LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

Työpaikka terveyttä edistävän liikunnan tukena

Lapin Ammattikorkeakoulu

Jussi Sirviö

Opinnäytetyö
Terveyden edistämisen koulutus
Liikunnanohjaaja (YAMK)

2014

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAPIN AMMATTIKORKEAKOULU

HYVINVOINTIPALVELUJEN OSAAMISALA

Terveyden edistämisen koulutus
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Opinnäytetyö

Työpaikka terveyttä edistävän liikunnan tukena – Lapin ammattikorkeakoulu

Jussi Sirviö

2014

Toimeksiantaja Lapin Ammattikorkeakoulu

Ohjaaja Heikki Hannola

Hyväksytty 20.11.2014

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

Opinnäytetyön tiivistelmä

Hyvinvointipalvelujen osaamisala
Terveyden edistämisen koulutus

Tekijä Jussi Sirviö Vuosi 2014

Toimeksiantaja Lapin Ammattikorkeakoulu
Työn nimi Työpaikka terveyttä edistävän liikunnan tukena – Lapin ammattikorkeakoulu
Sivu- ja liitemäärä 66 + 10

Tämän toiminnallisen työn tarkoituksena oli esittää suosituksia henkilöstöliikunnan kehittämiseksi Lapin ammattikorkeakoulussa. Tavoitteeksi asetettiin ammattikorkeakoulussa työskentelevän henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen liikunnan avulla. Työn tukena käytettiin kyselytutkimusta tiedonkeruumenetelmänä, jonka avulla saatiin ajanmukaista ja kattavaa tietoa henkilöstön liikunnan määrästä ja laadusta sekä toiveista ja ajatuksista liikunnan kehittämiseksi työpaikalla. Työn tilaajana toimi Lapin ammattikorkeakoulu.

Suositusten tavoitteena on tulevaisuudessa vaikuttaa henkilöstön tuettuun liikuntaan kohdeorganisaatiossa. Työn tueksi tehdyn kyselytutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella henkilöstön liikunnan määrää ja laatua sekä selvittää henkilöstön mielipiteitä toiveita. Kyselynä toteutettava tutkimus toimi asiakasanalyysinä ja tiedonkeruumenetelmänä suosituksille, jotka laadittiin Lapin ammattikorkeakoululle henkilöstöliikunnan kehittämiseksi.

Kyselytutkimus toteutettiin Webropol -palvelun internetkyselynä, joka lähetettiin koko Lapin ammattikorkeakoulun henkilöstölle sähköpostitse keväällä 2014. Kysely lähetettiin kaikkiaan 571 henkilölle. Vastausprosentiksi saatiin 41,2 % (N=235), mitä voidaan pitää tulosten analysoinnissa luotettavana tuloksena. Tuloksista ilmeni, että noin puolet henkilöstöstä ei liiku valtakunnallisten terveyssuositusten mukaan riittävästi. Tutkimuksessa tarkasteltiin työn tilaajan toivomuksesta iän, sukupuolen ja kampuksen merkitystä liikunnallisuuden määrään ja laatuun. Puutteita liikunnallisen aktiivisuudessa havaittiin etenkin 30–40-vuotiaissa, jotka liikkuivat kaikista ikäryhmistä keskimäärin vähiten. Tärkeimmiksi liikunnan tukemisen keinoiksi todettiin liikunta- ja kulttuurisetelit. Myös omien liikuntatilojen kehittäminen sekä työpaikalla järjestettävät liikuntapalvelut todettiin tärkeiksi. Kysyttäessä henkilöstöliikunnan kehittymisen ohjauksesta ilmeni, että TYKY-ryhmän, Lapin AMK:n oman liikunnanohjaajan sekä työterveyshuollon tulisi toimia pääasiallisina kehittäjinä.

Kyselytutkimus antoi vankan pohjan henkilöstöliikunnan suosituksille, jotka laadittiin vastaamaan henkilöstön tarpeita sekä tukemaan organisaation toimintaa. Tämän lisäksi suositukset perustuvat hyväksi havaittuihin kokemuksiin ja tutkimustuloksiin muualla suomessa. Tarkastelun kohteet keskittyivät suomalaisten työikäisten tämän hetkiseen terveyteen ja hyvinvointiin, liikunnan terveysvaikutuksiin sekä henkilöstöliikunnan tutkitusti hyväksi havaittuihin käytänteisiin.

Asiasanat: Terveyden edistäminen, työpaikkaliikunta, henkilöstöliikunta, kehittäminen

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

Abstract of
Master's Thesis

School of Social Service, Health and Sports
Master's Degree Programme in Health Promotion

Author Jussi Sirviö Year 2014

Commissioned by Lapland University of Applied Sciences
Subject of thesis Workplace as a Supporter for Physical Activity – Lapland University of Applied Sciences
Number of pages 66 + 10

The aim of this practice-based thesis was to create guidelines for the development of physical activity plan for employees at Lapland University of Applied Sciences.The focus was to check the quality and amount of physical activity altogether and to find out what kind of support the employees wish the university should give its workers to foster their physical activity at work and outside work. The final aim was to form a proposal for the employer on how to improve wellbeing of the whole organization and its workers based on a survey. This study was commissioned by Lapland University of Applied Sciences.

In this thesis the purpose of the guidelines is to have an impact on the exercise possibilities in the organization in the future. To support this study I created a survey to get a better view of the levels of physical activity of the employees and to ask what are the key points to which concentrate on in the future regarding the physical activity and exercise plan? The results were used as a theoretical frame of reference.

A Webropol survey and analysis software were used to find out about the workers' physical activity and wishes to improve it at work. The survey was sent to every employee working in the Lapland UAS in spring 2014 which at the time held 571 employees. 235 employees (41,2 %) answered the survey which can be noted as a reliable amount for the study to be generalized for the whole organization. The main findings were that about half of the employees were not physically active enough according to the national health recommendations. The university requested that the findings from the quality and quantity perspective of physical activity were to be examined by age, gender and campus. The results showed that the employees aged between 30 and 40 years lacked in physical activeness. According to the employees the most important form of support was the ability to use exercise and culture vouchers that the employer provides to be used as seen fit. The use and development of the university's own exercise facilities and exercise services at the workplace was also requested. Taskforce, organizations own physical education instructor and the occupational health care services where the main answers when asked about the guidance and leadership of the process of improving the physical activity plan in the organization.

The survey served its purpose well and it gave valuable information about the state of physical activity amongst the employees of the Lapland University of Applied Sciences. Other studies were also examined to get a full view of the policies and the best practices in terms of physical fitness of employees used across Finland, European Union and the United states.

Key words health promotion, exercise at work, development

SISÄLTÖ

KUVIO- JA KUVALUETTELO **1**
TAULUKKOLUETTELO **1**
1 JOHDANTO **2**
2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT **4**
3 SUOMALAISTEN TYÖIKÄISTEN TERVEYS JA TYÖHYVINVOINTI **7**
3.1 TYÖIKÄISTEN TERVEYS 7
3.2 TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS JA EDELLYTYKSET 9
4 TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN EDISTÄMINEN LIIKUNNAN AVULLA **12**
4.1 TERVEYDEN EDISTÄMISEN MÄÄRITELMÄ 12
4.2 SUOMALAISTEN LIIKUNTA-AKTIIVISUUS 13
4.2 LIIKUNNAN TERVEYSVAIKUTUKSET 14
4.2.1 Liikunnan vaikutus elinjärjestelmiin *17*
4.2.2 Liikunnan psyykkiset ja sosiaaliset vaikutukset hyvinvointiin *19*
4.3 TERVEYSLIIKUNTASUOSITUKSET 21
5 HENKILÖSTÖLIIKUNNAN TUKEMINEN TYÖPAIKOILLA **25**
5.1 LAAJUUS JA TRENDI 25
5.2 HENKILÖSTÖLIIKUNNAN HYÖDYT 27
5.3 HENKILÖSTÖLIIKUNNAN JÄRJESTÄMINEN JA MUODOT 28
5.4 LIIKUNTAAN AKTIVOIMINEN 29
6 ASIAKASANALYYSI KYSELYTUTKIMUKSELLA **31**
6.1 KYSELYTUTKIMUKSEN TARKOITUS JA OTANTA 31
6.4 TULOKSET 33
6.4.1 Työmatkaliikunta *33*
6.4.2 Liikunnan harrastamisen määrä ja laatu *34*
6.4.3 Liikuntaseteleiden käyttö *36*
6.4.4 Henkilöstöliikunnan kehittäminen *37*
6.3 TULOSTEN YHTEENVETO JA POHDINTA 42
7 SUOSITUS LAPIN AMMATTIKORKEAKOULUN HENKILÖSTÖLIIKUNNAN KEHITTÄMISEKSI **44**
7.1 TAVOITE 44
7.2 TOIMENPITEET 46
7.2.1 Viestintä *48*
7.2.2 Työhyvinvointipalvelut ja liikuntaan aktivoiminen *48*
7.2.3 Liikuntapalvelut ja yhteisöllisyys *49*
7.3 JATKOTOIMENPITEET 50
8 POHDINTA **55**
LÄHTEET **62**
LIITTEET **67**

KUVIO- JA KUVALUETTELO

Kuvio 1: Terveysliikunnon vaikutukset (Suni – Taulaniemi 2002) 15
Kuvio 2: Liikunnan vaikutus terveyteen (Peda.net)..... 22
Kuvio 3: UKK-instituutin liikuntapiirakka (UKK-instituutti 2013) 23
Kuvio 4: Mitkä seuraavista asioista lisäisivät tai saisivat aloittamaan työpaikan tukemaa liikuntaa joko omaehtoisesti tai työpaikan järjestämänä?..... 38
Kuvio 5: Millä tavoin toivoisit työnantajan tukevan henkilöstön liikuntaa? (Valitse enintään kolme (3) mieluisinta vaihtoehtoa) 40
Kuvio 6: Kenen tai keiden toivoisit ohjaavan henkilöstöliikunnan kehittymistä jatkossa Lapin AMK:ssa? (Valitse enintään kolme (3) mieluisinta vaihtoehtoa) 41
Kuvio 7: Tavoitteiden mukainen liikuntasuunnittelun prosessi (mukaeltu Aura 2007) .
Kuvio 8: PDCA -malli (Laatuakatemia 2010) 53

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1: Liikunnan harrastamisen määrä iän ja sukupuolen mukaan 35
Taulukko 2: Liikunnan harrastamisen laatu iän ja sukupuolen mukaan 36

1 JOHDANTO

Hyvinvoiva organisaatio tarvitsee toimiakseen hyvinvoivia työntekijöitä, joita tuottavuuteen tähtäävä työelämä tänä päivänä vaatii. Työntekijöiltä vaaditaan motivoitumista, energisyyttä ja tarmoa, eli kokonaisvaltaista jaksamista, jotta tuloksellisuuteen tähtäävä toiminta onnistuisi pitkäjänteisesti. Näihin vaatimuksiin yritykset vastaavat erilaisin toimin. Osa yrityksistä palkitsee rahallisesti työntekijöitään taloudellisesta menestyksestä, toiset taas panostavat organisaation hyvinvointiin esimerkiksi tukemalla henkilöstön liikuntaa. Vallitsevan tutkimustiedon pohjalta voidaan todeta, että suomalaisissa yrityksissä työvireen ja -hyvinvoinnin edistäminen on huomioitu ja sitä pidetään tärkeänä tekijänä organisaation toiminnan kannalta (Kuntoliikuntaliitto 2012.)

Työni aiheena on esittää Lapin ammattikorkeakoululle suositukset liikuntasuunnitelmalle, jonka tavoitteena on henkilöstöliikunnan kehittäminen. Työn taustalla on Lapin ammattikorkeakoulun aito mielenkiinto selvittää organisaatioon kuuluvan henkilöstön hyvinvoinnin nykytilaa, ajatuksia ja toiveita liikunnan ja hyvinvoinnin osalta sekä kehittää toimintaansa sen mukaisesti. Valitsin aiheen, koska se on hyvin ajankohtainen uudelle organisaatiolle ja haluan omalta osaltani olla kehittämässä työyhteisöäni omalla vahvuusalueellani. Aiheen työelämälähtöisyys vahvistaa omaa osaamistani ja kehittää työelämässä vaadittuja tutkimuksellisia sekä toiminnallisia taitoja suorittaessani ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa terveyden edistämisen koulutusta.

Vuoden 2014 alussa aloittanut uusi osakeyhtiöpohjainen Lapin ammattikorkeakoulu syntyi, kun Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ja Rovaniemen ammattikorkeakoulu lakkautettiin ja niiden toiminnat yhdistettiin. Ammattikorkeakoulua ylläpitää Lapin ammattikorkeakoulu Oy, jonka omistavat Rovaniemen kaupunki, Kemin kaupunki, Tornion kaupunki, Kemi-Torniolaakson koulutuskuntayhtymä Lappia, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä ja Lapin yliopisto. Henkilökuntaa Lapin AMK:ssa on noin 560 ja opiskelijoita noin 5600. Liikevaihto on noin 43 miljoona euroa ja TKI-toiminnan volyymi vuositasolla 5–6

miljoonaa euroa. Opetus ja TKI-toiminta toteutetaan kahdella kampuksella (Rovaniemi ja Kemi-Tornio) ja neljällä osaamisalalla, joita ovat hyvinvointipalveluiden osaamisala, kaupan ja kulttuurin osaamisala, matkailupalveluiden osaamisala sekä Teollisuuden ja luonnonvarojen osaamisala. (Lapin ammattikorkeakoulu 2014a.)

Työn teoreettisessa osassa käsittelen työikäisten terveyttä ja hyvinvointia Suomessa samalla vertaillen sitä muihin EU-maihin, selvitän terveyden edistämiseen liikunnan näkökulmasta kuuluvia osa-alueita tutkimusten ja suositusten kautta sekä tutkin Suomessa vallitsevia käytänteitä ja tutkimuksia henkilöstöliikunnan tukemisessa. Teoreettisen viitekehyksen tueksi tein oman henkilöstöliikunnan kyselyn kohdeorganisaation henkilöstöliikunnan tarpeiden ja toiveiden tarkastelua varten sekä selvittämään yleistä hyvinvoinnin tilaa. Kerätyn tiedon pohjalta luon suosituksia työpaikkaliikunnan järjestämiseen Lapin ammattikorkeakoulussa.

2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on esittää suosituksia tuetun henkilöstöliikunnan kehittämiseen ja näin edistää Lapin ammattikorkeakoulun (Lapin AMK) henkilöstön terveyttä ja työhyvinvointia. Työ on luonteeltaan toiminnallinen, sillä tarkoituksena on esittää hyvinvointia ja työssä jaksamista edistäviä suosituksia työnantajan tukemaan liikuntatoimintaan työssä ja sen ulkopuolella. Suositusten tarkoituksena on toimia tukena Lapin ammattikorkeakoulun työhyvinvoinnin suunnittelulle, jossa luodaan yhteiset tavoitteet ja mallit koko organisaatiolle. Työn teoria sekä suositusten perustelut pohjautuvat olemassa olevaan tutkimustietoon, hyväksi koettuihin toimintamalleihin sekä aineistoon, jonka keräsin kyselytutkimuksella keväällä 2014. Tässä työssä toiminnallisen työn tehtävänä on tiedon synteesin pohjalta pyrkiä vaikuttamaan työyhteisön toimintaan työelämälähtöisesti (Vilkka 2010.) Työn tilaajana toimii Lapin ammattikorkeakoulu.

Lapin ammattikorkeakoulu aloitti toimintansa vuoden 2014 alussa, jolloin Rovaniemen ammattikorkeakoulu ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu yhdistyivät. Tämän vuoksi moni henkilöstöä koskevia asioita joudutaan uudelleen muokkaamaan niin, että ne vastaavat uuden organisaation henkilöstön tarpeita. Lapin ammattikorkeakoulun toiminta halutaan perustaa organisaation eri toimijoiden ja yhteiskumppaneiden aktiiviseen ja avoimeen vuorovaikutukseen ja yhteisiin arvoihin, joihin haluan olla työssäni vaikuttamassa (Lapin ammattikorkeakoulu 2014c.) Alla oleva lainaus on kuvaus Lapin AMK.n tavasta toimia, jonka tukemista pyrin työlläni edistämään etenkin kehittämisen näkökulmasta.

”Lapin AMKin toiminta perustuu luotettavuuteen, ennakkoluulottomuuteen ja yhteisöllisyyteen. Toiminnanohjaukseen ja laadunhallintaan liittyvät toiminnot ovat osa henkilöstömme jokapäivästä työtä ja opiskelijoiden oppimista. Käytännössä tämä näkyy sitoutumisena yhteisiin toimintaperiaatteisiin, asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen ja jatkuvaan kehittämiseen.” (Lapin ammattikorkeakoulu 2014b.)

Työn toiminnallisen osion lisäksi työn tilaaja on halunnut selvittää henkilöstön liikuntaharrastuneisuuden määrää sekä toiveita, ideoita ja tavoitteita liikunnan lisäämiseksi ja tukemiseksi Lapin AMK:ssa. Näitä asioita on tutkittu kyselytutkimuksella, jonka olen luonut tukemaan liikuntasuunnitelman suositusten tekemistä. Kyselytutkimuksen tarkoitus on pääsääntöisesti tässä työssä toimia tiedonkeruumenetelmänä tuotosta varten. Suosituksissa olen pyrkinyt ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon kyselyn tuloksista saadut henkilöstön tarpeet ja tavoitteet yksilölliset erot huomioiden. Vilkan (2010) mukaan tärkeää toiminnallisessa tutkimuksessa on kerätä mahdollisimman paljon tietoa tuotosta tai toiminnallista osuutta varten, jotta se olisi kattavasti perusteltavissa. Kyselytutkimus tukee tätä toiminnallista ajattelua tiedonkeruumenetelmänä entisestään, sillä tutkimustieto tulisi kerätä tutkittavasta ilmiöstä niin kattavasti, että se on sovellettavissa kohderyhmään. (Vilkka 2010.)

Työn tilaajana toimii Lapin ammattikorkeakoulu, jossa itse myös työskentelen. Anttilan (2005, 451) mukaan tutkimus- ja kehityshankkeeseen ryhtyvällä tulee olla riittävä kiinnostus sekä tarpeeksi haasteita koko projektin läpiviemiseen. Se, että työskentelen itse kohdeyrityksessä, edistää edelleen toiminnallisuutta ja antaa syvemmän näkemyksen työn luonteesta Lapin ammattikorkeakoulussa. Myös mielenkiinto oman työpaikan toiminnan kehittämiseen lisää työn tekemisen mielekkyyttä.

Tätä työtä voidaan pitää tutkimus- ja kehitystoimintana siinä missä muutakin yleisesti ymmärrettävää T&K -toimintaa. Metodiseksi ratkaisuksi tämän työn tekemiselle sopii parhaiten realistinen evaluaatio, jossa tutkimusta tehdään jotakin tiettyä projektia varten. Tässä tapauksessa kyselytutkimus tehdään työhyvinvoinnin kehittämistyötä varten. Evaluaatiolla eli arvioinnilla on kyselytutkimuksen avulla pyritty löytämään niitä ongelmakohtia, joihin kyselyyn vastanneet haluaisivat saada parannusta. Realistinen teoria tukee sellaista tutkivaa toimintaa, joka tehdään jonkin asian kehittämiseksi. Siinä yhdistyy monesti sekä määrällinen että laadullinen tutkimustyö, jonka avulla voidaan osoittaa hankkeen vahvuuksia ja heikkouksia. (Anttila 2005, 449–458)

Realistisesta evaluaatiosta käytetään myös nimeä arviointitutkimus, joka on kehitetty ensisijaisesti sosiaalityön ja muiden inhimillisiä palveluita tuottavien alojen kehittämistyöhön. Tällainen toiminnallinen työ voi myös asettaa ongelmia esimerkiksi eettisen ajattelun näkökulmasta. Kun kehitystoimintaa tehdään, täytyy prosessin olla läpinäkyvää ja kriittisen tarkastelun kestävää, jotta se ei aiheuta organisaation sisällä olettamuksia siitä, että työtä tehtäisiin esimerkiksi pelkästään tuloksellisuuden parantamiseksi. (Anttila 2005, 449–451.) Siksi pyrin tuomaan esiin työn merkitystä monesta eri näkökulmasta ja perustelemaan valintani teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Anttilan (2005, 461) mukaan realistisen evaluaation mallintaminen koostuu teoreettisesta orientoitumisesta, käytännön viisauden ja alan asiantuntijoiden hyväksymän tietouden sekä hiljaisen tiedon ja aikaisemman kokemustiedon hyödyntämisestä. Näitä tiedonhakumenetelmiä käyttämällä olen pyrkinyt selvittämään mikä toimii, ketä varten työtä tehdään ja missä kontekstissa siihen pyritään vaikuttamaan.

Työhyvinvointi ja sen edistäminen (TYHY) on uudempi ajattelumalli jo hieman vanhentuneen työkyvyn ylläpidon (TYKY) toiminnan tilalle. Siksi käytän tässä työssäni kokonaisvaltaisempaa työhyvinvoinnin termiä, jolla pyrin kuvaamaan kokonaisvaltaista hyvinvointia työssä ja sen ulkopuolella rajaamatta sitä pelkästään työkykyyn. TYHY tulisi huomioida promotiivisena tekijänä, eli kun mitään ongelmia ei ole vielä havaittu. (Kangastie 2014.) Työhyvinvoinnin edistämistä on monenlaista ja se on todella laaja kokonaisuus, minkä vuoksi olen rajannut oman työni käsittämään vain liikuntaa työhyvinvoinnin edistäjänä.

3 SUOMALAISTEN TYÖIKÄISTEN TERVEYS JA TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työikäisten terveys

Vuonna 1948 Maailman Terveysjärjestö (WHO) määritteli terveyden, ei vain sairauden puuttumisena, vaan fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi, joka on inhimillinen perusarvo. (WHO 1948; Nutbeam 1998, 351) Jokainen yksilö kuitenkin määrittelee terveyden mielellään omalla tavallaan. Varsinkin koettu terveys saattaa poiketa hyvin paljon esimerkiksi lääkärin lausunnosta. Tärkeintä onkin ihmisen itse kokema terveys ja se, että ihmisellä on autonomia, riippumattomuus ja kyky itse hallita omia toimiaan. Kun ihminen on itse kiinni oman elämänsä ohjaksissa, kokee hän myös silloin terveytensä paremmaksi. (Huttunen 2012.) Suomalaisten terveyttä ja terveyskäyttäytymistä on tutkittu vuodesta 1978 alkaen. Tutkimuksissa tarkastellaan niin lasten ja nuorten kuin työikäisten ja eläkeläisten terveyttä. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL) toteuttaa työikäisten kyselyn postikyselynä, johon valitaan vuosittain noin 5000 henkilöä. Vuonna 2013 kyselyn vastausprosentti oli 51 %. (Helldán–Helakorpi–Virtanen–Uutela 2013, 9.)

