



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Liikettä työpäivään -työyksiköiden liikunta- luotsitoiminnan kehittäminen

Leander, Heli

2015 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Liikettä työpäivään - työyksiköiden liikuntaluotsitoimin- nan kehittäminen

Heli Leander
Terveystieteiden tutkimuskeskus YAMK
Opinnäytetyö
Maaliskuu, 2015

Heli Leander

Liikettä työpäivään - työyksiköiden liikuntaluotsitoiminnan kehittäminen

Vuosi 2015 Sivumäärä 88+6

Liikkumattomuutta pidetään yhtenä merkittävimmistä globaaleista terveysongelmista. Vaikka suomalaisten vapaa-ajan liikunta on yleistynyt, niin työmatkaliikunta sekä työhön sisältyvä fyysisen aktiivisuus ovat vähentyneet viimeisten vuosikymmenten aikana. Ainoastaan runsas kymmenesosa 15–64-vuotiaista täyttää terveystieteiden suosituksen. Työikäisten terveyden suuri riskitekijä on liiallinen istuminen: Suomessa 46 % naisista ja 51 % miehistä istuu päivittäin vähintään 6 tuntia. Istumisen on todettu olevan yhteydessä kokonais- ja sydänkuolleisuuden vapaa-ajan liikunnan harrastuksen määrästä riippumatta.

Orimattilan kaupungissa on toteutettu kaupungin työntekijöille suunnattua terveystieteiden edistämistoimintaa kahdessa EAKR-rahoitteisessa hankkeessa. Ensimmäinen, ROUTE 33-hanke toteutettiin vuosina 2013-2014 ja jatkona tälle syntyi 2014-2015 toteutunut Terveystieteiden edistämistoiminnalla työhyvinvointia-hanke. Orimattilan kaupungin hallinnoimissa terveystieteen hankkeissa pilottiin vuosina 2013-2014 työyksiköiden liikunnan vertaistukitoimintaa. Toiminnan pilottivaiheessa kahdeksasta kaupungin työyksiköstä valittiin liikunnan vertaistukihenkilö, eli liikuntaluotsi. Liikuntaluotsi on työyksikön tavallinen työntekijä, jolta löytyy kiinnostusta toimia liikunnan, terveyden ja työhyvinvoinnin edistämistyössä omassa yksikössään. He kiinnostavat huomiota liikuntanäkökulmaan, toimivat työpaikkaliikunnan edistäjinä sekä ideoivat yhdessä koko työyhteisön kanssa mahdollisuuksista liikunnallistaa työpäivää ja vähentää työpäivän aikaista istumista. Toiminnan tarkoituksena on luoda uutta, vertaistukeen perustuvaa liikuntakulttuuria työyksiköihin.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia liikuntaluotsien pilottiyksiköissä tapahtuvia fyysisen aktiivisuuden muutoksia sekä toiminnan hyviä käytänteitä. Fyysistä aktiivisuutta kartoitettiin kahdella internet-pohjaisella liikunta-aktiivisuuskartoituksella (n=94), jotka toteutettiin pilottiyksiköissä syksyllä 2013 (ROUTE 33-hanke) ja keväällä 2014 (Terveystieteiden edistämistoiminnalla työhyvinvointia-hanke). Toiminnan hyviä käytänteitä tutkittiin pilottiyksiköiden liikuntaluotsien fokusryhmähaastattelulla (n=7).

Liikunta-aktiivisuuden seurantatutkimuksessa havaittiin positiivisia muutoksia työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa, työmatkaliikunnassa, arki- ja hiihtoliikunnassa sekä istumiseen käytetyssä ajassa. Fokusryhmähaastattelun analyysissä esille nousi kolme teemaa, liikuntaluotsitoiminnan perusta, liikuntaluotsitoimintaa tukevat prosessit sekä liikuntaluotsin roolit. Tulosten ja aikaisemman työyhteisöliikunnan hyvien käytäntöjen teorian pohjalta luotiin *toimivan vertaistuetun työyhteisöliikunnan malli*. Mallin mukaan toimiva vertaistuettu työyhteisöliikunta vaatii perustana esimiehen ja johdon tuen sekä toimintaan suunnatut resurssit. Lisäksi onnistunut vertaistuettu työyhteisöliikunta edellyttää toimivia prosesseja, joita ovat viestintä ja tiedotus, toimintaa tukevat käytännöt, fyysisen aktiivisuuden edistämisen käytännöt, tavoitteellinen liikuntasuunnitelma sekä toiminnan jatkuva arviointi.

Toimivan vertaistuetun työyhteisöliikunnan mallin mukaisesti luotiin Orimattilan kaupungille liikuntaluotsitoiminnan kehittämissuunnitelma. Suunnitelman tarkoituksena on liittää vertaistuettu työyhteisöliikunta ja liikuntaluotsitoiminta osaksi Orimattilan kaupungin strategista työhyvinvointitoimintaa.

Asiasanat: Työyhteisöliikunta, fyysinen aktiivisuus, liikkumattomuus, työhyvinvointi.

Heli Leander

Physical activity during working day - the development of physical activity pilot operation for business units

Year	2015	Pages	88+6
------	------	-------	------

Sedentary behavior is one of the most important global health problems. Although Finns' leisure-time physical activity has increased, commuting to work as well as physical activity at work have decreased during the last decades. Only a tenth of 15- to 64 year-olds meets the health and physical activity recommendation. A major risk factor for declining health of people of working age is excessive sitting: in Finland, 46% of women and 51% of men spend more than six hours a day sitting down. Sitting is found to be connected to total and cardiovascular mortality regardless of the amount of leisure-time physical activity.

