

Mikset siä liiku?

Kouvolan seudun ammattiopiston henkilökunnan liikuntaharrastuneisuus ja liikuntamotivaatioon vaikuttavia tekijöitä

Jarimatti Kähärä



Liikunnanohjaaja ylempi AMK
Liikunta-alan johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelma

<p>Tekijä Jarimatti Kähärä</p>	<p>Ryhmä LYAMK08</p>
<p>Opinnäytetyön nimi Mikset siä liiku ? Kouvolan seudun ammattiopiston henkilökunnan liikuntaharrastuneisuus ja liikuntamotivaatioon vaikuttavia tekijöitä</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 61+ 5</p>
<p>Ohjaajat Kirsi Hämäläinen Timo Vuorimaa</p>	
<p>Kouvolan seudun ammattiopistossa työskentelee noin 200 henkilöä seitsemässä (7) eri toimipisteessä. Työntekijät jakautuvat kolmeen henkilöstöryhmään: Hallinto, opetus ja muu henkilökunta. Jokaisessa työtehtävässä vaaditaan riittävää fyysistä kuntoa ja jaksamista.</p> <p>Tämän työyhteisön kehittämistehtävän tarkoituksena oli selvittää Kouvolan seudun ammattiopiston Utinkadun henkilöstön liikunnan harrastuneisuuden historiaa ja nykytilaa sekä liikuntamotivaatioon liittyviä asioita. Tämän kehittämistehtävän tarkoituksena on olla lähtölaukauksena koko ammattiopiston terveys- ja liikuntastrategialle. Liikuntakysely toteutettiin helmikuussa 2009 ja haastattelut syksyllä 2009.</p> <p>Liikuntaharrastuneisuuden historiaa ja nykytilaa selvitettiin kyselylomakkeen avulla, joka toteutettiin Webropol palvelimen kautta. Kysely lähetettiin 125 henkilölle ja siihen vastasi 91 henkilöä. Liikuntamotivaatioon liittyviä asioita selvitettiin teemahaastattelun avulla ja haastatteluun valittiin kolme (3) henkilöä. Nämä henkilöt valittiin liikuntakyselyn tulosten kautta ja he olivat ilmoittaneet harrastavansa liikuntaa terveytensä kannalta riittävästi.</p> <p>Utinkadun henkilöstöstä 57 % harrasti terveysliikunta suositukset täyttävää liikuntaa. Jos vaatimustasoa hieman nostetaan, liikuntaa harrasti terveytensä kannalta riittävästi ainoastaan 25 % henkilöstöstä. Muun henkilökunnan ja hallintoon kuuluvien työntekijöiden liikunnan harrastuneisuus oli vähäisintä.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että henkilöstön näkemys terveyden kannalta riittävästä liikuntamäärästä on liian alhainen. Lisäksi hallintoon kuuluvien ja muun henkilökunnan jäsenet harrastavat liikuntaa terveytensä kannalta huolestuttavan vähän. Työstä johtuva kiire, ajanpuute ja oma saamattomuus ovat yleisimpiä liikunnan harrastamista rajoittavia tekijöitä. Pystyvyyden tunteella on myös selvä merkitys terveys- ja liikuntakäyttäytymiseen.</p> <p>Kouvolan seudun ammattiopistoon on luotava terveys- ja liikuntastrategia, jonka avulla pystytään tekemään tuloksekasta työtä työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin eteen. Tätä kautta työnantajalla on tulevaisuudessa käytössään ammattitaitoinen, hyvinvoiva ja tehokas työntekijöiden joukko.</p>	
<p>Asiasanat Liikuntamotivaatio, pystyvyyden tunne, työhyvinvointi, terveysliikunta</p>	

Degree Programme in Sport Development and Management

<p>Author Jarimatti Kähärä</p>	<p>Group LYAMK08</p>
<p>The title of thesis Why don't you exercise? Exercise activity and causes that affect exercise motivation among employees of the Kouvola Region Vocational College</p>	<p>Number of pages and appendices 61+5</p>
<p>Supervisors Kirsi Hämäläinen Timo Vuorimaa</p>	
<p>The Kouvola Region Vocational College has about 200 employees in seven (7) different facilities around Kouvola area. The Employees work in three different personnel groups: administration, teachers and other staff. In every task good physical condition and endurance is needed.</p> <p>The purpose of the developing task of this work community was to clarify the history and present state of the amount of exercise activity of the employees in Utinkatu facility of the Kouvola Region Vocational College and the matters which are related to the exercise motivation. The purpose of this developing task is to be the starting point to the health strategy and physical exercise strategy of the whole vocational college.</p> <p>The matters to clarify the history and present state of the amount of exercise activity were studied with a questionnaire which was executed throughout Webropol server. The questionnaire was sent to 125 persons and there were 91 responses. The matters which are related to the exercise motivation were clarified with the help of the theme interview and three (3) persons were chosen to the interview. These persons were chosen through the exercise activity inquiry and they had informed that they had been taking an inadequate interest in physical exercise from the point of view of their health.</p> <p>57 % of the employees of Utinkatu exercise enough in the point of view of their health. If the standard of exercise is little bit higher, there was only 25 % from the employees that exercise enough in the point of view of their health. Exercise activity among the members of the other staff and administration was lowest.</p> <p>One can say as a conclusion that the view of the staff on a sufficient amount of exercise activity adequate to their health is too low. Furthermore, the members of the administration and other staff take alarmingly little interest in exercise activity from the point of view of their health. Work pressure, lack of time and the own inefficiency was one of the most common factors that restrict taking an interest in physical exercise. Self-efficacy (capability) has a clear causal connection to the health and exercise behaviour.</p> <p>The health strategy and physical exercise strategy must be created to the Kouvola Region Vocational College whereby there can be made successful work for endurance at work and wellness at work community. Throughout this strategy work employer has a professional, healthy and competent group of employees in the future.</p>	
<p>Key words Exercise motivation, Self-efficacy, Wellness at Work Community, Health Promoting Activity</p>	

Sisällys

1. Johdanto	1
1.1. Työlle asetetut tavoitteet ja esioletukset	2
2. Työhyvinvointi.....	4
2.1. Yksilön työhyvinvointi	5
2.2. Työyhteisön hyvinvointi.....	6
2.3. Työn kuormittavuus ja työssä jaksamisen edellytykset.....	7
2.4. Työkykyä ylläpitävätoiminta (TYKY).....	8
2.5. Kouvolan seudun ammattiopisto	10
2.5.1. TYKY-toiminta KSAO:ssa.....	10
2.5.2. Sairauspoissaolot KSAO:ssa 2008 ja niiden kustannusvaikutukset	11
3. Liikunnan vaikutus terveyteen ja työhyvinvointiin	13
3.1. Liikunnan merkitys terveydelle	14
3.2. Terveysliikunta.....	15
3.3. Liikunnan merkitys fyysiselle hyvinvoinnille.....	17
3.4. Liikunnan merkitys psyykkiselle hyvinvoinnille.....	18
3.5. Suomalaisten liikuntatottumukset	18
3.6. Työyhteisö liikunnan edistäjänä	20
4. Liikuntamotivaatio, sen syntyminen ja siihen vaikuttaminen.....	21
4.1. Liikuntamotivaatio	21
4.2. Sisäinen ja ulkoinen liikuntamotivaatio.....	22
4.3. Liikunta- ja terveyskäyttäytymisen muutokseen vaikuttaminen	23
4.3.1. Pystyvyyden tunteen merkitys liikunta- ja terveyskäyttäytymisessä	25
4.4. Liikunta- ja terveyskäyttäytymiseen vaikuttaminen.....	25
5. Kehittämistyön tarkoitus ja tutkimusongelmat.....	28
5.1. Tutkimusongelmat	28
6. Tutkimusmenetelmät.....	29
6.1. Tutkimuksen kohdejoukko ja aineiston keruu.....	29

6.2. Tutkimusasetelma	30
6.2.1. Tutkimuksen kulku	30
6.3. Tiedonkeruumenetelmät.....	31
6.3.1. Liikuntakysely.....	31
6.3.2. Teemahaastattelu	32
6.4. Tilastolliset tarkastelut.....	34
7. Tutkimustulokset	35
7.1. KSAO:n Utinkadun henkilöstön liikunnan harrastuneisuuden historia ja nykytila?	35
7.1.1. Liikunnan harrastuneisuus elämän eri vaiheissa	35
7.1.2. Liikunnan harrastuneisuus tällä hetkellä.....	37
7.1.3. Terveysliikunnan harrastuneisuus	38
7.1.4. Suosituimmat liikuntalajit ja liikuntapaikat	39
7.2. Osallistuminen työnantajan järjestämiin liikuntamahdollisuuksiin.....	40
7.3. Liikunnan harrastamista rajoittavat seikat.....	41
7.3.1 Liikuntapalveluiden kehittämisehdotuksia.....	42
7.3.2. Liikunnan arvostaminen.....	43
7.4. Liikuntamotivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät	43
7.4.1. Liikuntamotivaatioon liittyvät tekijät	43
7.4.2. Liikuntapalveluiden kehittämisehdotuksia.....	45
7.4.3. Työssäjaksaminen	45
8. Pohdinta ja kehittämisehdotuksia.....	47
8.1. Keskeisten tulosten tarkastelua	47
8.2. Kehittämistyön luotettavuuden ja eettisyyden arviointia	49
8.2.1. Liikuntakyselyn luotettavuuden ja eettisyyden arviointia	49
8.2.2. Haastattelun luotettavuuden ja eettisyyden arviointia	49
8.3. Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset	51
8.3.1. Johtopäätökset.....	51
8.3.2. Kehittämisehdotukset	53
8.3.3. Lopuksi	56
Lähteet	57
Painamattomat lähteet.....	60

Liitteet

Liite 1. Kouvolan seudun ammattiopiston liikuntakysely

Liite 2. Teemahaastattelun teemoja ja avainsanoja

1. Johdanto

Suomalainen työikäinen ihminen on keskimäärin huonossa kunnossa. Tutkimusten mukaan suomalainen työikäinen selviytyy kuuden tunnin kevyestä toimistotyöstä liikaa rasittumatta eli elimistö yllirasittuu joka päivä kaksi tuntia. (Heikkilä 2009a.) Ihmisten tulee ottaa itse itsestään enemmän vastuuta, jotta kunto ja hyvinvointi paranisivat. Myös työyhteisöjen henkilöstöstrategioissa pitää ottaa liikunta enemmän huomioon ja kiinnittää erikoista huomiota varsinkin niihin, jotka eivät liiku tai eivät osaa liikkua terveytensä kannalta riittävästi. Näillä toimilla pystytään vaikuttamaan kokonaisvaltaisesti ihmisen psyko-fyysis-sosiaaliseen kokonaisuuteen ja täten saavuttamaan säästöjä sairauspoissaolojen vähentymisen kautta. (Heikkilä 2009b.)

Liikunnan harrastamisella on siis tärkeä yhteys työhyvinvointiin. Hyvässä fyysisessä kunnossa oleva ihminen jaksaa tehdä työtä ja palautuu rasituksesta nopeammin. Itsensä arvostaminen, omien vahvuuksien tunteminen ja kehittäminen sekä uusimman saatavilla olevan tiedon hyödyntäminen lisäävät työssä jaksamista ja työhyvinvointia. (Työterveyslaitos 2009b.) Kysymys kuuluukin, miksi työntekijät eivät käytä heille tarjolla olevia liikuntapalveluja ja miksi he eivät motivoitu liikunnasta, vaikka tiedetään, että sillä on positiivista vaikutusta terveyteen, toimintakykyyn ja sitä kautta myös työkykyyn.

Tammikuun alussa 2008 pidin Kouvolan seudun ammattiopiston Utinkadun henkilökunnalle terveysliikunta infotilaisuuden. Tämä infotilaisuus oli osa terveysliikunnan kehittäjät ammatillisessa koulutuksessa kurssin opintoja, jonka järjestäjinä toimivat OPEKO ja Suomen urheiluopisto. Infotilaisuus järjestettiin yhteistyönä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollon tilastojen avaaminen sairauspoissaolojen suhteen laittoi minut ajattelemaan, että jotain olisi tehtävä. Tilastot osoittivat tilanteen olevan suhteellisen murheellinen, sillä sairaspöissaoloja oli runsaasti ja näistä 60 % oli mielen-terveysyistä johtuvia (Jäntti 2008).

Liikunta-alan johtamisen ja kehittämisen ylempään ammattikorkeakoulu tutkintoon liittyvä työyhteisön kehittämistehtävä antaa tähän ”väliintuloon” mahdollisuuden. Jo koulutukseen hakuvaiheessa ajatus tästä työyhteisön kehittämistehtävästä oli lähes selvänä. Hakuvaiheessa teimme suunnitelman mahdollisesta työyhteisön kehittämistehtä-

vän aiheesta. Silloin tarkoitukseni oli tehdä koko Kouvolan seudun ammattiopistoon terveystuokuntastrategia, joka kattaisi sekä henkilökunnan että opiskelijat. Nyt opintojen edetessä tuo aihe on hieman kaventunut sekä tarkentunut ja nyt tämän kehittämistyön tarkoituksena on olla alkulaukaus tulevalle terveystuokuntastrategialle.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää Kouvolan seudun ammattiopiston Utinkadun yksikön henkilöstön liikunnan harrastuneisuutta ja siihen liittyviä tekijöitä sekä työnantajan tarjoamien liikuntapalveluiden käyttöastetta ja kehittämisehdotuksia. Lisäksi muutamaa terveystensä kannalta riittämättömästi liikkuvaa haastateltiin liikuntamotivaatioon liittyvien tekijöiden selvittämiseksi. Tavoitteena oli saada ajantasaista tietoa, jota voidaan käyttää koko työyhteisön hyväksi. Samalla saatuja tietoja ja kehittämisehdotuksia sekä teoreettisten taustojen kautta saatuja näkemyksiä voidaan käyttää hyödyksi tulevaisuuden liikuntastrategian luomisessa.

1.1. Työlle asetetut tavoitteet ja esioletukset

Tämän kehittämistyön tavoitteena on selvittää Kouvolan seudun ammattiopiston Utinkadun henkilökunnan liikunnan ja terveystuokunnan harrastamisen nykytila. Toisena tavoitteena on saada selville tällä hetkellä terveystensä kannalta liian vähän liikkumattomat ja heidän motiivinsa siihen, miksi he liikkuvat liian vähän ja mitä työnantaja itse ja työnantaja voisivat tehdä lisätäkseen tätä motivaatiota. Kysymys kuuluukin, miksi työntekijät eivät käytä näitä jo valmiina olevia hyviä palveluja ja miksi he eivät motivoitu liikunnasta vaikka kaikki tietävät, että sillä on terveyden ja työkyvyn kannalta positiivista vaikutusta.

Tavoitteena voidaan pitää myös sitä, että tämän kehittämistyön myötä työnantaja saisi tietoa ja perusteluja sille, että työpaikkaliikuntaan ja terveystuokuntaan tulee kohdentaa resursseja, ja että resurssit oikein kohdennettuina vähentävät sairaspotilaita selvästi ja näin tuovat säästöjä.

Esioletuksena tälle tutkimukselle on se, että ero riittävästi ja riittämättömästi liikuntaa harrastavien välillä tulee olemaan suuri. Eli paljon liikuntaa harrastavia on n. 30 % henkilökunnasta ja vapaa-ajalla lähes liikkumattomia on n. 20 %. Juuri näiden liikku-

mattomien löytäminen on jo itsessään tärkeää, mutta vielä tärkeämpää on löytää niitä syitä, minkä takia ihminen ei liiku riittävästi.

Toisena esioletuksena voidaan pitää sitä, että työntajan tarjoamia liikuntapalveluja käyttää arviolta n. 50 % henkilökunnasta ja loput eivät ota osaa ollenkaan työntajan tarjoamiin liikuntamahdollisuuksiin. Työntajan tarjoamia liikuntamahdollisuuksia on monipuolinen tarjonta, mutta niitä ei käytetä riittävästi hyväksi. Tutkimuksesta saatava tieto siitä, miksi näitä mahdollisuuksia ei käytetä, on myös tärkeää tietoa suunniteltaessa jatkossa tarjottavia liikuntapalveluja ja liikuntamahdollisuuksia.

2. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin käsitettä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Nykyisin modernein viitekehys tarkastella työhyvinvointia on ns. laaja-alainen työhyvinvoinnin käsite. Tässä lähestymistavassa on ominaista tarkastella työhyvinvointia työyhteisön kielteisistä voimavaroja kuluttavasta tarkastelusta mahdollisuuksien ja työssä ilmenevien myönteisten piirteiden tutkimiseen ja kehittämiseen. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5-9.)

Työhyvinvoinnin osatekijöinä voidaan nähdä yksilön esimerkiksi elämänhallintataidot sekä terveys ja fyysinen kunto. Yksilön asenteet vaikuttavat osaltaan siihen, miten hän kokee suhteensa esimieheen, organisaatioon, työhön sekä millaisena hän kokee työyhteisön ryhmähengen. Nämä kaikki ovat työhyvinvoinnin osatekijöitä.

Tärkeää työhyvinvoinnin kannalta on esimiehen osallistuva ja kannustava johtamistapa. Organisaation tasolla oleellista on joustava rakenne, tavoitteellisuus, kehittyvä ja toimiva työympäristö. Hyvää ryhmähenkeä työyhteisössä ilmentää mm. avoin vuorovaikutus ja tätä kautta ryhmän toimivuus. Yksilön kannalta on tärkeää, että hänellä on työhönsä vaikuttamismahdollisuuksia. Työhyvinvointia lisäävät myös uuden oppiminen sekä ulkoiset palkkiot ja kannustus. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5-9.)

Työhyvinvointi on joukkuepeliä, jossa jokaisen tahon on toimittava pyyteettömästi saman tavoitteen eteen.

2.1. Yksilön työhyvinvointi

Jokainen yksilö kokee työpaikkansa eri tavoin. Tätä suhtautumista ohjaavat mm. ihmisen asenteet, jotka ovat suhteellisen pysyviä käyttäytymiseemme vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi persoonallisuus, osaaminen sekä terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen joko edistäen tai vähentäen sitä.

(Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8.)

Yksilön hyvinvointi ja työkyky pohjautuvat loppujen lopuksi kuitenkin jokaisen yksilön omaan riittävään fyysiseen ja psyykkiseen kuntoon, levon sekä yksityis- ja työelämän tasapainoon, yhteistyökykyyn ja ihmissuhdetaitoihin, arvoihin ja asenteisiin sekä tunnehallintaan, osaamiseen ja uuden oppimiseen ja sen lisäksi itsensä, toisten ja elämän yleiseen arvostamiseen. Jokainen meistä on oman työhyvinvointinsa herra ja samalla omalla esimerkillään jokainen meistä voi auttaa muiden työyhteisön jäsenten työssä viihtymistä. (Valtionkonttori 2006, 2.)

Jokaisen yksilön on otettava aktiivinen vastuu omasta elämästä, työurasta ja työkyvystä sekä työstä johtuvasta kuormituksesta palautumisesta. Hyvässä fyysisessä kunnossa oleva ihminen jaksaa tehdä työtä ja palautuu rasituksesta nopeammin. Itsensä arvostaminen, omien vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen ja työtavoitteiden asettaminen sekä ajan tasalla olevan tiedon hyödyntäminen tekevät työssä selviytymisen helpommaksi. (Työterveyslaitos 2009a.)

Elinikäisellä oppimisella voidaan vaikuttaa ihmisen omaan kehittymiseen ja oppimiseen koko elämänajalla. Elinikäisellä oppimisella on myös selkeä yhteys yksilön työhyvinvointiin. Elinikäisellä oppimisella voidaan ennakoita ja kasvattaa valmiuksia kohdata työelämässä tapahtuvia muutoksia ja myös lisätä kykyä ja halua vaikuttaa niihin. Jokainen vastaa viime kädessä omasta osaamisestaan ja sitä kautta myös omasta työhyvinvoinnistaan. (Koivisto 2001, 109–111.)