THL:n tutkimuksen (2013) mukaan suomalaisten terveyskäyttäytymisessä on tapahtunut positiivisia muutoksia etenkin tupakoinnin suhteen. Työikäisistä miehistä 19 % ja naisista 13 % kertoivat tupakoivansa päivittäin. Sekä miesten että naisten päivittäistupakointi on vähentynyt tasaisesti 2000-luvun vaihteen jälkeen. Epäedullisia muutoksia on sen sijaan tapahtunut alkoholin kulutuksen ja ylipainon suhteen, joiden kehitys ei ole ollut myönteistä. Pitkällä aikavälillä katsottuna ruokatottumukset ovat kuitenkin muuttuneet ravitsemussuositusten mukaiseen suuntaan. Viimeisellä tutkimusjaksolla (2010–2013) myönteinen kehitys ei ole enää jatkunut (Helldán ym. 2013, 13–22). On kuitenkin huomioitava, että valtion ravitsemusneuvottelukunnan pohjoismaisittain yhdessä muodostetut ravitsemussuositukset muuttuvat hieman joka vuosi (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 10).

Suomalaisten terveyttä ja terveyskäyttäytymistä leimaavat koulutusryhmien väliset erot, jotka ovat säilyneet THL:n mukaan läpi tutkimusajanjakson

(1978-2013). Tupakointi ja ylipainoisuus ovat selvästi yleisempiä alimmassa koulutusryhmässä. Myös ravitsemuskäyttäytymisessä erot ovat edelleen selviä, mikä on toki selvästi yhteydessä myös ylipainoon alimmassa koulutusryhmässä. Sen sijaan alkoholinkulutuksen erot koulutusryhmittäin ovat tutkimussarjan aikana vähentyneet ja miehillä kokonaan hävinneet vuoden 2004 jälkeen. (Helldán ym. 2013, 13–22.) Huomionarvoinen muutos on tapahtunut työn kuormituksessa. Osalla työntekijöistä fyysinen kuormitus on korvautunut psyykkisellä kuormituksella. Huolestuttavinta on kuitenkin nuorten aikuisten kestävyyskunnon, energiatason ja jaksamisen heikkeneminen, mikä johtunee arjen ajankäytön muuttumisesta ja elämän ruuhkavuosien haasteista. (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 3-6.)

Nykyisessä hallitusohjelmassa on vahvasti korostettu työhyvinvoinnin lisäämistä liikunnan avulla. Kansallisesti ajateltuna liikunnan avulla kehitetty työhyvinvointi vakauttaa julkista taloutta sekä lisää työllisyyttä. (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 3.) Sosiaali- ja terveysministeriö (2013a, 4) on linjannut vision, jonka mukaan suomalaiset liikkuvat enemmän ja istuvat vähemmän koko elämänkulun aikana vuonna 2020. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi työelämässä tulisi istua huomattavasti nykyistä vähemmän. Tänä päivänä työikäinen aikuinen on 80 % ajastaan paikallaan. Työntekijöiden tulisi ymmärtää liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden merkitys yksilön ja yhteiskunnan terveyden, hyvinvoinnin ja kilpailukyvyn perusedellytyksenä.

Suomalaiset harrastavat melko aktiivisesti liikuntaa vapaa-ajallaan, mutta päivittäisessä elämässä tämä ei kuitenkaan riitä turvaamaan vaadittua fyysistä aktiivisuutta. Etenkin paine pidempiä työuria kohtaan vaatii tulevaisuudessa suurempaa fyysistä aktiivisuutta suurelta osalta työssä käyvistä aikuisista, minkä vuoksi fyysisen aktiivisuuden edistäminen tulee sitoa yhä vahvemmin yhteiskunnan eri sektoreiden toimintaan. (Sosiaali ja terveysministeriö 2013, 10–11.) Yleisimmät työkyvyttömyyden syyt työelämässä johtuvat mielenterveydellisistä häiriöistä, tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä sydän- ja verisuonitaudeista. Tutkimusten mukaan niiden hoidossa ja ehkäisyssä liikunnalla on todistettu merkitys. (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 2) Kuitenkin vain runsas

kymmenes 15–64-vuotiaista liikkuu terveysliikuntasuositusten mukaisesti eikä viidennes työikäisistä käytännössä liiku lainkaan. (Husu – Paronen – Suni – Vasankari 2010).

3.2 Työhyvinvoinnin merkitys ja edellytykset

Työhyvinvointi on alakäsite työvoinnille, joka on pelkistetyimmillään kokemus yksilön voinnista omassa työssään. Työvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työn mielekkyys ja turvallisuus, yksilön terveys, lähijohtamisen vaikutus sekä motivaatio. Nämä tekijät voivat vaikuttaa työvointiin joko positiivisesti tai negatiivisesti. Työvoinnin kehittäminen kohti työhyvinvointia on koko organisaation yhteinen tehtävä. (Sosiaali ja terveysministeriö 2013; Työterveyslaitos 2013.) Nykyisessä hallitusohjelmassa on voimakkaasti korostettu työhyvinvoinnin lisäämistä liikunnan avulla. Kansallisesti ajateltuna liikunnan kautta kehitetty työhyvinvointi vakauttaa julkista taloutta sekä lisää työllisyyttä. (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 3.)

Työhyvinvointi heijastuu alasta riippuen muihinkin kuin yrityksen tai organisaation sisäisiin toimijoihin. Esimerkiksi opettajan työssä hyvinvointi heijastuu oppilaisiin. Opettajanhuoneen ilmapiiriongelmien on todettu vaikuttavan oppilaiden hyvinvointiin ja ne voivat näkyä muun muassa oppilaiden masennusoireiluna. Samoin opettajien ja muun kouluhenkilöstön toiminta heijastuu myös oppilaiden terveyskäyttäytymiseen. Virtanen ym. (2009) toteavat tutkimusartikkelissaan, että niissä kouluissa, joissa henkilöstöstä yli 13 % tupakoi, tupakoinnin todennäköisyys oli pojilla ja tytöillä viidenneksen suurempi riippumatta muista taustatekijöistä kuten kotioloista. (Virtanen ym. 2009.)

Iäkkäämmät työntekijät eivät koe työhyvinvointiaan samalla tavoin kuin muut. Tähän vaikuttaa normaalin ikääntymisestä johtuvan kunnon heikentymisen lisäksi tasavertaisen kohtelun puuttuminen. Tämä näkyy etenkin opetus-, hoito- ja pelastusaloilla, joissa tasapuolinen kohtelu koettiin heikommaksi kuin suomalaisilla palkansaajilla keskimäärin. Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista ja työhyvinvointia voidaan tukea esimerkiksi mahdollistamalla työntekijälle osa-aikaeläke, joustamalla työajassa ja suunnittelemalla

tarkoituksenmukainen työsuunnitelma. Myös työn arvostamisella ja esimiehen tuella koetaan olevan suuri merkitys työssä jaksamiseen. (Onnismaa 2010, 25–27.)

Työolotutkimuksen (Silvennoinen ym. 2009) mukaan akateemisesti koulutettujen naisjohtajien ja ylempien toimihenkilöiden työhyvinvointi on useilla eri indikaattoreilla mitattuna heikompi verrattuna muihin palkansaajaryhmiin. Tutkimuksen mukaan heikentyneeseen työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työhön liittyvät muutokset, henkisen kuormituksen lisääntyminen, työn sirpaleisuus ja aikataulujen kiristyminen. Myös työn ja perheen yhteensovittamisessa koettiin ongelmia. Esimerkiksi ammattikorkeakoulujen muutospaineet ja työn vaatimustason lisääntyminen ovat heijastuneet henkilökunnan työssä jaksamiseen.

Muutostilanteissa työhyvinvoinnin kannalta keskeiseen asemaan nousee muutosjohtaminen, jossa parhaimmillaan johtaja kykenee tekemään muutoksesta mahdollisimman kivuttoman ja löytää oikeita ratkaisuja työhyvinvoinnin säilyttämiseksi ja edistämiseksi. Korkeakouluja on monesti luonnehdittu organisaatioiksi, joissa on vaikea löytää tasapainoa työn ja perhe-elämän välille. Elämänalueiden välinen tasapaino tukee työhyvinvointia, kun taas tasapainon järkkyminen voi näkyä hyvinvoinnin huonontumisena ja terveysongelmina. (Onnismaa 2010, 28; Silvennoinen – Paalumäki – Keskinen 2009.)

Menestyvän työyhteisön toiminta on laadukasta ja työssä viihdytään. Laadukas toiminta perustuu vastuullisiin, työtään ja työympäristöään kehittäviin yksilöihin, jotka yhteisillä toimilla rakentavat työyhteisöstä hyvinvoivan kokonaisuuden. Parhaat edellytykset työhyvinvointiin saadaan, kun sitä edistetään yhtä aikaa työntekijän, työn ja työyhteisön toimilla. Jokainen voi vaikuttaa omaan työssä jaksamiseensa ja hyvinvointiinsa erilaisin keinoin. (Manka–Hakala–Nuutinen–Harju 2010, 12, 64; Työterveyslaitos 2013.)

Jotta jaksamme tehdä työtä päivästä, kuukaudesta ja vuodesta toiseen, on tärkeää huolehtia työstä palautumisesta. Virkistymiseen käytetty vapaa-aika

tasapainottaa työtä ja auttaa jaksamaan. Työssä jaksamiseen vaikuttaa myös työn mielekkyys. Mielekäs työ aiheuttaa työntekijässä työn imua, jolloin työntekijä on tarmokas, omistautunut, uppoutunut sekä ylpeä työstään. (Manka ym. 2010, 12, 64 Marjala 2009, 183–185; Työterveyslaitos 2013.)

4 TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN EDISTÄMINEN LIIKUNNAN AVULLA

4.1 Terveyden edistämisen määritelmä

Terveyden edistäminen (engl. health promotion) on yleisesti tunnistettu ammatillisena ja tieteellisenä käsitteenä 1970-luvulta lähtien. Lalonden raportti vuonna 1974 ja siitä johdettu Kanadassa tehty WHO:n terveyspoliittinen asiakirja (1986) kuvasivat ensimmäistä kertaa terveyden edistäminen terveyspoliittisen sisällön, jonka pohjalta painoalue siirtyi ensimmäistä kertaa terveydenhuollon ulkopuolelle. Tätä ennen terveyden edistäminen on viitannut yleiseen toimintaan ennen kuin jonkin taudin riskitekijöitäkään on tunnistettu. (Gofin – Gofin 2011, Rimpelä 2010, 16–17.)

Maailman terveysjärjestö WHO:n Ottawassa tehty asiakirja vuodelta 1986 ja Jakartan julistus 1997 määrittivät terveyden edistämisen perusteita. Tuloksena oli terveyden edistämisessä käytettävien termien määritelmät sekä terveyspoliittisia tavoitteita, strategioita ja keinoja. Tärkeimmiksi terveyden edistämisen lähtökohdiksi ymmärrettiin se, että terveys on arvo, jota kannattaa tavoitella, eikä terveyden edistämistä pidä nähdä vain negatiivisten asioiden vähentäjänä. (Nutbeam 1998, 349.) Yleisesti tunnustettuja inspiraation lähteitä WHO:n asiakirjalle ovat olleet Lalonden raportti, sen pohjalta luotu WHO:n terveyspoliittinen asiakirja sekä Alma Atan julistus vuonna 1978 (Potvin–Jones 2011, 1). Alma Atan julistuksen pääperiaate oli ”Terveyttä kaikille vuoteen 2000 mennessä”, mikä Kettusen (2012) mukaan ei ole toteutunut laajaalaisesti ainakaan perusterveydenhuollon osalta.

2000-luvun puolella terveyden edistämisen määritelmä on muovautunut jatkuvasti ympäri maailmaa käytettävien tapojen ja käytänteiden mukaan. Vaikka määritelmät ja keinot muuttuvat terveyden edistämisen eri aloilla, toimii Ottawan asiakirja edelleen erinomaisena pitkän aikavälin suunnan näyttäjänä. Potvin ja Jonesin (2011) mukaan muuttuvat ja monimuotoiset käytänteet vaativat kuitenkin entistä enemmän tieteellistä tutkimusta, jotta hyvät innovatiiviset terveyden edistämisen käytänteet voitaisiin perustellusti yleistää sekä ottaa käyttöön ympäri maailmaa. (Potvin – Jones 2011, 244–245.)

4.2 Suomalaisten liikunta-aktiivisuus

Kansallisen liikuntatutkimuksen (2009–2010) mukaan niiden ihmisten määrä, jotka liikkuvat vähintään neljä kertaa viikossa, on lisääntynyt yhdeksällä prosentilla vuosien 2001 (46 %) ja 2010 (55 %) välisenä aikana. Toisaalta 2–3 kertaa viikossa liikkuvien määrä on vähentynyt muutamalla prosentilla. Huomionarvoista on kuitenkin se, että harvemmin tai ”ei koskaan” liikkuvien määrä on vähentynyt huomattavasti. (Suomen Kuntoliikuntaliitto 2010.) Toisaalta Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tutkimuksen mukaan yli neljä kertaa viikossa liikkuvien määrä on pysynyt jokseenkin samalla tasolla 1990-luvun puolivälistä lähtien, kun taas liikuntaa vähintään kaksi kertaa viikossa harrastaneiden määrä on huomattavasti lisääntynyt saman ajanjakson aikana. THL:n (2013) tekemän tutkimuksen mukaan vähintään kaksi kertaa viikossa puoli tuntia kerrallaan liikkuvien määrä oli naisista 69 % ja miehistä 73 %. Vähintään kolme kertaa viikossa liikuntaa harrastavia naisia oli 56 % ja miehiä 53 %. (Helldán ym. 2013, 19.)

EU:n tasolla mitattuna suomalaiset ovat omasta mielestään liikkuvaa kansaa, sillä vähintään viisi kertaa viikossa urheilua harrastavien määrä oli Eurobarometrin (2009) mukaan 17 % ja vähintään kaksi kertaa viikossa harrastavien määrä 55 % suomalaisista. Vastaavasti muiden EU-maiden luvut olivat 9 % (vähintään 5 krt/vko) ja 31 % (vähintään 2 krt/vko). Hyöty- ja arkiliikunnan harrastamisessa suomalaiset ovat selvästi EU:n keskiarvon yläpuolella. Lähes 30 % kertoo harrastavansa arki- ja hyötyliikuntaa vähintään viisi kertaa viikossa ja lähes 40 % liikkuu vähintään kaksi kertaa viikossa. (European Comission 2009, 1) Suomalaisista naiset liikkuvat selvästi enemmän kuin miehet. Kuntoliikuntaliiton (2010) tutkimuksen mukaan miehet liikkuvat noin 10 % vähemmän kuin naiset. Molempien sukupuolten liikuntamäärät ovat kuitenkin kasvaneet edellisistä tutkimuksista. (Suomen Kuntoliikuntaliitto 2010, 6.)

Yleisesti ottaen suomalaiset ovat siis fyysisesti aktiivisia Euroopan unionin vertailussa. Vain ruotsalaiset ja tanskalaiset liikkuvat enemmän kuin suoma-

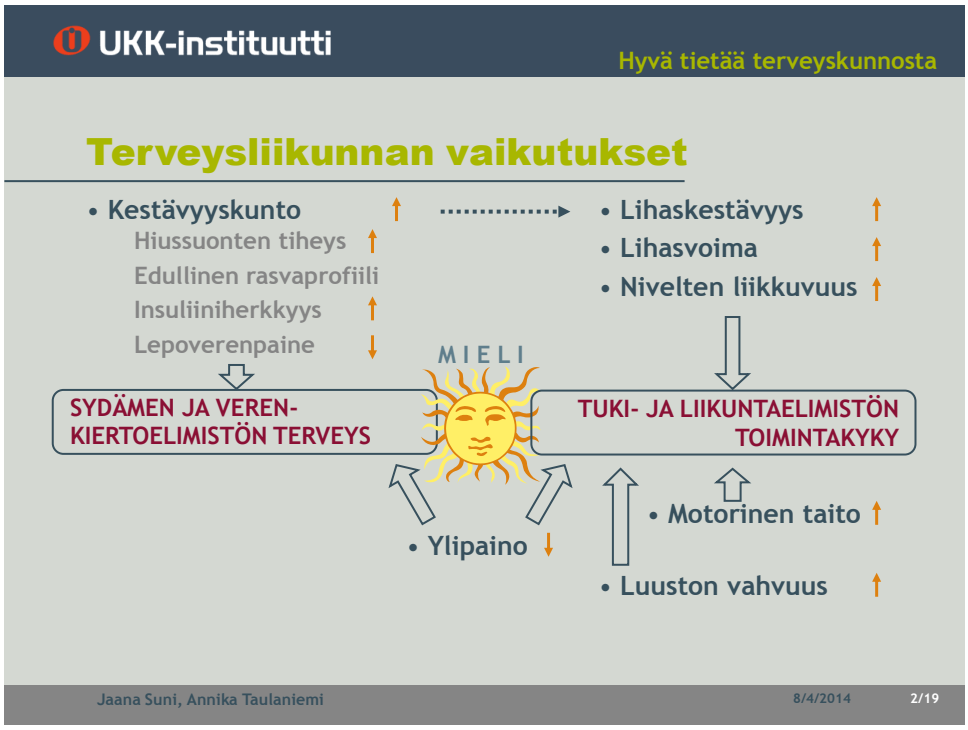
laiset mitattaessa vähintään kerran viikossa liikkuvia ihmisiä. Pohjoismaat pärjäävät vertailussa kauttaaltaan hyvin, kun taas inaktiivisimmat ihmiset löytyvät Euroopan etelä- ja itäosista. (European Comission 2013, 4.) Töissä, koulussa sekä kaupassa suomalaiset käyvät kävellen tai pyörällä suhteessa saman verran kuin eurooppalaiset yleisesti. Suomessa näin tekee Eurobarometrin mukaan 32 % työikäisistä, kun muualla Euroopassa sama luku on 31 %. THL:n mukaan vuonna 2013 työssä käyvistä miehistä 28 % kertoi kävelevänsä tai pyöräilevänsä työmatkoilla vähintään 15 minuuttia päivässä, naisilla vastaava luku oli 42 %. Miehistä 11 % ja naisista 15% käyttivät vähintään 30 minuuttia työmatkaliikuntaan. (European Comission 2009, 2, Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2013, 20.) Suomalaisten liikuntaharrastusten luonne näyttää muuttuneen viimeisen vuosikymmenen aikana. Verkkaisen ja rauhallisen liikunnan sijaan aikuisväestö harrastaa enemmän ripeää ja reipasta sekä voimaperäistä ja rasittavaa liikuntaa. Tästä kertoo etenkin kuntosaliharjoittelun lisääntyminen työikäisen väestön lajivalintana. (Suomen Kuntoliikuntaliitto 2010, 36.)

4.2 Liikunnan terveysvaikutukset

Liikunnalla pyritään vaikuttamaan ihmisen yksilölliseen terveyskuntoon, hyvinvointiin, mielenterveyteen ja sitä kautta jokapäiväiseen elämään. Terveyskunto pitää Suomen Terveysliikuntainstituutin (2012) mukaan sisällään neljä eri ulottuvuutta, joita kehittämällä ja ylläpitämällä pystymme suoriutumaan päivittäisistä toiminnoista tehokkaasti sekä estämään liikunnan puutteesta aiheutuvien sairauksien kehittymistä. Näitä ulottuvuuksia ovat kestävyyskunto, tuki- ja liikuntaelinten kunto, liikehallinta eli motorinen kunto sekä kehonkoostumus. Näihin eri osa-alueisiin vaikuttavat niin perimä kuin yksilö- ja ympäristötekijätkin. (Terveysliikuntainstituutti 2012.) Sunin ja Taulaniemen (2012, 17) mukaan yhtenä terveyskunnon osa-alueena täytyy huomioida myös aineenvaihdunta.

Kuviossa 1 on kuvattu UKK-instituutin malli terveysliikunnan vaikutuksista. Se mukailee terveysliikuntainstituutin (2012) ajatusta terveyskunnon neljästä eri ulottuvuudesta. UKK-instituutin mallissa terveyskunnon vaikutukset on sisäl-

lytetty ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, jossa eri ulottuvuudet ovat toiminnallisesti yhteydessä toisiinsa. Ihmisen psyykkinen olotila on terveyskunnon vaikutuksen alaisena, jolloin eri osa-alueet vaikuttavat siihen joko negatiivisesti tai positiivisesti. (Suni–Taulaniemi 2002.)



Kuvio 1: Terveysliikunnon vaikutukset (Suni – Taulaniemi 2002)

Säännöllinen liikunta tuottaa useita positiivisia terveysvaikutuksia. Etenkin erilaisten sairauksien, oireiden ja oireyhtymien hoidossa liikunnalla on todettu olevan parantava vaikutus. Liikuntaa voidaan käyttää myös tehokkaasti ehkäisemään tai kuntouttamaan sairauksia, oireita sekä oireyhtymiä. Esimerkiksi sepelvaltimotaudissa liikuntaa voidaan hyödyntää kaikkiin edellä mainittuihin esiintymiin ja sairauden vaiheisiin. (Booth–Chakravarthy–Gordon–Spangenburg 2002; Vuori 2010, 12-20.)

Pienimmätkin päivän aikana tapahtuvat liikunnalliset tehtävät aiheuttavat kehossa muutoksia, joihin osallistuu monia eri elinjärjestelmiä ketjuina. Ketju voi koostua esimerkiksi aivojen käskystä kävellä eteenpäin, jolloin keskushermoston kautta kulkeva sähköinen impulssi kulkee ääreishermoston kautta

lihaksiin, jotka supistuvat oikeassa järjestyksessä aiheuttaen nivelten ja luiden liikkeitä. Tällaisia elimistön rakenteiden ja toimintojen hetkellisiä tai pitkään jatkuvia muutoksia kutsutaan kuormitusvasteiksi. (Vuori 2011, 12–13.)

Erilaiset kuormitusvasteet aiheuttavat muutoksia kehossa. Mikäli kuormitusta tapahtuu riittävän usein ja voimakkaasti, pyrkii keho mukautumaan eli kehossa tapahtuu adaptaatiota. Tällöin tarkoituksenmukaisesta adaptaatiosta käytetään monesti termiä harjoitusvaikutus. Yleensä harjoitusvaikutusta pyritään saamaan aikaan summauttamalla kuormitusvasteet siten, että edellinen vaste on vielä olemassa täydellisenä tai osittain. Tämän vuoksi päivittäisellä, toistuvalla liikunnalla voidaan esimerkiksi pitää verenpainetta sopivalla tasolla. (Vuori 2011, 12–13; Van–Kay 2010, 16–17.)

Harjoitusvaikutuksen saavuttamiseksi eri elinjärjestelmissä, vaaditaan niiltä tavanomaista suurempaa kuormitusta eli fysiologista ylikuormitusta. Vähän liikkuvilla ihmisillä tällaisen vaikutuksen saaminen ei ole monesti kovin vaikeaa ja vähäiselläkin liikunnalla voidaan saada muutoksia elinjärjestelmiin. Koska keho adaptoituu muutoksiin suhteellisen nopeasti, on ylikuormituksen kynnystä vaikeampi saavuttaa liikuntaharrastuksen jatkuessa pidempään. Kynnysarvojen tunteminen on tärkeää, jotta kehittyminen olisi jatkuvaa. Mikäli kuormitusvasteiden suuruutta ei lisätä riittävästi säännöllisin väliajoin, ei kehossa tapahdu enää muutoksia. Tällöin liikunta vaikuttaa elinjärjestelmiin ylläpitävänä vaikutuksena. Mikäli muutoksia halutaan jatkossakin, on noudatettava asteittaisen lisäämisen eli progressiivisuuden periaatetta. (Vuori 2006, 40–44; Vuori 2011, 14.)