Health promotion activities targeted at employees have been carried out in the city of Orimattila in two ERDF-funded projects. The first project, ROUTE 33 was carried out in the years 2013-2014 and a follow-up in the years 2014-2015. The city-administered projects piloted peer support activity in exercise in work units in the years 2013-2014. During the pilot phase, a peer support person, i.e. a physical activity pilot, was chosen from eight of the city's work units. The physical activity pilots are ordinary employees, who show interest in promoting work wellbeing, health and physical activity in their own division. They pay attention to promoting physical activity and come up with ideas with the entire workforce how to make exercise part of the workday with and to reduce sitting during the workday. The purpose of this operation is to create a new physical activity culture in work units, which is based in peer support.

The purpose of the thesis was to explore the changes in physical activity as well as good practices in the pilot units involved in the physical activity pilots. Physical activity was measured in two Web-based exercise activity surveys (n=94), which were carried out in the pilot units in the autumn of 2013 and in the spring of 2014. The good practices of the operation were examined, by conducting focus group interviews with the physical activity pilots (n=7).

The follow-up study of physical activity found positive changes in workers' leisure-time exercise, commuting to work, everyday exercise, and sitting time. The analysis of the focus group interview highlighted three themes: the basis of the physical activity pilot function, supporting processes of the physical activity pilot function and the role of the physical activity pilot. A *peer-supported workplace exercise model* was created on the basis of the results and on knowledge gathered on the good practices of previous work community physical activity. According to the model, forming peer supported workplace exercise requires the support of the superior and management as a basis as well as resources targeted at the activity. In addition, successful peer supported work community exercise requires active processes, which are communication and information, practices supporting the activity, practices for promoting physical activities, a goal-oriented physical activity plan, as well as ongoing evaluation of the activities. A plan was created for the city of Orimattila to develop a physical activity pilot scheme based on the model of peer-supported physical exercise in work community. The purpose of the plan is to add peer supported workplace exercise and the physical activity pilot program as part of the strategic well-being at work in the city of Orimattila.

Keywords: work community exercise, physical activity, sedentary behavior, well-being

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Route 33- ja Terveysliikunnalla työhyvinvointia -hankkeet	9
	2.1 Terveysliikunnan linjaukset Orimattilan kaupungin terveystahankkeissa	11
	2.2 Orimattilan kaupunkiorganisaatio ja Liikuntaluotsitoiminta	12
3	Liikuntaluotsitoiminnan kehittämisen teoreettinen viitekehys.....	15
	3.1 Fyysinen aktiivisuus ja terveystahunkunta	15
	3.1.1 Terveystahunkunnan suositukset	16
	3.1.2 Työkäisten fyysinen aktiivisuus	18
	3.1.3 Liikunnan merkitys työhyvinvoinnin tukemisessa.....	20
	3.1.4 Työyhteisöt terveystahunkunnan edistäjinä.....	21
	3.2 Fyysinen inaktiivisuus ja istuminen	23
	3.2.1 Istuminen - tulevaisuuden terveystahunka?	25
	3.2.2 Liikkumattomuuden kustannukset.....	25
	3.3 Hyvät käytännöt	26
	3.3.1 Hyvän käytännön prosessi.....	27
	3.3.2 Terveystahunkuden edistämisen hyvät käytännöt	28
	3.3.3 Henkilöstöliikunnan hyvät käytännöt	29
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset	31
5	Aineisto ja menetelmät	33
	5.1 Määrällinen aineisto ja sen analyysi	34
	5.2 Laadullinen tutkimus - fokusryhmähaastattelu	35
	5.3 Laadullisen aineiston analyysi	37
6	Tulokset.....	39
	6.1 Pilottityksiköiden alku- ja loppukartoitusten tulokset.....	39
	6.1.1 Vapaa-ajan liikunta	39
	6.1.2 Työmatkaliikunta.....	40
	6.1.3 Hyöty- ja arkiliikunta	42
	6.1.4 Istumiseen käytetty aika	43
	6.2 Fokusryhmähaastattelun tulokset	44
	6.2.1 Liikuntaluotsitoiminnan perusta	44
	6.2.2 Liikuntaluotsitoimintaa tukevat prosessit.....	49
	6.2.3 Liikuntaluotsin roolit.....	52
7	Pohdinta	57
	7.1 Tutkimustulosten pohdinta	57
	7.1.1 Liikuntaluotsitoiminnan vaikutukset vapaa-ajan liikuntaan ja terveystahunkuntaan.....	57
	7.1.2 Liikuntaluotsitoiminnan vaikutukset liikkumattomuuteen	59

7.1.3	Liikuntaluotsitoiminnan hyvät käytännöt	59
7.2	Tutkimuksen luotettavuus ja toistettavuus.....	65
7.3	Tutkimuksen eettisyys.....	68
8	Kehittämissuunnitelma.....	70
8.1	Valmistelevat toimenpiteet	71
8.2	Aikataulu ja suunnitelma	71
8.3	Toteutus	72
8.3.1	Viestintä ja tiedotus	72
8.3.2	Tukevat toiminnot: Rekrytointi, koulutus ja alkukartoitus	72
8.3.3	Työyksikkökohtaiset prosessit: tavoitteellinen liikuntasuunnitelma ja passiivisten aktivointi	73
8.4	Seuranta	74
8.5	Vakiinnuttaminen	74
8.6	Kehittämissuunnitelman johtopäätökset.....	75
	Lähteet.....	77
	Kuvat	85
	Kuviot	86
	Taulukot	87
	Liitteet.....	88

1 Johdanto

”Terveelliset elintavat ja terveyden ylläpito ovat olennaisia hyvinvoinnin edellytyksiä. Eri-tyinen tulevaisuuden huoli on liikkumaton elämäntapa, joka heikentää työelämän tuottavuutta, kilpailukykyä ja on voimakkaasti yhteydessä väestöryhmien välisiin terveys- ja hyvinvointieroihin sekä syrjäytymiskehitykseen. Liikunnan edistäminen on integroitava osaksi yhteiskunnallista terveys- ja hyvinvointipolitiikkaa.” (Valtioneuvoston kanslia 2013, 42.)