2.2. Työyhteisön hyvinvointi

Työyhteisön kokonaisvaltainen hyvinvointi on yhtä tärkeä asia kuin yksilön työhyvinvointi. Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta on otettava huomioon huomattava määrä erilaisia muuttujia. Tällaisia työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavia muuttujia ovat mm. työyhteisön ilmapiiri, työterveys ja työturvallisuus asiat sekä sujuva, kokonaisvaltainen yhteistyö. Menestyksekkään toiminnan ja hyvän tuloksen kannalta näiden muuttujien ymmärtäminen parantaa työntekijöiden olotilaa edesauttaen edellä mainittua haluttua tahtotilaa. (Ojala & Ahonen 2005.)

Työyhteisön toiminnan kannalta erittäin tärkeässä asemassa on esimiestyö. Esimiestyön tulee olla kannustavaa, kuuntelevaa ja osallistuvaa. Palautetta tulee ja saa antaa rakentavassa hengessä molempiin suuntiin niin, että asioiden hoitamiseen ei sekoiteta henkilökohtaisia erimielisyyksiä. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät pääsevät mukaan päätöksentekoon ja heidän mielipiteitään kuunnellaan. Kun osallistumismahdollisuudet ja terveen työyhteisön toimintamallit toteutuvat, lisääntyvät myös työyhteisöön sitoutuminen, itsensä kehittäminen, lisäksi vaihtuvuus ja poissaolot vähentyvät. (Työterveyslaitos 2009a.)

Työyhteisön hyvinvointi on yksi tärkeimmistä menestymiseen ja tuloksellisuuteen vaikuttavista tekijöistä kuntien ja kuntayhtymien toiminnassa. Kuntien ja kuntayhtymien on tulevaisuudessa vastattava kilpailuun, jossa työmarkkinat kilpailevat osaavasta ja ammattitaitoisesta työväestä. Tässä kilpailussa menestymisen kannalta työhyvinvointi, työn laatu ja työn sisältö nousevat merkittävään asemaan. (Työhyvinvointi kunta-alalla 2003, 3.) Hyvinvoiva työyhteisö, työntekijän hyvä kunto ja terveet elämäntavat ovat tulevaisuudessa merkittävä kilpailutekijä työyhteisöissä (Rovio 2009).

Johtaminen on työyhteisön hyvinvoinnin kannalta tärkein asia (Juuti & Vuorela 2002, 7). Esimiestoiminnalla on keskeinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, sillä se heijastuu kaikkeen toimintaan ja vaikuttaa jokaiseen työntekijään. Johtamisen vaikutukset ovat nopeasti havaittavissa niin negatiivisesti kuin positiivisestikin esimerkiksi työilmapiirissä, joka taas heijastuu läheisesti työhyvinvointiin. Johtaminen voidaan jakaa karkeasti kahteen eri ulottuvuuteen eli ihmisten johtamiseen (leadership) ja suorituksen tai asioiden johtamiseen (management). Hyvän ja kyvykkään johtajan tulisi hallita niin

ihmissuhdejohtaminen kuin olla tehtäväsuuntautunut ja aloitteellinen oman organisaation toiminnan kehittämisen suhteen. Hyvä ihmisten johtaminen lähtee siitä vakaudesta ja luottamuksesta, että ihmiset haluavat tehdä työnsä hyvin ja saada hyviä tuloksia aikaan omassa työssään. Hyvän johtamisen kulmakivenä voidaan pitää vuorovaikutustaitojen hyödyntämistä sekä työntekijöiden kuuntelemista ja heidän osaamisensa ja mielipiteiden huomioonottamista. Huonon johtamisen tunnusmerkkeinä ovat mielivaltaisuus, epäoikeudenmukaisuus, epäjohdonmukaisuus, vähätteleminen, röyhkeys, kuuntelemattomuus ja epätasa-arvo. Tänä päivänä erilaiset työtä koskevat lait suojaavat työntekijää ja mahdollisiin epäkohtiin voidaan puuttua. Kunta-alan 11-vuotisseurantatutkimus osoitti, että johtamistyylin muutos oli tärkein työhön liittyvä tekijä, joka ennusti vastaavasti heikkenemistä tai paranemista työntekijöiden työkyvyssä. (Elo 2005, 311.)

2.3. Työn kuormittavuus ja työssä jaksamisen edellytykset

Työn kuormittavuus jaetaan yleisesti fyysiseen ja henkiseen kuormittavuuteen. Työ voi olla myös sosiaalisesti kuormittavaa. Työn fyysistä kuormitusta arvioitaessa selvitetään yleensä hengitys- ja verenkiertoelimistöön ja liikuntaelimiin kohdistuvien kuormitustekijöiden laatua ja määrää sekä niiden terveydellistä merkitystä. Fyysisen työkuormituksen muodot jaetaan tyypillisesti raskaaseen dynaamiseen lihastyöhön, taakkojen käsittelyyn, staattiseen lihastyöhön sekä toistotyöhön. (Louhevaara ym. 1995, 146.)

Työn henkinen kuormitus voidaan nähdä syntyvän ihmisen ja hänen työnsä välisestä kitkasta, yhteistyövaikeuksista tai koko organisaation toimintatavoista. Työn vaatimukset voivat olla liian suuret tai pienet sekä määrällisesti että laadullisesti. Työn psyykkistä kuormitusta voidaan mitata mm. tehtävää, yksilöä tai organisaatioita arvioimalla. Työn psyykkisiksi kuormitustekijöiksi voidaan nimetä esimerkiksi työhön liittyvät vastuutekijät, ihmissuhteisiin liittyvät kuormitustekijät, sosiaalisten kontaktien määrä, yleinen työ määrä, tiedonkäsittelyyn liittyvät näkökulmat ja toiminnan sidonnaisuus. (Elo 1995, 195–200.)

Työssä jaksamisen kannalta erittäin tärkeässä asemassa on työn tasainen ja monipuolinen kuormitus niin fyysisesti, sosiaalisesti kuin psyykkisestikin. Jaksamisen kannalta tärkeitä asioita ovat myös työn sujuvuus, selkeys ja työyhteisön kokonaisvaltainen toi-

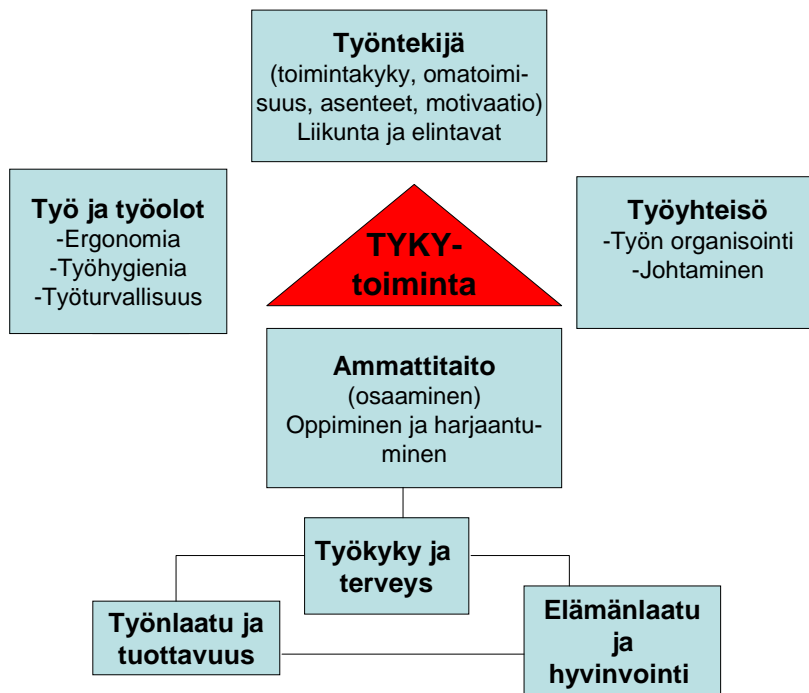
mivuus. Työn tulisi olla haasteellista, motivoivaa ja yksilön tavoitteet ja voimavarat huomioonottavaa. Henkilösuhteiden tulisi olla myös kunnossa, koska se on edellytys työyhteisössä tapahtuvien ongelmien ja ristiriitojen ratkaisemisessa. Työn kuormittavuus on sopivaa, kun kuormitustekijät pysyvät tasapainossa yksilön fysiologisten ja psyykkisten toimintojen välillä. (Koivisto 2001, 206–209.)

Oppilaitoksessa tehtävässä työssä psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät ovat suurempia kuin fyysiset. Jatkuva vuorovaikutus suuren opiskelijamäärän kanssa luo paineita ja lisää työssä jaksamiseen liittyviä kuormitustekijöitä. Hyvin toimivassa työyhteisössä kaikki työnkuormittavuuteen liittyvät tekijät otetaan huomioon ja ongelmatilanteisiin puututaan niiden vaatimalla tavalla.

2.4. Työkykyä ylläpitävätoiminta (TYKY)

Työkykyä ylläpitävä toiminta (TYKY) nimikettä on käytetty vasta suhteellisen lyhyen aikaa. Tyky-toiminta on terminä esiintynyt vasta 1990-luvun alusta saakka. (Järvisalo ym. 2001, 16.)

Työkykyä ylläpitävää toimintaa, jota yritykset tarjoavat voidaan tarkastella kolmitasoisesti. Ensimmäisenä tasona on ennaltaehkäisevä toiminta, jonka kohderyhmänä toimii koko henkilökunta, jonka terveyttä ja toimintakykyä pyritään edistämään terveellisiin elämäntapoihin ohjaamalla sekä itse työn, työympäristön ja työyhteisön toiminnan kehittämällä. Toinen taso on suunnattu työyhteisössä oleville henkilöille, joiden työkyky on jotenkin vaarassa alentua. Tällaisessa tapauksessa tarkoituksena on selvittää syy työkyvyn alenemiseen ja sen mukaan poistaa syy tai muuttaa henkilön työnkuvaa niin ettei kuormittumista enää tapahdu samassa mittakaavassa. Kolmannessa tasossa työntekijän työkykyisyys on jo alentunut. Tässä tapauksessa keinona on ilmaantuneiden sairauksien hoito, kuntoutus ja uudelleen sijoittaminen. Työkyvyn ylläpitämisessä ongelmien ja oireiden varhainen havaitseminen on erityisen tärkeää, jotta työkykyä alentavat ja uhkaavat tekijät saadaan tunnistettua ja poistettua. Työkyvyttömyys kehittyy pitkällä aikavälillä ja sen aikana sekä ihminen itse että työyhteisökin pystyy havaitsemaan ennakoivia oireita sekä psyko-fyysis-sosiaalisen toimintakyvyn heikkenemistä, johon voidaan vaikuttaa kun liikkeellä ollaan ajoissa. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 245–246.)



Kuva 1. Laaja-alaisen TYKY- toiminnan malli (mukaillen Louhevaara & Perkiö-Mäkelä, 2000, 246)

2.5. Kouvolan seudun ammattiopisto

Kouvolan seudun ammattiopisto (KSAO) on vetovoimainen seudullinen ammattiopisto lähes sadan tuhannen asukkaan Pohjois-Kymenlaaksossa. Ammattiopistossa opiskelee yhteensä noin 2500 opiskelijaa vuodessa seitsemässä eri toimipisteessä Anjalankoskella, Kouvolassa ja Kuusankoskella. Ammatillaisia ammattiopistosta valmistuu noin 650 vuodessa. Henkilökuntaa Kouvolan seudun ammattiopistossa työskentelee noin 300. (Kouvolan seudun ammattiopiston verkkosivut.)

Kouvolan seudun ammattiopistossa voi opiskella ammatillisia perustutkintoja seitsemältä eri koulutusalueelta. Perustutkinnot suoritetaan kolmessa vuodessa. Niihin sisältyy opinnäytetyö sekä vähintään puoli vuotta työssä oppimista, josta osan voi suorittaa ulkomailla. Perustutkinto antaa pätevyyden ammatteihin sekä mahdollisuuden jatko-opintoihin ammattikorkeakoulussa tai yliopistoissa. (Kouvolan seudun ammattiopiston verkkosivut.)

Aikuiskoulutus tähtää uuden ammattitaidon hankkimiseen tai nykyisen osaamisen syventämiseen. Opiskelu on monimuoto koulutusta, jossa opiskelijalle suunnitellaan henkilökohtainen opiskelupolku aikaisemman opiskelun ja työkokemuksen perusteella. Osa opinnoista voidaan suorittaa myös verkko-opintoina. Koulutus on mahdollista suorittaa ammatillisena lisäkoulutuksena, työvoima-, oppisopimus- tai henkilöstökoulutuksena. (Kouvolan seudun ammattiopiston verkkosivut.)

2.5.1. TYKY-toiminta KSAO:ssa

Kouvolan seudun ammattiopiston työkykyä ylläpitävätoiminta (TYKY-toiminta) on ollut vuonna 2008 melko vähäistä ja keskittynyt lähinnä edellä mainittuun sairauksien hoitoon ja kuntoutukseen. Ennaltaehkäisevä toimintaa on ollut tarjolla niukasti ja siihen on osallistunut yleisesti ottaen jo valmiiksi liikuntaa runsaasti harrastavat yksilöt. Koko ammattiopiston väelle on ollut tarjolla kuntoremonttitoimintaa, jonka hallinnoinnista on vastannut työterveyshuolto, lisäksi liikunnallista TYKY-toimintaa on ollut viikoittain järjestetyt kuntojummat (n. 30 osallistujaa), sählyvuoro, lentopallovuoro, yksi 10 kerran pilates-kurssi (20 osallistujaa) sekä vapaat uimahallikäynnit toiminta-alueen uimahalleissa. KSAO:n Utinkadun väelle tarjontaa on ollut hieman enemmän, sillä heil-

le on ollut tarjolla urheiluhallissa edellä mainittujen lisäksi sulkapallovuoro sekä mahdollisuus käyttää liikunta- ja kuntosalia viikonloppuisin.

Henkilöstölle järjestettiin myös kulttuuritarjontaa elokuvalippujen, teatteri- ja virkistysmatkojen, tykkimäki-illanvieton sekä kuntayhtymän lopettajaistilaisuuden kautta. Eri toimintayksiköt järjestivät myös omalle väelleen erilaista toimintaa. (Henkilöstötilinpäätös 2008, 12.)

2.5.2. Sairauspoissaolot KSAO:ssa 2008 ja niiden kustannusvaikutukset

Kouvolan seudun ammattiopiston henkilökunnalla oli sairauksista ja työtapaturmista aiheutuneita poissaolovuorokausia vuonna 2008 yhteensä 1978 kappaletta (Taulukko 1.), joka on 6,9 päivää työntekijää kohti vuodessa. Vuoden 2008 henkilöstötilinpäätöksestä ei ole mahdollista eritellä juuri kehittämistyöni kohteena olevan Utinkadun henkilöstön sairauspoissaoloja. Varovaisesti arvioiden kustannukset näistä sairauspoissaoloista liikkuvat yli 250.000 eurossa koko ammattiopiston tasolla. Tarkkaan ottaen sairaajan palkat vuonna 2008 koko ammattiopistossa olivat 213.063 euroa. Siihen lisättyinä muut sivukulut, jotka tulevat työnantajan tietoon, kuten sijaiskulut, lääkärissäkäynnit ja muut terveydenhuollon kulut olivat 58.822,08 ja näin saadaan yhteen laskettuna loppusummaksi vuositasolla noin 272.000 euroa. (Korjala 2009.)

Taulukko 1. Kouvolan seudun ammattiopiston koko henkilöstön sairauksista ja työtaturmista johtuvat poissaolovuorokaudet vuonna 2008 (n=287).

Kouvolan seudun ammattiopisto	Sairaus	Työtaturma
Hallinto	58	0
Tekniikka ja tuotanto, opettajat	383	63
Palvelut, opettajat	582	6
Muu henkilöstö	884	2
Yhteensä	1907	71

Vuoden 2008 aikana tehtyjen terveystarkastusten ja sairaskäyntien perusteella henkilöstön henkinen kuormittuminen on edelleen ollut suurin jaksamiseen vaikuttanut tekijä ja suurin sairaspöissaoloihin vaikuttanut syy. Työterveysshuollon rooliksi on jäänyt yksilöiden tukeminen työnantajan toimien ohella. (Henkilöstötilinpäätös 2008, 15.)

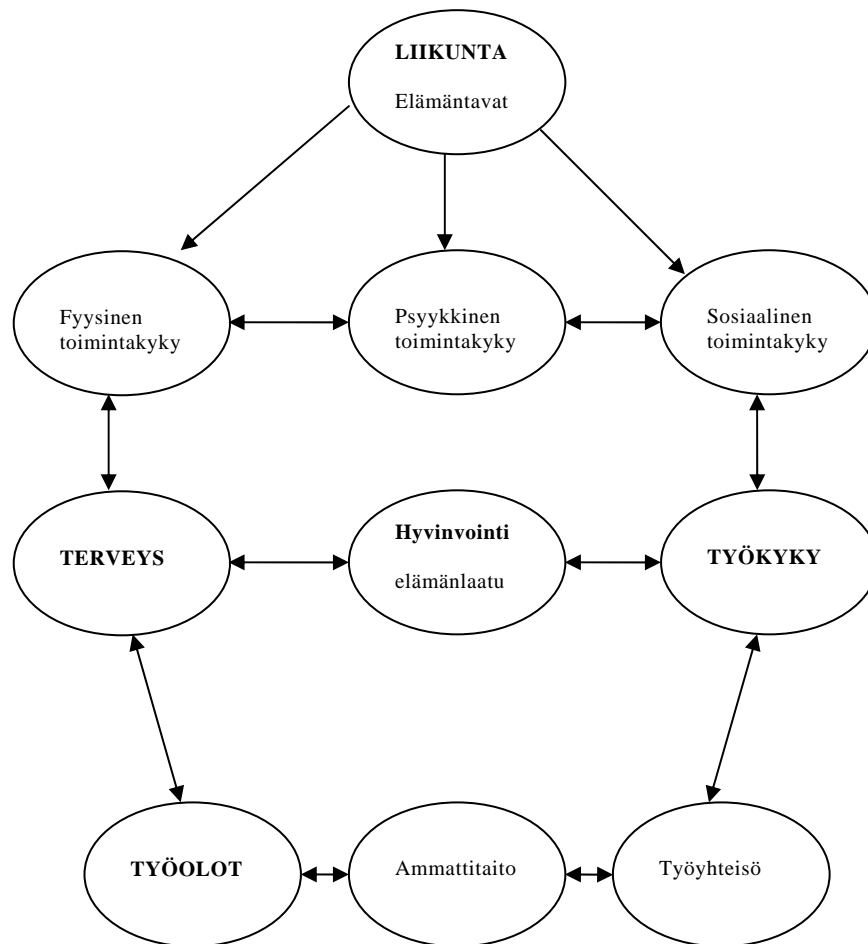
Koko Suomessa sairaspöissaolopäiviä oli keskimäärin 6,3 henkilöä kohti, mikä vastaa yhteensä noin 63 000 henkilötyövuotta. Eniten sairauspäiviä aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (36 %) ja mielenterveyden häiriöt (22 %). Vertailun vuoksi ammattiryhmittäin eriteltyinä Suomessa opetusosalalla olevilla oli sairaspöissaoloja keskimäärin 3,6 päivää, hallinto- ja toimistotyötä tekevillä 2,4 päivää ja kiinteistöhuolto- ja siivoustyötä tekevillä 9,5 päivää vuodessa. (Työterveyslaitos 2009b.) Jos näistä lasketaan keskiarvo, sairauspöissalojen määräksi saadaan 5,2, joka on noin 2 päivää vähemmän kuin Utinkadun henkilöstön poissaolojen määrä (6,9 päivää).