Toisaalta liikunnan harjoittelussa on selkeästi otettava huomioon eri ikäryhmät, liikkujien tausta ja mahdolliset erityistarpeet liikunnassa. Tutkimusten ja kokemusten perusteella on syntynyt hitaasti kiiruhtamisen eli verkkaisen etenemisen ajatus. Tärkeintä olisi löytää jokaiselle yksilölle optimaalinen harjoitusohjelma tai liikuntasuunnitelma, eikä niinkään puskea yksilöä kohti suorituskyvyn ylärajaa. (Vuori 2011, 17.)

4.2.1 Liikunnan vaikutus elinjärjestelmiin

Liikunnalla pyritään vaikuttamaan yhteistoiminnallisuuteen koko kehossa, jonka tärkeimpinä osina toimivat tuki- ja liikuntaelimistö, sydän- ja verenkiertoelimistö sekä hermosto. Aerobisella liikunnalla, joka tarkoittaa hapen avulla tapahtuvaa energiantuotantoa, voidaan kehittää ja edesauttaa etenkin sydämen, verenkierron ja keuhkojen toimintaa. Tällöin aerobinen liikunta vahvistaa sydänlihasta, minkä vuoksi muun muassa iskutilavuus kasvaa ja syketaajuus pienenee levossa. (Vuori 2011, 15; Van–Kay 2010, 16–17.) Aerobinen ja anaerobinen liikunta kehittävät täten kestävyyskuntoa. Kestävyys voidaan edelleen jakaa vauhtikestävyyteen, maksimikestävyyteen sekä nopeuskestävyyteen. Kestävyyskuntoa kehittäviä lajeja ovat muun muassa kävely, pyöräily, hiihto, uinti ja lenkkeily. (Terveysliikuntainstituutti 2012.)

Kestävyysharjoittelu kehittää keuhkojen toimintaa niin, että keuhkotuuletuksen määrä pienenee submaksimaalisessa suorituksessa ja on tehokkaampaa maksimaalisissa hapenottoa vaativissa suorituksissa. Veressä ja verenkierrossa on todettu myös tapahtuvan monia myönteisiä asioita. Verenpaine laskee, punasolut lisääntyvät veressä sekä hiussuonien määrä lisääntyy harjoitetuissa lihaksissa. (Vuori 2011, 15; Van–Kay 2010, 16–17.) Tämän lisäksi Hornsbyn ja Albrightin (2003) mukaan aerobinen harjoitus vähentää rasvojen määrää veressä, kasvattaa glukoositoleranssia ja insuliiniherkkyyttä sekä vähentää tätä kautta riskiä sairastua ateroskleroosiin ja aikuisiän diabetekseen.

Etenkin ikääntyvien ja työikäisten kohdalla tulisi liikunnalla pyrkiä vaikuttamaan myös hermoston toimintaan eli motorisen kunnon kehittämiseen. Motorinen kunto on keskeinen osa esimerkiksi kaatumisalttiuden minimoinnissa. Hermosto toimii kehon tietokoneena, joka välittää keskushermostosta viestejä ääreishermoston kautta lihaksiin. Tutkimusten valossa näyttää siltä, että ikääntyessä ihmisen hermostollinen toiminta heikkenee niin, että ennakoiva toiminta heikkenee. Tällöin hermosto käyttäytyy vain reagoivana toimijana tilanteissa, joissa vaaditaan esimerkiksi nopeita liikkeitä. Tähän vaikuttaa

myös havainnointielinten toiminnan heikkeneminen, jolloin erilaisiin tilanteisiin reagoimiseen käytetty aika kasvaa. Hermoston toimintaa voidaan kehittää monipuolisella liikunnalla koko eliniän ajan. Hyviä lajeja motorisen kunnon kehittämiseen ovat esimerkiksi tanssi, erilaiset luistelulajit, voimistelu sekä palloilulajit (Van–Kay A 2010, 17–18; Terveysliikuntainstituutti 2012.)

Hermosto ohjaa tuki- ja liikuntaelimistöä, jonka ylläpidolla on tärkeä merkitys terveyden edistämisessä kaikissa ikäluokissa. Tuki- ja liikuntaelimistön harjoittamisella voidaan helpottaa jokapäiväisten, arjessa tarvittavien taitojen ja liikkeiden suorittamista. Ikääntyessään ihminen vääjäämättä alkaa menettää lihasmassaa, jolloin lihakset rappeutuvat ja motoristen yksiköiden toiminta heikentyy (Van–Kay A 2010, 19). Tuki- ja liikuntaelimistön kunnon osa-alueet ovat lihasvoima, lihaskestävyys ja liikkuvuus. Lihasvoimaa sekä lihaskestävyyttä voidaan harjoitella monipuolisesti muun muassa kuntosaliharjoittelulla, voimistelulla ja erilaisilla jumpilla. Liikkuvuutta voidaan helposti harjoittaa esimerkiksi edellä mainittujen lajien ohessa tai spesifillä harjoittelulla joogassa tai pilateksessa. (Terveysliikuntainstituutti 2012.)

Lihaksiston harjoittamisesta on useita eri näkökulmia, etenkin ikääntyvän väestön kohdalla. Hazell, Kenno ja Jakobi (2007) toteavat tutkimuskatsauksessaan nopeusvoiman (räjähtävä voima) harjoittamisen merkityksen olevan suuri päivittäisistä askareista selviytymisessä. Tutkimukset osoittavat, että nopeusvoimaharjoittelulla oli tehokkaampi vaikutus esimerkiksi tuolilta nousuajoissa, tasapainossa ja askelnopeudessa verrattaessa hitaampiin voimaharjoitteisiin. Toisaalta perinteisellä, isommilla painoilla ja hitaammin tehdyillä liikkeillä suoritetulla voimaharjoittelulla oli tehokkaampi vaikutus henkilön voimatasoon.

Myös Suni ja Vasankari (2011, 42) toteavat, että nopeusvoima on olennainen harjoittelumuoto arjessa selviytymisessä. Nopeusvoiman harjoittamisella ihminen kykenee paremmin suoriutumaan äkkinäisistä liikkeistä, kuten liukastumisesta. Heidän mukaansa myös kestovoimalla on tärkeä merkitys päivittäisten askareiden suorittamisessa. Etenkin ryhdin ja selän lihasten kestä-

vyydellä on merkitys liikkumisessa väsymiseen. Mitä vahvempi selän lihaksisto on, sitä paremmin ihminen jaksaa kannatella itseään liikkuessaan.

Ihmisellä on noin 600 lihasta, joiden toiminta on monissa eri arjen askareissa yhteistoiminnallista. Jotta keho toimii liikkeissä sulavasti ja ryhdikkäästi on pyrittävä saavuttamaan hyvä lihastasapaino. Lihakset ovat epätasapainossa silloin, kun esimerkiksi jotkin tukilihaksista ovat surkastuneet tai heikentyneet ja liikuttajalihakset ovat muuttuneet kireiksi. Tällaisissa tilanteissa monet nivelet voivat kipeytyä. Etenkin selän ja niskan alue ovat alttiita epätasapainosta aiheutuville kiputiloille. (Terveysliikuntainstituutti 2012.)

Luuston kunnon ylläpidosta on hyvä huolehtia koko ihmisen eliniän ajan. Se on myös yleensä kohtalaisen tehokasta, sillä liikunnan vaikutusten palautuvuus on hitainta juuri luustossa. Esimerkiksi insuliinin määrä veressä palautuu jo päivissä liikuntasuoritusten loputtua, kun taas luustossa palautuminen voi kestää kuukausia, jopa vuosia riippuen liikunnan laadusta ja määrästä. Yleisesti kohtalaisen kuormituksen riittävyys eri elimissä syntyy monipuolisella liikunnalla. Luuston kehittäminen on kuitenkin tässä asiassa hieman poikkeuksellista, sillä lihakset ja nivelet vaimentavat luihin kohdistuvaa voimaa niin voimakkaasti, että tavanomaisilla liikuntatavoilla on vaikea saada tarvittavaa kuormitusta luuston vahvistamiseksi. Luiden vahvistaminen vaatii kovia kuormia, jolloin niiden terveysvaikutusten saavuttaminen etenkin iäkkäillä ihmisillä on vaikeaa ja voi olla jopa terveydelle haitallista. Sopivia lajeja luuston vahvistamiselle ovat esimerkiksi pallopelit, tanssi, aerobic, voimistelu sekä lihaskuntoharjoittelu. (Vuori 2011, 16–17; Terveysliikuntainstituutti 2012.)

4.2.2 Liikunnan psyykkiset ja sosiaaliset vaikutukset hyvinvointiin

Mielenterveys on koko elämän ajan muovautuva hyvinvoinnin, terveyden ja toimintakyvyn perusta. Siihen vaikuttavat yksilölliset (esim. identiteetti, sopeutumiskyky ja itseluottamus), sosiaaliset ja vuorovaikutukselliset (koulu, perhe ja työ), yhteiskunnan rakenteelliset (palvelut ja yhteiskuntapolitiikka), kulttuurilliset (esim. yhteiskunnalliset arvot) sekä biologiset tekijät. Edellä mainitut tekijät voivat vaikuttaa yksilön mielenterveyteen joko positiivisesti tai

negatiivisesti. Mielenterveyteen liittyviä taitoja voidaan oppia ja opettaa. Liikuntaa voidaan tutkimusten perusteella käyttää tehokkaasti mielenterveyden hallinnassa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011.)

Useat tutkimukset osoittavat, että fyysisen aktiivisuuden lisäämisellä voidaan vaikuttaa positiivisesti mielenterveyteen. Liikunnalla voidaan vaikuttaa kokonaisvaltaisesti elämänlaatuun, joka on tutkimuksissa osoittanut koehenkilöillä paremman toimintakyvyn ja sitä kautta mielentilan kohennusta. (Penedo – Dahn 2005, 189–193.) Tämän lisäksi liikunnalla on todettu olevan huomattavia hyötyjä muun muassa ahdistuksen, masennuksen ja syömishäriöiden hoidossa (Stathopoulou – Powers – Berry – Smits – Otto 2006, 179–193). Toisaalta on huomioitava, että esimerkiksi masennusta sairastavia henkilöitä hoidetaan monesti myös muillakin tavoin kuin liikunnalla, joten tutkimustulokset joita liikunnan hyödyistä on saatu, eivät ole kiistattomia. Tämän vuoksi lisätutkimuksia kaivataan edelleen. (Weinberg – Gould 2011, 398–399.)

Työssä masentumista, stressiä ja työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä tehokkaasti kokonaisvaltaisella elämänhallinnalla ja hyvinvoinnin huomioimisella. Muiden hyvien työkalujen ja käytänteiden lisäksi työpaikoilla tulisi painottaa henkisen tasapainon merkitystä työssä ja muilla elämänalueilla. Työstä palautuminen on tärkeä osa tämän tasapainon säilyttämistä. Kuten edellä on mainittu, tutkimukset osoittavat, että liikunnalla voidaan tehokkaasti ehkäistä työssä koettuja sairauksia ja oireita. Liikunnasta työntekijä voi saada työn ulkopuolista elämänsisältöä, joka vie ajatuksia pois mahdollisesti stressaavasta työstä. (Työterveyslaitos 2013.) Oikein sovellettu liikunta edistää siis yleistä hyvinvointia, minkä ansioista keho käyttäytyy normaalisti. Istumatyö, yksitoikkoiset työsuoritukset ja stressi voivat aiheuttaa jännitteitä kehossa ja kipuja, jotka edelleen aiheuttavat muun muassa stressin lisääntymistä työssä. (Weinberg – Gould 2011, 398–412.)

Liikunta ja urheilu voivat olla myös epäedullinen tekijä mielenterveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Liiallinen harjoittelu voi aiheuttaa ylikuormitusta, burnoutia ja kulumista siinä missä työkin. Myös loukkaantumiset liikunnassa

ja urheilussa voivat aiheuttaa ylimääräistä stressiä. Liikunnallinen addiktio voi aiheuttaa sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Liikunnasta voi tulla elämää liian hallitseva tekijä, jolloin se voi vaikuttaa negatiivisesti kotiin, työhön ja muuhun elämään. (Weinberg – Gould 2011, 398–495.) Tämän vuoksi liikunnan tulee olla oikein sovellettua ja yksilöllisesti kohdennettua vastaamaan juuri yksilön henkilökohtaisia tarpeita.

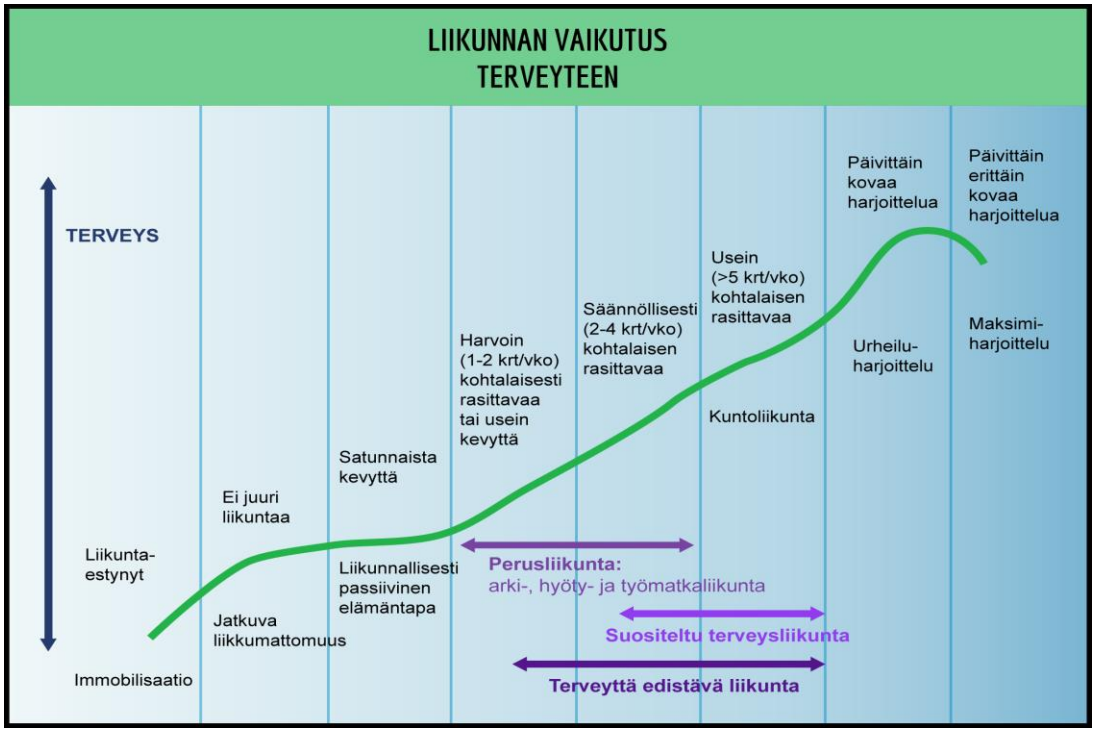
Liikuntaa ja urheilua voidaan käyttää apuna yhteistyötaitojen, sosiaalisten suhteiden ja ryhmädynamiikan kehittämisessä. Ryhmän koheesiota voidaan parantaa muun muassa yhteistyötä vaativilla fyysisillä aktiviteeteilla, peleillä ja leikeillä. Työssä kommunikointiin voidaan käyttää haastaviakin ongelmanratkaisua vaativia tilanteita, joissa ihmiset joutuvat käyttämään erilaisia kommunikoinnin tapoja ratkaisemaan ongelmia. Weinbergin ja Gouldin (2011) mukaan toimiva kommunikointi vaatii paljon työtä ja yritteliäisyyttä. Esimerkiksi liikunnalliset suoritukset, jossa vaaditaan joukkueen yhteistoiminnallisuutta kehittävät sosiaalisen kohtaamisen taitoja, joita voidaan hyödyntää tehokkaasti työelämän eri osa-alueilla. (Gould – Weinberg 2011, 159–246.)

4.3 Terveysliikuntasuositukset

Terveysliikunta määritellään sellaiseksi liikunnaksi, jonka on osoitettu edistävän fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista terveyttä, ja joka sisältää edistäviä vaikutuksia sekä hyvin vähän haittoja tai riskejä. Jotta terveyttä edistäviä vaikutuksia saadaan aikaan, tulee terveysliikuntaa harjoittaa riittävän usein. Terveysliikuntaa on usein sellainenkin liikunta, jota ei välttämättä harjoiteta juuri terveyden edistämisen takia. (Suni – Husu 2012, 18; Vuori 2006, 38–39.)

Terveysliikuntasuositukset perustuvat asiantuntijoiden näkemykseen liikunnan ja terveyden välisistä annos-vaste-suhteista. Liikunnan annos määräytyy esimerkiksi sen keston, kuormittavuuden ja liikuntamuodon mukaan. Vastemuuttujia puolestaan ovat muun muassa ei-tarttuvien tautien esiintyvyys, ilmaantuvuus ja kuolleisuus, kyseisten tautien riskitekijät sekä tuki- ja liikuntaelimistön sekä hengitys ja verenkiertoelimistön toimintakyky. Annos-vaste suhde osoittaa liikunnan määrän ja terveysmuuttujan välisen riippuvuussuh-

teen. Terveysliikuntasuosituksia tehtäessä asiantuntijat huomioivat yhtä aikaa erilaisia terveyden vastemuuttujia ja tekevät niiden perusteella yhden yleistettävissä olevan suosituksen terveysliikunnasta. Suurimman painoarvon saavat kansanterveydellisesti keskeiset sairaudet, joilla on myös yleensä vahva tutkimusnäyttö. (Oja 2012, 58; Suni – Husu 2012, 35.)



Kuvio 2: Liikunnan vaikutus terveyteen (Peda.net)

Terveysliikunnan vaikutuksen alue on laaja (Kuvio 2.). Sen vaikutus alkaa arkiaktiivisuudesta, joka käsittää esimerkiksi työmatkaliikunnan ja ulottuu aina kilpaurheiluharjoitteluun asti. Suositusten mukaan terveysliikunnan tulisi olla kuormittavuudeltaan kohtalaista ja lähes päivittäin toistuvaa. Terveysliikunta voidaan nähdä esimerkiksi osana kuntoliikuntaa ja päinvastoin. Eri termeillä pyritäänkin osoittamaan liikunnan tavoitteita ja sisältöjä, ja niitä voidaan käyttää edistettäessä tiettyihin tavoitteisiin tähtäävää ja eri kohderyhmille suunnattua liikuntaa. Terveysliikunta -termillä voidaan tehokkaasti viestiä suunnittelijoille ja päätöksentekijöille, että liikunnalla on saavutettavissa terveydellisiä hyötyjä ja siihen tarvitaan oikein soveltuvaa liikuntaa. (Aura–Sahi 2006, 37–40.)

Kuvio 3: UKK-instituutin liikuntapiirakka (UKK-instituutti 2013)

UKK-instituutin liikuntapiirakka (Kuvio 3.) kiteyttää terveysliikuntasuositukset 18–64-vuotiaille. Sen tarkoituksena on esittää suositukset helposti ja ymmärrettävästi, jotta sitä voidaan käyttää esimerkiksi liikuntaneuvonnan apuvälineenä. Aikuisten terveysliikuntasuositukset pyrkivät kehittämään tai ylläpitämään kaikkia terveyskunnon osa-alueita. Suositusten mukaan kestävyyskuntoa tulisi parantaa liikkumalla useana päivänä viikossa vähintään kaksi ja puoli tuntia reippaasti tai puolitoista tuntia rasittavasti. UKK-instituutin (2013) mukaan kestävyysliikunnan lisäksi tarvitaan lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävää liikuntaa vähintään kaksi kertaa viikossa. Lihaskuntoa edistävillä harjoitteilla tulisi pyrkiä rasittamaan etenkin kehon suuria lihasryhmiä. (Suni – Husu, 35–36.)

Nykyiset terveysliikuntasuositukset pohjautuvat osittain Yhdysvaltain terveysministeriön laatimiin suosituksiin, joilla pyritään pienentämään kansanterveydellisesti yleisimpien sairauksien riskiä sekä kehittämään terveyskuntoa.

Suomalaiset terveysliikuntasuositukset on päivitetty Yhdysvaltain sosiaali- ja terveysministeriön yleissuositusten perusteella vuonna 2008. (Husu ym. 2010, 17.) Kyseisten suositusten lähtökohdissa näkyy selkeitä samankaltaisuuksia Suomen kansanterveysongelmien kanssa, minkä vuoksi meillä on pyritty suosituksilla vaikuttamaan kaikkiin terveyskunnon eri ulottuvuuksiin samalla tavoin kuin siellä. Molempien maiden terveysliikuntasuositusten pohjana on käytetty American College of Sports Medicine (ACSM) ja American Heart Association (AHA) -järjestöjen suosituksia. (U.S. Department of Health and Human Services 2008.)

5 HENKILÖSTÖLIIKUNNAN TUKEMINEN TYÖPAIKOILLA

5.1 Laajuus ja trendi

Suomen Kuntoliikuntaliitto ry on vuodesta 2002 lähtien tehnyt vuosittaista selvitystyötä siitä, missä määrin työpaikoilla tuetaan henkilöstön liikuntaa. Selvityksissä on aina huomioitu sekä työnantajat että työntekijät. Tämän vuoksi myös omassa tutkimuksessani tehtävä kysely pohjautuu osittain edellä mainittuun barometriin ja sen kysymyspatteristoon, jotta tulokset olisivat mahdollisimman hyvin vertailukelpoisia. (Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2012.) Suositukseni TYHY-toiminnan suunnittelun avuksi perustuu kyseiseen selvitykseen, koska se läpivalaisee kattavasti suomalaisen yritysmaailman käytänteitä henkilöstöliikunnasta.

Suomen Kuntoliikuntaliiton (2012) tekemän tutkimuksen mukaan valtaosassa toimipaikoista (83 %) tuettiin henkilöstön liikuntaharrastuksia. Kuudes osassa (17 %) ei liikuntaharrastusta tuettu mitenkään. Tutkimuksessa ilmeni myös, että työyhteisön koolla oli merkitys liikunnan tuen määrään. Käytännössä kaikissa suurissa työyhteisöissä liikuntaharrastuksia tuettiin jollain tavoin. Kyselyvuosien 2002–2012 välillä tehdyissä tutkimuksissa ilmenee, ettei työpaikan liikuntaharrastuksien tuki ole muuttunut käytännössä ollenkaan (2002 81 % ja 2012 83 %). Kahden prosenttiyksikön ero tutkimusten välillä johtuu Kuntoliikuntaliiton (2012) mukaan sattumasta.

Samassa selvityksessä kysyttiin henkilöstön liikuntaa tukevilta yrityksiltä, missä määrin ne uskovat henkilöstöliikunnan tukemisen edistävän eri asioita työpaikalla. Keskeisimmät perustelut olivat työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen sekä henkilöstön työhyvinvoinnin paraneminen. Muitakin perusteluita löytyi, mutta pääasiallinen johtopäätös on se, että henkilöstöliikunnan tukemisella saavutetaan monia positiivisia vaikutuksia. (Suomen Kuntoliikuntaliitto 2012.)