Liikunta on osa terveyden edistämistä ja kuuluu keskeisenä osana kuntien hyvinvointipolitiikkaan. Terveysliikunta parantaa ihmisen elämänlaatua sekä yleistä hyvinvointia (Fogelhom & Oja 2011, 73). Maailman terveysjärjestö WHO on laskenut, että liikkumattomuus on maailmanlaajuisesti neljänneksi suurin kuolleisuuden riskitekijä. Liikkumattomuus aiheuttaa vuosittain 3,2 miljoonaa kuolemaa eli 5,5 % kaikista kuolemantapauksista. Liikkumattomuutta pidetäänkin nykyään perinteisten riskitekijöiden, kuten korkean verenpaineen, verensokerin ja kolesterolin sekä tupakoinnin ohella yhtenä merkittävimmistä globaaleista terveysongelmista. (WHO 2009, 10.)

Yhteiskunnan muuttumisen myötä työ- ja arkiliikunta on viimeisten vuosikymmenten aikana vähentynyt huomattavasti. Passiivinen elämäntapa ja liikkumattomuus vaikuttavat keskeisesti yleisimpien kansansairauksien, tyypin 2 diabeteksen, sydän- ja verenkierroeläimistöön sairauksien, aivoverenkierron häiriöiden sekä lonkkamurtumien esiintyvyyteen. Tätä kautta passiivisella elämäntavalla ja liikkumattomuudella on myös yhteys terveydenhuollon menoihin. Suomen terveydenhuollon menoista vuonna 2005 diabeteksen arvioitiin aiheuttavan 505 miljoonan, sydäninfarktien 56 miljoonan ja aivoverenkierronhäiriöiden 440 miljoonan euron vuosikustannukset. Väestön ikääntyessä ja odotettavissa olevan eliniän pidentyessä murtumat ja osteoporoosi ovat merkittävä kansantaloudellinen ongelma. Erityisesti lonkkamurtumat aiheuttavat yksilölle toimintakyvyn vajavuutta, pitkäaikaishoidon ja kuntoutuksen tarvetta, sekä yhteiskunnalle arviolta 56 miljoonan euron vuosikustannukset. (Kiiskinen, Vehko, Matikainen, Natunen & Aromaa 2008, 24-26.)

Liikkumattomuuden aiheuttamat yhteiskunnalliset kustannukset ovat vuosittain Suomessa arviolta noin 300-400 miljoonaa euroa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 7). Arviolta yli puolet näistä aiheutuu työn tuottavuuden heikkenemisestä sekä sairauspoissaoloista. Loput kulut muodostuvat suorista terveydenhuolto- ja sosiaalimenoista. Suomalaisista aikuisista noin miljoonan liikkuesssa riittävästi, voidaan jokaisen 100 000 uuden aikuisen liikkujan karkeasti arvioida säästävän julkisia varoja noin 20 miljoonaa euroa vuosittain käytettäväksi muuhun kuin riittämättömän liikunnan aiheuttamiin kuluihin. (Fogelholm, Paronen & Miettinen 2007, 4.)

Terveysliikunta on keskeinen tekijä työ- ja toimintakyvyn sekä hyvinvoinnin edistämisessä (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 247). Liikunta vaikuttaa edullisesti painonhallintaan, mielialaan sekä unenlaatuun. Lisäksi se voi vähentää masennus- ja jännitysoireita (Rimer, Dawn, Lawlor, Greig, McMurdo, Morley & Mead 2012, 2). Vahvaa näyttöä liikunnan ennaltaehkäisevästä vaikutuksesta on myös tyyppin 2 diabetekseen (Tuomilehto, Lindström, Eriksson, Valle, Hämäläinen & Ilanne-Parikka 2001, 1343; Kesäniemi 2003, 1819).

Liikkumaton elämäntapa on noussut yhdeksi maailmanlaajuisesti terveydelliseksi uhkaksi. Jatkossa pitkäkestoista istumista välttämällä sekä terveysliikuntatoimintoja kehittämällä tulisi vaikuttaa ihmisen omaan vastuuseen hyvinvointinsa lisäämisessä. Systemaattisten kirjallisuuskatsausten perusteella työpaikalla tapahtuvalla harjoittelulla tai fyysisellä aktiivisuudella on todettu olevan positiivisia vaikutuksia koettuun terveyteen ja fyysiseen toimintakykyyn (Proper, Koning, van der Beek, Twisk & van Mechelen 2003a, 106; Proper, Hildebrandt, van der Beek, Twisk & van Mechelen 2003b, 218; Shephard 1996, 436).

Orimattilan kaupungin henkilöstölle suunnatussa ROUTE 33-hankkeessa sekä sen jatkona toteutetussa Terveysliikunnalla työhyvinvointia-hankkeessa lähdimme toimenpiteisiin työpäivän aikaisen passiivisuuden vähentämiseksi sekä liikunnan lisäämiseksi työyhteisöiden liikuntaluotsitoiminnan avulla. Liikuntaluotsit ovat työyksiköiden liikunnan vertaistukihenkilöitä, jotka edistävät liikunnallista toimintaa omassa yksikössään. Toiminnan tarkoituksena oli luoda uutta vertaistukeen perustuvaa liikuntakulttuuria Orimattilan kaupungin työyksiköihin. Pilottivaiheessa toiminnassa oli mukana kahdeksan kaupungin yksikköä ja sen toteutus ajoittui molempiin terveysliikuntahankkeisiin. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata pilottiyksiköiden liikuntaluotsien näkemyksiä toiminnan hyvistä käytänteistä, tarkastella yksiköissä tapahtuneita liikunta-aktiivisuuden muutoksia pilottitoiminnan aikana sekä luoda kehittämissuunnitelma toiminnan laajentamiseksi kaikkiin kaupungin työyksiköihin.