3. Liikunnan vaikutus terveyteen ja työhyvinvointiin

Ihminen tarvitsee terveytensä ylläpitämiseksi liikettä. Luut, nivelet, lihakset, aivot ja hermosto kuin verenkierto- ja hengityselimistö kaipaavat kuormitusta päivittäin. Keuhon kohdistuva kokonaiskuormitus koostuu sekä työn että vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Mitä passiivisempaa työnkuva on, sitä tärkeämpää on vapaa-ajalla tapahtuva monipuolinen liikunta. Myös raskas ruumiillinen työ edellyttää hyvää aerobistakestävyyttä ja lihaskuntoa sekä lihashuoltoa. (Rauramo 2004, 54-55)

Yhteiskunnan toiminnan ja hyvinvoinnin kannalta työllä ja liikunnalla on erittäin tärkeä rooli. Tuottavaa ja laadukasta työtä ei saavuteta ilman työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Työterveys määritellään WHO:n(1997) työelämää koskevan terveyden edistämislaitteen mukaan prosessiksi, jossa työympäristöä parantamalla, ihmisten elämäntilanteen ja – hallinnan kehittämällä sekä henkilökohtaisella kasvulla ja kehityksellä parannetaan työelämän laatua sekä työikäisten terveyttä ja hyvinvointia. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243.)

Säännöllisellä, kohtuullisella ja monipuolisella liikunnalla, joka voi olla luonteeltaan esimerkiksi terveys-, kunto-, hyöty- tai työpaikkaliikuntaa, on kiistattomasti monia suotuisia vaikutuksia fyysiseen toimintakykyyn, terveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin (Kuva 2.) (Vuori 2006, 11–16; Louhevaara 2000).



Kuva. 2. Liikunnan yhteydet terveyteen, työkykyyn ja hyvinvointiin työikäisellä väestöllä. (Louhevaara, 2000)

3.1. Liikunnan merkitys terveydelle

Liikunnalla tiedetään olevan selvää merkitystä lukuisten yleisten sairauksien, oireyhtymien ja oireiden ehkäisyssä, hoidossa ja kuntoutuksessa sekä toimintakyvyn parantamisessa kuten myös säilyttämisessä. Säännöllisesti liikkuvilla ihmisillä on selvästi pienempi mahdollisuus sairastua yli 20 sairauteen kuin liikunnallisesti passiivisilla. (Vuori 2006, 11.)

Liikunnan merkitystä terveyteen voidaan lähestyä myös hyöty-haitta näkökulmasta. Liikunnan harrastamisen kautta saatavia hyötyjä on parempi kunto, toimintakyky, elämänlaatu, terveys ja edellä mainittujen kautta saatavat mahdolliset taloudelliset hyödyt, jotka kiinnostavat työnantajapuolta. Liikunnan harrastamisen tulisi olla hyötysuhteel-

taan ja terveysvaikutuksiltaan hyvää. Tähän päästään harrastamalla kohtalaisesti rasittavaa liikuntaa useimpina päivinä viikossa. Liikunnasta koituvia haittoja voivat olla erilaiset vammat, sairastumiset ja näistä aiheutuvat taloudelliset tappiot. Tällaisia haittoja esiintyy yleisesti joko liian vähäisen tai liian intensiivisen liikunnan harrastamisen yhteydessä. (Paronen & Lusa 2007, 5; Vuori & Ruuskanen 2002, 118–120.)

Liikunnallisesti aktiivinen ihminen on toimintakyvyltään parempi, hän tuntee voivansa paremmin ja hän on vähemmän ahdistunut tai masentunut. Liikunnallinen aktiivisuus on tärkeää kaikkina ikäkausina. (Vuori & Ruuskanen 2002, 118–119.)

3.2. Terveysliikunta

Terveysliikunnaksi katsotaan kaikki sellainen fyysinen aktiivisuus, jolla ylläpidetään tai edistetään terveyttä. Terveysliikunnassa liikunnan ja terveyden ylläpitäminen ja edistäminen tapahtuu hyvällä hyötysuhteella eli kohtalaisellakin panostuksella saadaan paljon terveyshyötyjä. Vähän liikuntaa harrastavilla tuo hyötysuhde on parhaimmillaan, joten pienelläkin liikunnallisen aktiivisuuden lisäämisellä saadaan paljon enemmän terveydellistä hyötyä verrattuna jo valmiiksi riittävästi terveyden kannalta liikkuviin. (Fogelholm ym. 2007, 19.)

Terveysliikunnan suosituksista on monenlaisia erilaisia näkemyksiä. Perussuosituksena voidaan pitää terveysliikunnan riittävyuden sitomista energiankulutukseen. Suositukseksi pidetään 1000 kcal/vko eli 4,2 MJ/vko kulutusta, joka saavutetaan päivittäisellä puolen tunnin reippaalla kävelylenkillä. Puolen tunnin liikuntamäärä voidaan kerätä myös vähintään 10 minuutin kertasuorituksista, jolla tutkimusten mukaan päästään samoihin terveysvaikutuksiin kuin kerralla puolen tunnin suorituksessa. Edellä mainittujen liikuntasuoritusten tulee kuitenkin olla ajasta riippumatta kuormitustasoltaan riittäviä. (Fogelholm ym. 2007, 23.)

UKK-instituutin liikuntapiirakka (kuvio 1) jakaa terveysliikunnan kahteen eri osa-alueeseen. Nämä osa-alueet ovat perusliikunta sekä kuntoliikunta. Perusliikuntaan kuuluvat arki-, hyöty- ja työmatkaliikunta, joita ihmisen tulisi harrastaa päivittäin 30 minuuttia tai enemmän. Esimerkkejä tällaisista perusliikuntasuorituksista ovat mm. pihatyöt, siivoaminen, työmatkaliikunta, metsätyöt sekä remontointi. Kuntoliikuntaa ihmi-

sen tulisi harrastaa yhteensä noin 2-3- tuntia viikossa niin että liikuntakerrat sisältäisivät sekä kestävyysliikunta- että lihaskuntoharjoitteita. Kestoltaan kuntoliikuntasuorituksien tulisi olla 20 minuuttia kerrallaan. Kestävyysliikuntalajeja ovat mm. juoksu, soutu, hiihto sekä pyöräily ja lihaskuntoa sekä liikehallintaa ylläpitäviä tai lisääviä lajeja ovat mm. tanssi, kuntosaliharjoittelu, erilaiset pallopelit ja venyttelyt. Kyseisen liikuntapiirakan sisältämä sanoma eli terveystieteiden suositus on se, että liikuntapiirakasta valitaan vähintään puolet eli ihmisen tulisi harrastaa joko 3-4 tuntia perusliikuntaa tai 2-3 tuntia kuntoliikuntaa viikossa. Terveystieteiden kannalta paras vaihtoehto on yhdistää nämä kaksi liikuntapiirakan puolikasta tavoitteena pysyvä perusliikuntataso, jota täydennetään monipuolisella kuntoliikunnalla. (UKK-instituutti 2008, Fogelholm ym 2007, 20-29.)



Kuvio 1. Liikuntapiirakka. (UKK-instituutti 2008)

Vuoden 2009 alusta uusitussa liikuntapiirakassa (Kuvio 2.) painotetaan vahvemmin lihaskunnan ja liikehallinnan harjoittamisen merkitystä. Kestävyysliikunnan lisäksi lihaskuntoa, liikehallintaa ja tasapainoa harjoitettavaa liikuntaa tulisi tehdä vähintään kaksi kertaa viikossa. Sopivia lajeja parantamaan edellä mainittuja ominaisuuksia ovat kuntosaliharjoittelu, kuntopiirit, pallopelit, luistelu, tanssiliikunta ja venyttelyt, jotka ylläpi-

tävät liikkuvuutta. Viimeisimpien tutkimusten perusteella juuri lihaskuntoharjoittelulla voidaan ehkäistä II-tyyppin diabetesta parhaiten. (UKK-instituutti 2009.)



Kuvio 2. Uusittu liikuntapiirakka. (UKK-instituutti 2009)

3.3. Liikunnan merkitys fyysiselle hyvinvoinnille

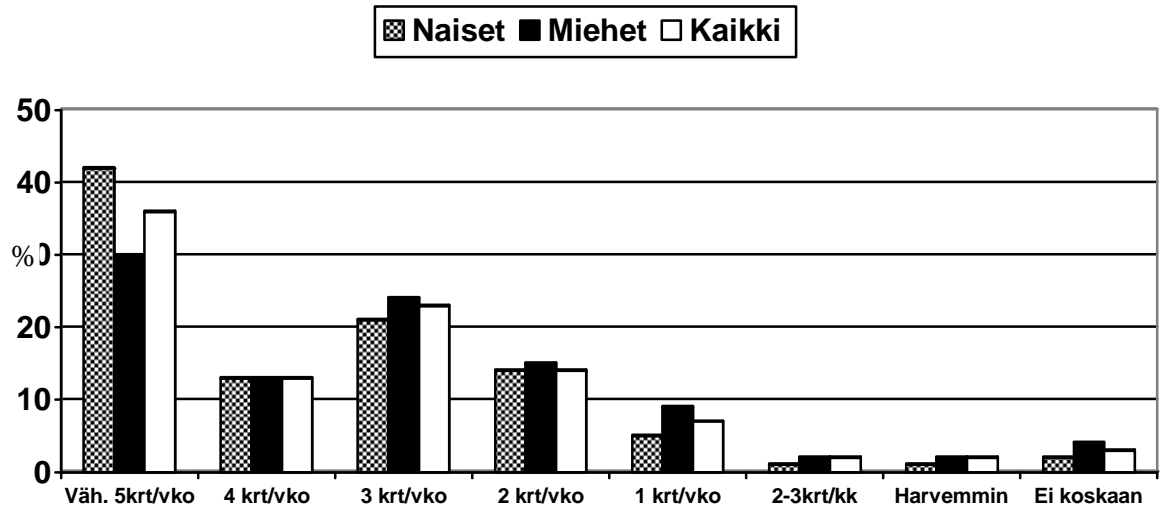
Suuri osa suomalaisista tekee edelleen fyysisesti varsin raskasta työtä. Jotta työntekijän työkyky säilyisi, tulee hänen omata työn vaatimuksiin nähden riittävä kestävyys- ja lihaskunto. Jos työntekijä kuluttaa laskennallisesti yli puolet kestävyys- ja lihaskuntokapasiteetistaan työpäivän aikana, on hänellä riittämätön kunto ja se on vakava uhka yksilön fyysiselle hyvinvoinnille. (Paronen & Lusa, 2007, 5.)

3.4. Liikunnan merkitys psyykkiselle hyvinvoinnille

Fyysisten hyötyjen lisäksi liikunnalla on useita psykologisia vaikutuksia, joita ei tulisi aliarvioida tai unohtaa. Liikunnan psykologisia tekijöitä ei kuitenkaan vielä kunnolla tunneta. Säännöllisen liikunnan psykologisia hyötyjä ovat itsetunnon vahvistuminen, pystyvyyden tunteen lisääntyminen, nautinnon tunne ja hyvän mielialan säilyttäminen. Parhaimmillaan liikkussa ajantunne saattaa hävitä erittäin myönteisellä tavalla (ns. flow-tunne). Psykologiset tekijät vaikuttavat merkittävästi liikuntatottumuksiin ja liikuntaan osallistumiseen. Esimerkiksi pystyvyyden tunteen on johdonmukaisesti todettu olevan tärkeä tekijä, kun tutkitaan eri ihmisryhmien liikuntatottumuksia. Liikunnasta odotettavissa olevat tulokset ja hyödyt ovat myös psykologisia tekijöitä, joiden tiedetään vaikuttavan merkittävästi liikunnan harjoittamiseen. Liikunta voi laukaista vahvoja myönteisiä ajatuksia ja siten lisätä pystyvyyden tunnetta (= uskoa omaan kykyynsä suoriutua aiotusta tehtävästä onnistuneesti). (Bayer 2009.)

3.5. Suomalaisten liikuntatottumukset

Kansallisen liikuntatutkimuksen (2006) tulosten (n=5 500) mukaan enemmistö, 72%, suomalaisista aikuisista harrastaa ainakin jonkinlaista liikuntaa vähintään kolmesti viikossa. Puolet (50%) liikkuu vähintään neljästi viikossa. Tätä enemmän viikossa liikuntaa harrastavia on yli kolmannes (37%) aikuisikäisistä suomalaisista (Kuvio1.). Tutkimusten mukaan kymmenessä vuodessa suomalaiset ovat lisänneet liikuntaaktiivisuuttaan muutamia prosentteja. Keski-ikäiset ja ikääntyneet liikkuvat nuorempia aktiivisemmin. Naiset harrastavat liikuntaa enemmän kuin miehet kun verrataan lähes päivittäin liikkuvia. (Kunto ry 2006, 6-8.)



Kuvio 1. Liikunnanharrastuskertojen lukumäärä 19-65-vuotiaiden keskuudessa. (Kunto ry. 2006, 7)

Kun otetaan huomioon kuntoliikunta vapaa-aikana sekä kaikki arki- ja hyötyliikunta, liikkuu suomalaisista työkäisistä terveytensä kannalta riittävästi n. 60 %. (Paronen & Lusa, 2007, 5; Kunto ry 2006, 13). Tähän tulkintaan on myös eriäviä mielipiteitä. Kansallisen liikuntatutkimuksen (2006) mukaan erilaiset liikuntasuositukset tuottavat erilaisia vastauksia tulkinnasta riippuen. Raportissa mainitaan Surgeon General's – raportti, jonka tulkinnan mukaan terveyttä edistävän liikunnan tulisi olla kohtuullista, hivenen hengästyttävää sekä syketasoa hieman kohottavaa, ja joka on kestoltaan vähintään 30 minuuttia kerrallaan ja tapahtuu viisi kertaa viikossa. Jos tämä tulkinta otetaan huomioon, suomalaisista aikuisista liikkuu terveytensä kannalta riittävästi vain n. 40 %. (Kunto ry 2006, 16.) Kysymys kuuluukin onko nykymallin mukainen terveysliikuntasuositus rasittavuudeltaan ja sitä kautta terveysvaikutuksiltaan riittävällä tasolla?

Suomalaisista n. 40 % ilmoittaa olevansa kuntoilijatyypiltään kuntoliikkuja, 20 % ilmoittaa olevansa arki- ja hyötyliikkuja, 17 % kuntosportilijoita ja 14 % terveysliikkuja. Yleisimpiä liikuntapaikkoja ovat kevyen liikenteen väylät, ulkoilureitit ja maantiet. Näitä käyttivät liikuntapaikkanaan 56 % ihmisistä. Sisäliikuntatiloja (kuntosalit, palloilusalit/-hallit, uimahallit, jäähallit) käytti 23 % vastanneista.

Suomalaisten suosikki lajeina ovat edelleen kävely, pyöräily ja hiihto. Kävelylenkkeilyä, joka on aikuisväen suosituin liikuntalaji, harrastaa lähes 2 miljoonaa suomalaista. Sisä-

liikuntalajeista kuntosaliharjoittelu on lisännyt aikuisväen keskuudessa selvimmin suosiotaan viimeisten vuosien aikana. (Kunto ry 2006, 18–36.)

3.6. Työyhteisö liikunnan edistäjänä

Työyhteisön rooli liikunnan edistäjänä on tärkeä. Työyhteisöä pidetään hyvänä ympäristönä varsinkin vähän liikkuvien liikuntaharrastuneisuuden edistäjänä. Työyhteisön sosiaalinen toimintaympäristö edesauttaa osallistumista, sitoutumista ja liikunnallisen elämäntavan ylläpitämistä. Parhaimmillaan työntekijän muu sosiaalinen konteksti, kuten muu perhe ja ystävät, voi saada innostuksen liikunnan pariin. Työyhteisön onnistunut liikuntaohjelma vaikuttaa moniin asioihin. Näitä positiivisia asioita ovat mm. työntekijöiden ja johtajiston tyytyväisyys, työn tuottavuus ja laatu, sairauspoissaolot, tyytyväisyys, moraalit, terveydenhuoltokustannukset ja työnantajan imago. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä, 2000, 257.)

Työyhteisön onnistuneen ja hyvin organisoidun liikuntaohjelman kannalta tärkeitä tunnuspiirteitä ovat Louhevaaraa ja Perkiö-Mäkelää (2000) lainaten:

- *Jobdon ja erityisesti ylimmän johdon varaukseton tuki ja sitoutuminen*
- *Hyvin rajatut ja realistiset lähtökohdat ja päämäärät*
- *Tarpeiden, riskien ja kustannusten arviointi*
- *Tehokas markkinointi ja tiedotus*
- *Tehokas toteutus ja hallinto*
- *Koko työyhteisön sitoutuminen ja vastuiden jakaminen*
- *Toteutus ainakin osittain työajalla*
- *Monipuolinen ja motivoiva ohjelma*
- *Asiantunteva ohjaus ja opastus*
- *Jatkuvuus, pitkäaikaisuus ja luottamuksellisuus*
- *Välitön yksilöllinen ja yhteisöllinen palaute mittauksista ja edistymisestä*
- *Jobdonmukainen tulosten arviointi ja seuranta*

(Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 257.)

4. Liikuntamotivaatio, sen syntyminen ja siihen vaikuttaminen

Kun ihminen pyrkii johonkin, toimintaan sisältyy tavoite. Tavoite voi olla määritelty tarkasti tai toiminta ohjautuu intuitiivisesti. Tavoite tekee toiminnan ymmärrettäväksi. Motivaatiolla tarkoitetaan sisäistä kokonaistilaa, joka suuntaa toimintaa asetetun päämäärän tai toiminnan saavuttamiseksi. Ihanteellinen motivaatiotaso ei synny itsestään, vaan se vaatii motiivien aktiivista käsittelyä ja tätä kautta motivointia. Motivaatio voi olla sisä(syntyinen)inen tai ulko(syntyinen)inen. (Roche 2007.)

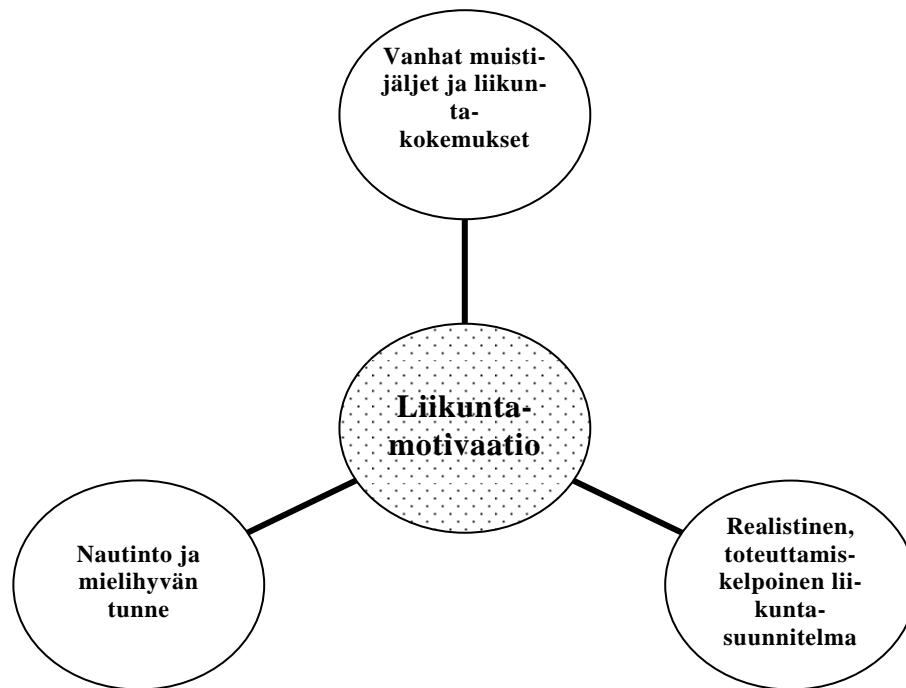
Motiivit ovat ihmisen toimintaa ylläpitävä ja tavoitteeseen ja päämäärään ohjaava voima. Motiivit käynnistävät motivaation. Motiivit ohjaavat ihmisen halua, tahtoa, tarvetta ja yllykettä tehdä jotain. Motivaation syntymiseen saattaa joskus riittää yksikin motiivi, mutta usein siihen tarvitaan useiden motiivien summaa. (Roche 2007.)

4.1. Liikuntamotivaatio

Liikuntamotivaation kokonaiskuva voidaan hahmotella kolmen osatekijän kautta (kaavio 1). Liikuntamotivaatioon aikuisiällä vaikuttavat vahvasti nuorempana liikuntakokemusten kautta saadut mielihyväkokemukset ja siitä jääneet muistijäljet. Muistijäljet voivat olla fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia. Mitä pidempään ihminen on ollut poissa liikunnallisesta elämäntavasta, sitä tärkeämpää on tarkastella historiaa taaksepäin. Näin saadaan kokonaiskuva siitä, miten tähän tilanteeseen on ajaututtu. (Heinonen 2007.)