Oman työni kannalta on myös tärkeä tietää, minkälaisia palveluita ja tukimuotoja sekä työmatkaliikunnan tukea suomalaisissa yrityksissä yleisesti käyte-

tään ja kuinka riittäviksi ne on koettu. 2012 tehdyn tutkimuksen mukaan itse järjestetyt liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät ja henkilöstön kilpailut olivat yleisin tukimuoto (72 %). Liikuntasetelit ovat myös yleinen käytäntö suurimmassa osassa yrityksistä (67 %). Liikuntaseteleiden käyttöönotto oli myös Lapin ammattikorkeakoulun ensimmäisiä työhyvinvoinnin linjauksia. Se oli myös ainut henkilöstöliikuntaa tukeva alustava päätös. Myös yksilön omien liikuntaharrastusten tukeminen (62 %) oli yleisimpien tukimuotojen piirissä Kuntoliikuntaliikuntaliiton (2012) tutkimuksessa. Yksilöllisellä tuella tarkoitetaan sitä, että yksilö hakeutuu itse haluamansa liikuntaharrastuksen pariin, jolloin työnantaja osallistuu harrastuksen kustannuksiin joko kokonaan tai osittain.

Merkillepantavaa tutkimuksessa oli, että tutkimusvuonna 2003 näytti siltä, että tukimuodot olivat monipuolistumassa. Vuosien 2003 ja 2007 välisenä aikana tukimuodot olivat kuitenkin vähentyneet merkittävästi ja keskittyneet tiettyihin tukimuotoihin. Liikuntasetelit ja itse järjestetyt liikuntapäivät ovat yleistyneet vuodesta 2009 lähtien ja esimerkiksi perinteinen puulaakitoiminta on vähentynyt huomattavasti (2009 42 % ja 2012 27 %). Vuoden 2007 jälkeen karsintaa ei ole merkittävästi tapahtunut. Enemmistössä työpaikoista on käytössä kolme erilaista liikunnan tukimuotoa tai -palvelua.

Työmatkaliikunta ymmärretään tärkeänä hyötyliikunnan muotona etenkin terveysliikuntasuositusten täyttymisen kannalta. Tutkimuksen mukaan lähes kaikilla työpaikoilla oli tukipalveluita työmatkaliikkujien käytössä. Pukuhuoneita ja suihkutilat löytyivät n. 90 %:lta yrityksistä. Polkupyörien säilytyspaikka löytyi lähes 80 %:lta ja kuivaushuone kolmasosalta yrityksistä. Vain 3 % yrityksistä ilmoitti, ettei heillä ollut käytössä mitään edellä mainituista työmatkaliikuntaa tukevista palveluista. (Suomen Kuntoliikuntaliitto 2012.)

Kuntoliikuntaliiton tutkimuksessa (2012) kysyttiin työnantajilta ja henkilöstöiltä, mitkä ovat tärkeimmät henkilöstön fyysistä aktiivisuutta edistävät liikuntamuodot ja -lajit. Kysymys esitettiin avoimena ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. Yli puolet (57 %) ilmoitti kuntokeskusliikunnan (kuntosali, jumpat, aero-

bic jne.) tärkeimmäksi henkilöstöliikunnan tueksi. Yli kolmasosa ilmoitti yleisen tuen kuten kävely, lenkkeily, työmatka- ja arkiliikunta ja hieronta. Uinti (34 %) oli myös yleisimpien tukimuotojen piirissä. 17 % vastanneista ei osannut kertoa kantaansa kysymykseen.

Työni kannalta mielenkiintoinen tulos Kuntoliikuntaliiton (2012) tutkimuksessa liittyy henkilöstöliikunnan resursoinnin päätöksentekoon. Tutkimuksesta selviää, että 90 %:ssa yrityksistä päätökset henkilöstöliikunnan resursoinnista tekee ylin johto. Suurissa yrityksissä sama luku on 56 %. Kaikkien yritysten osalta henkilöstöhallinto on alle viidesosassa (18 %) mukana päätöksen teossa. Kyselyn perusteella neljäsosa vastaajista arvioi henkilöstöhallinnon ohjaavan liikuntapalveluiden kehittymistä tulevaisuudessa. Investointien määrä henkilöstön liikuntaan on ollut selkeässä kasvussa koko tutkimusajan (2002–2012). Viimeisen kahden ja puolen vuoden aikana kasvu on ollut neljäntoista prosentin luokkaa. Vuonna 2012 yritykset käyttivät henkilöstöliikunnan investointiin keskimäärin 197 €/henkilö. (Suomen Kuntoliikuntaliitto 2012.)

5.2 Henkilöstöliikunnan hyödyt

Liikunnan lisäämisellä on huomattavia positiivisia terveysvaikutuksia työikäisten hyvinvointiin työelämässä. Hyvän työkyvyn ja liikunnallisen elämäntavan omaavat työntekijät ovat tehokkaampia ja käyttävät keskimäärin 3,8 sairauspäivää vähemmän kuin liikunnallisesti passiiviset henkilöt. Yli 60-vuotiaiden kohdalla passiiviset henkilöt käyttävät jopa seitsemän sairauspäivää enemmän vuodessa kuin kuntoliikuntaa harrastavat. Tämän kuntoliikuntaliiton tekemän poikkileikkaustutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että henkilöstön liikunta-aktiivisuuden lisäämisellä voidaan saavuttaa taloudellisia hyötyjä. (Aura 2006, 154–155.)

Taloudellisista hyödyistä nauttivat yritysten lisäksi myös Suomen valtio ja kunnat. Mikäli työpaikoilla onnistutaan kannustamaan henkilöstö liikunnalliseen elämäntapaan, purkautuu samalla iso osa väestön ikääntymisen ja epäterveiden elämäntapojen synnyttämästä paineesta sosiaali- ja terveysmenoja

kohtaan. Hyvinvointivaltion palvelutaso on paljolti kiinni veropohjasta, jonka työtä tekevät ihmiset luovat. Tämän vuoksi taloudellisia hyötyjä tarkastellessa tulee katseen olla myös valtakunnallisessa hyvinvoinnissa. (Suominen 2006, 11–12.)

Liikunnallisuus vaikuttaa positiviisesti myös työntekijän subjektiiviseen kuvaan omasta työkyvystä. Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan kuntoliikkujien ja terveysliikkujien arviot omasta työkyvystään ovat paremmat kuin passiivisen elämäntavan omaavilla. Näillä arvioilla voidaan osittain ennustaa ennenaikaiseen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä, sillä hyväksi koetulla työkyvyllä on todettu olevan työuraa pidentävä vaikutus. Auran (2006) mukaan työpaikkaliikunnan ja työpaikan tukeman liikunnan panos/tuottossuhde voidaan arvioida olevan 3–4-kertainen, kun laskuperusteena käytetään sairauspoissaoloista ja työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvien kustannusten säästöjä. (Aura 2006, 155–157.)

5.3 Henkilöstöliikunnan järjestäminen ja muodot

Auran (2007) mukaan henkilöstöliikunnan järjestämisen pohjana tulee olla vahva halu toteuttaa hyvinvointia ja terveyttä edistävää liikuntaa luotujen tavoitteiden pohjalta. Tavoitteiden mukaisen toteutuksen pohjana ovat muun muassa riittävän kova ohjausryhmä, yhdessä luodut pelisäännöt, riittävät resurssit, tavoitteiden mukainen toimintasuunnitelma sekä seuranta ja kehittäminen.

Auran (2006) mukaan yrityksen liikuntasuunnitelmassa kirjataan ne liikuntamahdollisuudet, joita yritys työntekijöilleen tarjoaa. Kokemusten ja hyvien käytänteiden mukaan esimerkiksi vuosisuunnitelman sisällön tulee olla kuitenkin paljon perusteellisempi. Hyvä suunnitelma toimii myös tärkeänä arvioinnin välineenä. Tärkeää on, että liikunnan asema ”betonoidaan” yrityksen henkilöstöstrategiaan. Tämän lisäksi yhteistyön eri toimijoiden välillä (esimiehet, työterveyshuolto, koulutusvastaavat, työntekijät yms.) tulee olla selvillä ja kirjattuna suunnitelmaan. Tehokkaan liikuntastrategian perustana on myös tiedottaminen. Tietoa palveluista ei ole koskaan liikaa ja siksi palveluiden nä-

kyvyys kannattaa varmistaa erilaisilla henkilöstöviestinnän keinoilla. (Aura 2006, 159–160.)

Muuallakin kuin Suomessa on herätty työelämän fyysisen aktiivisuuden vähenemiseen. Vuonna 2008 Yhdysvaltojen liittovaltion hallitus julkaisi ensimmäisen kansallisen ohjeistuksen fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi työpaikoilla. ”Steps to Wellness: A Guide to Implementing the 2008 Physical Activity Guidelines for Americans” on selkeä seitsenportaisen “askel askeleelta” -ohje minkä tahansa yrityksen henkilöstön fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen. Se pohjautuu samanlaisiin tutkimustuloksiin ja havaintoihin, joita esimerkiksi Suomessa on saatu. Se perustuu ajatukseen, että hyvinvointikulttuurin rakentamisella työpaikoilla voidaan saavuttaa huomattavaa taloudellista sekä yksilökohtaista kehitystä (National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion 2012, 2.)

5.4 Liikuntaan aktivoiminen

Liikunnan lisääminen on helppoa niiden keskuudessa, jotka ovat omaksuneet sen osaksi jokapäiväistä elämää. Haastavinta on aktivoida liikuntaa vieroksuvia ja passiivisia henkilöitä kohti liikunnallista elämäntapaa, kun taas liikunnallisesti aktiivisia henkilöitä tulisi tukea lähinnä liikunnan laadun rikastamisessa. Liikuntasuunnitelman laatimisessa tulee huolehtia sen pitkäjänteisyydestä. Elämäntapojen muuttaminen vaatii aina ponnisteluja ja itsekuria, minkä vuoksi tärkeintä on lähteä liikkeelle rauhallisesti, jotta innostus elämäntapojen muuttamiseen ei lopahda. Ulkopuolinen jatkuva tuki on monesti yksi tärkeimmistä tekijöistä, joita juuri työyhteisö voi työntekijälleen tarjota. (Huuska – Aura 2006, 124–125.)

Suunnittelun alkuvaiheissa tehdään usein se virhe, ettei liikunnan kohderyhmää huomioida riittävästi, eikä kohderyhmää kuunnella suunniteltaessa liikuntaa. Decin ja Ryan (2000) mukaan autonomian tunne lisää motivaatiota, joka on yksi kolmesta motivaation perustarpeista. Suunnittelussa autonomiaa pystytään lisäämään liikunnallisten mieltymysten ja tarpeiden kuuntelemisella. Muutoin liikuntaan aktivoiminen muuttuu helposti ulkoiseksi aktivoinniksi,

jolloin motivoituminen liikuntaan voi olla hankalaa. Toimintatavoista riippuen motivaation selvittämiseen voidaan käyttää esimerkiksi työterveyshuoltoa, liikuntapalveluiden tuottajaa, esimiestä tai kannustavaa liikuntayhdyshenkilöä. Liikuntaan aktivointiprosessi tulee nähdä tärkeänä osana Tyhy-suunnitelmaa. (Huuska – Aura 2006, 124–132.)

Liikunnallisesti passiivisille henkilöille tulee tarjota liikuntapalveluita, jotka kohtaavat yksilön tarpeet. Vaikka liikuntaa tuettaisiinkin yksilölähtöisesti, ei tule unohtaa ryhmän tukea. Sopivan kuntotason omaavan ryhmän tuki ja esimerkiksi palautetapaamista saadut kokemukset lisäävät liikuntaan innostumista. (Huuska – Aura 2006, 124–132.) Nämä tekijät lisäävät yhteenkuuluvuutta joka on Decin ja Ryan (2000) mukaan toinen motivaation perustarpeista. Yhteisissä tapaamisissa voidaan vaihtaa ajatuksia ja antaa eväitä jatkoon. Liikuntaa ei saa tyrkyttää, vaan ihminen tulee aina nähdä aktiivisena tiedon prosessoijana, joka motivoituu itselleen tärkeistä asioista. Olennaista on tuottaa tarvittavaa informaatiota, jolloin ihminen voi omien tarpeidensa mukaan innostua oman terveytensä edistämisestä. Tällaisen informaation tuottamiseksi voidaan käyttää apuna esimerkiksi kuntotestausta, jolla sekä organisaatio ja yksilö saa tiedon missä mennään. (Huuska – Aura 2006, 124–132.) Tieto lisää yksilön koettua tunnetta pätevyydestä, joka on Decin ja Ryan (2000) mukaan motivaation kolmas perustarve.

Sunin ja Taulaniemen (2012) mukaan oikein soveltuvilla kuntotestausteilla voidaan arvioida terveyskunnon osa-alueita suhteessa väestö- ja terveysnormeihin, asettaa tavoitteita ja suunnitella realistinen yksilöllinen liikuntaohjelma tukemaan yksilön motivoitumista liikuntaan. Fyysisen aktiivisuuden ja kunnon arviointi sekä seuranta ovatkin nousseet viimevuosina keskeisiksi asioiksi väestön terveyden edistämisessä.

6 ASIAKASANALYYSI KYSELYTUTKIMUKSELLA

6.1 Kyselytutkimuksen tarkoitus ja otanta

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten Lapin ammattikorkeakoulun henkilökunta odottaa uuden työnantajan tukevan terveyttä edistävää liikuntaa työpaikalla ja sen ulkopuolella. Samalla selvitettiin henkilöstön liikunnan määrää ja laatua sekä työmatkaliikunnan muotoja ja määrää. Kysely (Liite 1) toimii toiminnallisen työn tiedonkeruumenetelmänä yhdessä muiden valtakunnallisten ja kansainvälisten tutkimustulosten kanssa. Kysymyksiin oli sisällytetty valmiita vaihtoehtoja, mutta myös vapaat vastaukset olivat mahdollisia. Rajoituksia ideoille ja toiveille ei ollut, koska tutkimuksen näkökulmasta katsottuna kaikki mielipiteet olivat erittäin arvokkaita, vaikka ne eivät olisikaan toteutuskelpoisia.

Tutkimuksen otanta oli koko Lapin ammattikorkeakoulun henkilöstö keväällä 2014. Kysely lähetettiin koko henkilöstölle, jotta saataisiin mahdollisimman kattava kuva henkilöstön mielipiteistä ja sen hetkisestä liikunnan harrastuneisuudesta. Kysely lähetettiin kaikkiaan 571 henkilölle, joka kyselyn vastausaikana kattoi koko Lapin AMK:n henkilöstön. Kyselyn vastausprosentiksi saatiin 41,2 % (N=235), mitä voidaan pitää tulosten analysoinnissa luotettavana tuloksena. Vastanneista miehiä oli 37 % (N=87) ja naisia 63 % (N=148). Kemi-Tornion ja Rovaniemen kampusten vastaajamäärissä ei ollut huomattavaa eroa. Kysely toimi myös herätteenä henkilöstölle. Se viestitti henkilöstölle organisaation aikeista ja tavoitteista luoda tavoitteellista terveys- ja kuntoliikuntaa työnantajan tukemana.

6.2 Mittarin luominen

Kyselytutkimuksen mittarin luominen aloitettiin teoriasta, eli siitä mitä jo tiedettiin tai oletettiin tiedettävän tutkittavasta ilmiöstä. Tässä tutkimuksessa mittarin luomisessa käytettiin osittain kuntoliikuntaliiton (2012) pitkäaikaismittauksiin käytettyä kyselyä, jotta tutkimuksen tulokset olisivat kansallisesti vertailukelpoisia. Metsämuurosen (2003) mukaan valmiiden mittareiden käyttö

on perusteltua ja kannattavaa, koska mittari on yleensä testattu isoilla ihmismäärillä ja sen luotettavuus on tutkittu ja kuvattu. (Metsämuuronen 2003, 36–37.)

Tutkimusta varten luotiin kyselykaavake (Liite 1), joka muodostui kolmesta osiosta. Ensimmäisessä osiossa kysyttiin taustatietoja muun muassa työnkuvasta sekä työmatkasta käyttäen suhdeasteikkoa. Liikunnan määrän ja laadun mittaamiseksi käytettiin spesifejä kysymyksiä liittyen työmatkaliikuntaan. Kahdella kysymyksellä selvitettiin 1) työmatkan pituus ja 2) miten työmatka kuljetaan.

Toisessa osiossa kysyttiin liikunnan harrastamisen määrää sekä laatua. Harrastamisen määrää mitattiin suhdeasteikoilla ja laatua laatueroasteikolla. Liikuntaharrastuksen laatua mitattiin kysymällä sen luonnetta. Vastausvaihtoehtoja oli neljä. Jotta luonteen kuvaaminen olisi mahdollisimman tarkkaa, vastaaja sai valita useamman vastausvaihtoehdon. Liikunnan harrastamisen mittaamisessa kysyttiin myös liikunta- ja kulttuuriseteleiden käyttöä. Kyselyssä tiedusteltiin henkilöstöltä liikunta ja kulttuuriseteleiden käytön määristä ja käyttö tavoista kysymällä: 1) Käytätkö liikunta- ja kulttuuriseteleitä ja 2) Jos käytät liikunta- ja kulttuuriseteleitä, niin mihin tarkoitukseen.

Kyselyn kolmannessa osiossa kysyttiin mielipiteitä henkilöstöliikunnan merkityksestä, tarpeellisuudesta ja tavoitteista. Osion mittaamisessa käytettiin 5-portaista Likert -asteikkoa sekä luokitteluasteikkoa. Likert -asteikkoa käytetään mittareissa, joissa henkilö arvioi itse omaa käsitystään väitteen tai kysymyksen sisällöstä. (Metsämuuronen 2003, 36–42.). Kysymyksissä käytettiin paljon valmiita vastausvaihtoehtoja, jotka poimittiin kansallisesta henkilöstöliikuntabarometristä (Suomen Kuntoliikuntaliitto 2012.) Tämän lisäksi useissa mielipidekysymyksissä käytettiin avointa vastausvaihtoehtoa, jotta kaikki mahdolliset ideat saatiin kirjattua.

Kyselykaavake esitestattiin kymmenellä henkilöllä. Tämän lisäksi kyselykaavake lähetettiin työn tilaajalle arvioitavaksi ja muokattavaksi, jonka jälkeen se

hyväksyttiin tutkimukseen. Kyselyssä käytetyt kysymykset luotiin niin, että vastaajien anonymiteetti säilyy.

6.3 Tulosten analysointi

Kyselyn tuloksia analysoitiin Webropol -ohjelman avulla ja niitä verrattiin aikaisempiin muiden tahojen tekemiin liikuntabarometreihin ja tuloksiin. Esimerkiksi kuntoliikuntaliiton pitkittäistutkimuksissa on saatu tarkkoja tietoja siitä, kuinka paljon ja millä tavoin liikuntaa tuetaan työpaikoilla (Aura 2006, 154–157). Tiedon synteesin ja oman asiantuntijuuden tuloksena Lapin AMK luo syksyllä 2014 muun muassa suunnitelman TYHY –toiminnalle. Lopullisena tavoitteena on tarkastella ja arvioida TYHY -suunnitelmaa henkilöstöliikunnan näkökulmasta.

Kyselytulosten analysoinnissa tarkasteltiin tuloksia sekä määrällisesti että laadullisesti, sillä kysely piti sisällään sekä avoimia että suljettuja vastausvaihtoehtoja. Määrällisessä analysoinnissa tuloksia tarkasteltiin prosenttijakaumien avulla. Kyselytutkimus toimi toiminnallisen työn aineistonkeruumenetelmänä, jonka vuoksi tulosjoukkojen välisiä merkitsevyyksiä ei ollut tarpeellista tutkia. Avoimet vastausvaihtoehdot huomioitiin kysymysten tuloksia tarkastellessa erillisinä vastauksina.

Liikunnan harrastamisen määrää ja laatua tarkasteltiin työn tilaajan toivomuksesta sukupuolen, iän ja kampusten välillä, jotta kehitystyötä tehdessä voitiin tarkastella eri kohderyhmiä. Eri kohderyhmien vertailun pohjalta pystyttiin kehittämään yksilön tarpeita vastaavia liikuntapalveluita.

6.4 Tulokset

6.4.1 Työmatkaliikunta

Reilulla kolmanneksella vastanneista (37,5 %) työmatkan pituus oli 2-5 km. Neljäksellä vastanneista (25,1 %) matkaa oli yli 10 km ja hieman yli viiden-

neksellä (22 %) 6-10 km. Alle 2 km työmatkaa oli 15,7 %:lla vastanneista. Vastaajista suurin osa 66,8 % kertoi kulkevansa töihin autolla tai julkisella kulkuneuvolla, 13,2 % pyörällä ja 10,6 % kävellen. Tämän lisäksi miltei kymmenys (9,4 %) vastanneista kertoi liikkuvansa vaihtelevasti kaikilla kulkuvälineillä.

Vertailtaessa kampusten välisiä eroja työmatkan pituudessa ja tavoissa havaittiin, että sekä Rovaniemen (53,91 %) että Kemi-Tornion (52,04 %) henkilöstön työmatkat olivat hieman yli puolelle henkilöstöstä 5 km tai alle sen. 27,4 % Rovaniemen kampuksen työntekijöistä, joilla työmatka oli 5 km tai alle, liikkuivat sen joko kävellen tai pyörällä. Vastaavasti Kemi-Tornion kampuksella saman työmatkan omaavat liikkuivat työmatkan 19,6 prosenttisesti joko kävellen tai pyörällä.

6.4.2 Liikunnan harrastamisen määrä ja laatu

Kyselyyn vastanneista miltei puolet (47,7 %) kertoi harrastavansa liikuntaa 2-3 kertaa viikossa. Vähintään neljä kertaa viikossa liikuntaa harrastavien määrä oli 37,9 %. Vain alle 13 % vastanneista kertoi harrastavansa liikuntaa kerran viikossa tai harvemmin. Sukupuolten välisiä eroja tarkastellessa voidaan huomata, että naisista suurin osa (53,3 %) harrastaa liikuntaa 2-3 kertaa viikossa, kun taas miehissä määrät jakaantuvat tasan 2-3 kertaa viikossa (41,4 %) harrastavien ja vähintään 4 kertaa viikossa (41,4 %) harrastavien kesken.

Taulukko 1: Liikunnan harrastamisen määrä iän ja sukupuolen mukaan

	Sukupuoli, Ikä									
	Mies, 18-30 (N=14)	**Mies, 31-40 (N=30)**	**Mies, 41-50 (N=19)**	**Mies, 51-60 (N=21)**	**Mies, 61-> (N=3)**	**Nainen, 18-30 (N=11)**	**Nainen, 31-40 (N=27)**	**Nainen, 41-50 (N=44)**	**Nainen, 51-60 (N=53)**	**Nainen, 61-> (N=13)**
Vähintään 4 kertaa viikossa	57,1%	33,3%	36,8%	47,6%	33,3%	45,5%	25,9%	36,4%	37,7%	38,5%
2-3 kertaa viikossa	28,6%	46,7%	42,1%	38,1%	66,7%	54,6%	51,9%	52,3%	49,1%	53,9%
Kerran viikossa	14,3%	20%	10,5%	4,8%	0%	0%	18,5%	4,6%	5,7%	0%
Harvemmin	0%	0%	0%	9,5%	0%	0%	3,7%	6,8%	5,7%	0%
En kos-kaan	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
En osaa sanoa	0%	0%	10,5%	0%	0%	0%	0%	0%	1,9%	7,7%

Taulukossa 1 on esitetty liikunnan harrastamisen määrä iän ja sukupuolen perusteella. Taulukosta voidaan huomata, että alle 30-vuotiaiden keskuudessa vähintään neljä kertaa viikossa liikkuvien määrä sekä miehillä (57,1 %) että naisilla (45,5 %) on suurin verrattuna muihin ikäryhmiin. Vähintään neljä kertaa viikossa liikkuvien määrää tarkastellessa on huomionarvoista, että sekä miesten että naisten osalta 31–40-vuotiaat liikkuvat suhteessa vähiten muihin ikäryhmiin verrattuna.