2 Route 33- ja Terveysliikunnalla työhyvinvointia -hankkeet

Työyhteisön kehittämistoiminta perustuu ajatukselle terveestä työyhteisöstä. Kehittäminen on käytännöllistä toimintaa, joka lähtee työpaikan ja sen henkilöstön tarpeista.

Avaintekijöitä ovat suunnitelmallisuus, johdon ja henkilöstön sitoutuminen sekä mahdollisuus asiantuntijatukeen. (Lindström & Leppänen 2002, 24-33.) ROUTE 33-Orimattilan kaupungin henkilöstön terveystuotantahanke toteutettiin ajalla 1.4.2013-30.4.2014. Kaupungin työntekijöille suunnatun terveystuotantamallin kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda kaupungin organisaatioon henkilöstön terveystuotantamalli työhyvinvoinnin ja liikuntaan aktivoimisen tueksi. Hankkeen valmistelu aloitettiin syksyllä 2012, jolloin kaupungin noin 500 työntekijän liikunta-aktiivisuutta kartoitettiin liikunta-aktiivisuuskyselyllä. Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselytutkimuksena, joka lähetettiin kaikille kaupungin työntekijöille. Tutkimusaineiston muodosti kyselyn palauttaneet 235 henkilöä (47 %). Tutkimuksen mukaan 52 % kaupungin työntekijöistä liikkuu terveytensä kannalta riittävästi, kun taas liikunnallisesti passiivisten osuus oli 16 %. Työpäivän aikaisen liikunnan määrä vaihteli huomattavasti, mutta suuri osa (31 %) ei liiku työpäivän aikana lainkaan. (Korhonen & Puhakka 2013, 21-22.) Tutkimuksessa havaittujen liikunta-aktiivisuuserojen myötä ROUTE 33-hankkeessa lähdettiin kehittämään terveystuotantamallia, jonka merkittävimpänä tavoitteena oli edistää terveytensä kannalta liian vähän liikkuvien työntekijöiden liikunta-aktiivisuutta sekä vähentää työn passiivisuudesta aiheutuvia haittoja.

Vuoden kestäneessä ROUTE 33-hankkeessa Orimattilan kaupungin organisaatioon luotiin henkilöstön terveystuotantamalli yhdessä testaus-, yksilövalmennus- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisten kanssa. Mallin avulla pyrittiin tavoittamaan terveytensä kannalta liian vähän liikkuvat työntekijät sekä reititettiin heitä moniammatillisen palveluketjun avulla matalan kynnyksen liikuntapalveluihin ja edelleen kohti omaehtoista liikuntaharrastusta. Liikunta-aktiivisuutta kartoittavan kyselyn perusteella 30 työntekijää valittiin valmennusprosessiin. Kriteereinä valinnalle olivat liikunnallinen inaktiivisuus, sydän- ja verenkiertoelimistön sairaus tai vahvat riskitekijät, joihin liikunnalla voidaan vaikuttaa. Lisäksi hankkeessa aloitettiin työyksiköiden liikunnan vertaistuki- eli liikuntaluotsitoiminnan pilotointi kahdeksassa työyksikössä.

Terveystuotantamallilla työhyvinvointia-hanke syntyi ROUTE 33-hankkeen jatkoksi. Hanke toteutettiin aikavälillä 1.5.2014-31.3.2015. Terveystuotantamallilla työhyvinvointia-hankkeessa terveystuotantamallia kehitettiin profiloimalla työntekijät liikunta-aktiivisuuden perusteella ryhmiin, joille rakennettiin profiilin mukaiset liikuntapolut ja ohjattiin sitä kautta sopivien liikuntapalveluiden pariin.

Terveystuotantamallilla työhyvinvointia hanke jakaantui kahteen osioon; terveystuotantamallin lisäksi pyrittiin lisäämään työpäivien aikaista liikuntaa liikuntaluotsitoiminnan avulla. ROUTE