Liikuntamotivaation kannalta tärkeää on se, että liikuntasuunnitelmat ottavat huomioon liikkujan kokonaisvaltaisesti, ja että ne ovat realistisia. Suunnitelman on otettava huomioon liikkujan lähtötaso, mahdolliset esteet liikunnalle (sairaudet, työajat, muuta harrastukset) ja liikuntamahdollisuudet. (Heinonen 2007.)

Ihminen on mielihyvää tavoitteleva olento ja sen vuoksi liikuntamotivaation yksi tärkeimmistä osatekijöistä on nautinto. Liikunnan tulisi olla suunniteltu niin, että siitä saadaan maksimaalinen liikunnallinen nautinto ja näin vaikutetaan motivaatioon positiivisesti. Positiiviset liikuntakokemukset ja niistä saatu mielihyvä tukevat myös psyykkistä jaksamista. (Heinonen 2007.)



Kaavio 1. Liikuntamotivaation osatekijät (Heinonen 2007)

4.2. Sisäinen ja ulkoinen liikuntamotivaatio

Kun puhutaan sisäisestä motivaatiosta, ihminen toimii omaehtoisesti siten, että tekee asioita oman itsensä vuoksi eikä esim. rangaistuksen pelossa tai palkkion takia. Toiminta itsessään ruokkii toimintaa. Liikunnasta puhuttaessa sisäinen motivaatio näkyy mm. toimijan mielihyvän kasvuna, liikkumisen ja itsensä toteuttamisen ilona sekä terveyden ylläpitämisenä. Sisäistä motivaatiota kannattaa rakentaa ja kasvattaa motiivien tarkastelun kautta. Sisäisen motivaation synnyttäminen on merkityksellistä mm. siitä syystä, että sisäinen motivaatio johtaa paremmin ja useammin pysyvämpiin käyttäytymisen muutoksiin. (Roche 2007.)

Ulkoinen motivaatio tarkoittaa toimintaa rangaistuksen pelossa tai palkkion toivossa. Ihminen tarvitsee jonkin ulkopuolisen yllykkeen tai asian ohjatakseen toimintaansa tavoitteen suuntaan. Liikunnassa ulkoinen motivaatio näkyy esim. vedonlyönteinä tai sopimuksina ”häviöjä maksaa”. Tunnusomaista ulkoisen motivaation synnyttämälle

toiminnalle on, että se alkaa usein nopeasti, mutta hiipuu tai loppuu myös melko pian. Tämä johtuu juuri siitä, että sisäinen motivaatio ei ruoki toimintaa, tai esim. ulkoinen yllyke lakkaa olemasta. Toisinaan ulkoinen motivaatio saattaa toki synnyttää sisäistä motivaatiota ja näin toiminta jatkuu ulkopuolisen tekijän poistuessakin. (Roche 2007.)

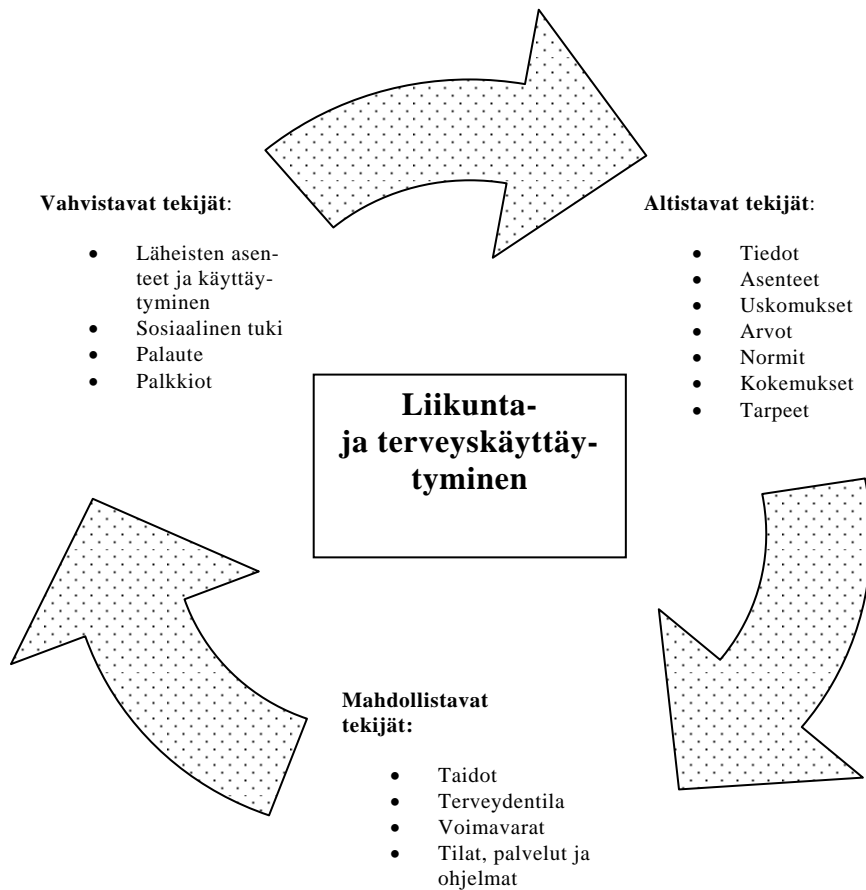
4.3. Liikunta- ja terveiskäyttäytymisen muutokseen vaikuttaminen

Fyysistä aktiivisuutta ja liikuntamotiiveja ja niihin vaikuttavia tekijöitä on tutkittu varsin runsaasti. Kun ihmisen liikuntakäyttäytymistä ja liikunta-aktiivisuutta on yritetty selittää tai ennakoida, on huomattu, että ei ole olemassa vain yhtä yksittäistä tekijää, jolla tämä voitaisiin tehdä. Ihmisen liikunta- ja terveiskäyttäytymiseen vaikuttavat ihmisen omat persoonalliset, biologiset, sosiaaliset ja ympäristöön liittyvät tekijät. (Biddle & Mutrie 2007, 39–40; Buckworth & Dishman 2002, 195.)

Liikunta- ja terveiskäyttäytymisen muutos on vaiheittain tapahtuva prosessi (kuva 3.). Muutostyön aikana ihminen törmää jatkuvasti omiin asenteisiinsa ja olettamuksiinsa. Päätöksentekoon vaikuttavat yksilölliset ja ympäristöön liittyvät tekijät voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: altistavat, mahdollistavat ja vahvistavat tekijät. Altistavat tekijät pitävät sisällään tietoja, asenteita, uskomuksia, arvoja, kokemuksia ja tarpeita liikunta- ja terveiskäyttäytymisen suhteen. Mahdollistavat tekijät sisältävät taitoihin, terveydentilaan ja voimavaroihin liittyviä tekijöitä ja vahvistaviin tekijöihin kuuluvat läheisten henkilöiden asenteet, sosiaalinen tuki ja palaute. Työyhteisöissä tapahtuvien työhyvinvointiin liittyvien hankkeiden tulee koskettaa kaikkia näitä edellä mainittuja tekijöitä, jotta pysyvää muutosta saadaan aikaan. (Vuori 2003, 102-103; Louhevaara & Perkiö-Mäkelä, 2000, 259-260.)

Liikuntakäyttäytymisen muutoksen kannalta erittäin tärkeässä asemassa on edellä mainittujen altistavien, mahdollistavien ja vahvistavien tekijöiden tunnistaminen ja niiden tilan ja tason arvioiminen. Tärkeää on löytää ne tekijät, joilla on suurin merkitys kunkin tilanteen edistämistoimintojen onnistumiselle. Näiden tekijöiden selvittämiseksi voidaan suorittaa erilaisia kyselyitä ja haastatteluja. Usein näillä kyselyillä ja haastatteluilla saadaan helposti ja luotettavasti tietoa aikaisemman ja nykyisen liikuntakäyttäytymisen tilasta, mutta tärkeiden psykologisten tekijöiden esiin saaminen tuottaa usein ongelmia. Tärkeitä liikunta- ja terveiskäyttäytymiseen liittyviä tekijöitä ovat henkilön itsensä ko-

kemat pystyvyyskäsitteet, liikunnan tuottamiin tuloksiin kohdistuvat odotukset, liikunnan etujen ja rajoitusten tasapaino, liikunnasta saatu nautinto ja liikunnan harrastamiseen saatu sosiaalinen tuki. (Vuori 2003, 104–105.)



Kuva. 3. Liikunta- ja terveystyminen vaikuttavat tekijät. (Mukaihen Vuori 2003, 103; Louhevaara & Perkiö-Mäkelä, 2000, 259-260)

4.3.1. Pystyvyyden tunteen merkitys liikunta- ja terveyskäyttäytymisessä

Yksilön terveyskäyttäytymiseen, sen muodostumiseen ja sitä kautta terveyteen vaikuttavat monet psykologiset tekijät muun muassa pystyvyyden tunne. Tämä tarkoittaa yksilön luottamusta omiin kykyihinsä suorittaa tietyt toiminnot onnistuneesti. Pystyvyyden tunne on tutkimusten mukaan molemmilla sukupuolilla yhteydessä päivittäiseen tupakointiin, alkoholin suurkulutukseen, vapaa-ajan liikunnan ja kasvien käytön vähäisyyteen, lihavuuteen ja huonoksi koettuun terveyteen. Lisäksi miehillä alhainen koulutustaso oli yhteydessä alhaiseen pystyvyyden tunteeseen. Pystyvyyden tunne on tutkimusten mukaan selkeästi yhteydessä terveyden kannalta epäedulliseen käyttäytymiseen. (Mäki-Opas 2009, 50–54.) Yksilö voi vaikuttaa omaan terveyteensä ja hyvinvointiinsa käyttäytymällä terveyttään edistävällä tavalla, mutta jos hän ei itse usko pystyvänsä omalla toiminnallaan vaikuttamaan elämäänsä, on hänen motivaationsa terveyttä edistävään toimintaan alhainen (Bandura 1997). Pystyvyyden tunne on merkittävä terveyteen ja terveystietoisuuteen liittyvä tekijä, jonka huomioon ottaminen varsinkin terveyttä edistävien interventioiden suunnittelussa on tärkeää. (Mäki-Opas 2009, 5).

Useissa eri tutkimuksissa on tarkasteltu tekijöitä, jotka vaikuttavat työikäisten liikunnan harrastamiseen. Tarkastelluista tekijöistä pystyvyyden tunne oli merkittävin fyysisen aktiivisuuden ennustaja. Vahvoja havaintoja on myös siitä, mitä korkeampi pystyvyyden tunne, sitä korkeampi fyysisen aktiivisuuden taso. (mm. Kaewthummanukulin ja Brown 2006.)

4.4. Liikunta- ja terveystietoisuuteen vaikuttaminen

Päätös siitä harrastaako ihminen liikuntaa vai ei, pohjautuu hyvin pitkälle ihmisen omasta harkinnasta ja valinnoista. Näihin valintoihin vaikuttavat monet tekijät. Nämä tekijät voivat olla fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia. Liikunnan valitsemista osaksi elämäntapaa voidaan edistää lisäämällä sille altistavia, mahdollistavia ja sitä vahvistavia ja tukevia tekijöitä (katso kuva 3.). Silti vaikka kuinka näitä edellä mainittuja tekijöitä lisättäisiin, muutosta, joka vaikuttaa ryhmien ja väestön liikunta-aktiivisuuteen, ei tapahdu ellei yksilön omaan käytökseen tule muutosta. (Vuori 2003, 105–128.)

Liikunta- ja terveystyöskäytymiseen on vaikeaa vaikuttaa erilaisten säädösten ja määräysten kautta, kuten esimerkiksi tupakointiin, alkoholin käyttöön ja liikenneturvallisuu-teen liittyvissä asioissa. Kuitenkin edellä jo mainittujen altistavien, mahdollistavien ja vahvistavien tekijöiden määrää ja voimakkuutta lisäämällä, voidaan vaikuttaa positiivisesti siihen todennäköisyyteen, että enenevässä määrin ihmisten valinnaksi tulisi liikunta. Resurssien järkevän kohdentamisen kannalta olisi tärkeää löytää ne keinot, joilla pystytään vaikuttamaan enemmän väestötasolla tapahtuviin kuin yksilötasolla tapahtuviin muutoksiin. Kohdehenkilöiden, -ryhmien ja – väestöjen ja heidän taustojensa kartoittaminen on myös tärkeää, jotta ne keinot ja tavat, joilla muutosta saadaan aikaiseksi löytyvät. (Vuori 2003, 105–106.)

Edellä käsiteltyjen tekijöiden lisäksi liikunnan ja terveyden edistämisen tuloksellisuuden kannalta erittäin tärkeässä asemassa ovat edistämistyötä tekevät toteuttajat. Ihmisten välisellä vuorovaikutuksella; oli se sitten välitöntä tai eri viestintä välinein tapahtuvaa; on suuri merkitys siihen, miten viesti vastaanotetaan. Tästä johtuen eri toteuttajien tekemät, samalla ohjelmalla toteutetut liikuntaohjelmat saavuttavat täysin erilaisia tuloksia. (Vuori 2003, 106.)

Vuori (2003, 107–128) on osuvasti koonnut kysymysten muotoon ne seikat, joita on syytä pohtia ennen kuin liikunnan edistämisen hankkeita aloitetaan:

- *Keiden liikuntaa pyritään lisäämään?*
- *Miksi liikuntaa pyritään lisäämään?*
- *Milloin liikuntaa pyritään lisäämään?*
- *Mitä liikuntaa ja missä muodoissa pyritään edistämään?*
- *Miten tavoitteet asetetaan?*
- *Keihin pyritään vaikuttamaan?*
- *Mihin pyritään vaikuttamaan?*
- *Miten vaikutetaan?*
- *Miten edistämistoiminnat toteutetaan?*
- *Miten tulosten pysyvyydestä ja mahdollisesti edistämisen jatkuvuudesta huolehditaan?*
- *Mitä ja miten seurataan ja arvioidaan?*

- *Miten seurannan ja arvioinnin tuloksia käytetään?*
(Vuori 2003, 107-123)

5. Kehittämistyön tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tässä työyhteisön kehittämistyössä keskitytään tarkastelemaan Kouvolan seudun ammattiopiston Utinkadun toimipisteen henkilöstön liikunnan harrastamisen nykytilaa ja historiaa sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Tarkemman tarkastelun ja sitä kautta haastattelun kohteeksi on otettu ne henkilöt, jotka eivät liiku terveytensä kannalta riittävästi. Heidän osaltaan pyritään löytämään haastatteleamalla vastauksia liikuntamotivaatioon liittyvissä asioissa.

Näiden taustatietojen selvittämisen perusteella pyrittiin löytämään keinoja henkilökunnan liikuntakäyttämisen ja motivaation edistämiseen.

5.1. Tutkimusongelmat

Tutkimusongelmina voidaan pitää seuraavia asioita:

Mikä on KSAO:n Utinkadun henkilöstön liikunnan harrastuneisuuden historia ja nykytila?

- Miten aktiivisesti liikuntaa on harrastettu elämän eri vaiheissa?
- Miten aktiivisesti ja millaista liikuntaa harrastetaan tällä hetkellä?
- Millaisiin liikuntatapahtumiin osallistutaan?

Osallistutaanko työnantajan järjestämiin liikuntamahdollisuuksiin?

- Mihin osallistutaan?
- Miksi ei osallistuta?
- Millaista työnantajan järjestämän liikuntatoiminnan pitäisi olla?
- Millaisia kehittämissuhteita haastateltavat ilmoittavat?

Mitkä seikat rajoittavat liikunnan harrastamista?

- Miten liikuntaa arvostetaan?

Mikä vaikuttaa terveytensä kannalta liian vähän liikkuvien motivaatioon?

- Onko taustalla jokin negatiivinen liikuntakokemus?

6. Tutkimusmenetelmät

Tämä työyhteisön kehittämistyö koostuu kartoittavasta tutkimusosasta ja sen perusteella tehdyistä johtopäätöksistä ja kehittämisehdotuksista.

6.1. Tutkimuksen kohdejoukko ja aineiston keruu

Tutkimuksen kohdejoukko (n=125) koostui Kouvolan seudun ammattiopiston Utinkadun henkilöstöstä.

Kartoittavan tutkimusosan aineistoa kerättiin kahdella eri aineistonkeruumenetelmällä. Liikuntakysely (Liite 1.) toteutettiin webropol ohjelman avulla ja kysely lähetettiin kaikkiaan 125 Kouvolan seudun ammattiopiston Utinkadun henkilöstön jäsenelle. Kyselyyn vastasi 91 henkilöä, joten vastausprosentti oli lähes 75 %, jota voidaan pitää loistavana tuloksena. Kyselyyn vastanneista 91 henkilöstä 49 oli naisia (54 %) ja 42 miehiä (46 %). Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 47 vuotta. Opetustehtävissä heistä oli 57 (63 %), hallintotehtävissä 19 (21 %) ja muuta henkilökuntaa 16 (17 %).

Teemahaastattelu (Liite 2.) suoritettiin kolmelle (3) henkilölle, jotka poimittiin webropol ohjelman kautta. Haastatteluun valitut olivat ilmoittaneet harrastavansa liikuntaa viikkotasolla terveytensä kannalta selkeästi liian vähän. Lisäksi haastateltavien valinnassa otettiin huomioon mahdollisimman laaja edustus eri henkilöstöryhmistä.

6.2. Tutkimusasetelma

Tämän työyhteisön kehittämistyön tutkimusosa koostui kahdesta eri tyyppisestä tutkimuksesta; liikuntakyselystä (Liite 1.) ja teemahaastattelusta (Liite 2.). Kyseessä on case study tyyppinen tapaustutkimus, jossa yhdistetään sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia tiedon hankinta keinoja. Tapaustutkimukselle on tyypillistä se, että tutkimuksen kohteena on yksilö, ryhmä tai yhteisö ja kiinnostuksen kohteena ovat erilaiset prosessit ja niiden yhteydet ympäristöönsä. Aineistoa kerätään usein useita eri metodeja käyttäen ja tavoitteena on ilmiöiden ja tapahtumien kuvailu. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 122–123.). Aineistoa on hankittu myös haastattelemalla hallintoon ja työterveyshuoltoon kuuluvia henkilöitä täydentämään henkilöstötilinpäätöksen tietoja.

6.2.1. Tutkimuksen kulku

Tämän työyhteisön kehittämistehtävän työstäminen alkoi joulukuussa 2008. Alustava kehittämistehtävän suunnitelma esiteltiin opiskeluryhmässä ja sen pohjalta kehittämistehtävän tarkoitusta ja sisältöä tarkastettiin. Aihe tarkentui ja tavoitteeksi tuli tutkia Kouvolan seudun ammattiopiston Utinkadun henkilöstön liikunnan harrastuneisuutta ja liikuntamotivaatioon vaikuttavia tekijöitä.

Kyselylomaketta suunniteltiin joulukuun 2008 ja tammikuun 2009 aikana. Kyselylomakkeen suunnittelun pohjana käytettiin Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän henkilöstölle suunnattua liikuntakyselylomaketta ja siihen tehtiin tähän organisaatioon soveltuvat muutokset. Tätä kyselylomaketta käytettiin apuna sen vuoksi, että tulevien tulosten vertaaminen samankaltaisessa organisaatiossa saatuihin tuloksiin olisi helppoa. Kyselylomakkeen suunnitteluvaiheessa käytettiin apuna muutamia avustajia, jotka vastasivat kyselyyn ja antoivat siitä palautetta eli he toimivat kyselylomakkeen esitestaajina. Avustajilta ja ohjaavalta opettajalta saatujen palautteiden perusteella tehtiin muutamia korjauksia ja tammikuun lopulla kysely lähetettiin 125 henkilölle sähköpostiviestinä. Viesti sisälsi tietoa kyselyn tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä linkin webropol palvelimelle, jossa kyselylomakkeeseen pääsi vastaamaan. Vastaamisaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa ja helmikuun puolivälissä kyselyyn oli vastannut 91 henkilöä.