Liikunnan harrastamisen laadun mittauksissa tuloksista selvisi, että naiset harrastavat eniten ripeää ja reipasta liikuntaa (65,5 %) ja vähiten voimaperäistä ja rasittavaa liikuntaan (16,9 %), kun taas miesten liikunnan laatu jakautuu huomattavasti tasaisemmin (ripeää ja reipasta 42,5 % ja voimaperäistä ja rasittavaa 41,2%). Hieman alle kolmasosa sekä miehistä (28,7 %) että naisista (27,7 %) kertoivat harrastavansa verkkaista ja rauhallista liikuntaa.

Taulukko 2: Liikunnan harrastamisen laatu iän ja sukupuolen mukaan

	Sukupuoli, Ikä									
	Mies, 18-30 (N=14)	**Mies, 31-40 (N=30)**	**Mies, 41-50 (N=19)**	**Mies, 51-60 (N=21)**	**Mies, 61-> (N=3)**	**Nai-nen, 18-30 (N=11)**	**Nai-nen, 31-40 (N=27)**	**Nai-nen, 41-50 (N=44)**	**Nainen, 51-60 (N=53)**	**Nainen, 61-> (N=13)**
Verkkaista ja rauhallista	14,3%	20%	31,6%	52,4%	0%	9,1%	33,3%	22,7%	32,1%	30,8%
Ripeää ja reipasta	57,1%	43,3%	31,6%	38,1%	66,7%	63,6%	59,3%	63,6%	69,8%	69,2%
Voimaperäistä ja rasittavaa	57,1%	53,3%	36,8%	19,1%	33,3%	27,3%	29,6%	18,2%	7,6%	15,4%
En osaa sanoa	14,3%	3,3%	5,3%	0%	0%	18,2%	0%	4,6%	7,6%	0%

Taulukossa 2 näkyy eri ikäryhmien ja sukupuolten väliset erot liikunnan harrastamisen laadussa. Sekä miesten että naisten osalta on huomionarvoista että voimaperäisen ja rasittavan liikunnan määrä oli vähäinen yli 50-vuotiaiden keskuudessa. Liikuntaharrastuksen laatua mitattiin myös kysymällä: ”Mihin seuraavista ryhmistä liikkujana samaistut?”. Suurin osa (37,2 %) vastaajista koki itsensä kuntoliikkujaksi ja hieman alle neljännes (22,7 %) samaistui arki- ja hyötyliikkujaksi. Liikunnallisesti passiiviseksi itsensä arvioi vain 0,9 % vastanneista.

6.4.3 Liikuntaseteleiden käyttö

Vastaajista suurin osa (68,5 %) kertoi käyttävänsä kulttuuri ja liikuntaseteleitä. Heistä 42,8 % kertoi käyttävänsä seteleitä liikuntaan ja 6,9 % kulttuuriin. 44,5 % vastanneista puolestaan kertoi käyttävänsä seteiltä sekä liikuntaan että kulttuuriin. 5,8 % ei osannut vastaushetkellä kertoa mihin seteleitä käyttää. Kemi-Tornion kampuksella liikunta- ja kulttuuriseteleiden käyttö oli huomattavasti yleisempää kuin Rovaniemen kampuksella (Kemi-Tornio 81,31 % ja Rovaniemi 57,81 %). Seteleiden käyttötarkoituksia tarkastellessa kampusten välillä ei löytynyt huomattavia eroja.

Iältään 51–60-vuotiaat vastaajat käyttivät seteleitä eniten (78,4 % 51–60-vuotiaista). 18–30-vuotiaat käyttivät liikunta- ja kulttuuriseteleitä suhteessa vähiten verrattuna muihin ikäryhmiin. Toisaalta he käyttivät setelinsä en-

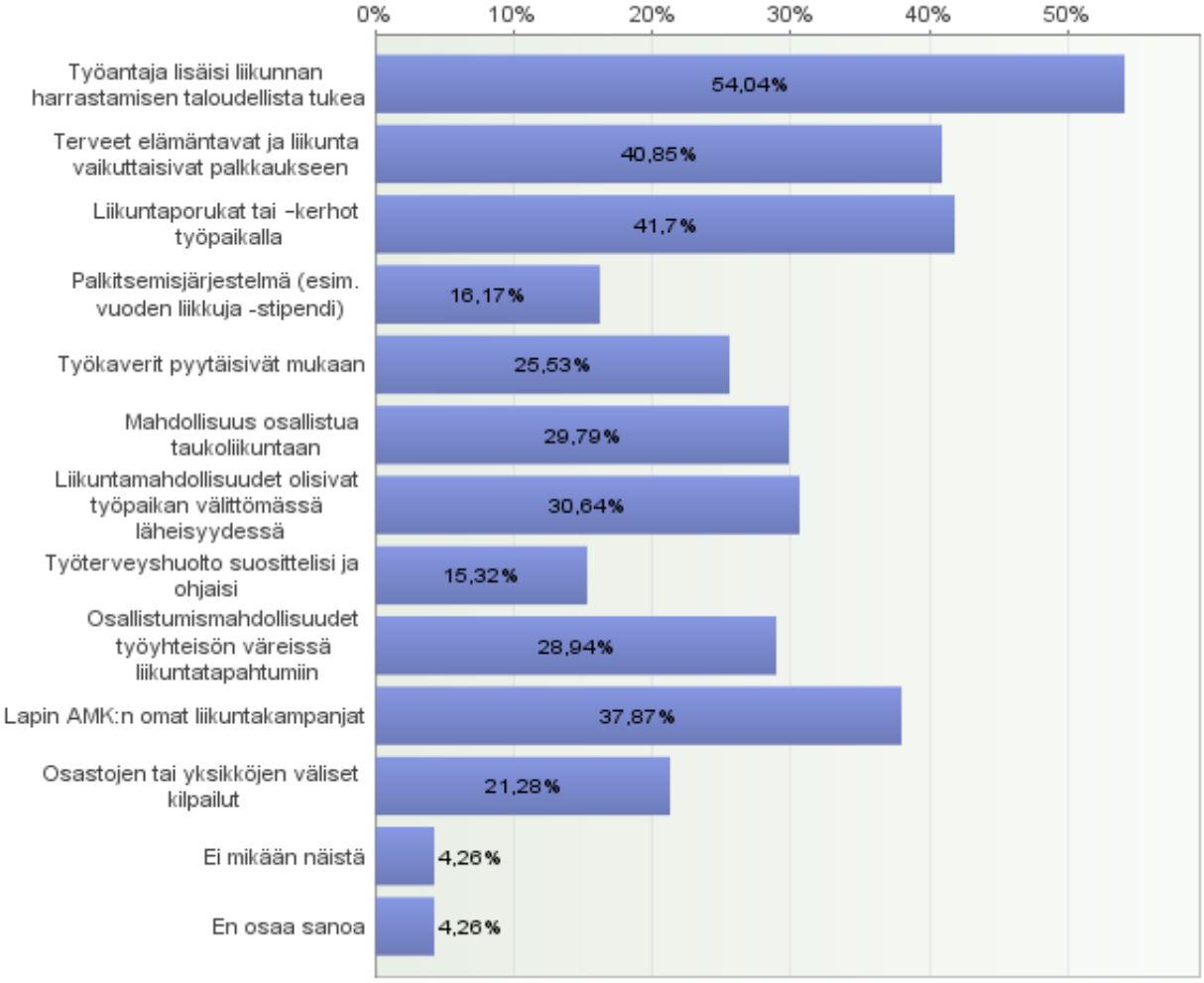
nemmin liikuntaan (53,9 %) kuin kulttuuriin (7,7 %) tai molempiin vaihtoehtoihin (30,8 %), kun taas 51–60-vuotiaat käyttivät setelinsä vain 40,1 prosenttisesti pelkästään liikuntaan. Naiset käyttivät kyselyn hetkellä liikunta ja kulttuuri-seteleitä huomattavasti enemmän kuin miehet (76,4 % naisista ja 55,2 % miehistä).

6.4.4 Henkilöstöliikunnan kehittäminen

Henkilöstön mielipiteitä kartoitettiin kysymällä ensiksi: ”Missä määrin uskot henkilöstön liikunnan tukemisen edistävän seuraavia asioita?”. Kysymyksessä käytettiin viittä eri väittämää, joihin kyselyyn osallistujat vastasivat Likert -asteikolla joko paljon (1), melko paljon (2), ei osaa sanoa (3), ei kovinkaan paljon (4) ja ei lainkaan (5). Vastaajien mielestä eniten liikunnan tukemisen ajateltiin edistävän henkilöstön työkyvyn ja vireen ylläpitämistä (ka 1,51). Myös henkilöstön yleisen terveyden tilan (ka 1,53) ja työhyvinvoinnin (ka 1,68) uskottiin olevan edistettävissä liikunnan tukemisen avulla. Sen sijaan vastaajat uskoivat, että liikunnalla voidaan vähemmän vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin (ka 2,28) sekä työpaikan taloudelliseen tehokkuuteen (2,11).

Työmatkaliikunnan kehittämiseksi vastaajilta kysyttiin, mitkä asiat ovat riittävissä määrin työmatkaliikkujien käytössä. Noin puolet (50,2 %) olivat sitä mieltä, että pukuhuoneita oli riittävästi käytössä. Hieman alle puolet (45,1 %) totesi, että suihkuja oli riittävästi ja 40,4 % vastanneista totesi, että polkupyörien säilytyspaikkoja oli riittävästi. Vain 3,8 % vastasi, että kuivaushuoneita pyyhkeille ja vaatteille oli riittävästi. 11,5 prosentin mielestä mitään edellä mainituista ei ollut riittävästi työmatkaliikkujien käytössä. Noin neljännes (26,8 %) ei osannut kertoa kantaansa asiaan. Kemi-Tornion kampuksilla pukuhuoneita (53,27 %) ja suihkuja (46,7 %) todettiin olevan paremmin työmatkaliikkujien käytössä kuin Rovaniemen kampuksella (pukuhuoneet 47,66 % ja suihkut 43,7 %). Erot kampusten välillä eivät ole kuitenkaan huomattavan suuria.

Työnantajan taloudellisen tuen lisääminen liikunnan harrastamiseen oli tärkein tekijä yli puolella (54,0 %) vastanneista (KUVIO 4). Liikuntaporukat ja kerhot (41,7 %) sekä Lapin AMK:n omat liikuntakampanjat (37,9 %) saivat myös reilusti kannatusta. 40,9 %:n mielestä terveiden elämäntapojen ja liikunnan tulisi vaikuttaa palkkaukseen. Huomionarvoista oli, että työterveyshuollon merkitystä pidettiin vähäisenä (15,3 % vastaajista) liikunnan lisäämisen tai aloittamisen tekijänä.

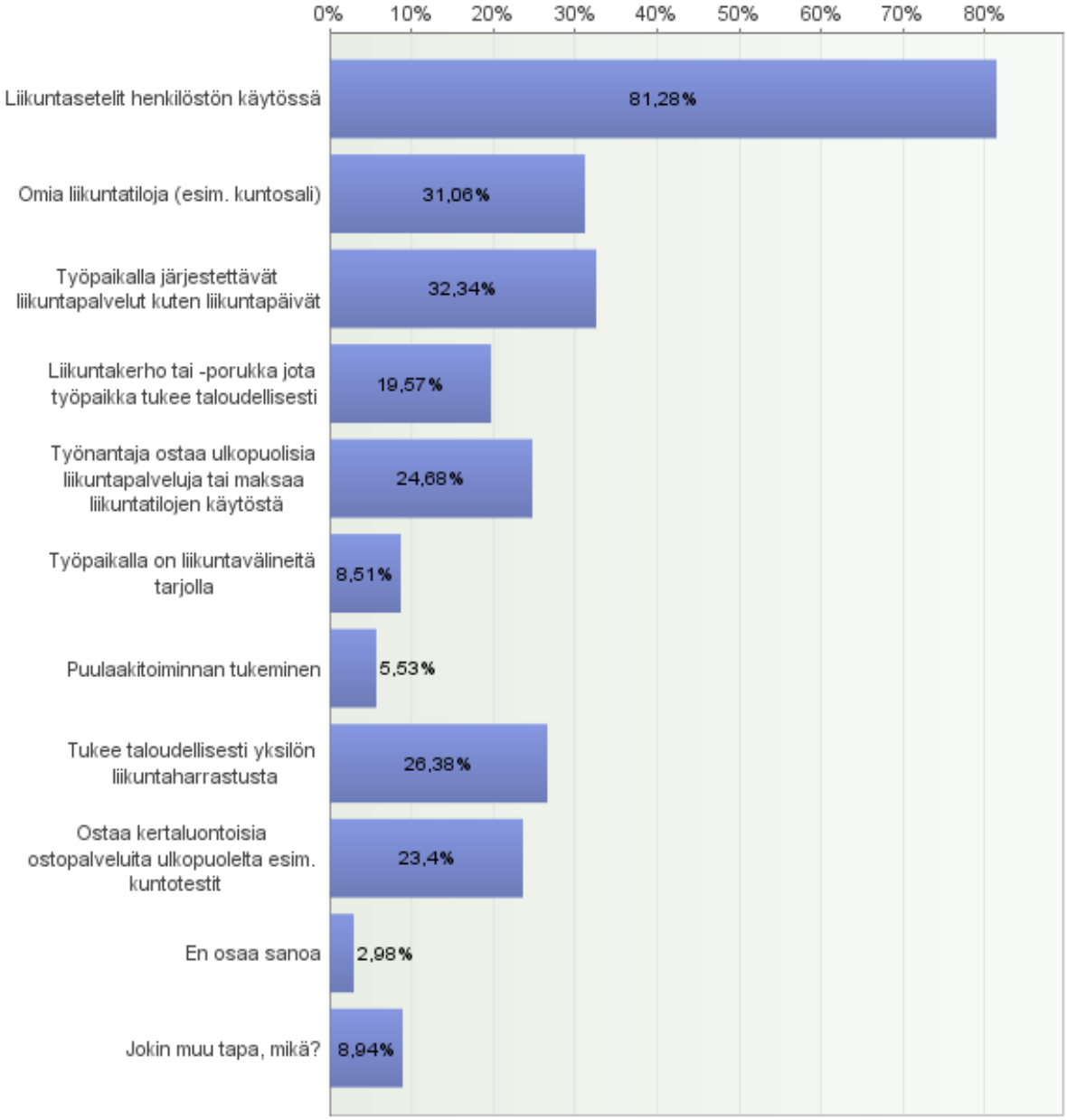


Kuvio 4: Mitkä seuraavista asioista lisäisivät tai saisivat aloittamaan työpaikan tukemaa liikuntaa joko omaehtoisesti tai työpaikan järjestämänä?

Naisten ja miesten välillä suurimmat erot olivat muun muassa taukoliikuntaan osallistumisessa (naiset 35,8 %, miehet 19,5 %), liikuntaporukoiden tai -kerhojen järjestämisessä (naiset 37,2 %, miehet 49,4 %), osastojen tai yksi-

köiden välisissä kilpailuissa (naiset 13,5 %, miehet 34,5 %) ja osallistumisessa työyhteisön väreissä liikuntatapahtumiin (naiset 24,3 %, miehet 37,8 %). Se, että työkaverit pyytäisivät mukaan liikuntaharrastukseen oli miesten mielestä (35,6%) tärkeämpää kuin naisten (19,6 %).

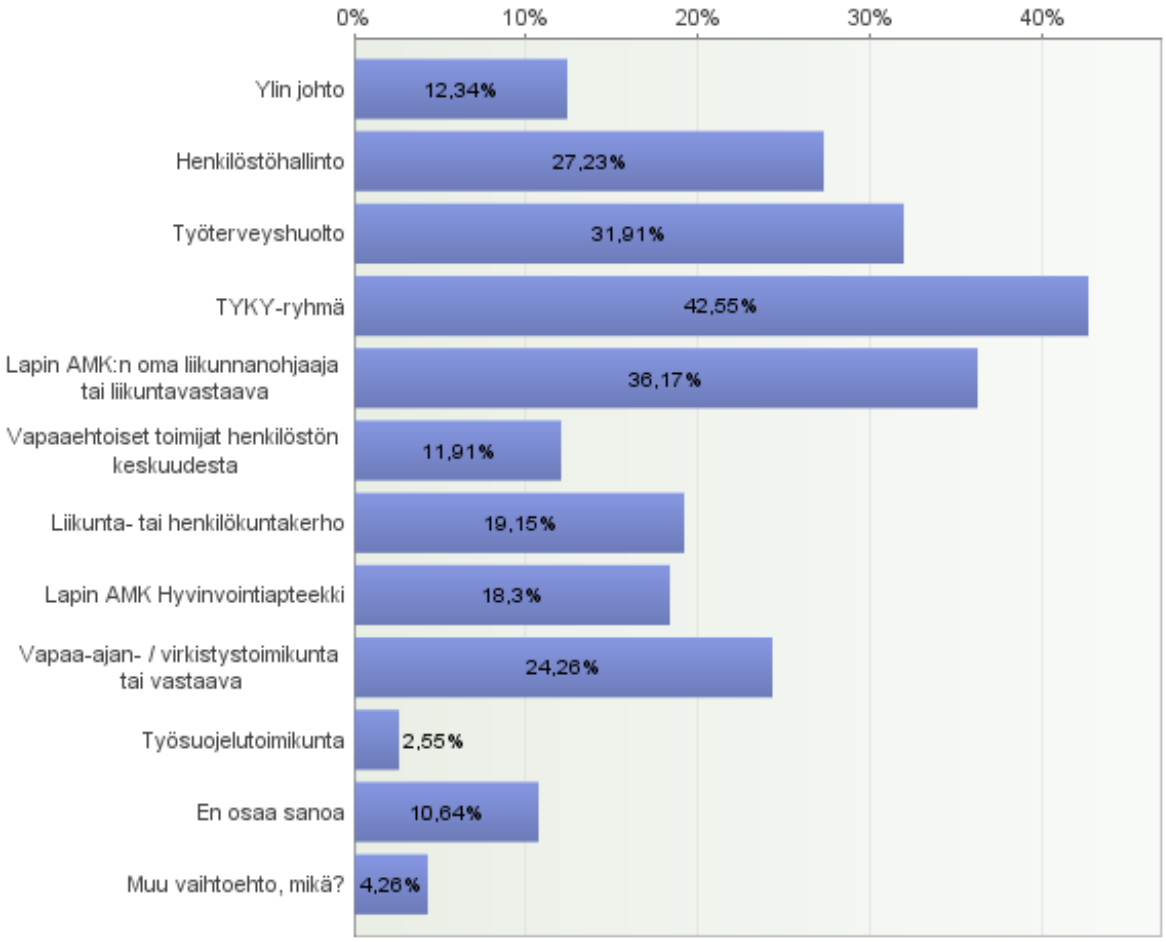
Liikuntaseteleiden käyttöä pidettiin selkeästi tärkeimpänä työnantajan tarjoamana tuen muotona (81,2 % vastanneista) (KUVIO 5). Vajaan kolmanneksen mielestä omat liikuntatilat (31 %) ja työpaikalla järjestettävä liikuntapalvelut (32,3 %) olivat seuraavaksi tärkeimmät tukimuodot. Avoimissa vastauksissa (Liite 2) nousi esille ajan tarve liikunnan harrastamisen tukemisessa. Muutama vastaaja halusi työnantajan antavan aikaa liikunnan harrastamiseen. Yhtenä ehdotuksena oli esimerkiksi työajalla (1 h/vko) tehtävä liikunta.



Kuvio 5: Millä tavoin toivoisit työnantajan tukevan henkilöstön liikuntaa? (Valitse enintään kolme (3) mieluisinta vaihtoehtoa)

42,6 % vastanneista oli sitä mieltä, että TYKY-ryhmän tulisi ohjata henkilöstöliikunnan kehittymistä (KUVIO 6). Seuraavaksi eniten henkilöstö toivoi oman liikuntavastaavan tai liikuntaohjaajan (36,1 %) ohjaavan kehitystä. Myös työterveyshuolto (31,9 %), henkilöstöhallinto (27,2 %) sekä vapaa-ajan-/virkistystoimikunta tai vastaava (24,3 %) saivat kannatusta yli neljännekseltä

vastanneista. Rovaniemellä sijaitsevaa Lapin AMK:n Hyvinvointiapteekkia ehdotti 18,3 % vastanneista. Avoimissa vastauksissa myös Kemissä sijaitseva Hyvinvointipysäkki nousi esille.



Kuvio 6: Kenen tai keiden toivoisit ohjaavan henkilöstöliikunnan kehittymistä jatkossa Lapin AMK:ssa? (Valitse enintään kolme (3) mieluisinta vaihtoehtoa)

Kysyttäessä käytäntöjä henkilöstöliikunnan investointien kohdistuvuuden ja vaikuttavuuden lisäämiseksi selvisi, että yli puolet vastanneista totesi terveystarkastusten (54 %) ja kuntotestausten (52,8 %) olevan merkittävimpiä käytäntöjä. Reilu neljännes oli sitä mieltä, että liikunnan vuotuinen toimintasuunnitelma ja mitattavat tavoitteet (27,6 %) ja liikuntavastaavan nimeäminen ja koulutus (25,5 %) toimisivat myös hyvin.

Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin liikuntatarjonnan tiedottamisesta. Vastaajat saivat valita maksimissaan kolme mieluisinta vaihtoehtoa yhdeksästä valmiista vaihtoehdosta. Myös vapaavaihtoehto oli käytettävissä. Vastaajilta kysyttiin: ”Mistä haluaisit saada tietoa mahdollisuuksista liikunnan harrastamiseksi tai liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla?” Suurin osa (75,7 % vastanneista) halusi saada tietoa liikuntatarjonnasta Intran kautta. Myös sähköposti (57,5 %) ja liikuntavastaavan kautta tapahtuva tiedottaminen (31,5 %) todettiin mieluisiksi vaihtoehdoiksi.

6.3 Tulosten yhteenveto ja pohdinta

Kyselyn vastausten pohjalta huomataan, että noin puolet Lapin AMK:n henkilöstöstä ei liiku terveysliikuntasuositusten mukaista määrää. Naisten liikunnan laadussa tulisi jatkossa kiinnittää huomiota voimaperäisen ja rasittavan liikunnan määrän lisäämiseen. Terveysliikuntasuositusten mukaan lihaskuntoa tulisi harjoittaa viikoittain (UKK-instituutti 2013), kun taas tulosten pohjalta vain 16,9 % vastanneista naisista ilmoitti harrastavansa voimaperäistä ja rasittavaa liikuntaa.