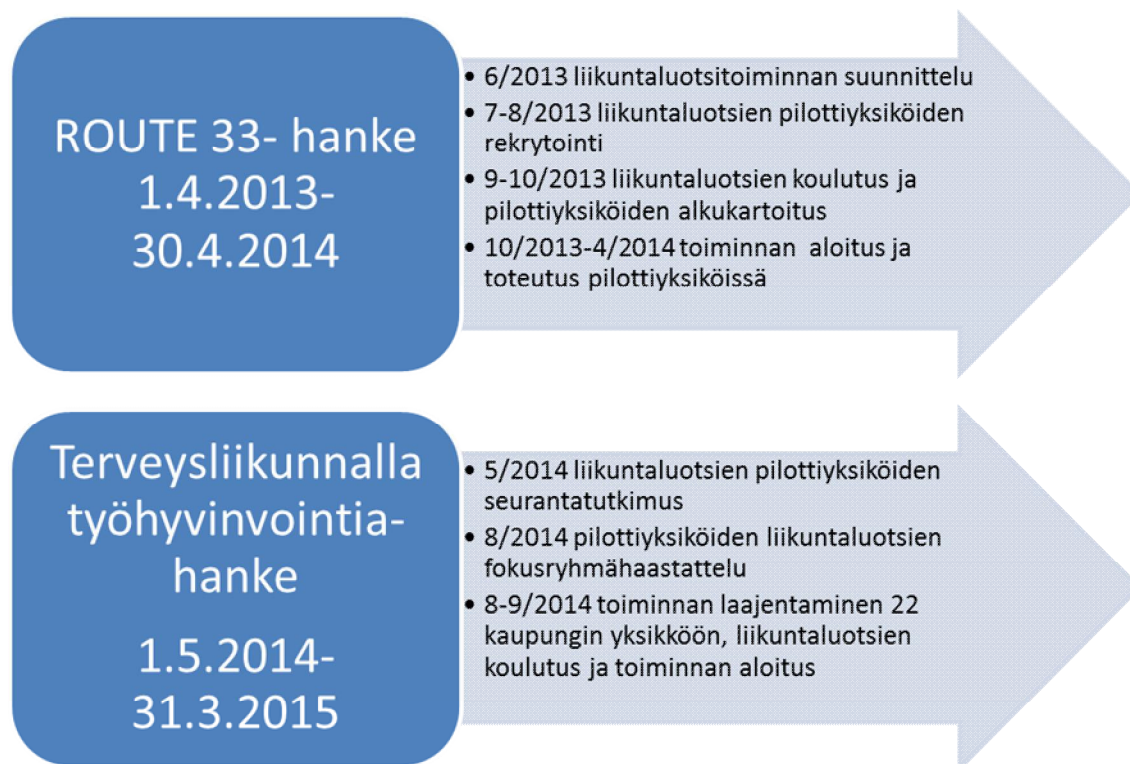
33-hankkeessa aloitettua liikuntaluotsitoiminnan pilotointia jatkettiin osana Terveysliikunnalla työhyvinvointia hanketta. Pilottiyksiköiden kehittämistyön pohjalta toimintaa laajennettiin organisaatiotasolla siten, että 22 kaupungin yksiköstä koulutettiin liikuntaluotsiksi yksi tavalinen työntekijä, jolta löytyi kiinnostusta toimia liikunnan ja terveydenedistämistyössä omassa yksikössään. Liikuntaluotsi-toiminnan tarkoituksena oli tavoittaa koko henkilöstö. Työpaikkojen liikuntaluotsien avulla liikuntakulttuuria vietiin osaksi päivittäistä työtä, jolloin toiminnalla oli mahdollisuus tavoittaa myös ne henkilöt, joiden arki- ja vapaa-ajanliikuntaan ei muilla keinoin saada kosketuspintaa.

Terveysliikunnalla työhyvinvointia hankkeen tavoitteena oli:

- Työkykyisenä 63-vuotiaaksi sekä terveenä ja toimintakykyisenä eläkkeelle (erityisesti tuki- ja liikuntaelämisen ongelmien ja tyypin 2 diabeteksen ennaltaehkäisy)
- Sairauslomapäivien vähentäminen, ennenaikaisten eläköitymisten vähentäminen ja työn tuottavuuden kasvu
- Työpäivien aikaisen liikunnan ja arkiliikunnan lisääntyminen
- Koetun työssä jaksamisen ja elämän laadun parantuminen

ROUTE 33-hankkeen rahoittajina toimivat Orimattilan kaupunki, Päijät-Hämeen liitto (EAKR-avustus) sekä Opetus- ja kulttuuriministeriö. Terveysliikunnalla työhyvinvointia-hankkeen rahoittivat Orimattilan kaupunki sekä Päijät-Hämeen liitto (EAKR-avustus).

Opinnäytetyö toteutettiin osana ROUTE 33- ja Terveysliikunnalla työhyvinvointia-hankkeita. Opinnäytetyö rajattiin kuvaamaan liikuntaluotsitoiminnan pilottiyksiköiden toimintaa, niissä toteutettuja tutkimuksia sekä tutkimustulosten perusteella toteutettua liikuntaluotsitoiminnan kehittämissuunnitelmaa. Liikuntaluotsitoiminnan merkittävimpien toimenpiteiden sijoittuminen hankkeissa on kuvattu seuraavassa kuviossa.



Kuvio 1. Liikuntaluotsitoiminta ROUTE 33- ja Terveysliikunnalla työhyvinvointia-hankkeissa

2.1 Terveysliikunnan linjaukset Orimattilan kaupungin terveystuotantahankkeissa

ROUTE 33-hankkeen sekä Terveysliikunnalla työhyvinvointia-hankkeen terveystuotantalinjaukset pohjautuvat Päijät-Hämeen maakunnalliseen terveystuotantastrategiaan sekä Orimattilan kaupungin kehittämissuunnitelmaan. Orimattila on osa Päijät-Hämettä, joka on julistautunut liikunnan megamaakunnaksi vuonna 2008. Päijät-Hämeen palvelurakennemuutos -projektin osana on terveystuotantastrategian laatiminen yhteistyössä maakunnan kuntien, liikuntajärjestöjen sekä alue-keskusohjelman kansallisen hyvinvointiverkoston kanssa. Tavoitteena Päijät-Hämeellä on olla liikunnan ohella myös terveystuotantalinjauksen megamaakunta. Asukkaiden hyvinvoinnin tukeminen liikuntapalveluita kehittämällä ja terveystuotantaa edistämällä on kirjattu maakuntastrategiaan ja korkeakoulustrategiaan. Keskeiseksi tavoitteeksi on asetettu asukkaiden hyvinvoinnin kehittyminen valtakunnallista keskiarvoa paremmin. Maakunnallisen terveystuotantalinjauksen visiona on, että Päijät-Häme olisi terveystuotantalinjauksen edelläkävijä Suomessa. (Päijät-Hämeen terveystuotantastrategia 2008, 5-6.)