Maalis-huhtikuussa tarkoituksena oli analysoida liikuntakyselystä saatuja tuloksia, mutta tämä analysointi tehtiin vasta kesän 2009 aikana. Tulosten kuvaamisessa keskityttiin kuvaamaan prosentuaalisia jakaumia sukupuolten sekä eri henkilöstöryhmien välillä ja esittämään vastaajien kirjoittamia kehittämisehdotuksia. Tähän ratkaisuun päädyttiin sen vuoksi, että liikuntakyselyn tarkoituksena oli saada perustietoa Utinkadun henkilöstön liikunnan harrastuneisuudesta elämän eri vaiheissa ja tällä hetkellä. Tulosten analysoinnissa käytettiin myös ristiintaulukointia sukupuolten, henkilöstöryhmien ja muiden eri muuttujien, kuten liikunnan harrastamista rajoittavien seikkojen yhteyksistä. Kyselystä saatujen tulosten perusteella tarkoituksena oli myös löytää vastaajista ne haastateltavat, jotka tämän kehittämistyön kannalta olivat tärkeitä. Näitä henkilöitä olivat ne, jotka ilmoittavat harrastavansa liikuntaa terveytensä kannalta selvästi riittävästi.

Haastattelut suoritettiin syys-lokakuun vaihteessa ja siitä saatu materiaali käsiteltiin heti haastattelujen jälkeen. Haastateltaviksi valikoitui kolme (3) henkilöä niin, että he edustivat jokaista kolmea henkilöstöryhmää (hallinto, opetus ja muu henkilökunta), jotka oli eroteltu tässä kehittämistyössä. Haastattelujen materiaalista poimittiin teema-alueiden mukaisia tietoja ja lisäksi muut tärkeät tiedot koottiin omiksi aihealueikseen. Haastateluista pyrittiin myös saamaan esille, miten haastateltavat sanoivat asiansa. Tämän tarkoituksena oli muodostaa käsitystä haastateltujen pystyvyyden tunteesta.

6.3. Tiedonkeruumenetelmät

Tässä työyhteisön kehittämistehtävässä käytettiin kahta tiedonkeruumenetelmää; kvantitatiivista (liikuntakysely) ja kvalitatiivista (teemahaastattelu). Seuraavassa käydään läpi näitä tiedonkeruumenetelmiä.

6.3.1. Liikuntakysely

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä analyysissä periaatteena on käyttää hyväksi lukuja ja niiden välisiä systemaattisia ja tilastollisia yhteyksiä, ja itse analyysi on näin ollen eri muuttujien välisten tilastollisten yhteyksien etsimistä. Kvantitatiivisesta tutkimuksesta tulokset saadaan tilastolliseen muotoon ja niistä pystytään analysoimaan eri muuttujia ja niiden välisiä suhteita. (Alasuutari 1999, 34.)

Liikuntakyselyn (Liite 1.) tarkoituksena oli tässä kehittämistyössä selvittää liikunnan ja terveysliikunnan harrastamisen historiaa ja nykytilaa Kouvolan seudun ammattiopiston Utinkadun yksikössä. Liikuntakysely sen vuoksi, että siitä saatava tieto on helposti käsiteltävää ja siitä saatuja tietoja on myös helppo verrata toisiin samanlaisiin kyselyihin esim. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä tehtyyn samankaltaiseen tutkimukseen. Keski-Pohjanmaan tapauksessa kohderyhmä on kovin samankaltainen omaan kehittämistyön kohderyhmään verrattuna ja siksi tulosten vertailu tulee olemaan mielenkiintoista. Saatuja tuloksia voidaan verrata myös kansallisen liikuntatottumuskyselyn tuloksiin.

Liikuntakyselyn tavoitteena oli saada vastauksia Kouvolan seudun ammattiopiston Utinkadun henkilökunnan liikunta-aktiivisuuteen liittyvissä asioissa. Kyselyn tarkoituksena oli myös selvittää, missä määrin ja mitä liikuntaa harrastetaan, missä määrin työnantajan tarjoamia liikuntapalveluita käytetään, mitä kehittämisehdotuksia liikuntapalveluihin annetaan, mitkä seikat rajoittavat liikunnan harrastamista ja miten liikuntaa yleensäkin arvostetaan. Kysely toteutettiin webropol palvelimen avulla helmikuussa 2009.

6.3.2. Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on hyvä tutkimusmenetelmä silloin, kun halutaan selvittää vähän tiedettyjä asioita. Haastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi, kun ei tiedetä, millaisia vastauksia tullaan saamaan, ja kun vastaukset perustuvat yksilön omaan kokemukseen. Teemahaastattelussa haastattelussa keskitytään tiettyihin aihepiireihin, ja ominaista sille on se, että haastateltavilla on kokemuksia samankaltaisista tilanteista. (Hannila & Kynäs, 2008.)

Teemahaastattelu ei etene tarkkojen, yksityiskohtaisten, valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta vaan väljemmin kohdentuen tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin. Teemahaastattelun erottaa avoimesta haastattelusta se, että siinä on aiempien tutkimusten ja aihepiiriin tutustumisen pohjalta valmisteltu aihepiirit, teemat, jotka ovat kaikille haastateltaville samoja, vaikka niissä liikutaankin joustavasti ilman tiukkaa etenemisreit-tä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47-48, 66; Eskola & Suoranta 2000, 86-88.) Teemahaas-

tattelussa pyritään huomioimaan ihmisten tulkinnat ja heidän merkityksenantonsa. Ihmisten vapaalle puheelle annetaan tilaa, vaikka ennalta päätetyt teemat pyritään keskustelemaan kaikkien tutkittavien kanssa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Teemahaastattelu on keskustelutilanne, jossa käydään läpi ennalta suunnitellut teemat. Teemojen käsittelyjärjestys on vapaa ja kaikkien haastateltavien kanssa ei välttämättä puhuta kaikista teemoista samassa laajuudessa. Tutkijalla on haastattelussa mukanaan mahdollisimman lyhyet muistiinpanot, jotka ovat käsiteltävistä teemoista ja jotta hän voisi keskittyä pelkästään keskusteluun. Teemat voidaan listata esimerkiksi ranskalaisin viivoin ja lisäksi voidaan laatia joitakin apukysymyksiä tai avainsanoja keskustelun etenemisen sujuvuutta varten. Teemahaastattelun ei siis tulisi olla pikkutarkkojen kysymysten esittämistä tarkassa järjestyksessä paperilta lukien. Teemoista ja niiden alateemoista pyritään keskustelemaan mahdollisimman vapaasti. Teemahaastattelu on siis sopiva haastattelumuoto silloin, kun halutaan tietoa vähemmän tunnetuista ilmiöistä ja asioista. (Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006.)

Teemahaastattelun avulla tässä kehittämistyössä oli tarkoitus saada esille syitä siihen, miksi vähän liikkuvat eivät liiku, vaikka he tietävät varsin hyvin, että liikunta on hyväksi terveydelle. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää haastattelun avulla vähän liikkuvien liikuntamotivaatiota ja voiko työnantaja tehdä jotain motivaation parantamiseksi. Mikä ”tappaa” heidän motivaationsa liikunnan suhteen? Voiko taustalla olla jokin huono liikunta kokemus, joka vaikuttaa negatiivisesti liikunnan suhteen? Estääkö nykyinen pystyvyyden tunne liikuntatavoitteiden saavuttamisen? Mitä toimenpiteitä työnantaja voisi tehdä tämän motivaation lisäämiseksi?

Itse haastattelutilanteen aloitin kahdella tilanteeseen virittävällä kysymyksellä:

- Liikunnan harrastuneisuus nyt ja elämän eri vaiheissa?
- Työssäjaksaminen?

Teemahaastattelun varsinaisia teemoja olivat:

- Millaisia liikuntakokemuksia on ollut?
- Minkälainen liikunta voisi kiinnostaa?

- Minkälaiseen liikuntaan on kiinnostusta?
- Minkälaisten ihmisten kanssa liikuntaa voisi harrastaa?
- Minkälainen on pystyvyyden tunne liikunnan suhteen?

6.4. Tilastolliset tarkastelut

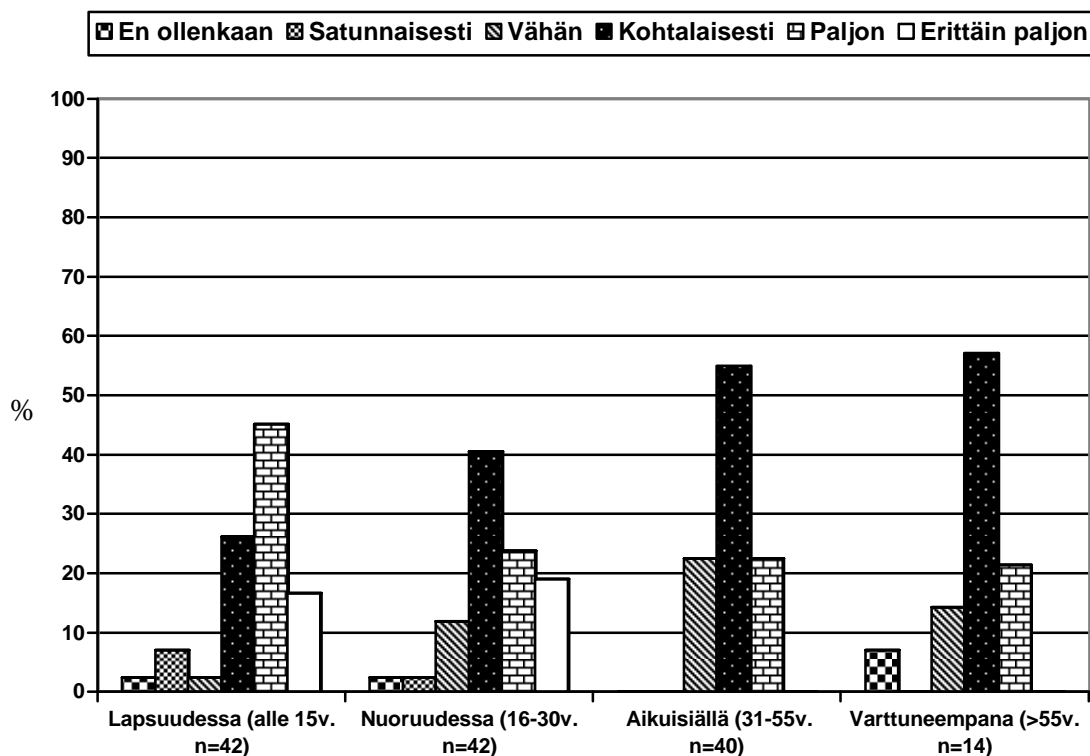
Kyselytutkimuksen tuloksia tarkasteltiin eri muuttujien osalta suhteellisina frekvensseinä. Tulosten kuvaamisessa keskityttiin kuvaamaan prosentuaalisia jakaumia sukupuolten sekä eri henkilöstöryhmien välillä ja esittämään vastaajien kirjoittamia kehittämissuhteita. Tulosten analysoinnissa käytettiin myös ristiintaulukointia sukupuolten, henkilöstöryhmien ja muiden eri muuttujien, kuten liikunnan harrastamista rajoittavien seikkojen yhteyksiä liikunnan harrastamisen määrään.

7. Tutkimustulokset

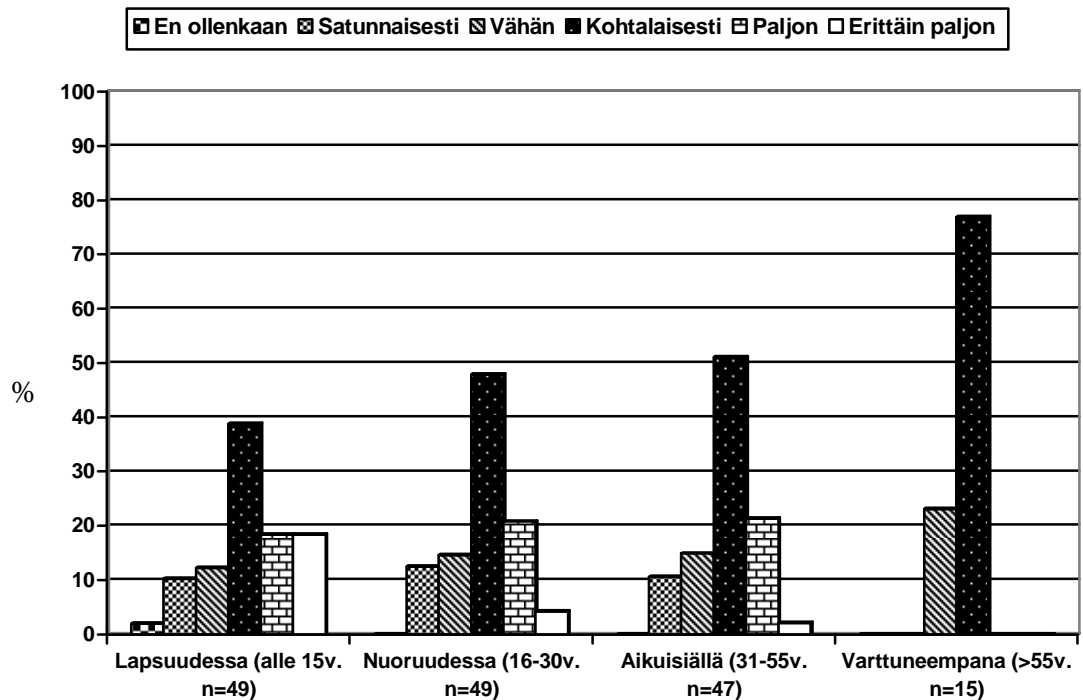
7.1. KSAO:n Utinkadun henkilöstön liikunnan harrastuneisuuden historia ja nykytila?

7.1.1. Liikunnan harrastuneisuus elämän eri vaiheissa

Suurin osa eli n. 80 % KSAO:n Utinkadun henkilökunnasta on harrastanut lapsuudessa liikuntaa vähintään kohtalaisesti. Miesten liikunta-aktiivisuus (Kuvio 2.) elämän eri vaiheissa on ollut jonkin verran vilkkaampaa kuin naisten (Kuvio 3.), verrattiin sitten liikunta-aktiivisuutta lapsena, nuoruudessa, aikuisiällä tai varttuneempana. Miesten kohdalla paljon tai erittäin paljon liikuntaa harrastaneiden määrä on vähentynyt elämän eri vaiheissa iän lisääntyessä. Naisten kohdalla liikuntaa paljon tai kohtalaisesti harrastaneiden määrä on vastaavasti noussut iän myötä aina aikuisikään saakka.

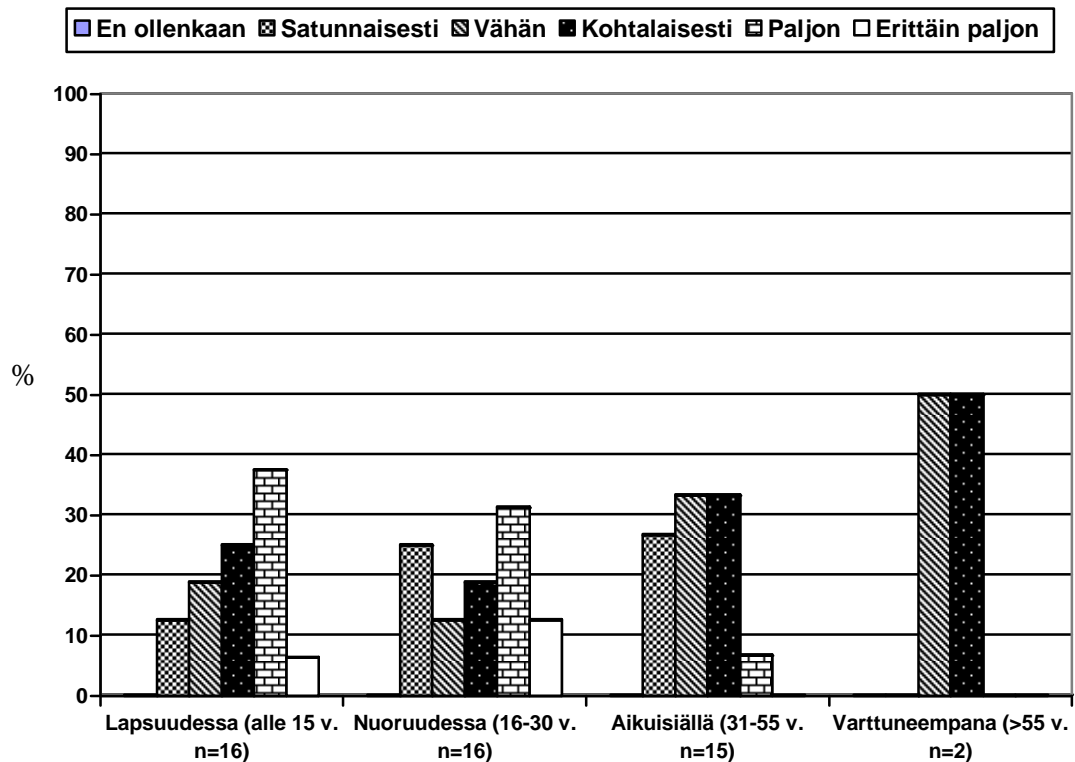


Kuvio 2. Miesten (n=42) jakauma siitä, miten he ilmoittivat harrastavansa liikuntaa elämän eri vaiheissa.



Kuvio 3. Naisten (n=49) jakauma siitä, miten he ilmoittivat harrastavansa liikuntaa elämän eri vaiheissa.

Eri työtehtävissä olevia henkilöitä keskenään verrattaessa löytyi merkittäviä eroja liikunta-aktiivisuudessa. Muuhun henkilökuntaan (n=16) kuuluvista lähes 45 % ilmoitti harrastaneensa lapsuudessa ja nuoruudessa liikuntaa erittäin paljon tai paljon, mutta aikuisiällä 60 % ilmoitti harrastavansa liikuntaa enää satunnaisesti tai vähän (Kuvio 4). Muuhun henkilökuntaan kuuluvista naisista (n=11) vain kaksi ilmoitti harrastavansa liikuntaa aikuisiällä kohtalaisesti tai paljon. Muuhun henkilökuntaan kuuluvista miehistä (n=5) neljä viidestä ilmoitti harrastavansa liikuntaa aikuisiällä vähintään kohtalaisesti.

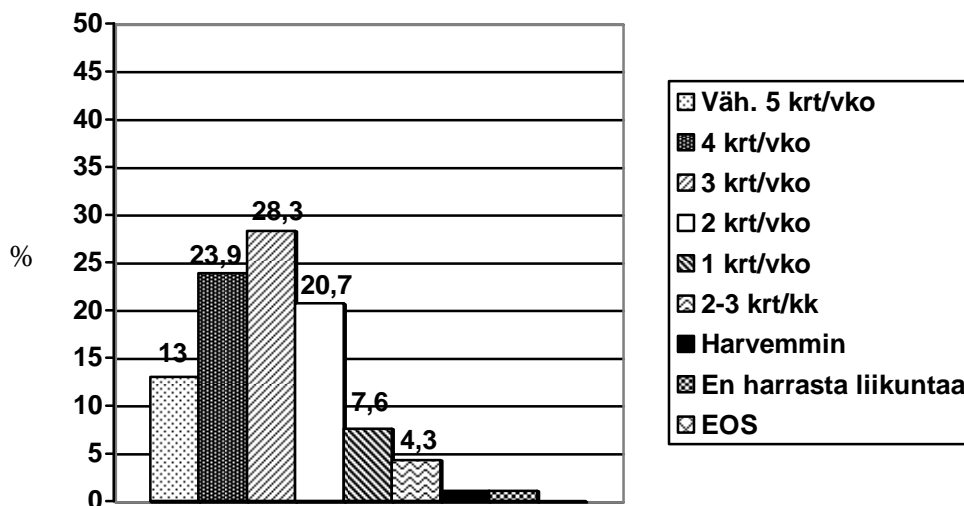


Kuvio 4. Muun henkilökunnan (n=16) jakauma liikunnan harrastuneisuudesta elämän eri vaiheissa

Oppilaitoksen hallinnossa ja opetustehtävissä olevien liikunta-aktiivisuudessa ei esiintynyt läheskään näin merkittävää romahdusta, sillä opetushenkilöstöstä sekä hallintoon kuuluvista henkilöistä aikuisiällä vähintään kohtalaisesti liikuntaa ilmoitti harrastavansa yli 80 %.