Vähintään neljä kertaa viikossa liikkuvien määrä on 18–30-vuotiaiden keskuudessa suurin muihin ryhmiin verrattuna, kun taas 31–40-vuotiaiden keskuudessa se on pienin. Tämä selittynee elämän ruuhkavuosilla, johon kuuluu muun muassa perheen perustaminen ja pienet lapset. Tämä tulisi huomioda etenkin työajan puitteissa tapahtuvan liikunnan mahdollistamisella.

Henkilöstöä tulisi rohkaista enemmän työmatkaliikuntaan. Kävellen tai pyöräillen töihin liikkuvien, alle 5 km matkan omaavien osuus etenkin Kemi-Torniossa on pieni (19,6 %). Työmatkaliikkujien käyttöön tulisi saada huomattavasti enemmän pukuhuoneita, suihkuja ja polkupyörien säilytyspaikkoja, sillä mitään näistä ei todettu olevan riittävästi työmatkaliikkujien käytössä.

Kemi-Torniossa liikunta- ja kulttuuriseteleiden käyttö on huomattavasti yleisempää kuin Rovaniemellä. Tämä johtunee suurilta osin siitä, että Kemi-

Torniossa liikunta- ja kulttuurisetelit ovat olleet käytössä pidempään. Liikuntaseteleiden merkitys liikunnan tukemisessa on vastaajien mielestä kiistaton. Enemmän kuin neljä viidestä vastaajasta piti tätä tuen muotoa tärkeimpänä.

Useat tutkimukset osoittavat, että liikunnan tukemisella ja sitä kautta terveyden edistämisellä voidaan saavuttaa huomattavaa taloudellista kohentumista (Aura 2006, 154–155; Valtion liikuntaneuvosto 2012, 3). Tämä ei kuitenkaan näkynyt työntekijöiden mielipiteissä kysyttäessä heidän mielipiteitään siitä, miten paljon liikunnan lisäämisellä on vaikutusta työpaikan taloudelliseen tehokkuuteen. Sen sijaan työntekijät selvästi ymmärsivät liikunnan merkityksen yleiseen terveydentilaan, työkykyyn ja -vireyteen sekä henkilöstön työhyvinvointiin.

Henkilöstön mukaan Lapin AMK:n oma liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava olisi hyvä toimija ohjaamaan henkilöstöliikunnan kehittymistä. Terveyden edistämisen palveluiden kehittämisessä on valmiina myös muita toimijoita. Hyvinvointiapteekki Rovaniemellä ja Hyvinvointipysäkki Kemissä toimivat opiskelijatyönä toimivina palveluntarjoajina. Molemmat tarjoavat terveyttä edistäviä palveluita. Toiminnan kehittämisessä voitaisiin miettiä, että miten näitä voitaisiin hyödyntää yhdessä?

7 SUOSITUS LAPIN AMMATTIKORKEAKOULUN HENKILÖSTÖLIIKUNNAN KEHITTÄMISEKSI

7.1 Tavoite

Jos Lapin ammattikorkeakoulussa haluaa saavuttaa valtakunnalliset tavoitteet terveyden edistämiseksi, täytyy liikuntasuunnittelun tavoitteen olla tarpeeksi kunnianhimoinen, mutta kuitenkin saavutettavissa oleva. Tarkoituksena on tavoittaa koko työyhteisö ja aktivoida se liikkumaan yksilölliset tarpeet huomioiden. Tämän kaltainen ajatus toteutuu parhaiten luomalla konkreettinen henkilöstön liikuntasuunnitelma, joka toimii osana työhyvinvoinnin strategiaa. Strategian toteuttaminen luo brändin, joka näyttää, että Lapin AMK on ottanut liikunnan tärkeäksi osaksi työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Liikunta tulee kiinnittää osaksi Lapin AMK:n strategista toimintaa, jossa liikunnan asema on selkeästi esillä.

Miksi ylipäätään tuoda liikuntaa esille näin voimakkaasti? Esittelin jo edellä syitä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen tukemiseksi liikunnan avulla. Suositusta varten olen kiteyttänyt tärkeimmät syyt, jotka muodostavat samalla tärkeimmät tavoitteet liikunnan edistämiseksi:

Hyvinvoinnin edistäminen. Liikunnan harrastaminen vaikuttaa kokonaisvaltaisesti elämänlaatuun. Tutkimukset osoittavat, että liikunta vaikuttaa positiivisesti muun muassa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.

- *Fyysinen hyvinvointi.* Liikunnalla pystytään vaikuttamaan yksilön terveyskuntoon, joka pitää sisällään neljä ulottuvuutta. Näitä ulottuvuuksia ovat kestävyyskunto, tuki- ja liikuntaelinten kunto, liikehallinta eli motorinen kunto- sekä kehonkoostumus. Myös erilaiset sairaudet, oireet ja oireyhtymät on hoidettavissa liikunnalla joko osittain tai kokonaan. (Terveysliikuntainstituutti 2012.)

- *Psyykkinen hyvinvointi.* Tutkimusten mukaan työssä masentumista, stressiä ja työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä sekä hoitaa liikunnan keinoin. Liikunta lisää myös työn ulkopuolista elämänsisältöä, jonka avulla saadaan kontrastia mahdollisesti stressaavan työn tueksi. (Työterveyslaitos 2013.)

- *Sosiaalinen hyvinvointi.* Työyhteisön sekä sen ulkopuolella tuotettu ryhmäliikunta ja liikunnalliset tehtävät edistävät yhteistyötaitoja, sosiaalisia suhteita sekä ryhmädynamiikkaa. (Gould – Weinberg 2011, 159–246.)

Taloudellinen hyöty on olennainen kannustin sekä yritykselle että yhteiskunnalle liikunnan lisäämiseksi. Taloudellinen hyöty saavutetaan helpoiten silloin, kun edellä mainitut hyvinvoinnin osa-alueet on huomioitu hyvinvoinnin strategisessa suunnittelussa.

Hyödyt yritykselle. Tutkimusten mukaan hyvän työkyvyn ja liikunnallisen elämäntavan omaavat henkilöt käyttävät 3,8 sairauspäivää vähemmän kuin liikunnallisesti passiiviset henkilöt. Yli 60-vuotiaiden osalta liikunnallisesti passiiviset henkilöt käyttävät jopa seitsemän sairauspäivää enemmän kuin kuntoliikuntaa harrastavat. Pelkästään sairauspoissaolojen vähenemisellä yritys kykenee parempaan toimintaan puhuttamattakaan taloudellisista hyödyistä. (Aura 2006, 159–160.)

Hyödyt kansantaloudelle ovat huomattavat, mikäli suomalaiset yritykset ja organisaatiot kykenevät hillitsemään työntekijöiden hyvinvoinnin heikentymistä. Oma hyvinvointivaltiomme ja sen palvelutaso perustuu veropohjaan, jonka työtä tekevät ihmiset luovat. Hyvinvoivat työntekijät jaksavat työssään pidempään, jolloin ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen ei tuota kustannuksia yrityksille sekä yhteiskunnalle.

Liikunta tavaksi. Edellä mainitut asiat toteutuvat parhaiten, kun organisaation jäsenet sisäistävät liikunnan merkityksen ja ottavat sen omakseen osana jokapäiväistä toimintaa. Tehokkaalla johtamisella ja organisoitumiselle jokainen yksilö voi löytää oman tapansa liikkua ja tehdä siitä itselleen elämäntavan.

7.2 Toimenpiteet

Liikunnan osuus työhyvinvoinnin kokonaisuudessa pitää sisällään monia tärkeitä elementtejä, jotka toimivat myös olennaisessa roolissa muiden työhyvinvoinnin osa-alueiden kanssa. Liikunnan edistämisen tavoitteisiin tähtääviä tarkastelun ja kehittämisen kohteita ovat:

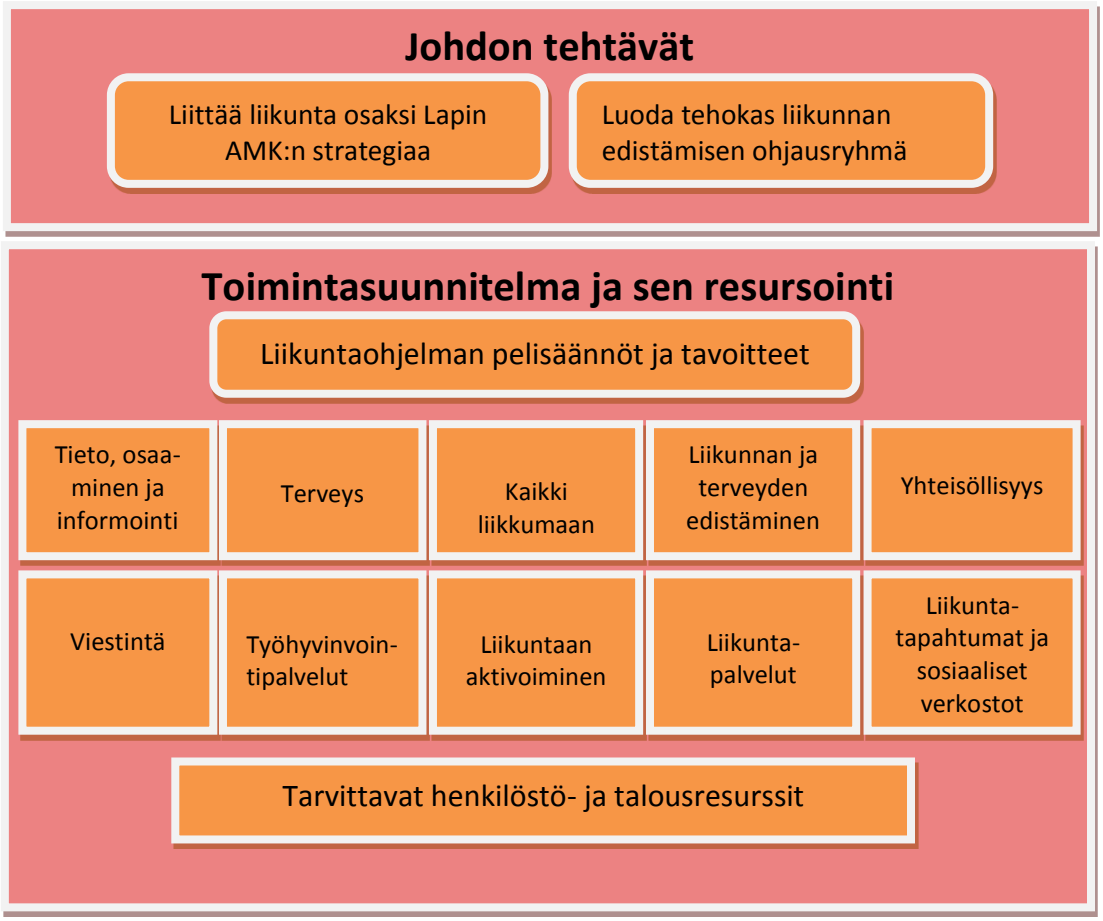
- Liikunnan ja hyvinvoinnin asema, johtaminen ja resursointi
- Yhteistyö työterveyshuollon kanssa
- Liikunnan olosuhteet
- Työyhteisön liikuntapalvelut
- Liikunnan viestintä
- Liikuntaan aktivointi ja fyysisen aktiivisuuden edistäminen
- Liikunnan tuen määrä henkilöstölle
- Henkilöstön liikunta-aktiivisuus
- Seurantajärjestelmät

Jotta pääsee nauttimaan työhyvinvoinnin tuloksista, täytyy liikuntasuunnitelman olla riittävän pitkäjänteinen. Tulokset eivät synny hetkessä, vaan täytyy uskaltaa käyttää riittävästi resursseja liikunnan ja hyvinvoinnin edistämiseen, jotta tulevaisuudessa ei joutuisi kamppailemaan monia fyysisen passiivisuuden vaikutuksia vastaan. Kun rakentaa liikunnalle kivijalan, joka on tiukasti kiinni organisaation strategiassa, on vahvoilla.

Toiminnan edistämisen tueksi tulee luoda riittävän päätösvaltainen ja asiantunteva ohjausryhmä, joka koostuu eri alojen ja toiminnan alueilta. Lapin ammattikorkeakoulun henkilöstön mielestä liikunnan edistämisen ohjauksesta tulisi huolehtia vahvimmin seuraavat toimijat:

- TYKY-ryhmä
- Lapin AMK:n oma liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava
- Työterveyshuolto
- Henkilöstöhallinto

Näiden toimijoiden keskuudessa työskentelevistä henkilöistä on hyvä perustaa liikunnan edistämisen ohjausryhmä, joka alkaa rakentaa sekä ohjata liikunnan edistämisen kehittymistä. Ohjausryhmän on oltava riittävän vahva, jotta se kykenee laaja-alaiseen liikunnan tarkasteluun sekä toimeenpanoon. Tämän vuoksi ohjausryhmässä tulee olla tekijöitä osakeyhtiön johdosta, työterveyshuollosta, liikunta-alan ammattilaisista sekä laaja-alaisesti henkilöstöä eri toimialoilta.



Kuvio 7: Tavoitteiden mukainen liikuntasuunnittelun prosessi (mukaeltu Aura 2007)

Tehokkaan ohjausryhmän luomisen pohjalla on johdon aito mielenkiinto ja ymmärrys liikunnan edistämisen merkityksestä. Johdon tehtävänä on liittää liikunta Lapin AMK:n strategiaan ja tapaan toimia, muodostaa ohjausryhmä sekä luoda liikuntaohjelmalle pelisäännöt yhdessä ohjausryhmän kanssa (Kuvio 7). Organisaation luomiseen ja toiminnan käynnistämiseen sekä mahdollisen toimintaan liittyvän uuden teknologian luomiseen kannattaa harkita toiminnan hankkeistamista.

7.2.1 Viestintä

Ohjausryhmän ensisijaisina tehtävinä on toteuttaa toimintasuunnitelmassa (Kuvio 7) mainittujen osa-alueiden tavoitteita. Lapin ammattikorkeakoulun monikanavaisella sisäisellä viestinnällä lisätään henkilökunnan tietoisuutta ja osaamista liikunnan terveysvaikutuksista sekä informoidaan liikuntamahdollisuuksista. Henkilökunnalle tehdyn kyselyn mukaan mieluisimmat viestinnän kanavat ovat Intra, sähköposti sekä liikuntavastaavan kautta tapahtuva tiedottaminen. Tämän lisäksi sisäisessä viestinnässä voidaan käyttää tietoiskuja, henkilöstön käyttöön tarkoitettuja oppaita, liikuntakalenteria/vuosikelloa.

Lapin AMK:n organisaatiossa on erityisen vahvaa osaamista terveyden ja liikunnan alalla, jonka jakamista tulisi hyödyntää edellä mainituilla viestinnän keinoilla. Ulkoisella viestinnällä tiedotetaan ulkopuolelle toimintatavoista, jonka tarkoituksena on lisätä kiinnostusta Lapin ammattikorkeakoulua kohtaan terveyttä ja hyvinvointia vaalivana organisaationa. Ulkoisella viestinnällä voidaan rakentaa sekä vahvistaa brändiä, jolla on positiivinen yhteys myös rekrytointiin.

7.2.2 Työhyvinvointipalvelut ja liikuntaan aktivoiminen

Yleisen terveyden edistämisessä keskeisenä tekijänä toimii työterveyshuolto yhdessä organisaation omien asiantuntijoiden kanssa. Olennaista on tunnistaa sekä tunnustaa organisaation sisällä oleva terveysalan osaaminen ja luoda tiivis yhteys työterveyshuollon, kyseisen osaamisjoukon ja ohjausryhmän välille.

Liikuntaan aktivoiminen on henkilöstöliikunnan tukemisen tärkein toiminnan kohde. Toiminnan tarkoituksena on saada koko henkilöstö liikkumaan, minkä vuoksi se on myös koko toteutuksen haastavin osa. Liikuntaan aktivoimisen perustavana ajatuksena on matalan kynnyksen liikunnan toteuttaminen, joka on yhdistettävissä myös arjen työhön. Luomalla työpaikan sosiaalisia ja vertaisliikkujienverkostoja voidaan liikunnan aloittamisen kynnystä madaltaa. Verkostojen avulla liikunnallisesti ei aktiiviset yksilöt voivat löytää itselleen sopivaa matalan kynnyksen liikuntaa.

Muita aktivoimisen keinoja ovat esimerkiksi säännölliset tietoiskut henkilöstökokousten yhteydessä, työmatkaliikunnan kampanjat, haasteet ja kannusteet sekä lajikokeilut talon omien asiantuntijoiden ohjauksessa. Myös arjen aktivointi on tärkeä keino edistää matalan kynnyksen liikuntaa. Arjen aktivoinnin tukena voidaan käyttää esimerkiksi askelemittareita sekä liikuntatreffejä ja kävelykokouksia. Kohdennettuja toimenpiteitä liikunta-aktiivisuuden lisäämiseksi tulee järjestää etenkin harvemmin kuin kerran viikossa liikkuvien ryhmälle. Kyselyn mukaan tämä ryhmä koostuu yli 50-vuotiaista miehistä sekä 40–60-vuotiaista naisista.

7.2.3 Liikuntapalvelut ja yhteisöllisyys

Liikuntapalvelut konkretisoivat Lapin ammattikorkeakoulun työhyvinvointiin tähtäävän liikuntaohjelman. Liikuntapalveluiden tehtävänä on tarjota koko henkilöstön tarpeita vastaavaa liikuntatoimintaa työkyvyn ylläpitämiseksi. Palveluiden järjestämisessä lähdetään liikkeelle talon omien jo olemassa olevien palveluiden tarkastelusta ja kehittämisestä. Kyselyn pohjalta hyväksi palveluksi on koettu liikunta ja kulttuurisetelit. Tätä palvelua kannattaa ehdottomasti jatkaa. Lapin ammattikorkeakoulun organisaatiossa on olemassa jo valmiina kuntotestaus- ja liikunnanohjauspalveluita, joita tarjoavat Hyvinvointiapteekki ja Hyvinvointipysäkki. Näiden valmiina olevien toimijoiden toimintaedellytyksiä tulisi vahvistaa työyhteisöliikunnan kontekstissa. Liikuntapalveluiden operatiivinen johtaminen onnistuu parhaiten, jos tehtävään kiinnitetään vastuuhenkilö.

Ympäristöpalvelut käsittävät työmatkaliikuntaan liittyviä olosuhteita sekä liikuntatiloja (Aura 2006.) Henkilöstölle tehdyn kyselyn pohjalta mieluisina liikuntapalveluina koettiin muun muassa omien liikuntatilojen kehittäminen (esim. kuntosali). Tällä hetkellä Lapin ammattikorkeakoululla on niukasti omia liikuntatiloja työpaikkaliikunnan järjestämiseen, tosin Rovaniemen Jokiväylän kampuksella on kehitteillä uusi kuntosali liikunnan harrastamista varten. Omien liikuntatilojen käyttöön voidaan kannustaa esimerkiksi antamalla aikaa työpäivän puitteissa tehtävään liikuntaan. Työmatkaliikunnan fasiliteetit työpaikalla tulee rakentaa sille tasolle, että ne edesauttavat työmatkaliikunnan edistämistä. Tällä hetkellä henkilöstö ei koe, että työmatkaliikuntaa edistävät tilat ja välineet ovat tarvittavalla tasolla. Muita hyväksi koettuja ja haluttuja liikuntapalveluita ovat työpaikalla järjestettävät liikuntapäivät, liikuntakampanjat sekä omat ryhmäliikuntapalvelut. Nämä tukevat liikunnan kehittämisen lisäksi myös työyhteisön yhteisöllisyyttä.

Ohjausryhmän tehtävä on kartoittaa henkilöstön käytössä oleva ja toimivaksi todettu liikuntateknologia (esim. mobiiliteknologian applikaatiot) sekä muut ulkopuolisten palveluntarjoajien tuotteet ja palvelut. Tärkeää olisi myös selvittää kyetäänkö Lapin ammattikorkeakoulussa tuottamaan teknologian, liikunnan ja terveyden asiantuntijoiden yhteistyöllä omaa henkilöstölle sopivaa liikuntateknologiaa. Tällainen kehitystyö olisi omiaan tukemaan hyvinvoinnin brändiä Lapin AMK:ssa. Oikein soveltuvalla liikuntateknologialla voidaan myös lisätä yhteisöllisyyttä. Jo olemassa olevat liikuntateknologian palvelut ovat vahvasti yhteydessä sosiaalisiin medioihin, joissa valtaosa työssä käyvistä ihmisistä on mukana. Mobiiliapplikaatiot tarjoavat jo itsessään mahdollisuuksia yhteisölliseen liikuntakokemukseen esimerkiksi tarjoamalla palveluita, jossa liikkujat voivat vertailla liikuntasuorituksia keskenään.

7.3 Jatkotoimenpiteet

Henkilöstöliikunnan kehittäminen edellyttää pitkäjänteisyyttä ja ohjausryhmä tehokasta toimintaa. Vain pitkäjänteinen ja suunnitelmallinen toiminta antaa

avaimet tarkastella toimintaa tulevaisuudessa. Tulevaisuuden suunnittelu on kuitenkin olennainen osa koko toiminnan tavoitteellista suunnittelua. Toiminnan seuranta on ohjausryhmän arvioinnin työkalu, jolla pyritään arvioimaan toiminnan tavoitteiden toteutumista. Seurannalla pyritään tarkastelemaan kokonaisvaltaisesti toiminnan onnistumista eri osa-alueet huomioiden. Objektiivisen seurannan onnistumiseksi suunnitelman ja toteutumisen tulee olla arvioitavissa sekä sisäisesti että ulkoisesti. Sisäisessä seurannassa huomio tulee kohdistaa esimerkiksi seuraaviin asioihin:

- Liikunnallisuuden kasvu
- Hyvinvoinnin kasvu
- Talousseuranta
- Itsearviointi
    - Henkilöstön motivoituminen liikuntaan
    - Henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin kehittyminen
- Liikuntapalveluiden toteutuminen

Seurantaa voidaan toteuttaa erilaisilla menetelmillä, joita ovat esimerkiksi kyselyt ja kuntotestaukset. Itsearvioinnilla yksilö voi saada suoraa palautetta omasta toiminnastaan, kun taas koko henkilöstölle tehtävällä kyselyllä saadaan laaja-alainen näkemys koko organisaation toiminnasta. Seurannan merkitys ei ole pelkästään tilastollinen, sillä toteuttaminen viestii koko henkilöstölle, että liikunnan edistäminen on otettu tärkeäksi osaksi organisaation toimintaa.

Ohjausryhmän tulee luoda selkeät seurannan mittarit, joilla toimintaa tarkastellaan. Ne voidaan jakaa esimerkiksi kolmeen eri osa-alueeseen, joita ovat strategiset mittarit, operatiiviset eli toimintasuunnitelmakauden mittarit sekä henkilökohtaisen edistymisen mittarit. Strategisilla mittareilla selvitetään muun muassa henkilöstötyytyväisyyttä, työhyvinvointia sekä sairauspoissaoloja. Operatiivisilla mittareilla tarkastellaan esimerkiksi liikunta-aktiivisuutta työyksikössä, liikuntavarojen käyttöä vuotta kohden, liikuntakoulutuksen mää-

rää sekä liikuntaan aktivoinnin onnistumista. Henkilökohtaisen edistymisen mittareina voidaan käyttää erilaisia lihaskuntotestejä, joilla mitataan tärkeimpien lihasryhmien sekä elinjärjestelmien toimintaa. Käytännön mittaamiseen voidaan käyttää First Beat -mittauslaitteistoa, polkupyöräergometritestejä, sekä antropometrisia mittauksia joko manuaalisesti tai niihin soveltuvalla teknologialla. (Mehto 2011.)