Seurauksena Päijät-Hämeen vahvasta profiloitumisesta terveystuotantalinjauksen megamaakunnaksi Orimattilan kaupunki julistautui virallisesti terveystuotantalinjauksen kaupungiksi vuonna 2010. Vuonna 2011 julkaistussa Orimattilan kaupunkistrategiassa 2020 ensimmäiseksi strategiseksi päämääräksi

määriteltiin asukkaiden ja työntekijöiden terveyden sekä hyvinvoinnin edistäminen muun muassa terveystoimintaa kehittämällä. (Orimattilan kaupunkistrategia 2020 2011, 1-2.)

Hankkeiden terveystoiminnan edistämisessä on huomioitu kaksi valtakunnallista visiota. Ensimmäinen on valtakunnallisen liikunnan ja urheilun visio. Tämän mukaan olemme maailman liikkuvin urheilukansa vuonna 2020. Toinen visio löytyy Kuntaliiton kunnille lähettämistä suosituksista liikunnan edistämiseksi kunnissa. Niissä on Valtioneuvoston periaatepäätökseen liikunnan edistämisen linjoista pohjautuva liikuntapolitiikan visio: Suomessa kaikilla on yhdenvertainen mahdollisuus toteuttaa liikunnallista elämäntapaa ja kokea yhteisöllisyyttä liikunnan avulla. Liikunta ymmärretään olennaiseksi osaksi yksilön ja yhteiskunnan hyvinvointia ja sen edellytykset turvataan kansalaisten, yhteisöjen ja yhteiskunnan kestäville valinnoilla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 9-18.)

Orimattilan kaupungin terveystoiminnan edistämisen teemat ja tavoitteet ovat samansuuntaiset kuin valtion terveyttä ja hyvinvointia edistävän liikunnan linjaukset 2020. Siinä visio vuoteen 2020 on, että suomalaiset liikkuvat enemmän ja istuvat vähemmän. Valtakunnallisessa strategiassa on neljä pääkohtaa: arjen istumisen vähentäminen, liikkumisen lisääminen, liikunnan nostaminen keskeiseksi osaksi terveyden edistämistä, sairauksien ennaltaehkäisyä, hoitoa ja kuntoutusta sekä liikunnan aseman vahvistaminen suomalaisessa yhteiskunnassa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 4.) Yksi keskeinen tavoite on, että eri organisaatioiden toimintakulttuurit tukevat liikuntaa ja fyysistä aktiivisuutta nykyistä paremmin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 30). Orimattilan kaupungin toimenpidesuunnitelmassa taas yhdeksi tavoitteeksi on nostettu työpaikkojen vertaisohjaajat, jotka liikuttavat ihmisiä työpaikoilla sekä edistävät yhteisöllistä liikuntaa (Harmokivi-Saloranta, Virtanen, Salo & Rantala 2011, 102-104).

2.2 Orimattilan kaupunkiorganisaatio ja liikuntaluotsitoiminta

Orimattila on noin 16 000 asukkaan kaupunki, joka on osa Päijät-Hämettä. Orimattilan väkiluvun kasvu on 2000-luvulla ollut voimakasta. Vuonna 2005 ylitettiin 14 500 asukkaan raja. Vahvasta maalaiskunnasta on kasvanut omaleimainen maaseutukaupunki, jonne perinteisten kylien rinnalle uudisrakentaminen on synnyttänyt uusia asuinalueita. Kaupungin palvelurakenteen voimakkaasta kasvusta kertoo se, että kaupunki on suurin työllistäjä työllistäen vuonna 2013 528 henkilöä. (Orimattilan kaupunki 2014, 11.)

Orimattilan kaupungin henkilöstö jakaantuu palvelukeskuksittain sivistys-, hallinto- ja tekniseen palvelukeskukseen. Suurin työllistäjä on sivistyspalvelukeskus, jossa työskenteli vuonna 2013 397,5 henkilöä. Hallintopalvelukeskuksen alaisuudessa työskenteli 84 henkilöä ja teknisessä palvelukeskuksessa 46 työntekijää. (Orimattilan kaupunki 2014, 11.)

ROUTE 33- hankkeen valmisteluvaiheessa toteutettuun liikunta-aktiivisuuskyselyyn vastasi 47 % kaupungin työntekijöistä, joista valikoitui myös valmennusprosessiin ohjattujen ryhmä. Koska 53 % työntekijöistä jätti vastaamatta, on epävarmaa kuinka paljon tässä joukossa on liikunnallisesti passiivisia henkilöitä. Lähtiessäni hankkeen projektipäällikkönä pohtimaan keinoja tavoittaa suurempi osa työntekijöistä heräsi ajatus liikuntaluotsitoiminnasta.

Työpaikoilla on perinteisesti käytetty liikuntavastaavia, jotka organisoivat työpaikan liikunta-toimintaa. Usein liikuntavastaavat ovat kuitenkin lähinnä liikunnan yleisiä edistäjiä ja termi ”vastaava” oli mielestäni tässä tapauksessa väärä. Mallin toimintaan sain lopulta opiskelija-maailman liikuntatutor-toiminnasta, joka aloitettiin pilottina Oulun korkeakoululiikunnassa (Lähtenyt liikkumaan-hanke 2009-2011). Tässä ajatuksena oli kouluttaa korkeakouluihin liikunnan vertaistukihenkilöitä tukemaan liikuntaa ja fyysistä aktiivisuutta edistävää toimintaa opiskelijoiden keskuudessa. (Lähtenyt liikkumaan 2011.)