7.1.2. Liikunnan harrastuneisuus tällä hetkellä

Kyselyyn vastanneista (n=91) 65 % ilmoitti harrastavansa jonkinlaista liikuntaa tällä hetkellä vähintään kolme kertaa viikossa (Kuvio 5.). Naiset olivat selvästi ahkerampia liikunnan harrastajia kuin miehet. Naisista 72 % ilmoitti harrastavansa liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa. Miehistä hieman alle 60 % ilmoitti yltävänsä samaiseen aktiiviteetti tasoon.



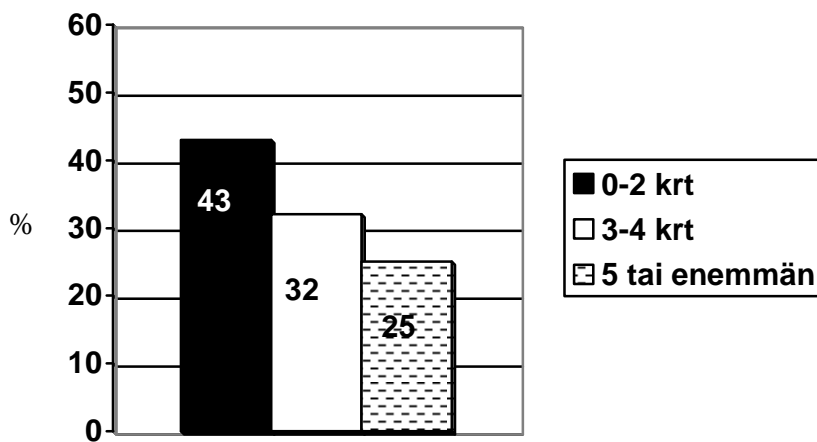
Kuvio 5. Liikunnan harrastuneisuus tällä hetkellä (n=91)

Jälleen verrattaessa eri henkilöstöryhmien eroja löytyy merkittäviä eroja liikunnan harrastuneisuudessa. Muun henkilökunnan (n=16) edustajista yli 50 % ilmoitti harrastavansa liikuntaa tällä hetkellä 2 kertaa viikossa tai vähemmän; opetushenkilöstöstä (n=57) 33 % ja hallintoon (n=19) kuuluvista 26 %.

Kyselyyn vastanneista suurin osa ilmoitti olevansa kuntoliikkuja tai terveysliikkuja.

7.1.3. Terveysliikunnan harrastuneisuus

Erillisessä kysymyksessä pyydettiin arvioimaan, kuinka monta kertaa keskimäärin liikuntaa harrastetaan niin, että se on kestoaltaan vähintään 30 min ja saa aikaan hikoilua ja lievää hengästymistä. Vastanneista 43 % ilmoitti harrastavansa terveysliikunta suosittukset täyttävää liikuntaa alle 3 kertaa viikossa (Kuvio 6.), mikä ei ole terveyden ylläpitämisen ja edistämisen kannalta riittävää.



Kuvio 6. Henkilökunnan terveystoiminnan harrastuneisuus (n=91)

Tähän kysymykseen vastanneista valitsin kolme (3) henkilöä tarkempaa haastattelua varten. Valitut vastasivat tähän kysymykseen harrastavansa liikuntaa viikkotasolla 0-1 kertaa. Tämän haastattelu tulokset käsitellään myöhemmin kohdassa 6.2.

Terveyden kannalta riittävä liikunta määrä on, kun ihminen harrastaa liikuntaa useimpina päivinä viikossa (3-4-krt/vko), se on rasitukseltaan kohtalaista eli aiheuttaa hikoilua ja hengästymistä ja kestoltaan vähintään 30 minuuttia kerrallaan (Fogelholm ym. 2007, UKK-instituutti 2009).

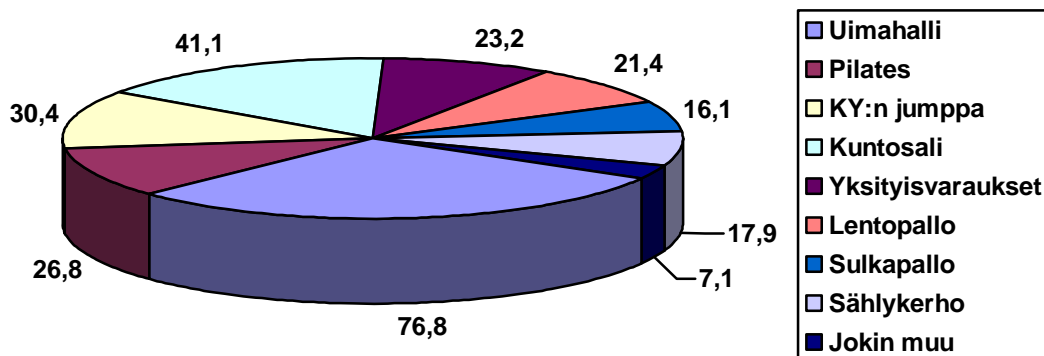
7.1.4. Suosituimmat liikuntalajit ja liikuntapaikat

Kyselyyn vastanneet ilmoittivat ehdottomaksi suosikki liikuntalajikseen kävelyliikunnan (kävely ja sauvakävely). Kävelyä ilmoitti harrastavansa 81,5 % ja sauvakävelyäkin yli 40 % vastanneista. Seuraavaksi suosituimpia lajeja olivat uinti (39 %), hiihto (35 %), pyöräily (32 %) ja kuntosaliharjoittelu (26 %). Suosituimpien liikuntalajien kohdalla ei ollut merkittäviä eroja verrattaessa sukupuolien tai henkilöstöryhmien välisiä eroja.

Suosituimpien lajien ollessa edellä mainittuja ilmoittivat vastanneet yleisimmiksi liikuntapaikoikseen odotetusti kevyen liikenteen väylät (75 %) sekä ulkoilureitit (60 %). Seuraavaksi yleisimpiä liikuntapaikkoja olivat uimahalli (36 %) sekä kuntosali (27%).

7.2. Osallistuminen työnantajan järjestämiin liikuntamahdollisuuksiin

Kyselyyn vastanneista lähes 62 % ilmoitti osallistuvansa työnantajan järjestämiin liikuntamahdollisuuksiin. Selvästi suosituin liikuntamahdollisuus oli uimahallikäynnit, joita käytti noin 77 % vastanneista. Muita suosittuja liikuntamahdollisuuksia olivat kuntosalikäynnit (41 %), kuntayhtymän jumppa (30%), pilates (27 %), yksityiset urheiluhallin käyttövuorot (23 %) sekä lentopallovuoro (22 %). (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Prosentuaalinen (%) jakauma osallistumisesta työnantajan tarjoamiin liikuntamahdollisuuksiin lajeittain (n=91)

Työnantajan tarjoamia liikuntamahdollisuuksia ei käytä ollenkaan 38 % vastanneista. Suurimmat syyt osallistumattomuuteen olivat muulla paikkakunnalla asuminen, ajankäyttöön liittyvät ongelmat (aika ei riitä, liikaa töitä), motivaation puute ja laiskuus. Suuri osa vastanneista ilmoitti myös liikkuvansa mieluummin yksin tai jonkun muun tahon järjestämänä kuin työnantajan järjestämissä liikuntamahdollisuuksissa.

Liikuntaa olisi valmis harrastamaan aktiivisemmin lähes 60 % vastanneista, jos työnantaja järjestäisi enemmän ohjattua liikuntatoimintaa. Työnantajan järjestämän ohjatun liikuntatoiminnan pitäisi olla vastanneiden mukaan ryhmässä tapahtuvaa, ohjattua ja osittain työajalla tapahtuvaa enemmän kuntoliikuntatyypistä kuin kilpailupitoista. Yksittäisistä lajitoivomuksista kohosi selkeimmin esiin ohjattu kuntosaliharjoittelu, jota toivoi kymmenkunta vastanneista.

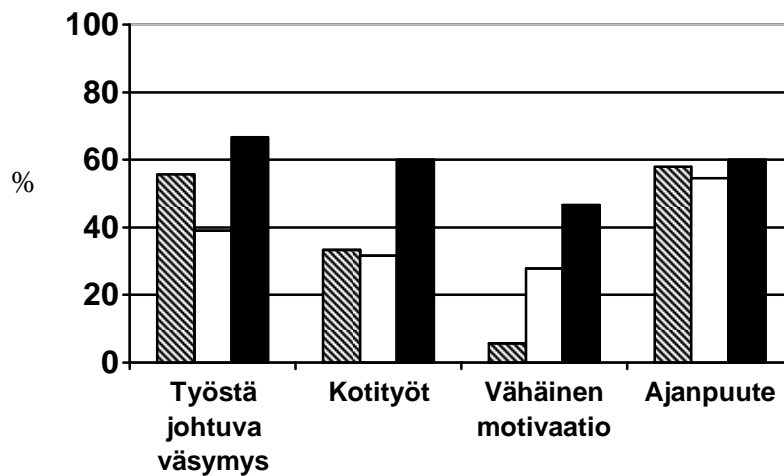
Työaikaan sisällytetty mahdollisuus liikuntaan, esim. 1-2- tuntia viikossa. Opastettua liikuntaa, johon on ”helppo” mennä. Aloittelijoille, ikääntyville tarkoitettua terveysliikuntaa. Sellaista ”lylleröliikuntaa”, josta on helppo aloittaa kunnon kohottaminen.

Mahdollisuus käydä uimahallissa on tosi hyvä juttu! Pilates (ryhmään ei mahtunut kaikkia halukkaita), ohjattu kuntojumppa halutaan takaisin! Ohjattu ulkoilu (reipas kävely, saunakävely omin sauvoin) ei vaatisi suurta rahallista panostusta, vain ohjaajan palkan.

7.3. Liikunnan harrastamista rajoittavat seikat

Kyselyyn vastanneet ilmoittivat selkeimmiksi syiksi liikunnan harrastamisen rajoittumiseen ajan puutteen, oman saamattomuuden, työstä johtuvan väsymyksen, kotityöt, vähäisen motivaation, liikuntaryhmien kilpailukeskeisyyden sekä harrastuskaverin puutteen. Ajanpuute oli kaikilla henkilöstöryhmillä selvästi yleisin liikunnan harrastamista rajoittava tekijä. Liikunnan harrastamista rajoittavissa seikoissa selkeitä eroja eri henkilöstöryhmien välillä oli työstä johtuvassa väsymyksessä, kotitöiden merkityksessä sekä vähäisessä motivaatiossa. (Kuvio 8.) Muun henkilökunnan jäsenet ilmoittivat selvästi enemmän liikunnan harrastamista rajoittavia seikkoja muihin henkilöstöryhmiin nähden. Muuhun henkilökuntaan kuuluvien naisten (n=11) selvin liikunnan harrastamista rajoittava tekijä oli työstä johtuva väsymys, sillä kahdeksan naista ilmoitti tämän syyn rajoittavan selvästi liikunnan harrastamista. Hallintotehtäviin kuuluvien liikunnan harrastamista rajoittavat selkeimmin työstä johtuva väsymys ja ajanpuute, vaikka motivaatiota liikunnan harrastamiseen kuitenkin ilmoitettiin olevan. Hallintoon kuuluvat ilmoittivat myös oman saamattomuuden olevan yksi suurimmista liikunnan harrastamista rajoittavista tekijöistä. Hallintoon kuuluvista naisista (n=15) 10 ilmoitti ajan puutteen rajoittavan selvästi liikunnan harrastamista.

▨ Hallinto (n=19) □ Opetus (n=57) ■ Muu henkilökunta (n=16)



Kuvio 8. Henkilöstöryhmien väliset selkeimmät erot liikunnan harrastamista eniten rajoittavissa seikoissa.

Liikuntapalveluista tarjolla oleva tieto, liikuntapaikkojen kunto ja sijainti sekä liikunta-varusteiden ja liikuntavälineiden määrä olivat vastanneiden mielestä kuitenkin riittäviä eikä näiden seikkojen katsottu olevan liikunnan harrastamisen esteenä.

7.3.1 Liikuntapalveluiden kehittämisehdotuksia

Liikuntapalveluiden kehittämisehdotukset, joita esitettiin, liittyivät ehkä hiukan yllättäenkin koskemaan laajemmalti kunnallisia palveluita kuin työnantajan tarjoamia palveluita. Vastanneet toivoivat parempia lähiliikuntapaikkoja, parempaa kunnallista tukea liikunnan harrastamiseen sekä uudempia välineitä yleisurheilukentille.

Työpaikkaliikuntaan liittyvät kehittämisehdotukset olivat lähinnä samansuuntaisia kuin vastaukset kysymykseen, jossa tiedusteltiin, millaista työnantajan järjestämän ohjatun liikuntatoiminnan pitäisi olla. Ehdotuksista selvimmän esiin nousivat ryhmässä ja/tai pienryhmissä sekä osittain työajalla tapahtuvat toiminnot.

7.3.2. Liikunnan arvostaminen

Kyselyyn vastanneista yhtä henkilöä lukuun ottamatta kaikki pitivät terveyttä ja liikuntaa sen edistäjänä erittäin tärkeänä asiana. Suurin osa vastanneista arvostaa liikkuvia ihmisiä sekä liikkuu itsekin mielellään. Kuitenkin liikuntaa piti samaan aikaan välttämättömänä pahana n. 10 % vastanneista. Mielihyvää liikunnan harrastamisesta tunsivat saavansa lähes 90 % vastanneista, mutta kymmenisen prosenttia ei ollut täysin samaa mieltä. Työkykyisyyden kannalta liikuntaa piti tärkeänä lähes 80 % vastanneista ja loput 20 % ei nähnyt liikuntaa niin tärkeänä työkyvyn ylläpitäjänä.

7.4. Liikuntamotivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät

Liikuntamotivaatioon vaikuttavia tekijöitä pyrittiin selvittämään tässä kehittämistyössä haastatteleamalla sellaisia henkilöitä, jotka olivat ilmoittaneet liikuntakyselyssä harrastavansa tällä hetkellä liikuntaa terveytensä kannalta liian vähän. Tällaisia henkilöitä pystyttiin kyselyn vastausten perusteella löytämään peräti 43 kappaletta. Näistä henkilöistä valitsin haastateltaviksi kolme (3) henkilöä. Nämä kyseiset henkilöt olivat vastanneet harrastavansa liikuntaa terveyden edistämisen kannalta selvästi riittämättömästi eli 0-2 kertaa viikossa. Haastatellut edustivat jokaista eri henkilöstöryhmää eli yksi henkilö kuului hallintoon, yksi opetukseen ja yksi muuhun henkilökuntaan.

7.4.1. Liikuntamotivaatioon liittyvät tekijät

Kaikki haastatellut ilmoittivat harrastaneensa liikuntaa lapsuudessa ja nuoruudessa vähänlaisesti. Aikuisempana ymmärrys liikunnan merkityksestä työssäjaksamiseen ja terveyteen on parantunut. Pystyvyyden tunteella näyttäisi olevan suurin merkitys liikuntamotivaatioon haastateltujen kesken. Haastatellut vähätelivät omia mahdollisuuksiaan harrastaa tiettyjä lajeja. Ylipainolla nähtiin olevan suuri vaikutus pystyvyyden tunteeseen ja sen nähtiin olevan esteenä tiettyjen lajien harrastamiseen. Perheen perustamisen nähtiin olevan myös yhteydessä siihen, minkä vuoksi liikunnan harrastaminen on jäänyt vähäisemmäksi.

Kyl se vaan laittaa liikkumaan kun ei haluais mitää toisen tyyppin diabetesta tai muita iän tuomia sairauksia

Lasten saamisen jälkeen painoa tuli lisää ja sen jälkeen ei enää jaksanut tehdä mitään ja töistäkin tullessa oli niin poikki, että ei enää jaksanut. Kun siinä hoiti työn, kodin ja maksut niin ei siinä enää muka jäänyt aikaa

Kyl se on omaa laiskuutta ja saamattomuutta kun ei tule lähdettyä liikkumaan lopun perin

Kysyttäessä, mikä motivoisi liikkumaan enemmän, haastateltavat vastasivat tärkeimmäksi motivaation lähteeksi liikunnan aiheuttaman hyvän olon. Erilaisten palkintojen tai palkkioiden ei niinkään nähty olevan pidemmän päälle motivoivia, mutta motivaatiota tukevinä toimenpiteinä ja muistuttajina kylläkin toimivia.

Kyl se on se liikunnan jälkeen tuleva hyvä olo, mikä saa sitte lopun perin lähtemään, mutta kun ei oikein tule lähdettyä....jonkun tarvitsis aina muistutella ja potkia eteenpäin

Tuliban sitä lenkkeilyä silloin viime syksynä ja keväänä, kun oli se liikuntakampanjakin, mutta sitte se on taas jäänyt

Kun käy liikkumassa niin rebellisesti sanottuna olo paranee

Sosiaalisten kontaktien nähtiin olevan myös yksi motivaatioon liittyvä tekijä. Kaksi kolmesta haastateltavasta ilmoitti halunsa liikkua ryhmässä esimerkiksi kuntosalilla, jos vaan joku sellaisen perustaisi ja se olisi ohjattua toimintaa.

Sellanen liikuntaryhmä, jossa olis samanlaisia ja vaikka ihan eri työyksiköistä...niin ne vois kokoontua tonne kuntosalille ja ohjaaja niitä sitte käskis ja opastais...sitte tulis varmaan tehtyä

Kysyttäessä, mitä liikuntaa he harrastaisivat ihanne tilanteessa, haastateltavat ilmoittivat kuitenkin halunsa harrastaa hieman vaativampiakin lajeja. Pystyvyyden tunteeseen kuitenkin palattiin melko nopeasti eikä oikein nähty itseään edes vanhojen harrastusten parissa.

Kyl sinne rinteeseen haluaisin vielä mennä kokeilemaan. Viimeks kun siellä kävin niin ei siitä enää mitään tullut....kun no on tätä painoakin niin paljon

7.4.2. Liikuntapalveluiden kehittämisehdotuksia

Liikuntapalveluiden kehittämisehdotuksia tuli jokaiselta haastatellulta. Yleinen mielipide oli se, että liikuntapalveluiden tulisi olla ryhmässä toteutettavia ja osittain työajalla tapahtuvia. Työajalla tapahtuvan liikuntatoiminnan katsottiin olevan selkein aktiivisuuden houkutteleva ”porkkana”, jonka työnantaja voisi tarjota. Järkeväksi määräksi viikokotasolla arvioitiin 1-2 tuntia. Ryhmäliikunnan suhteen tuli myös ehdotuksena se, että erilaisia samankuntoisista kerättyjä ryhmiä voisi perustaa esimerkiksi kuntosaliharjoitteluun. Hyvänä asiana nähtiin myös se, että eri toimipisteiden ja työtehtävien ihmiset voisivat näin tutustua toisiinsa erilaisessa ympäristössä ja hyvän harrastuksen parissa.

Työajalla voisi onnistua tuo liikkuminen paremmin tai sitte heti töiden jälkeen. Jos menee sinne kotiin ja sitte pitäis lähtä liikkumaan niin sitte se kyllä jää tekemättä.

Liikuntaseteleitä toivottiin myös meidän työnantajamme palveluihin niin, että niitä voisi käyttää erilaisiin lajikokeiluihin, joihin ei muuten tulisi lähdettyä ja mahdollisesti sitä kautta voisi löytää uuden lajin itselleen.