Liikunnan seurantaa tulevaisuudessa helpottaa se, että osaa näistä mittareista on jo testattu tämän työn yhteydessä luodun kyselyn avulla. Huomioitavaa on myös, että Lapin ammattikorkeakoulun organisaatiosta löytyy osaamista henkilökohtaisen edistymisen mittaamiseen sekä tarvittavaa laitteistoa ja testausteknologiaa testien suorittamista varten.

Ulkoiseen seurantaan soveltuu esimerkiksi Aktiivisen työpaikan sertifikaatin hakeminen. Ulkoinen seuranta tukee toimintasuunnitelman onnistumisen todentamista sekä vahvistaa organisaation brändiä. Alla oleva teksti on suora kuvaus sertifioinnin prosessista sekä tavoitteista. Kuvaus löytyy kokonaisuudessaan Sport.fi internetsivuilta. (Sport.fi 2014.)

”Aktiivisen Työpaikan Sertifikaatti on henkilöstöliikunnan arvioinnin ja kehittämisen väline. Sertifiointiprosessin tärkeimpänä tavoitteena on antaa osallistuville työpaikoille palautetta henkilöstöliikunnan eri osa-alueista. Näin se toimii työpaikkakohtaisesti henkilöstöliikunnan kehittämisen välineenä. Sertifioitava työpaikka saa palauteraportin, joka sisältää ohjeita ja suosituksia henkilöstöliikunnan kehittämiseksi. Sertifiointiin kuuluu aina myös palautetilaisuus, jossa palauteraportti käydään kohta kohdalta läpi ja mietitään toimenpiteitä kehityskohteisiin paikallisen liikunnan aluejärjetön edustajan johdolla.

Aktiivisen Työpaikan Sertifikaatti soveltuu kehittämistyökaluksi kaiken kokoisille yrityksille ja muille yhteisöille. Se sopii myös henkilöstöliikunnan kehittämishankkeiden ja -projektien alkukartoitus- ja arviointityökaluksi. Sertifikaatin

uudistettu versio on kehitetty osana Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa Liike elämään -hanketta." (Sport.fi)

Liikuntatyön kehittämistarpeen voivat laukaista monet eri asiat. Tarve voi syntyä esimerkiksi seurantamenetelmien kautta huomioiduista puutteista tai siitä, että ulkopuolelta ostettu palvelu muuttaa toimintaansa. Myös henkilöstön sisällä tapahtuvat muutokset ja tarpeet vaativat jatkuvaa huomioimista ja sitä kautta kehitystyötä. Uuden organisaation toiminnan resursointi on jatkuvan muutoksen alla, jolloin on syytä myös pystyä kehittämään liikuntaan sijoitettuja resursseja sekä tavoitteita. Edellisessä kappaleessa käsiteltyjen seurantamenetelmien tarkoituksena on siis edistää liikuntaohjelman kehittämistä.

Kuvio 8: PDCA -malli (Laatuakatemia 2010)

Lapin ammattikorkeakoulussa käytettävät toiminnanohjauksen ja laadunhallinnan ja PDCA-malli tulee kytkeä osaksi liikuntaohjelman kehittämistä. Kuviossa 8 on jatkuvaan kehittämiseen pohjautuva PDCA -malli, jonka pohjalta eri prosessien vaiheita tarkastellaan. Käytännössä liikuntasuunnitelman jatkuvassa kehittämisessä lähdetään liikkeelle ongelman tunnistamisesta tai kehittämiskohteesta. Se voi olla esimerkiksi vähäinen osallistujamäärä tarjotussa liikuntapalvelussa. Tämän jälkeen edetään syyn selvittämisen, jonka pohjalta luodaan ratkaisu ongelmaan. Ratkaisun jälkeen on hyvä koeajaa uutta toimintatapaa, jonka jälkeen vasta ratkaisu vakiinnutetaan käytäntöön.

Toiminnan kehittämisessä ei ole syytä katsoa vain oman organisaation sisälle, vaan on tärkeää tarkastella oman alueen toimintaa ja tavoitteita laajemmin. Vuoden 2014 aikana Lapin ammattikorkeakoulu on ollut mukana toteuttamassa *Roihu10 - Rovaniemi liikunnan ja urheilun huipulla 2014-2020* esiselvityshanketta. Hanke on jo poikinut moniosaajien liikunnallisen verkoston (Sportisti Roi), jonka tarkoituksena on kehittää matalan kynnyksen liikuntaa kaikille rovaniemeläisille lapsille ja nuorille. Jatkoajatuksena on kehitää toimintaa elämänkaariajattelun mukaan koskemaan koko alueen toimintaa. Tällaisessa toiminnassa Lapin ammattikorkeakoulun tulisi olla jatkossakin mukana.

"Tärkein askel matkaan lähdössä on ensimmäinen askel, koska ilman sitä ei päästä liikkeelle." Kiinalainen sananlasku

8 POHDINTA

Suomalainen työvoima on jatkuvasti muutoksessa olevan työelämän vaikutuksen alaisena. Haasteita tulevaisuudelle aiheuttavat esimerkiksi ikääntyvä väestö sekä väestöryhmien välisten terveyserojen kasvu. Eläkeiän nostosta syntyvät paineet edellyttävät työvoimalta pidempää työssä jaksamista. Työssä jaksamisesta voidaan huolehtia lisäämällä työhyvinvointia erilaisin keinoin, joista yksi tärkeimmistä valtakunnallisella tasolla painotetuista asioista on juuri liikunnallisuuden edistäminen koko eliniän ajan. Se, että linjauksia tehdään korkeimmissa hallintoelimissä, ei kuitenkaan takaa sitä, että liikunnallisuuden lisääminen toteutuisi erilaisissa organisaatioissa. Siksi jokaisen eri päättävässä asemassa olevan tahon on otettava vastuu ja pyrittävä omilla toimillaan toteuttamaan terveyttä ja hyvinvointia edistävää työelämää.

Työn tärkeys perustuu suurilta osin edellä mainittuihin seikkoihin. Monet asian ymmärtävät tahot ajavat tälläkin hetkellä organisaatiossa hyvinvoinnin edistämistä erilaisin keinoin, mutta usein sillä ei ole vaikutusta päätöksiin, jotka tehdään johtoportaassa. Oma mielenkiinto työtä kohtaan ei lopu pelkästään siihen kun esitän sen, vaan odotan mielenkiinnolla mitä jatkossa tapahtuu. Olenko saanut jotain aikaan vai en?

Työhön luodussa kyselytutkimuksessa olen tehnyt katsauksen Lapin ammattikorkeakoulun henkilöstön liikunnan laatuun ja määrään, sekä selvittänyt mitä tarpeita henkilöstö kokee liikunnan edistämiseksi työpaikalla tai sen tukemana. Tutkimusprosessin lähtökohta oli herkullinen, sillä liikunnan ja hyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla on juuri nyt hyvin ajankohtaista ja paljon keskustelua herättävää. Siksi tein yleisesti tehtyjen tutkimusten ja ohjeistusten lisäksi kyselyn selvittämään juuri Lapin ammattikorkeakoulun tarpeita. Ei ole reilua olettaa, että meidän organisaatiossa toimitaan, niin kuin kansallisesti yleensä, tai halutaan toteuttaa samoja asioita kuin muualla. Kysely toimii myös itsearvioinnin välineenä jokaiselle kyselyyn vastanneelle, sillä se herättelee miettimään sitä, millä tasolla oma fyysinen aktiivisuuteni on – ainakin niin toivon. Ensiarvioista olisi, että jokainen kyselyyn vastannut tai tä-

hän toiminnalliseen työhön tarkemmin tutustunut ymmärtäisi, miksi pyrimme edistämään omaa hyvinvointiamme liikunnan keinoin. Jos näin ei tapahdu, koen epäonnistuneeni työssäni.

Työprosessi on opettanut minua enemmän kuin mitä alun perin luulinkaan. Työ on muuttanut muotoaan ja tuotoksen suunta on vaihtunut prosessin edetessä useita kertoja. Tämä asetti minut työn tutkimusmetodiikan kannalta haasteelliseen asemaan, sillä jouduin etenkin työn loppuvaiheissa jatkuvasti uudelleen tarkastelemaan työn metodisia ratkaisuja ja arvioimaan niiden soveltuvuutta työhön. Koen, että realistinen evaluaatio sopii metodisesti oikeaksi ratkaisuksi työn toteuttamiseen, sillä pystyn perustellusti käyttämään toiminnallisen tutkimuksen menetelmiä sisällyttämällä siihen kyselytutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä. Opinnäytetyössäni olen käyttänyt kyselystä saatuja tietoja suhteellisen rajatusti, sillä koin tavoitteen kannalta olennaisimpien tietojen esiin nostamisen prioriteetiksi. Kyselyn tuloksia voi kuitenkin käyttää monien kehitystyössä tehtävien asioiden tarkasteluun erillisenä tulosjoukkona. Toivon, että työn tilaaja perehtyy tuloksiin toteuttaessaan liikunnan edistämistä organisaatiossa.

Tutkijana olen pyrkinyt saavuttamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan terveyden edistämisen työstä. Ajoittain tuntui siltä, että rajaan työtäni paikoin jopa liiankin tehokkaasti holistisen perspektiivin saavuttamiseksi. Toisaalta Anttila (2005, 455–456) alleviivaa, että vaikka tutkija ei välttämättä hahmottaisi kokonaisuutta täydellisesti, realistinen evaluaatio auttaa selvittämään tutkimuksen suomat mahdollisuudet kehittämistyön tekemiseen. Kokonaisuuden kehittämisessä en ole selvittänyt ja sitä kautta huomioinut rahallisia resursseja, joita Lapin ammattikorkeakoululla on käytössä henkilöstön terveyden edistämisessä. Pikemminkin olen pyrkinyt tarjoamaan käytännönläheistä tietoa henkilöstön nykytilasta ja tarjoamaan suosituksia kokonaisvaltaiseen kehitystyöhön.

Työni luotettavuus perustuu etenkin kyselyn analyysin osalta oikein valittuihin menetelmiin, tarkemmin kysymyksiin, joilla pyrin hakemaan vertailtavissa

olevaa tietoa kohdeorganisaatiosta. Tämän vuoksi valmiiden kysymyspatteristojen soveltaminen kohdeorganisaatioon sopivaksi, kuitenkin säilyttäen yhteiset parametrit muihin samankaltaisiin tutkimuksiin, antaa luotettavaa tietoa halutuista kohteista. Kyselytutkimuksen validius edesauttaa koko tutkimusprosessin luotettavuutta, mutta sitäkin tärkeämpi on ollut valita strategia, jolla olen saanut halutun tiedon suositusten tekemiseen. Realistisella evaluoinnilla olen hakenut tietoa työn lähtökohdissa mainittujen menetelmien mukaan, jota kautta tutkimusstrategia on rakentunut kattavan tiedon siirtämiseksi kehitystyöhön.

Opinnäytetyöprosessi on ollut todella kaiken kaikkiaan hyvin mielenkiintoinen ja ennen kuin työ on ollut valmis, olen havainnut mitä jatkossa tulee huomioida ja mihin olisin kyselytutkimusvaiheessa voinut keskittyä tarkemmin. Jo kyselyä luodessa sain kuulla mielipiteitä siitä, miksi joku ei edes halua vastata tai olla vaikuttamassa liikunnan edistämiseen työpaikalla. Minusta alkoi tuntua siltä, että yhä useampi kokee liikunnan ahdistavana ja pakonomaisena, mitä suinkaan ei ole tarkoitus lietsoa, päinvastoin. Kyselytutkimuksessa olisin voinut enemmän kysyä syitä sille, miksi liikkuminen tuntuu epämiellyttävältä tai sitä mitkä asiat vaikuttavat eniten liikunnallisesti passiiviseen elämäntyyliin – miksi liikunta ei kiinnosta? Toisaalta näihin asioihin voidaan saada ratkaisuja toivotun liikuntaohjelman luomisvaiheessa sekä jatkotutkimuksissa.

Uskallan epäillä, etteivät liikunnan ”vihaajat” välttämättä tiedosta mitä liikunnalla yleensä edes tarkoitetaan. Uskallan myös väittää, etten aina edes itse ymmärrä mitä sillä tarkoitetaan ja mitä kaikkea se pitää sisällään. Liikunta voi olla monelle pelastus tai oman onnen olotilan tärkein tuottaja, toisille se voi olla karmea traumaattinen kokemus hyisestä liikuntasalista, jossa vuoron perään tehtiin urhovolttia pukin yli puiselle lattialle opettajan komennosta. Moni silti varmasti harrastaa liikuntaa jollain tasolla. Jos kysyn liikunnan ”vihaajalta”, käytkö teatterissa? Voi vastaus olla ”kyllä”. Seuraavaksi kysyn: ”Millä kuljet teatteriin?”. Vastaus voi olla ”Asun siinä ihan lähellä niin kävelen”. Tämän ajatuksen kulun tarkoituksena on se, että liikunta voi olla monen-

laista, tiedostamatonta tai tiedostettua. Juuri se olisi äärimmäisen tärkeää, että ihmiset tiedostaisivat liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden tasot sekä muodot. Liikunnan ei tarvitse tarkoittaa Zumbaa tai hiihtolenkkiä.

Liikunnallisuus lähtee jokaisesta itsestään, omasta sisäisestä tahdosta saavuttaa parempi hyvinvointi. Universaalia oikeaa totuutta oman hyvinvoinnin saavuttamiseen ei tietenkään ole, mutta liikunta on hyvä vaihtoehto. Fakta on kuitenkin se, että tulosten tarkastelun pohjalta voidaan todeta Lapin ammattikorkeakoulun henkilöstön liikkuvan kokonaisuudessaan liian vähän. Huolestuttavimpana en kuitenkaan koe sitä, että esimerkiksi yli 50-vuotiaat naiset eivät harrasta rasittavaa ja voimaperäistä liikuntaa riittävästi, tai että 30–40-vuotiaat elämänsä ruuhkavuosina eivät ehdi käyttää aikaa liikunnan harrastamiseen. Suurimpana huolenaiheena koen sen, että kokonaisaktiivisuus työpäivän aikana ja työn ulkopuolella jää liian vähäiseksi. Ei ole mielestäni missään olosuhteissa mahdollistakaan toteuttaa Lapin ammattikorkeakoulun kokoisen organisaation liikuntaa niin, että jokainen työntekijä toteuttaisi terveysliikuntasuosituksia orjallisesti. Se jopa liikunta-alan ihmisen näkökulmasta aiheuttaa tunteita pakottavasta ja valvotusta toiminnasta. Ei liikuntasuosituksia kuitenkaan ole hatusta vedetty ja ne toimivat mielestäni hyvänä arvioinnin pohjana jokaiselle yksilölle itselleen sekä antavat tietoa mihin huomiota tulisi kiinnittää.

Eri tutkimuksissa on saatu vaihtelevia tuloksia siitä, kuinka paljon työikäiset harrastavat liikuntaa viikossa. Esimerkiksi Kuntoliikuntaliiton (2010) tutkimuksen mukaan 2-3 kertaa viikossa harrastavien määrä on vähentynyt, kun taas THL:n (2013) mukaan määrä olisi lisääntynyt. Miten sitten nämä tutkimukset vaikuttavat meidän näkemykseen ja tarpeisiin liikunnan lisäämisestä? Mielestäni eivät juuri mitenkään. Kansalliset tutkimukset toimivat lähinnä jonkinlaisena pohjana ymmärrykselle siitä, mihin suuntaan liikunnan määrissä ollaan menossa, mutta tärkeintä meille on tutkia omia tarpeitamme ja pyrkiä vaikuttamaan niihin. Jatkotutkimuksissa liikunnan määrän muutoksia voidaan tarkastella, jolloin niiden vertailu kansallisten tutkimusten kanssa on ajankohtaista.

Fyysiseen kokonaisaktiivisuuteen vaikuttaa valtaosin istumisen määrä työssä. Istuminen on nykyajan vitsaus, joka hallitsee päivittäistä työntekoa yhä enemmän. Edes ”himoliikunta” ei UKK-instituutin johtajan Tommi Vasankarin mielestä riitä korvaamaan täyden työpäivän täyttävää istumista. Hän uskaltaa väittää, että istuminen on jo yhtä tuhoisaa kuin tupakointi. (Laakso 2014.) Olkoot väite todistetusti totta tai ei, pienten asioiden merkitys arkipäivän askareissa korostuu entisestään. Pieni kävelylenkki istuntojen välissä tai kahvitauolla kaverin kanssa nousee tärkeään rooliin. Ymmärrän, että työn imu tai paineet työn tekemisestä määräaikaan mennessä voivat ylittää tarpeen ja halun aktivoitua fyysisesti työpäivän aikana. Tässä kohtaa organisaatiolla on suuri merkitys siinä, miten se tukee hyvinvointia työpäivän aikana. Painotetaanko tulosten saavuttamista yli kaiken, vai annetaanko työntekijälle mahdollisuus suoriutua työtehtävistä niin että hyvinvointi säilyy? Ajattelemmeko niin, että nämä kaksi tekijää ovat toisiaan poissulkevia, vai niin että hyvinvointi tukee tuottavuutta?

Tukipalvelut, joita Lapin ammattikorkeakoulussa on tarjolla, kehitetään jatkuvasti ilman että välttämättä tiedostamme niiden tarjoamat mahdollisuudet hyvinvoinnin edistämisessä. Emme välttämättä edes tiedosta näitä mahdollisiksi tukipalveluiksi, minkä vuoksi ne on pakko ottaa lähempään tarkasteluun. Sekä Rovaniemellä että Kemi-Torniossa on hyvinvointipalveluihin erikoistuneita toimijoita. Rovaniemen kampuksella toimiva hyvinvointiapteekki on liikunnan, fysioterapian ja hoitotyön opiskelijoiden johtama toimija, joka tarjoaa terveyden ja hyvinvoinnin palveluita kuten esimerkiksi henkilökohtaisen liikuntareseptin. Kemin kampuksella toimiva hyvinvointipysäkki toimii myös hyvinvoinnin edistäjänä tarjoten muun muassa terveystarkastuksia. (Lapin ammattikorkeakoulu 2014b; Hyvinvointiapteekki 2014.) Tämän kaltaiset olemassa olevat opiskelijajohtoiset aidot kehittämisen ja osaamisen palvelut ovat erittäin hyödyllisiä arjen aktivoimisen apuvälineitä. Opiskelijajohtoisten toimintojen aktiivinen hyödyntäminen oman organisaation hyvinvoinnin tukemisessa voi olla yksi keskeisimpiä onnistumisen välineitä tulevaisuuden korkeakouluorganisaatiossa.

Suomalaisessa liikuntakulttuurissa puhutaan paljon työpaikkaliikunnan edistämisestä erilaisin keinoin. Sen tueksi on tehty tutkimuksia, jotka tukevat liikunnan edistämistä. Jossain määrin liikunnan edistämisessä on menty todella pitkälle etenkin bonusjärjestelmien rakentamisessa, joiden tarkoituksena on palkita työntekijöitä liikuntasuorituksista. Paljon mediassa esillä ollut Pekkaniska tarjoaa työntekijöilleen mielenkiintoisia porkkanoita liikunnan harrastamiseksi ja elintapojen parantamiseksi. Kyseisessä yrityksessä taloudellinen tuki henkilökunnan liikuntaharrastuksiin ja terveisiin elämäntapoihin on merkittävä. Yritys palkitsee muun muassa henkilöitä, jotka eivät ole vuodessa yhtään päivää pois töistä 510 €:lla. Tupakoimattomat ja täysin alkoholia käyttämättä jättävät työntekijät tienaavat 170 € per vuosi. Tupakanpolton lopettamista tienaa muhkeat 1000 € ja lenkkeilystäkin saa euron kolmea kilometriä kohden. (Kärki 2007, 50–53) Kuulostaa huikealta.

Tämänkaltaisella järjestelmällä on varmasti myös kääntöpuolensa. Tällaisen bonusjärjestelmän rakentaminen yllättäen voisi aiheuttaa ainakin isoissa organisaatioissa hämmennystä, kateutta ja katkeruutta, sillä se selkeästi asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan. Valmiiksi liikunnallisesti aktiivinen, savuton ja raitis henkilö tienaa pelkästään olemalla oma itsensä, kun taas toiset joutuvat tosissaan tekemään töitä päästäkseen käsiksi bonuksiin. Samalla ne henkilöt, jotka eivät halua harrastaa liikuntaa niin aktiivisesti, voivat erkaantua liikunnasta entisestään. Parhaimmillaan se voi aiheuttaa esimerkiksi yksikön sisällä yhteenkuuluvuuden tunteen, jolloin tiimiläiset kannustavat toisiaan tienaamaan yhdessä ja samalla parantavat omaa hyvinvointiaan.

Kannustinjärjestelmät ovat selkeästi lisääntyneet ja työntekijät kaipaavat tutkimusten mukaan sellaisia. Kritiikkiä aiheuttaa mielestäni se, etteivät ne palvele sitä kohderyhmää, jota varten niitä olisi syytä rakentaa. Siksi jokaista organisaatio on tarkasteltava kuin yksilöä. Jokainen yritys ja sen toiminta on erilaista, jolloin se asettaa palkitsemisjärjestelmille omat painoarvonsa. Ääripäitä on aina, ja mielestäni Pekkaniska on sellainen. Jatkotutkimuksissa Lapin ammattikorkeakoulu voisi tehdä tarkempaa liikkujasegmentointia, jossa

tarkasteltaisiin erilaisia liikkujaryhmiä. Tämän pohjalta voidaan rakentaa omaleimainen motivointijärjestelmä, joka tukee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti.

Jo 1920-luvulla on organisaatioiden hyvinvoinnista pidetty Suomessa huolta. Niistä ajoista on tultu pitkälle, vaikka työtä on vielä paljon tehtävänä. Ajatusmaailma ei ole kuitenkaan muuttunut liikunnallisuuden edistäjien ja tutkijoiden mielissä, vaikka käsitteet ja konteksti ovat ajan mukana muuttuneet rajustikin. Tästä hyvänä esimerkkinä toimii sen aikaisen sotaministeri Jalanderin (1920) luoma voimisteluohjesääntö, jossa on tarkkoja ohjeita sotaväen liikunnallisuuden edistämiseksi. Vaikka kieli on muuttunut ja ajatus sotilaallisuuden ja siviilielämän voi välillä tuntua suurelta, on teoksesta löydettävissä juuri sellaisia nykypäivään sovellettavia, vähintäänkin pohtimisen arvoisia lausahduksia.