Työyksiköiden liikuntaluotsit ovat yksikön liikunnan vertaistukihenkilöitä, jotka toimivat työpaikkaliikunnan edustajina sekä äänitorvina omissa työyksiköissään. He muun muassa mainostavat kaupungin liikuntatarjontaa ja -palveluja sekä toimivat lisäresurssina työpaikkaliikunta-toiminnassa esimerkiksi erilaisten tapahtumien järjestämisessä. Liikuntaluotsien toiminta on kiinteä osa heidän jokapäiväistä toimintaansa työyhteisön jäseninä. He kiinnittävät huomiota liikuntanäkökulmaan ja ideoivat yhdessä koko työyhteisön kanssa mahdollisuuksista liikunnallistaa työpäivää sekä vähentää työpäivän aikaista istumista. Toiminnan tarkoituksena on luoda uutta vertaistukeen perustuvaa liikuntakulttuuria työyksiköihin.

Toiminnan pilottivaiheessa kahdeksasta eri kaupungin työyksiköstä valittiin liikuntaluotsiksi yksi tavallinen työntekijä, jolta löytyi kiinnostusta toimia liikunnan, terveyden ja työhyvinvoinnin edistämistyössä omissa yksikössään. Pilottiyksiköiden valinnassa huomioitiin se, että yksiköt edustavat kaikkia kolmea Orimattilan kaupunkiorganisaation palvelukeskusta. Pilot-tiuksista neljä toimi sivistyspalvelukeskuksen alaisuudessa, kaksi hallintopalveluksen alaisuudessa ja kaksi teknisen palvelukeskuksen alaisuudessa.

Liikuntaluotseille järjestettiin neljä koulutusta ja toiminta aloitettiin pilottiyksiköissä marraskuussa 2013. Ennen toiminnan aloitusta kaikki toimintaan osallistuvien yksiköiden työntekijät täyttivät kyselyn, joka toistettiin kahdeksan kuukautta myöhemmin. Kyselyn avulla pyrittiin arvioimaan toiminnan vaikuttavuutta tiedustelemalla pilottiyksiköiden työntekijöiden vapaa-ajan liikunnan määrää, työmatkaliikunnan määrää sekä päivittäistä istumiseen käytettyä aikaa (liite 1).

Toimintaa laajennettiin Terveysliikunnalla työhyvinvointia- hankkeessa syksyllä 2014 22 kaupungin työyksikköön pilottiyksiköiden konseptin mukaisesti. Kehittämistyön tavoitteeksi asetettiin, että keväällä 2015:

- Liikuntaluotsitoiminnalla on toimiva arviointijärjestelmä
- Liikuntaluotsien toiminnan tukimateriaali on sähköisesti saatavilla
- Työntekijät ovat kiinnostuneita toiminnasta sekä liikuntaluotsina toimimisesta
- Liikuntaluotsien keskinäinen vertaistukitoiminta on tiivistä
- Työntekijöiden fyysinen aktiivisuus ja vapaa-ajan liikunta on lisääntynyt
- Työpäivän aikaiset passiiviset toiminnot sekä istuminen on vähentynyt

Työyhteisöjen sekä liikuntaluotsien haasteena on se, miten aktiiviset toiminnot saataisiin houkutteleviksi ja passiiviset työntekijät aktivoitumaan. Yleisesti väestön elintapoihin vaikuttaminen ei onnistu vain pinnallisilla ja lyhytaikaisilla toimilla, vaan työllä, joka pitkäaikaisesti näkyy ja vaikuttaa ihmisen lähiympäristössä. (Puska 2010, 61.) Pelkkä tieto aktiivisuuden terveysvaikutuksista ei siis riitä, vaan toiminnasta pitäisi saada osa työpaikkakulttuuria, johon koko työyhteisö sekä johto on sitoutunut.

3 Liikuntaluotsitoiminnan kehittämisen teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu käsitteisiin fyysinen aktiivisuus, fyysinen passiivisuus ja istuminen, työyhteisöliikunta sekä hyvät käytännöt. Tässä osiossa tarkastellaan aikaisempia tutkimuksia ja olemassa olevia suosituksia.

3.1 Fyysinen aktiivisuus ja terveystoiminta

Fyysinen aktiivisuus on lihasten tuottamaa kehon liikettä, joka nostaa energian kulutusta. Liikunta taas on suunnitelmallista, tarkoituksenmukaista ja toistuvaa fyysistä aktiivisuutta. (McArdle, Katch & Katch 2006, 886.) Liikunta on siis osa fyysistä aktiivisuutta, joka kattaa lihasten tahdonalaisen, energiankulutusta lisäävän toiminnan. Fyysinen aktiivisuus sen sijaan viittaa vain fysiologisiin tapahtumiin, eikä sisällä kannanottoja toiminnan syihin. (Vuori 2005, 18.) Fyysisen aktiivisuus on siis laajempi käsite kuin liikunta, mutta usein termejä käytetään samaa merkitsevinä.

Terveystoiminta on suhteellisen uusi ilmiö käsitteenä ja sen rinnalla on käytetty myös käsitettä terveyttä edistävä liikunta. 1990-luvulla tieteellinen näyttö liikunnan terveyttä edistävästä vaikutuksesta loi tietopohjan terveystoiminnan edistämiseksi. Terveystoiminta määritellään sellaiseksi fyysiseksi aktiivisuudeksi, joka vaikuttaa positiivisella tavalla terveyteen ja ylläpitää terveyskuntoa. (Vuori 2003, 27-28; Fogelholm & Oja 2011, 73.) Vuoren mukaan terveystoiminta on syistä ja toteuttamistavoista riippumatonta liikuntaa, jolla on hyvä hyötysuhde ja pienet riskit (Vuori 2007, 38.) UKK-instituutti (2012) määrittelee terveystoiminnan tavalliseksi arki-toiminnaksi, kuten siivous tai puutarhatyöt. Se ei siis kohota kuntoa, mutta ylläpitää terveyttä.