Yks tykkää yhest ja toinen toisesta ja niistä vois sitte valita sellaisen mieleisensä, jota voisi lähteä kokeilemaan vaikka niillä liikuntaseteleillä

Joojaa tai jotain sellaista itämaista juttua voisi lähteä kokeiluluonteisesti kokeilemaan ja siitä voisi löytää itselleen vaikka uuden lajin

7.4.3. Työssäjaksaminen

Kaikki kolme haastateltua ilmoittivat oman työssäjaksamisensa olevan ääri rajoilla ja yhdellä työssäjaksamisen kanssa on ollut suurempiakin ongelmia. Voimia ja motivaatiota liikunnan harrastamiseen vapaa-aikana ei tunnu enää olevan ja kaikki vapaa-aika näyttäisi kuluvan päivittäisestä työrasituksesta palautumiseen. Kaikki haastatellut kuitenkin mainitsivat liikunnan tukevan työssäjaksamista ja sen päätöksen jälkeen, että on lähtenyt liikkumaan, ei ole kukaan haastatelluista sitä katunut.

Se vaan pitäis lähteä, mutta kun ei enää jaksa töitten jälkeen....mut jos lähtee niin aina siitä on tullu hyvä olo ja sitte on jaksanu illalla paremmin

8. Pohdinta ja kehittämisehdotuksia

8.1. Keskeisten tulosten tarkastelua

Tämän kehittämistyön päälöydöksenä voidaan pitää tällä hetkellä terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuvien yllättävän suurta määrää. Terveysliikuntasuosituksien, 3-4 kertaa viikossa 30 minuuttia kerrallaan, täyttäviä liikunnan harrastajia on henkilökunnasta 57 %, joka on hieman alhaisempi kuin kansallisen liikuntatutkimuksen (2006) tulos (72%). Kun tuloksia verrataan Surgeon's General raporttiin (U.S. Department of Health and Human Services 1999), jossa terveyden kannalta riittävän liikunnan määrän vaatimuksia on nostettu, terveytensä kannalta riittäväsi liikkuu vain 25 % henkilökunnasta. Surgeon's General raportin (1999) mukaan terveyden edistämisen kannalta liikuntaa on harrastettava vähintään viisi kertaa viikossa niin, että se on kestoaltaan yhtäjaksoisesti vähintään 30 minuuttia ja saa aikaan hengästyminen ja hikoilua.

Muun henkilökunnan edustajien liikunnan harrastuneisuudessa on tulosten perusteella tällä hetkellä eniten parantamisen varaa. Tämän henkilöstöryhmän liikunnan harrastuneisuus lapsuudessa ja nuorena on ollut selvästi muita henkilöstöryhmiä edellä, mutta aikuisena selvästi heikointa. Lisäksi liikunnan harrastamisen esteitä tämä henkilöstöryhmä ilmoitti eniten. Myös haastatteluista saatujen tietojen perusteella vähän liikuntaa harrastavien työssäjaksaminen on selvästi vaarantunut. Varsinkin muun henkilökunnan naiset harrastavat liikuntaa huolestuttavan vähän ja heidän työkykyisyytensä on vaarassa. Vähäinen liikunnan harrastaminen on selvässä yhteydessä sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyteen (mm. Vuori 2006, 11-16; Rauramo 2004, 48-58).

Hallintoon kuuluvien työstä johtuva väsymys, ajanpuute ja samaan aikaan oma saamattomuus näyttäisivät olevan liikunnan harrastamisen esteenä. Työyhteisössämme tapahtuneet muutokset ja sen tuomat ylimääräiset työtehtävät ovat todennäköisesti uuvuttaneet hallintoon kuuluvien liikunnallista intoa. Nyt kun liittymisestä Kouvolan kaupunkiin on kulunut lähes vuosi, asioiden odotetaan vakiintuvan ja tilanteen rauhoittuvan ja sitä kautta aikaa pitäisi jäädä taas työkyvyn ylläpitämiseen. Liikunta-asioihin liittyvissä päätöksissä on myös nähtävissä positiivista virtausta. Kouvolan kaupungin henkilöstölle tarjolla olevat terveys- ja liikuntapalvelut, jotka ovat tulleet vuoden alusta ammat-

tiopisto työyhteisön saataville, ovat monipuolisia ja laadukkaita. Tätä hyvää tarjontaa tukevat myös työyhteisön vanhat kuntayhtymän ajoilta jääneet liikuntaryhmät ja liikuntamahdollisuudet.

Opetushenkilöstön tilannetta ei myöskään saa unohtaa vaikka heidän liikunnanharrastuneisuuden tilansa näyttäisi olevan selvästi paremmalla tasolla kuin muiden henkilöstöryhmien. Opetushenkilöstön liikunnan harrastamisen suurimpina esteinä olivat oma saamattomuus ja ajan puute, mutta työstä johtuvan väsymyksen tai motivaation puutteen ei nähty olevan esteenä.

Eri henkilöstöryhmien väliset liikunnanharrastuneisuuden erot saattavat johtua koulustaustaista. Henkilöstöryhmien väliset erot liikunnan harrastamisessa saattavat johtua muun muassa siitä, että koulutus lisää tietoa terveellisten elintapojen tärkeydestä, ja mahdollisesti varsinkin miehillä myös pystyvyyden tunnetta. Vapaa-ajan liikunnan harrastamisen yhteys pystyvyyden tunteeseen voi johtua esimerkiksi siitä, että liikunnallinen elämäntapa edistää myös muiden terveellisten elintapojen noudattamista ja fyysisesti hyväkuntoinen yksilö tuntee pystyvänsä elämään myös muuten terveellisesti. (Mäki-Opas 2009, 51-55.)

Haastattelujen kautta saatujen tietojen mukaan tärkeä tieto on se, millaisena haastatellut näkivät itsensä muiden liikkuvien joukossa. Haastatellut vähätelivät omia liikuntaitojaan ja liikuntamahdollisuuksiaan, eivätkä nähneet itseään mukana tietyissä liikuntaryhmissä. Tämän lisäksi aikaisemmat liikuntakokemukset varsinkin, jos niistä on jäänyt negatiivinen muistijälki, vaikuttavat vahvasti pystyvyyden tunteeseen. Nämä ovat vahvasti pystyvyyden tunteeseen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä ja ennustavat aikuisena harrastettavan liikunnan määrää ja terveyskäyttäytymistä (mm. Bandura 1997, Mäki-Opas 2009).

Kouvolan seudun ammattiopisto Utinkadun henkilöstön liikunnan harrastuneisuudessa yleisellä tasolla ei näyttäisi olevan suuriakaan poikkeuksia verrattaessa tästä liikuntakyselystä saatuja tuloksia muihin samankaltaisiin liikuntatutkimustuloksiin. Esimerkiksi Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän liikuntakyselyn (2008) tuloksiin sekä kansalliseen liikuntakyselyyn verrattuna Utinkadun henkilöstön liikunnan harrastuneisuudessa ei näyttäisi olevan juurikaan eroja. Suosituimmat liikuntamuodot ja liikuntapaikat ovat täysin samoja. Keski-Pohjanmaalla liikuntaa viisi (5) kertaa tai enemmän harrastavia on

prosentuaalisesti enemmän (22 %) kuin Utinkadun henkilöstössä (13 %). Suurimpana liikunnan harrastamista rajoittavana tekijänä Keski-Pohjanmaallakin oli ajanpuute (71 %).

8.2. Kehittämistyön luotettavuuden ja eettisyyden arviointia

8.2.1. Liikuntakyselyn luotettavuuden ja eettisyyden arviointia

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on huomioitava kaksi pääseikkaa: Miten luotettavia saadut tulokset ovat ja ovatko käytetyllä menetelmällä saadut vastaukset yhteydessä tutkimusongelmiin. Ihmistieteissä kumpikin näkökohta on ongelmallinen. (Erätuuli, Leino & Yli-Luoma 1994, 98.)

Kyselylomakkeen laadinnassa käytin apuna Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän lomaketta, joka oli tehty kansallisen liikuntatutkimuksen mukaan. Tein siihen pieniä muutoksia, jotta lomake vastaisi kohderyhmän vaatimuksia ja olosuhteita. Esitestasin lomakkeen kahdella henkilökuntaamme kuulumattomalla henkilöllä virheiden ja epäselvyyksien löytämiseksi. Näillä ratkaisuilla tavoittelin parempaa luotettavuutta ja toistettavuutta.

Liikuntakyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista ja kyselylomakkeista saatuja tietoja käsiteltiin luottamuksellisesti ketään henkilökohtaisesti esiin nostamatta. Tarvittaessa kyselyyn vastanneet saatiin henkilöityä ja tätä kautta sain valittua haastateltavat tarkempaa tutkiskelua varten.

8.2.2. Haastattelun luotettavuuden ja eettisyyden arviointia

Haastattelujen suorittaminen venyi kehittämistyön suunnitelman vastaisesti myöhäisemmäksi kuin oli tarkoitus. Tästä tosin saattoi muodostua sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työn luotettavuuden kannalta. Positiivisina vaikutuksina voidaan pitää itse tutkijalle jäänyt riittävä aika liikuntakyselyn tulosten tulkintaan, analysointiin sekä arviointiin ja sitä kautta haastattelun teemojen parempaan valintaan. Hirsjärven ja Hurmeen (1995, 40) mukaan haastattelun suunnitteluvaiheessa on tehtävä päätöksiä

siitä, millaisia päätelmiä hän aikoo aineistostaan tehdä ja tämän helpottamiseksi taustatietojen selvittäminen ohjaa oikeiden teemojen asettelussa. Haastattelun suunnittelu- vaiheessa voidaan myös vaikuttaa käsitevalidiuteen tutustumalla haastateltavaan joukkoon ja taustatietoihin (Hirsjärvi & Hurme 1995, 129). Tässä kehittämistyössä taustatietoja saatiin normaalia tutkimusasettelua enemmän, koska haastateltavat valikoituivat liikuntakyselyn tulosten kautta. Sisältövalidiuteen pyrin vaikuttamaan sillä, että suunnittelin haastattelun teemat hyvin ja olin valmistautunut tarvittaviin lisäkysymyksiin. Hirsjärven ja Hurmeen (1995,129) mukaan varautumalla tarpeeksi useaan kysymykseen ja riittäviin lisäkysymyksiin kultakin teema-alueelta voidaan varmistua haastattelun sisältövalidiudesta.

Koska haastateltavia tässä kehittämistyössä oli vain kolme, oli järkevää toteuttaa haastattelut itse. Useampien haastattelijoiden käyttäminen olisi lisännyt virhetekijöiden määrää. Haastattelut videoitiin ja aineisto käytiin läpi heti haastattelujen jälkeen. Haastattelun aikana tehtiin myös muistiinpanoja, joiden tarkoituksena oli toimia apuna tulosten tulkinnaissa.

Haastatteluun valituille kerrottiin, miksi juuri heidät haluttiin haastatella. Kerroin heille, miten webropol-ohjelmasta sai haluttaessa henkilöityä ne henkilöt, jotka olivat vastanneet tiettyihin kysymyksiin minua kiinnostavalla tavalla. Haastateltavat eivät olleet asiasta ihmeissään ja en luule sen vaikuttaneen haastatteluun luotettavuuteen tai eettisyyteen. Haastatteluista saatuja tietoja käsiteltiin ehdottoman luottamuksellisesti.

Olin kaikille haastatelluille tuttu henkilö. Tämä saattoi osittain vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. Tutulle ihmiselle on helpompaa lähteä vähättelemään, suurentelemaan tai kaunistelemaan asioita. Liikunta- ja terveysalan ihmisenä oma persoonani ja työnkuvani saattoi myös vaikuttaa haastatteluista saatujen tulosten luotettavuuteen. Haastattelutilanteet sujuivat kuitenkin mielestäni hyvässä ja luottamuksellisessa hengessä, enkä näe oman persoonani vaikuttaneen haastatteluista saatuihin tuloksiin.

8.3. Johtopäätökset ja kehittämissuhteet

8.3.1. Johtopäätökset

Tulosten perusteella näyttää siltä, että kehittämistyön kohderyhmän käsitys siitä, mikä on terveyden kannalta riittävä liikunnan määrä, on riittämätöntä. Viestintää, tiedonjakoja sekä koulutusta liikunnasta terveyden edistäjänä pitää lisätä kaikille henkilöstöryhmille ja oppilaitoksen terveys- ja liikuntastrategian valmisteleminen pitää aloittaa viipymättä. Alkuvaiheessa olisi hyvä selvittää muiden organisaatioiden vastaavaa strategiatyötä ja löytää sieltä työyhteisöömme soveltuvat ratkaisut. Rovio (2009) on vahvasti sitä mieltä, että työyhteisö tarvitsee terveys- ja liikuntastrategian. Hyvin organisoitu ja suunniteltu strategia luo mahdollisuudet toiminnalle ja sen jatkuvuudelle sekä saa johdon hyväksymän aseman ja resurssit, vaikka henkilöstössä ja toteuttajissa tapahtuisikin muutoksia. Strategian toteuttamisen kautta varmistetaan henkilöstön riittävä toimintakyky. (Rovio 2009, Heikkilä 2009a.) Oikein toteutettuna henkilöstöliikuntatoiminta edistää sisäistä ilmapiiriä ja parhaimmillaan se on osa organisaation sisäistä rakennetta. Tällaisessa optimaalisessa tilanteessa liikuntatoiminta on osa organisaation virallista toimintaa eikä vapaaehtoisuuteen perustuvaa puuhastelua. Liikuntatapahtumien, tilaisuuksien ja toimintojen tulee olla laadukkaasti toteutettuja ja niiden tulee soveltua työyhteisön yhteisen standardiin. (Aura 2007, 58–59.)

Muun henkilökunnan ja hallintoon kuuluvien liikuntaharrastuneisuudesta saatujen tietojen mukaan heidän liikuntakäyttäytymisensä muutokseen pitää kiinnittää erityistä huomiota. Heidän kohdallaan liikunta- ja terveyskäyttäytymiseen vaikuttavia altistavia, mahdollistavia ja vahvistavia tekijöitä tulee arvioida tarkemmin ja niihin pitää vaikuttaa positiivisesti. Positiivisena asiana muun henkilökunnan kohdalla voidaan pitää lapsuudessa ja nuoruudessa harrastetun liikunnan suurta määrää. Lapsuudessa ja nuoruudessa harrastettu liikunta helpottaa tämän henkilöstöryhmän kohdalla liikuntaan uudelleen motivoimista. Monien tutkimusten mukaan (mm. Biddle, J. & Mutrie, N. 2007, Mäki-Opas 2009) liikkuva lapsi liikkuu todennäköisimmin mielellään myös aikuisena.

Liikunnan merkitys terveydelle ja toimintakyvylle ja sen myönteisten vaikutusten tuottamat taloudelliset hyödyt on saatava selvästi näkyviksi ja viestittävä päätöksentekijöille ja muille asian kanssa työtä tekeville. Käytössä olevien tutkimustulosten perusteella

suomalaisesta aikuisväestöstä 2/3 liikkuu terveystensä kannalta liian vähän, joten liikunnan puute näyttää olevan suomalaisilla yleisin kansansairauksien ja työkyvyttömyyden vaaratekijä, johon voidaan vaikuttaa. (Vuori 2005.) Liikuntatottumuksiin vaikuttaminen, varsinkin liian vähän liikkuvien kohdalla, tuo varmasti taloudellisia säästöjä. Tämän kautta liikuntatoiminnan kehittämiseen suunnatut varat tulevat kuitatuiksi. Lisäksi sosiaaliseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin saadaan tukea.

Kouvolan seudun ammattiopiston työkykyä ylläpitävä toiminta on tällä hetkellä mahdollisuuksiinsa nähden suhteellisen huonosti organisoitua, resursoitua ja seurattua. Edellä mainittujen lisäksi tiedonkulussa ja viestinnässä on suuria ongelmia, vaikka tutkimustulokset eivät näin osoittaneetkaan, ja näin hyvätkään yritykset eivät onnistu ja tämän vuoksi mahdolliset innokkaat osallistujat eivät löydä tarjottuja palveluita. Tarjontaa on jo valmiiksi hyvin liikkuville, mutta ne, jotka liikunnasta eniten hyötyisivät, jäävät ilman tarjontaa. Hyvällä suunnittelulla, resursoinnilla ja viestinnällä saadaan varmasti parempaa tulosta

8.3.2. Kehittämisehdotukset

Oppilaitoksemme tulisi luoda terveys- ja liikuntastrategia ja sitä ohjaava työryhmä, jonka tehtävänä olisi suunnitella, ideoida, toteuttaa, arvioida ja kehittää tätä toimintaa. Tämän työryhmän vetäjänä toimisi hyvinvointivalmentaja. Työryhmän kokoonpanoon kuuluisi hyvinvointivalmentajan lisäksi jäseniä hallinnosta, opettajista, muusta henkilökunnasta, työterveyshuollosta sekä opiskelijoista. Rovion (2009) mukaan tällaisen työryhmän koko ei saisi olla turhan suuri, mielellään alle viisi, korkeintaan kahdeksan henkilöä. Ryhmän tulisi kokoontua 2-4 kertaa vuodessa ja strategiatyön alkuvaiheessa useammin (Rovio 2009). Tämän kehittämistyön kautta tällä strategiatyöryhmällä on kokonaisnäkemys liikuntaharrastuneisuuden historiasta ja nykytilasta. Tämän työn kautta työryhmällä on myös käsitys siitä, mitä pitäisi tehdä, mitä voidaan tehdä, mitä on tehty ja mikä voisi toimia. Mielestäni tämän kokoisessa työyhteisössä tulisi olla oma, talon tavat tunteva ryhmä, joka toimisi tiiviissä yhteistyössä koko kaupungin työhyvinvoinnista huolehtivien tahojen ja työterveyshuollon kanssa.

Kouvolan seudun ammattiopiston kokoisessa oppilaitoksessa tulisi olla täysipäiväinen työntekijä tekemässä terveys- ja liikuntasuunnittelua. Mielestäni kuvaava nimi tällaiselle työntekijälle olisi hyvinvointivalmentaja. Pelkkä vapaa-ehtoisuuteen ja yksittäisen henkilön innokkuuteen nojautuva toiminta jää helposti henkilön oman työn jalkoihin. Vapaaehtoisuus ja liian löyhästi määritellyt lupaukset työajan käyttämisestä tällaiseen toimintaan eivät luo jatkuvuutta. (Rovio 2009.) Hyvinvointivalmentajan tehtäviin kuuluisi mm. edellä mainitun terveys- ja liikuntastrategia työryhmän vetäminen ja laaja-alaisen hyvinvointiohjelman toteuttaminen yhdessä työterveyshuollon, kaupungin työhyvinvointisuunnittelijan ja muiden työhyvinvointitoimintaan osallistuvien tahojen kanssa. Suomen kuntoliikuntaliitto kouluttaa työyhteisöjen liikuntavastaavia ja näihin koulutuksiin pitäisi työyhteisöstämme lähettää muutamia henkilöitä hakemaan tarvittavaa asiantuntemusta ja tietoa työyhteisöliikunnan kehittämisestä, organisoinnista, resursoinnista, viestinnästä ja johtamisesta. Nämä henkilöt voisivat olla edellä mainitun hyvinvointivalmentajan apulaisia ammattiopiston eri toimipisteissä.

Pekka Puska (2009) on pohtinut työpaikkaliikunnan hyviä käytänteitä ja pohdinnan perusteella hän on luonut hyvät käyttäytymisen muutosta tukevat teesit. Nämä alla luetellut teesit voisivat olla oppilaitoksemme tulevan liikuntastrategian rakentamisen läh-

tökohtina. Esimerkiksi Utinkadun toimipisteen ympäristön muokkaamisessa olisi kehittämisen varaa niin, että alueelle rakennettaisiin valtiolta saatavan tuen avulla lähiliikuntapaikka, josta hyötyisivät niin henkilökunta, opiskelijat kuin lähialueen asukkaatkin.