Henkiseen jäntevyyteen kuuluvat valppaus, huomiokyky, neuvokkuus, päättäväisyys, rohkeus, tarmo ja sisu. Liikkumakunnolla ymmärretään voimaa, nopeutta, kestävyyttä ja taitoa. Niin läheisessä yhteydessä ovat henkinen ja ruumiillinen liikkumakunto aina olleet, että raja niiden välillä on epäselvä ja että kumpaiseenkin kuuluvia ominaisuuksia voidaan parhaiten kehittää samoilla keinoilla: liikuntoharjoituksilla. (Jalander 1920, 1)

LÄHTEET

Anttila, P. 2005. Ilmaisu, teos, tekeminen ja tutkiva toiminta. Akatiimi Oy. Hamina.

Aura, O. 2006. Liikuntaohjelman toimintasuunnitelman osa-alueet ja budjetointi. Teoksessa Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt (toim. O. Aura ja T. Sahi), 123–160. Edita Prima Oy. Helsinki.

Aura, O. 2007. Luentomateriaali: Miten oikeaoppinen liikuntatyö yrityksessä tulee toteuttaa. Suunnittelumallit ja toimenpiteet. Suomen Kuntoliikuntaliitto ry.

Aura, O. – Huuska, M. 2006. Liikunnallisen elämäntavan edistäminen. Teoksessa Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt (toim. O. Aura ja T. Sahi), 124–134. Edita Prima Oy. Helsinki 2006.

Aura, O. – Sahi, T. 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy.

Booth, F.–Chakravarthy, M.– Gordon, S.–Spangenburg, E. 2002. Waging war on physical inactivity: using modern molecular ammunition against an ancient enemy. Journal of Applied Physiology Vol. 93 n. 3-30.

Deci, E. – Ryan, R. 2000. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemporary Educational Psychology 25, 54–67. University of Rochester.

European Comission 2009. Special Eurobarometer 412. Sports and Physical Activity. Results for Finland. TNS Opinion and Social.

European Comission 2013. Special Eurobarometer 412. Sports and Physical Activity. TNS Opinion and Social.

Fogelholm, M.– Vuori, I.– Vasankari, T. (toim.) 2011. Terveysliikunta. Kustannus Oy Duodecim. Otavan kirjapaino Oy.

Gofin, J. – Gofin, R. 2011. Essentials of Global Community Health. Jones & Barlett learning.

Hazell, T. – Kenno, K. – Jakobi, J. 2007. Functional Benefit of Power Training for Older Adults.Journal of Aging and Physical Activity. 349–359. Human Kinetics.

Helldán, A – Helakorpi, S – Virtanen, S – Uutela, A 2013. Suomalaisten aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2013. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Osoitteessa http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110841/URN_ISBN_978-952-302-051-1.pdf?sequence=1.

Husu, P. – Paronen, O. – Suni, J. – Vasankari, T. 2010. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Opetus ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:5.

Huttunen, J. 2012. Mitä on terveys. Osoitteessa http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903. 15.8.2012.

Hornsby, W – Albright, A 2003. Diabetes. TeoksessaACSM´s Exercise Management for Persons with Chronic Diseases and Disabilities 2nd Ed (toim. J. Durstine ja G. Moore). American College of Sports Medicine. Human Kinetics.

Hyvinvointiapteekki 2014. Hyvinvointiapteekki osoitteessa http://some.lappia.fi/blogs/hyvinvointiapteekki/2012/04/19/moikka-maailma/

Jalander, B. 1920. Voimisteluohjesääntö. Helsinki: Otava.

Kangastie, H. 2014. Sähköpostitiedonanto 16.4.2014.

Kärki, T. 2007. Strateginen työpaikkaliikunta. Työterveyslääkäri 2007;25, 50–53.

Laakso, L. 2014. Istuminen hengenvaaralista, liikunta ei korvaa. Leena Laakso haastattelee UKK-instituutin johtajaa. Kauppalehti. Osoitteessa http://www.kauppalehti.fi/etusivu/istuminen+hengenvaarallista,+liikunta+ei+korvaa/201409700594

Lapin ammattikorkeakoulu 2014a. Esittely. Osoitteessa http://www.lapinamk.fi/fi/Esittely

– 2014b. Hyvinvointipysäkki. Osoitteessa http://www.lapinamk.fi/fi/Tyoelamalle/Kehittamisymparistot/Hyvinvointipysakki

– 2014c. Lapin AMKin tapa toimia. Osoitteessa http://www.lapinamk.fi/fi/Esittely/Lapin-AMKin-tapa-toimia. 23.9.2014

Manka, M-L. – Hakala, L. – Nuutinen, S. – Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Euroopan sosiaalirahasto ja Kuntoutussäätiö. Tampere: Tammerprint Oy.

Mehto, P. 2011. Liikkumalla lisäarvoa. Liikuntaohjelman käynnistämisopas työyhteisön esimiehille. Sosiaali- ja terveysministeriön Kaste -ohjelma. VeTe hankkeen julkaisuja.

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. International Methelp Ky. 2. uudistettu painos.

National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion 2012. Steps to Wellness: A Guide to Implementing the 2008 Physical Activity Guidelines for Americans in the Workplace. Atlanta: U.S Department of Health and Human Services.

Nutbeam, D. 1998. Health Promotion Glossary. Health Promotion International. Vol. 13, No. 4. Oxford University Press 1998.

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

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallitus Raportit ja selvitykset 2010:1.

Peda.net. Liikunnan vaikutus terveyteen. Osoitteessa https://peda.net/oppimateriaalit/e-oppi/lukio/terveystieto/Vita-yksi/kuvitus/5htkjva/htkjva/lvtotueylmvtkvt. 26.9.2014

Penedo, F. – Dahn, J. 2005. Exercise and Well-Being: A Review of Mental and Physical Health Benefits Associated with Physical Activity. Current Opinion in Psychiatry. March 2005,Volume 18, Issue 2, 189–193.

Potvin, L. – Jones, C. 2011. Twenty-five Years After the Ottawa Charter: Critical Role of Health Promotion for Public Health. Canadien Journal of Public Health, 244–248. Vol 102 No 4.

Rimpelä, M. 2010. Terveyden edistäminen tutkimuksen ja päätöksenteon haasteena. (toim. A. Rimpelä ja T. Ståhl). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Silvennoinen, M – Paalumäki, A – Keskinen, S. 2009. Akateemisten naisjohtajien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta. KeVer vol. 8 (1).

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013a. Muutosta liikkeellä! Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. Sosiaali ja terveysministeriön julkaisuja 2013:10.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013b. Työhyvinvointi. Osoitteessa www.stm.fi/työelama/tyohyvinvointi. 24.1.2014.

Sport.fi 2014. Aktiivisen työpaikan sertifikaatti. Osoitteessa http://www.sport.fi/tyoyhteisot/hyvat-kaytannot/tyokalut-ja-menetelmat/sertifikaatti. 23.9.2014

Stathopoulou, G. – Powers, M. – Berry, A. – Smits, J. – Otto, M. 2006. Exercise Interventions for Mental Health: A Quantative and Qualitive Review. Clinical Psychology: Science and Practice. May 2006, Volume 13, Issue 2, 179–193.

Suni, J. – Husu, P. 2012. Toimintakyky ja terveysliikuntasuositukset. Teoksessa Terveyskunnon testaus – Menetelmä terveysliikunnan edistämiseen (toim. J. Suni, ja A. Taulaniemi), 14–44. Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Suni, J. – Taulaniemi, A. 2002. Hyvä tietää terveyskunnon arvioinnista: UKK-terveyskuntotestit. UKK-instituutin diasarja.

Suni, J. – Vasankari, T 2011. Terveyskunto ja fyysinen toimintakyky. Teoksessa Terveysliikunta (toim. M. Fogelholm ja I. Vuori ja T. Vasankari), 32–42. Kustannus Oy Duodecim. Otavan Kirjapaino Oy.

Suomen Kuntoliikuntaliitto 2010. Kansallinen liikuntatutkimus 2009-2010. Aikuisliikunta. SLU:n julkaisusarja 6/2010. TNS Gallup Oy.

Suomen Kuntoliikuntaliitto 2012. Henkilöstöliikuntabarometri 2012. TNS Gallup Oy.

Suominen, R. 2002. Työpaikkaliikunnan strateginen rooli ja tavoitteet. Teoksessa Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt (toim. Aura, O – Sahi, T), 10–35. Edita Prima Oy.

Terveyden ja hyvivoinnin laitos 2011. Mielen hyvinvointi. Osoitteessa http://www.thl.fi/fi/aiheet/tietopaketit/terveyden-ja-hyvinvoinnin-edistaminen-ammatillisessa-koulutuksessa/mielen-hyvinvointi. 8.1.2011.

Terveysliikuntainsituutti 2012. Terveyskunnon eri osa-alueet. Osoitteessa http://www.terveysverkko.fi/tietopankki/tyoikaisille/terveryskunto. 17.12.2012.

Työterveyslaitos 2013. Työhyvinvointi. Osoitteessa http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx. 8.8.2014.

UKK-instituutti 2013. Terveysliikuntasuositukset. Liikuntapiirakka. Osoitteessa http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka. 6.2.2014.

U.S. Department of Health and Human Services 2008. Physical Activity Advisory Committee Report. 2008. Osoitteessa http://www.health.gov/paguidelines/Report/pdf/CommitteeReport.pdf

Valtionliikuntaneuvosto 2012. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2012:3.

Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014. Terveyttä ruoasta. Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014. Osoitteessa http://www.ravitsemusneuvottelukunta.fi/files/attachments/fi/vrn/ravitsemussuositukset_2014_fi_web.2.pdf 29.9.2014.

Van, N – Kay, A. 2010. Exercise and Wellness for Older Adults: Practical Programming Strategies. 2nd edition. Human Kinetics.

Vilkka, H. 2010. Toiminnallinen opinnäytetyö. Luentomateriaali. Osoitteessa. http://vilkka.fi/hanna/Toiminnallinen_ont.pdf. 18.8.2014.

Virtanen, M. – Pietikäinen, M. – Kivimäki, M – Luopa, P. – Jokela, J. – Elovainio, M. – Vahtera, J. 2009. Contribution of parental and school personnel smoking to health risk behaviours among Finnish adolescents- BMC Public Health 9:382.

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

Vuori, I. 2011. Terveysliikunnan vaikutustapa. Teoksessa Terveysliikunta (toim. Fogelholm, M – Vuori, I – Vasankari, T). Kustannus Oy Duodecim.

Weinberg, R. – Gould, D. 2011. Foundations Sport and Exercise Psychology. 5th Edition. Human Kinetics.

WHO 1948. WHO definition of Health. Osoitteessa http://www.who.int/about/definition/en/print.html. 4.8.2014.

LIITTEET

Henkilöstöliikunnan kysely Liite 1
Avoimet vastaukset kysymyksiin Liite 2

Henkilöstöliikunnan kysely Liite 1

Osa 1

1. Sukupuoli *

- ○ Mies
- ◉ Nainen

2. Ikä *

- ○ 18-30
- ○ 31-40
- ◉ 41-50
- ○ 51-60
- ○ 61->

3. Kampus *

- ◉ Rovaniemi
- ○ Kemi-Tornio

4. Työ *

- ◉ Johto
- ○ Opetushenkilöstö
- ○ T&K henkilöstö
- ○ Tukipalveluhenkilöstö

5. Mikä on työmatkasi pituus? *

- ◉ Alle 2 km
- ○ 2-5 km
- ○ 6-10 km
- ○ Yli 10 km

6. Miten kuljet työmatkasi? *

- (●) Kävellen
- ( ) Pyörällä
- ( ) Autolla tai julkisella kulkuneuvolla
- ( ) Muu tapa, Mikä?

Osa 2

Liikunnan harrastaminen: Liikunta voi olla tavoitteellista urheilua, kuntoilua tai hyötyliikuntaa kuten kävely töihin, lumen luonti tai lehtien haravointi.

7. Kuinka paljon harrastat keskimäärin liikuntaa viikossa? *

- ( ) Vähintään 4 kertaa viikossa
- ( ) 2-3 kertaa viikossa
- ( ) Kerran viikossa
- ( ) Harvemmin
- ( ) En koskaan
- (●) En osaa sanoa

8. Miten kuvailisit liikuntaharrastuksesi luonnetta? *

- [ ] Verkkaista ja rauhallista
- [ ] Ripeää ja reipasta
- [ ] Voimaperäistä ja rasittavaa
- [ ] En osaa sanoa

9. Mihin seuraavista ryhmistä liikkujana samaistut?

- ( ) Kilpaurheilija
- ( ) Kuntourheilija
- ( ) Kuntoliikkuja
- ( ) Terveysliikkuja
- ( ) Arki- ja hyötyliikkuja
- (●) Satunnaisliikkuja
- ( ) Liikunnallisesti passiivinen
- ( ) Ei mitään näistä
- ( ) En osaa sanoa

Osa 3

10. Käytätkö työnantajan tarjoamia liikunta- ja kulttuuriseteleitä? *

- Kyllä
- Ei

11. Jos käytät liikunta- ja kulttuuriseteleitä, niin mihin tarkoitukseen käytät niitä?

- Liikunta
- Kulttuuri
- Molemmat
- En osaa sanoa

12. Missä määrin uskot henkilöstön liikunnan tukemisen edistävän seuraavia asioita?

	Paljon	Melko paljon	Ei osaa sanoa	Ei kovinkaan paljon	Ei lainkaan
Henkilöstön työkyvyn ja –vireen ylläpitämistä	○	○	○	○	○
Henkilöstön yleistä terveydentilaa	○	○	○	○	○
Henkilöstön työhyvinvointia	○	○	○	○	○
Työpaikan ilmapiiriä	○	○	○	○	○
Työpaikan tuottavuutta ja taloudellista tehokkuutta	○	○	○	○	●

13. Mitkä seuraavista asioista ovat riittävässä määrin työmatkaliikkujien käytössä työpaikalla? *

- ☐ Pukuhuoneet
- ☐ Suihkut
- ☐ Polkupyörien säilytyspaikka
- ☐ Kuivaushuone vaatteille ja pyyhkeille
- ☐ Ei mitään näistä
- ☐ En osaa sanoa

14. Mitkä seuraavista asioista lisäisivät tai saisivat aloittamaan työpaikan tukemaa liikuntaa joko omaehtoisesti tai työpaikan järjestämänä? *

- ☐ Työantaja lisäisi liikunnan harrastamisen taloudellista tukea
- ☐ Terveet elämäntavat ja liikunta vaikuttaisivat palkkaukseen
- ☐ Liikuntaporukat tai –kerhot työpaikalla
- ☐ Palkitsemisjärjestelmä (esim. vuoden liikkuja -stipendi)
- ☐ Työkaverit pyytäisivät mukaan
- ☐ Mahdollisuus osallistua taukoliikuntaan
- ☐ Liikuntamahdollisuudet olisivat työpaikan välittömässä läheisyydessä
- ☐ Työterveyshuolto suosittelisi ja ohjaisi
- ☐ Osallistumismahdollisuudet työyhteisön väreissä liikuntatapahtumiin
- ☐ Lapin AMK:n omat liikuntakampanjat
- ☐ Osastojen tai yksikköjen väliset kilpailut
- ☐ Ei mikään näistä
- ☐ En osaa sanoa

15. Millä tavoin toivoisit työnantajan tukevan henkilöstön liikuntaa? (Valitse enintään kolme (3) mieluisinta vaihtoehtoa) *

- ☐ Liikuntasetelit henkilöstön käytössä
- ☐ Omia liikuntatiloja (esim. kuntosali)
- ☐ Työpaikalla järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät
- ☐ Liikuntakerho tai -porukka jota työpaikka tukee taloudellisesti
- ☐ Työnantaja ostaa ulkopuolisia liikuntapalveluja tai maksaa liikuntatilojen käytöstä
- ☐ Työpaikalla on liikuntavälineitä tarjolla
- ☐ Puulaakitoiminnan tukeminen

- ☐ Tukee taloudellisesti yksilön liikuntaharrastusta
- ☐ Ostaa kertaluontoisia ostopalveluita ulkopuolelta esim. kuntotestit
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokin muu tapa, mikä?

16. Kenen tai keiden toivoisit ohjaavan henkilöstöliikunnan kehittymistä jatkossa Lapin AMK:ssa? (Valitse enintään kolme (3) mieluisinta vaihtoehtoa) *

- ☐ Ylin johto
- ☐ Henkilöstöhallinto
- ☐ Työterveyshuolto
- ☐ TYKY-ryhmä
- ☐ Lapin AMK:n oma liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava
- ☐ Vapaaehtoiset toimijat henkilöstön keskuudesta
- ☐ Liikunta- tai henkilökuntakerho
- ☐ Lapin AMK Hyvinvointiapteekki
- ☐ Vapaa-ajan- / virkistystoimikunta tai vastaava
- ☐ Työsuojelutoimikunta
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Muu vaihtoehto, mikä?

17. Mitkä seuraavista käytännöistä lisäisivät henkilöstöliikunnan investointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta? (Valitse enintään kolme (3) mieluisinta vaihtoehtoa) *

- ☐ Kirjallinen liikuntastrategia suunnan näyttäjänä
- ☐ Liikunnan vuotuinen toimintasuunnitelma ja mitattavat tavoitteet
- ☐ Liikuntavastaavan nimeäminen ja koulutus

- ☐ Terveystarkastukset liikuntakayttäytymisen ja kunnon todentajana
- ☐ Kuntotestaukset
- ☐ Liikuntaharrastusten määrän ja laadun mittaaminen
- ☐ Liikuntainvestointien tuottavuuden mittaaminen ja selvittäminen
- ☐ Liikuntaa koskevat muut erilliset selvitykset ja tilastot
- ☐ Ei mikään näistä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Muu vaihtoehto, mikä?

18. Mistä haluaisit saada tietoa mahdollisuuksista liikunnan harrastamiseksi tai liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla? (Valitse enintään kolme (3) mieluisinta vaihtoehtoa) *

- ☐ Intra
- ☐ Sähköposti
- ☐ Ilmoitustaulu
- ☐ Työkaverit
- ☐ Esimies
- ☐ Liikuntavastaava
- ☐ Henkilöstöhallinto
- ☐ Työterveyshuolto
- ☐ Lapin AMK Hyvinvointiapteekki
- ☐ Ei mistään
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Muualta, mistä?

Avoimet vastaukset kyselyssä Liite 2

Kysymys 6: Miten kuljet työmatkasi?

- Vaihtelevasti kävellen, pyörällä ja autolla
- talvella kävellen ainakin toisinpäin ja kesällä pyöräillen ja kävellen
- sekä pyörä attä bussi
- 4 kk/v pyörällä, 6 kk/v autolla/bussilla
- Kaikilla ylläolevista eli Auto, pyörä, kävely

Kysymys 15: Millä tavoin toivoisit työnantajan tukevan henkilöstön liikuntaa?

- Työajan sovittaminen niin, että seuratoiminta on mahdollista
- fysioterapia mukaan työterveyshuoltoon
- mahdollisuus liikuntaan työajalla, esim.1h/vko.
- omien opiskelijoiden hyödyntäminen (fysioterapia, liikunta-ala)
- Tuki suoraan pääasialliselle kuntosalille ilman, että liikuntasetelit ovat turhaan välissä.
- Maksaa esim. maratonin ja napapiirin hiihdon osallistumismaksut
- Kuntoremontti ja erilaiset kuntoutukset
- Suosittelee palavereita/tapaamisia pidettäväksi ulkona (esim. laavuilla, kävelyillä tms.)
- Antaa aikaa liikunnan harrastamiseen
- Liikuntaseurojen ja järjestöjen ulkopuolisen liikunnan tukeminen, esim. metsästys ja kalastus mahdollisuudet
- Arvostetaan omaehtoista liikuntaa ja kulttuuriin osallistumista
- Liikunnan voisi merkata työajan seurantaan – kannuste.
- Kunta ylläpitäisi asunnon lähellä valaistua pururataa/latua
- Kesäksi tavoitetempaus minkä aloituksen organisointi olisi Hyvinvointi apteekilla ja välitarkistus/motivointi myös sieltä.
- "Liikuntastipendi", eli rahaa vapaavalintaisesti oman liikunnan edistämiseen
- Työporukan kuntoremontti, kuntotestaukset tai vastaava yhteisöllinen kunnonkohotuskampanja
- Käytössä olisi sähköisesti korkeussäädettävä työpöytä, joka mahdollistaisi myös seisomisen. Nyt käytössä on keikkuva ja pyörivä tuoli, joka on selvästi parantanut selän liikkuvuutta
- Jokaisella oma tapa liikkua, ei tukea vain golfiin ja lentopalloon!!!!
- Liikunta- ja kulttuurisetelit

- Viirinkankaantie 1 kuntosali avoimeksi kaikille virka-aikana, Roihu10 verkoston hengessä
- Antaa aikaa liikunnan harrastamiseen

Kysymys 16: Kenen tai keiden toivoisit ohjaavan henkilöstöliikunnan kehittymistä jatkossa
Lapin AMK:ssa?

- Hyvinvointipysäkki
- Omaehtoinen toiminta niin liikunnassa kuin muuhun kulttuuriin osallistumisessa
- Itseohjautuvasti
- Hyvinvointiapteekki voisi järjestää eriteemoilla useita eri kursseja/ täsmäiskuja vuoden mittaan henkilöstön aktivoimiseksi sekä kunnon kohentamiseen.
- Jokaisen itsensä pitää päättää kuinka paljon liikkuu
- Mielestäni tämä on kaikkien asia
- Toivottavasti tukemiseen käytettävät resurssit menevät tasan muiden kulttuurimuotojen ja muun vapaa-ajan toiminnan tukemisen kanssa. Ei siis tukijoita ja tukiresursointia vain liikuntaan, kiitos.
- Liikuntasuunnittelijat ja terveystyöryhmä
- Korostaisin henkilön omaa aktiivisuutta
- Lapin AMK Hyvinvointipysäkki

Kysymys 17: Mitkä seuraavista käytännöistä lisäisivät henkilöstöliikunnan investointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta?

- työterveyshuollon tulisi kattaa kuntotestauksissa ja lääkärintarkastuksissa löytyneiden ongelmakohtien fysioterapeuttinen 'korjaus'
- mahdollisuuksien lisääminen liikuntapaikoissa
- AMK:n oma mobiilisovellus, jolla voi mittailla ja vertailla liikkumistaan työkavereiden kesken
- omaehtoisen liikunnan tukeminen
- Kulttuuria on sekä kehollista että henkistä ja sosiaalista
- Tuetaan, nostetaan esille ja arvostetaan tasapuolisesti kaikkia kulttuurimuotoja ja niiden harrastajia sekä sellaisia, jotka eivät harrasta mitään.Vapaa valinta - ei yhden harrastusmuodon glorioiminen vaikka päättäjät sattuisivatkin olemaan "urheilumiehiä".
- Henkilö, jota voisi lähestyä oman liikunnan ja hyvinvoinnin suunnittelun osalta. Henkilö osaisi neuvoa itselle sopivia liikunnan muotoja ja voisi

suositella esimerkiksi kuinka lisätä hyötyliikuntaa arjessa. Tietoisuuden lisääminen henkilökohtaisesta näkökulmasta.
- investointien tulee olla tasapuolisia

Kysymys 18: Mistä haluaisit saada tietoa mahdollisuuksista liikunnan harrastamiseksi tai liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla?

- internet
- omatoiminen tiedon etsintä
- En tahdo liikkua omalla työpaikalla, mutta työnantajan tuella muualla.
- Sosiaalinen media
- Hyvinvointipysäkki
- sosiaalisesta mediasta, twitter, facebook yms.