1. Tieto (*yksinkertaiset viestit, käytännön ohjeet, ymmärsikö, monia tapoja, henkilökohtainen kontakti*)

2. Suostuttelu (*luotettava viestijä, tunteisiin vetoaminen, vasta-argumenttien nollaaminen, saavutettavat tavoitteet, positiiviset tavoitteet, pelon minimointi*)

3. Käytännön taitojen opettaminen (*halutun toiminnan osoittaminen, liikuntamuotojen opettaminen, ohjattu toiminta, palaute, positiivinen kannustaminen*)

4. Sosiaalinen tuki (*perhe, ryhmät työpaikalla, terapiaryhmät, painohallinta jne*)

5. Ympäristön muokkaaminen (*liikuntapaikat, työnantajan tukemat liikuntamahdollisuudet, kävelytiet, rakennus/ rappusuunnittelu, jne*)

6. Yhteisön organisointi (*miten homma hoidetaan yhteisössä*)

Työmarkkinoiden muuttumisen myötä työyhteisöjen toiminnan tulisi olla läpinäkyvämpää, tasavertaisempaa ja tehokkaampaa. Kestävä kehitys ja menestyminen vaativat yhä enemmän huomiota henkilöstön hyvinvointiin ja kehittämiseen. Tällaiset toimenpiteet tukevat taloudellista menestystä, henkilöstön hyvinvointia ja ikääntyvien työntekijöiden kykyä ja tahtoa tehdä työtä eläke ikään saakka. (Rauramo 2004, 16.) Juuri tämän vuoksi oppilaitokseemme pitäisi luoda terveys- ja liikuntastrategia tukemaan kestävän

kehityksen toteutumista ja sitä kautta edistämään henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Tämän kehittämistyöni tarkoituksena oli siis olla lähtölaukauksena suuremmalle kehittämistyölle eli koko ammattiopiston terveys- ja liikuntastrategian luomiselle, missä otetaan huomioon henkilökunnan lisäksi myös opiskelijat. Tavoitteena tälle terveys- ja liikuntastrategialle olisi saada aikaan muutoksia rakenteissa ja käytänteissä sekä yksilöiden asenteissa ja pystyvyyden tunteessa ja sitä kautta elämäntavoissa. Mielestäni tämä kehittämistyö on käyttökelpoinen nykytilakuvaus tälle terveys- ja liikuntastrategialle. Nyt saatujen tietojen pohjalta osataan kohdistaa toiminnot oikeammin osuviksi sekä kiinnittää huomiota asioihin, joilla ihmisten liikuntamotivaatiota voidaan lisätä.

Taloudelliset resurssit tuloksekkaalle työyhteisöliikuntatoiminnalle on myös luotava. Tämän hetkinen panostus työntekijää kohti ei riitä vaan eri palveluihin kohdistettava, riittävä resursoinnin määrä pitää olla 150–200 euroa työntekijää kohti. Tässä laskukavassa ei ole otettu huomioon työyhteisön sisäisiä henkilöstöresursseja. (Aura 2007, 82–85.) Kokonaiskustannuksiltaan vuositasolla puhutaan siis 43500–58000 euron panostuksesta ainoastaan liikuntapalveluiden ylläpitämiseen, toteuttamiseen ja kehittämiseen.

Liikuntakyselystä ja haastatteluista saatujen tulosten mukaan henkilökunta haluaisi liikuntatoiminnan olevan osittain työajalla, pienryhmissä tapahtuvaa ja ohjattua liikuntaa. Yksittäisenä kehittämis ehdotuksena ja sellaisena toimintona, joka voidaan toteuttaa nopeasti ja aloittaa vaikka heti, näkisin pienikokoisten (n. 8-10 henkilöä) vertaisryhmien perustamisen esimerkiksi kuntosaliharjoitteluun. Näin tuettaisiin pystyvyyden tunnetta tarjoamalla vertaisryhmiä liikunnan harrastamiseen ja mahdollisuuksia harrastaa liikuntaa mahdollisimman joustavin ehdoin. Pystyvyyden tunteeseen vaikuttamalla saadaan lisättyä yksilöiden fyysisen aktiivisuuden kokonaistasoa (mm. Kaewthummanukulin ja Brown 2006). Edellä mainittuihin joustaviin ehtoihin kuuluvat muun muassa mahdollisuus osittain työajalla tai heti sen jälkeen tapahtuvaan liikuntaan ja mahdollisuus omalla asuinpaikkakunnalla tapahtuvaan liikuntaan. Omalla paikkakunnalla tapahtuvaan liikunnan harrastamiseen hyvän apuvälineen tarjoaisivat esimerkiksi liikuntasetelit.

Yhtenä kehittämis ehdotukseni on järjestää valikoidulle joukolle liikuntainterventio. Nämä valikoidut henkilöt olisivat liikuntaa selvästi liian vähän terveytensä kannalta

harrastavia ja heidän työkykynsä on tai on vaarassa alentua. Tässä kehittämistyössä suoritettun liikuntakyselyn tulosten kautta tällaiset henkilöt löytyisivät helposti. Liikuntainterventio koostuisi neljästä eri osiosta ja olisi pituudeltaan vuoden mittainen. Ensimmäisessä osiossa osallistujat kokoontuisivat aloitustilaisuuteen, jonka tarkoituksena olisi toimia aktivoivana ja informatiivisena osana interventiota. Toisessa osiossa suoritettaisiin erilaiset mittaukset ja testaukset, joiden pohjalta pystyttäisiin tekemään henkilökohtaiset ohjelmat. Kolmas osio olisi seurantatilaisuus, jossa keskityttäisiin motivointiin ja ohjelmien tarkastamiseen. Neljäs osio olisi taas aktiivisempi ja siinä suoritettaisiin loppumittaukset ja jatko-ohjeiden suunnittelu. Tällaisen intervention ohjaajana toimisi edellä mainittu hyvinvointivalmentaja, jolla olisi aikaa myös lähijaksojen välillä käydä motivoimassa ja ohjaamassa ryhmäläisiä. Työeläkeyrityksillä on intressejä tällaisten interventioiden kustannusten kattamiseen, jos työntajalla on osoittaa, että tällaiseen toimintaan on halua ja henkilöresursseja (Heikkilä 2009a).

8.3.3. Lopuksi

Tulevaisuuden kannalta olisi mielenkiintoista tutkia tarkemmin työyhteisön jäsenten pystyvyyden tunnetta liikunta- ja terveystyöskäyttämiseen vaikuttavana tekijänä. Mäki-Opas (2009) on tätä asiaa tutkinut ja todennut sen olevan merkittävä vapaa-ajan liikuntaan ja terveystyöskäyttämiseen vaikuttava tekijä molemmilla sukupuolilla.

Oma käsitykseni liikuntaa harrastamattomien motivaatiosta on selvästi muuttunut tämä kehittämistyön ja näiden opintojen aikana. Aikaisemmin olen työssäni sortunut siihen, että erilaisia liikuntamahdollisuuksia on kehitetty jo entuudestaan liikunnallisten ihmisten näkökohdista. Liikuntaa vähän harrastavien mielipiteitä ei juuri ole aikaisemmin kyselty. Pystyykö liikunta-alan ammattilainen ja muutenkin elämäntapa liikkuja ymmärtämään sellaista ihmistä, joka on liikkumaton, motivoitumaton ja saamaton ja lisäksi hänellä on negatiivisia muistijälkiä aikaisimmista liikuntakokemuksista? Tämän vuoksi juuri liikkumattomat on otettava mukaan liikuntapalveluiden suunnittelu- ja kehittämistyöhön.

Lähteet

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Aura, O. 2007. Liikunnan vaikutukset sisäiseen ilmapiiriin. Teoksessa: Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita Prima Oy. Helsinki.

Bandura, A. 1997. Self-efficacy. The Exercise of Control. Freeman. New York.

Biddle, J. & Mutrie, N. 2007. Psychology of Physical Activity. Google kirjat. Luettavissa: <http://books.google.fi> Luettu: 23.6.2009.

Buckworth, J. & Dishman, R. 2002. Exercise psychology. Google kirjat. Luettavissa: <http://books.google.fi> Luettu: 23.6.2009.

Elo, A-L. 1995. Stressin ja psyykkisen kuormituksen arviointi työssä. Teoksessa: Matikainen, E. ym. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

Elo, T. 2005. Johtaminen organisaatiossa. Teoksessa: Feldt, T. & Kinnunen, U. Työleipälajina. s. 311-315. PS-kustannus. Jyväskylä.

Erätuuli, M., Leino, J & Yli-Luoma, P. 1994. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Kirjapaino Oy West Point. Rauma.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere

Fogelholm, M., Lindholm, H., Lusa, S., Miilunpalo, S., Moilanen, J., Paronen, O. & Saarinen, K. 2007. Tervettä liikettä – terveysliikunnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy. Vammala.

Hannila, P. & Kyngäs, P. 2008 Teemahaastattelu laadullisessa tutkimuksessa. Stadia. Helsingin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Heinonen, K. 2007. Diabetes-lehti 4/2007. Liikuntamotivaation moninaisuus.

Henkilöstötilinpäätös 2008. Kouvolan seudun kuntayhtymä. Kouvola.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. 7. painos. Yliopistopaino. Helsinki.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Tummavuoren kirjapaino Oy. Vantaa.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustanus. Jyväskylä.

Järvisalo, J., Räsänen, K., Pirttilä, I., Immonen, S. & Saloniemi, A. 2001. Tyky-toiminta yhteiskuntapoliittisena ohjelmana. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 4. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos. Oy Edita Ab. Helsinki.

Kaewthummanukul, T. & Brown, K. C. 2006. Determinants of employee participation in physical activity. Critical review of the literature. Official journal of the American Association of Occupational Health Nurses 54(6): 249–261.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Yrityskirjat. Helsinki.

Kunto ry. 2006. Kansallinen liikuntatutkimus 2005-2006. Aikuisliikunta. Aikuiset 19-65-vuotiaat. SLU:n julkaisusarja 5/06.

Louhevaara, V. 2000. Lisääkö liikunta työkykyä ja hyvinvointia. Työterveiset 3/2000. Työterveyslaitos. Helsinki.

Louhevaara, V., Ketola, R. & Lusa-Moser, S. 1995. Työn fyysisen kuormituksen arviointi. Teoksessa: Matilainen, E. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

Louhevaara; V. & Perkiö-Mäkelä; M. 2000. Miten liikunta on esillä työelämässä? Teoksessa: Miettinen, M. (toim.). Haasteena huomisen hyvinvointi. Miten liikunta lisää mahdollisuuksia?

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Tampere.

Mäki-Opas, J. 2009. Pystyvyyden tunteen yhteys terveyttä määrittäviin tekijöihin. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro-Gradu-tutkielma.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. WSOY. Helsinki.

Paronen, O. & Lusa, S. 2007. Tervettä liikettä työterveyshuollon tueksi. Terveysliikunnan tutkimusuutiset 2007. UKK-instituutti. Tampere.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy. Helsinki.

Rovio, E. 2009. Hyvinvoiva työyhteisö on kilpailukeino. Liikunta ja tiede 46. 4/2009.

Valtionkonttori. 2006. Kaiku-palvelut. Pieni kirja minusta. Erweco painotuote Oy. Helsinki

Vuori, I. 2006. Terveysliikunnan biologinen perusta. Kirjassa: Fogelholm, M. & Vuori, I. 2006. Terveysliikunta. Kustannus Oy Duodecim. Gummerus Kirjapaino. Jyväskylä.

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

Vuori, I. & Ruuskanen, E. (toim.). 2002. Tehokas ja turvallinen terveystoiminta: terveystoiminnan opas. 4. painos. UKK-instituutti. Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere.

Painamattomat lähteet

Bayer 2009. Liikunnan hyödyt MS-tautia sairastaville. Luettavissa:

<http://www.msmaailma.fi/ms-taudin-hoito/liikunta-ja-hyvinvointi/liikunnan-hyoedyt-244.htm>. Luettu: 26.5.2009.

Heikkilä, M. 2009a. Luento YAMK opinnoissa 26.1.2009.

Heikkilä, M. 2009b. Vierumäki News. Liikunnasta täsmälääkettä. Luettavissa:

<http://news.vierumaki.fi/liikunta-ja-vapaa-aika>. Luettu: 13.9.2009.

Jäntti, M. 2008. Työterveyshuollon luento 15.1.2008. Kouvolan seudun ammattiopiston auditorio. Kouvola.

Jäntti, M. 2009. Sähköpostikeskustelu. Tyky-toiminta KSAO:ssa.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän liikuntakyselyn tulokset. 2008.

Korjala, H. 2009. Keskustelu taloussihteerin Hanna Korjalan kanssa 13.5.2009.

Kouvolan seudun ammattiopiston verkkosivut 2009: www.ksao.fi/yleisesti/ ja www.ksao.fi/koulutustarjonta/: Luettu 11.05.2009.

Puska, P. 2007. Käyttäytymisen muutoksen tukeminen liikunnassa. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Kunto ry. Luettavissa: www.kunto.fi/@Bin/36595/BM_TPL.pdf. Luettu 21.8.2009.

Roche Oy. 2007. <http://www.rakasluuranko.fi/tervlii/motivaatio.html>. Luettu: 26.5.2009

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Luettu 12.12.2008.

Työterveyslaitos 2009a. Työyhteisön hyvinvointi. Luettavissa:
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyoyhteison+hyvinvointi/> Luettu: 9.6.2009.

Työterveyslaitos 2009b. Sairauspoissaolot vuonna 2008. Luettavissa:
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Palvelut/Tietokannat/Tyoolot+suomessa/Sairauspoissaolot/> Luettu: 6.11.2009.

Vuori, I. 2005. Suomalaisten terveys. Duodecim. Terveyskirjasto. Luettavissa:
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00014. Luettu: 4.10.2009.

UKK-Instituutti. 2008. UKK-Instituutin verkkosivut:Luettavissa:
www.ukkinstituutti.fi/upload/rqqtows.pdf. Luettu: 29.12.2008.

UKK-Instituutti. 2009. UKK-Instituutin verkkosivut:Luettavissa:
<http://www.ukkinstituutti.fi/fi/suosituksia>. Luettu: 22.6.2009.

U.S. Department of Health and Human Services. 1999. Physical Activity and Health: A Report of the Surgeon General. Luettavissa:
<http://www.cdc.gov/nccdphp/sgr/pdf/execsumm.pdf>. Luettu: 22.6.2009

Kouvolan seudun ammattiopiston liikuntakysely

1) Ikä

2) Sukupuoli

- Nainen
 Mies

3) Työtehtävä

- Hallinto
 Opetus
 Muu henkilökunta

4) Miten aktiivisesti olet harrastanut liikuntaa elämän eri vaiheissa?

	En ollenkaan	Satunnaisesti	Vähän	Kohtalaisesti	Paljon	Erittäin paljon (esim. kilpaurheilu tms.)
Lapsuudessa (alle 15 v.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuoruudessa (16-30 v.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aikuisiällä (31-55 v.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varttuneempana (> 55 v.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5) Kuinka usein harrastat liikuntaa tällä hetkellä?

- vähintään 5 kertaa viikossa
 4 kertaa/viikko
 3 kertaa/viikko
 2 kertaa/viikko
 1 kertaa/viikko
 2-3 kertaa/kk
 harvemmin
 en harrasta liikuntaa
 en osaa sanoa

6) Arvioi kuinka monta kertaa keskimäärin viikossa harrastat sellaista liikuntaa, joka on kestoaltaan vähintään 30 min ja saa aikaan hikoilua ja lievää hengästy mistä?

7) Mitä liikuntalajeja harrastat? (Voit valita useampia vaihtoehtoja)

- Uinti
- Hiihto
- Kuntosaliharjoittelu
- Lentopallo
- Kävely
- Juoksu
- Koripallo
- Sähly
- Voimistelu
- Pyöräily
- Tanssi
- Aerobic
- Rullaluistelu
- Laskettelu
- Sulkapallo
- Golf
- Tennis
- Jalkapallo
- Sauvakävely
- Keilailu
- Jääkiekko
- Jokin muu laji:

8) Osallistutko työnantajan järjestämiin liikuntamahdollisuuksiin?

- Kyllä
- En

9) Jos vastasit kyllä niin mihin olet osallistunut? (Voit valita useampia vaihtoehtoja)

- Uimahallikäynnit
- Pilates
- Kuntayhtymän jumppa
- Kuntosali
- Yksityiset liikuntahallivaraukset
- Lentopallo
- Sulkapallovuorot
- Sählykerho
- Jokin muu mikä?

10) Jos vastasit en niin miksi?
11) Kenen muiden järjestämänä harrastat liikuntaa? (Voit valita useampia vaihtoehtoja)

- Urheiluseura
- Muu liikuntajärjestö
- Kansalais-/työväenopisto
- Yksityiset yritykset
- Erityisryhmien järjestöt
- Kansanterveysjärjestöt
- Muut järjestöt
- Omatoimisesti yksin
- Omatoimisesti ryhmässä

12) Millainen liikkuja olet mielestäsi?

- Kilpaurheilija
- Kuntourheilija
- Kuntoliikkuja
- Terveysliikkuja
- Arki- ja hyötyliikkuja (kotityöt, marjastus, metsästys)
- Satunnaisliikkuja
- Liikunnallisesti passiivinen
- En mitään näistä

13) Millaista liikuntaa harrastat?

- Verkkäistä ja rauhallista (ei hikoilua eikä hengästymistä)
- Ripeää ja reipasta (jonkin verran hikoilu ja hengästymistä)
- Voimaperäistä ja rasittavaa, voimakasta hikoilua ja hengästymistä
- En osaa sanoa

14) Missä useimmiten liikut? (Valitse kolme yleisintä)

- Kevyen liikenteen väylät (pyörätiet, jalkakäytävät)
- Ulkoilureitit (pururadat tai vastaavat)
- Maantiet
- Kuntosalit
- Palloilusali tai -halli
- Voimistelusalit
- Piha tai piha-alue
- Uimahalli
- Rakennetut ulkoliikuntapaikat (urheilukentät, pallokentät)
- Jäähalli
- Puistot
- Koti
- Jokin muu, mikä? _____

15) Millaisiin erilaisiin liikuntatapahtumiin ja/tai kampanjoihin olet osallistunut kuluneen vuoden aikana?**16) Olisitko valmis liikkumaan aktiivisemmin, jos työnantaja järjestäisi enemmän ohjattua liikuntatoimintaa?**

- Kyllä
- En

17) Jos vastasit kyllä, niin millaista liikunnan pitäisi olla?

18) Arvio mitkä seikat rajoittavat liikunnan harrastamistasi. (1= ei rajoita lainkaan...6= rajoittaa erittäin paljon, EOS = en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5	6	EOS
1) Ajanpuute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Sopivien liikuntatilojen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Harrastuskaverin puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Harrastusryhmän puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Liikuntataitojen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Kotityöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Lastenhoito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Liikuntavarusteiden tai -välineiden puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Tiedon puute tarjolla olevista liikuntapalveluista tai -mahdollisuuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) Liikuntapaikkojen huonokunto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) Liikuntaryhmien kilpailukeskeisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) Vähäinen motivaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) Työstä johtuva väsymys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) Harrastuksen kalleus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) Ohjatun toiminnan vähyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16) Muut harrastukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17) Oma saamattomuus tms.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18) Liikuntapaikkojen tai -harrastusten etäisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19) Loukkaantumisen pelko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20) Aikaisempi tai nykyinen sairaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19) Liikuntapalveluiden kehittämisehdotuksia

20) Seuraavassa vielä muutama väittämä liikunnasta ja terveydestä, joihin haluaisin sinun vastaavan.

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	en osaa sanoa	osittain samaa mieltä	lähes samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1) Terveys on tärkeä asia elämässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Liikunta on terveyden edistämisen kannalta tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Liikunta on välttämätön paha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Liikun mielelläni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Arvostan liikkuvia ihmisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Liikunta tuottaa minulle mielihyvää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Liikunta pitää minut työkykyisenä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kiitos sinulle vaivannäöstäsi. Siitä oli paljon apua kehittämistyöni kannalta.

Teemahaastattelun teemoja ja avainsanoja:

Virittävät kysymykset:

Liikunnan harrastuneisuus nyt ja elämän eri vaiheissa?

Työssäjaksaminen?

Varsinaiset teemat ja avainsanat:

Millaisia liikuntakokemuksia sinulla on ollut?

Minkälainen liikunta kiinnostaa?

Minkälaisesta liikunnasta olet kiinnostunut?

Minkälaisten ihmisten kanssa voisit harrastaa liikuntaa?

Millaista työnantajan järjestämää liikuntaa olisit valmis harrastamaan?

Minkälainen sinun pystyvyyden tunteesi on liikunnan suhteen?