Hyvällä terveyskunolla tarkoitetaan sitä, että jokapäiväisistä toimista ja askareista selviydytään ilman suurempaa väsymystä. UKK-instituutti (2012) jakaa terveyskunnon kuuteen eri osa-alueeseen, jotka ovat hyvä aerobinen- eli kestävyyskunto, liikkeiden hallinta, lihasvoima, nivelten liikkuvuus, tuki- ja liikuntaelimestön kunto sekä painonhallinta. Lisäksi hyvää terveyskuntoa kuvaa myös yleinen terveys. (Fogelholm & Oja 2011, 73.) Terveystoiminta vaikuttaa kaikkiin terveyskunnon osa-alueisiin ja sitä kautta parantaa tai ylläpitää hyvää terveyskuntoa (Niemi 2007, 5). Terveystoiminnallisten vaikutusten aikaansaamiseksi sen on kuitenkin oltava riittävän kuormittavaa ja säännöllisesti jatkuvaa (Vuori 2003, 27-28).

Vuonna 2008 julkaistiin Suomessa Liikunnan Käypä hoito -suositus. Tämän tavoitteena on edistää liikunnan käyttöä sairauksien ehkäisyssä, hoidossa ja kuntoutuksessa näyttöön perustuvan tiedon avulla. Viime vuosikymmenien aikaiset näytöt liikunnan hyödyistä terveyden edistämisessä ovat olleet yhä selkeämpiä. Tutkimuksellisen näytön myötä liikuntaa suositellaan yhä

vahvemmin keinona ylläpitää ja edistää terveyttä. (Niemi 2007, 4-5.) Liikunnan Käypä hoito -suosituksessa on osoitettu liikunnan vaikuttavuus yli 20 sairauteen. Keskeisenä sanomana suosituksen yhteydessä mainitaan liikkumattomuuden olevan terveydelle haitallista sekä oikein toteutetulla liikunnalla olevan vain vähän terveyshaittoja. (Liikunnan Käypä hoito -suositus 2008.)

Tieteellinen näyttö liikunnan vaikutuksista		
<p>Vahva näyttö</p> <ul style="list-style-type: none"> Painon nousun ehkäisy Painon väheneminen Parempi kestävyys- ja lihaskunto Kaatumisen ehkäisy Vähemmän masennusta Paremmat kognitiiviset toiminnot iäkkäillä Pienempi riski: <ul style="list-style-type: none"> varhaiseen kuolleisuuteen sepelvaltimotautiin aivohalvaukseen korkeaan verenpaineeseen epäedulliseen veren lipidiprofiiliin tyypin 2 diabetekseen metaboliseen oireyhtymään paksusuolen syöpään rintasyöpään 	<p>Kohtalainen - vahva näyttö</p> <ul style="list-style-type: none"> Parempi toimintakyky iäkkäillä Vähemmän vyötärölihavuutta 	<p>Kohtalainen näyttö</p> <ul style="list-style-type: none"> Parempi laihdutustuloksen säilyminen Suurempi luuntiheys Parempi unen laatu Pienempi riski: <ul style="list-style-type: none"> lonkkamurtumiin keuhkosyöpään kohtusyöpään

Taulukko 1. Tieteellinen näyttö liikunnan vaikutuksista aikuisiällä (muokattu Physical Activity Guidelines Advisory Committee Report 2008; Liikunnan Käypä hoito -suositus 2008).

3.1.1 Terveysliikunnan suositukset

UKK-instituutin (2012) kehittämä Liikuntapiirakka (kuvio 1) on kehitetty havainnollistamaan suomalaisten aikuisten terveystieteiden suositukset. UKK-instituutin Liikuntapiirakka on rakennettu Yhdysvaltojen terveysministeriön vuoden 2008 virallisen liikuntasuosituksen pohjalta, ja sen tarkoituksena on vähentää yleisimpien pitkäaikaissairauksien riskiä sekä ylläpitää tai parantaa fyysistä kuntoa. (Husu & Suni 2012, 35.) Suositus kertoo viikottaisen kestävyysliikunnan minimimäärän. Sen mukaan viikossa kestävyyskuntoa tulisi harjoittaa reippaasti kahden tunnin ja kolmenkymmenen minuutin verran tai rasittavasti tunnin ja viidentoista minuutin ajan.

Määrällisiin tavoitteisiin on lisätty myös suositus liikunnan jakamisesta vähintään kolmelle päivälle sekä liikuntasuorituksen vähimmäiskestoksi kymmenen minuuttia. Kestävyyskunnan lisäksi suosituksena terveystiikunnan kannalta on harjoittaa lihaskuntaa ja liikehallintaa kahdesti viikossa. Liikuntapiirakan tavoitteena on esittää erilaisia suosituksia täytettäviä aktiivisuuden muotoja hyötyliikunnasta tavanomaisiin kuntoliikuntalajeihin. (UKK-instituutti 2012; Fogelholm & Oja 2011, 73.)



Kuvio 2. Liikuntapiirakka. (UKK-instituutti 2012; Fogelholm & Oja 2011, 73.)

Aerobisen aktiivisuuden määrän merkitys terveysvaikutusten tuottamisessa on tuotu uusissa tutkimuksissa esiin aikaisempaa vahvemmin (Vuori 2008, 11). Tieteellisen näytön perusteella jonkin verran aktiivisuutta on parempi, kuin ei ollenkaan ja fyysisen aktiivisuuden tuottamat terveyshyödyt ovat huomattavasti haittoja suuremmat. Useimmat terveyshyödyistä suurenevät aktiivisuuden määrän kasvaessa joko kuormittavuuden, useuden ja/tai keston suurenemisen johdosta. Tutkimusten mukaan 150 minuutin viikottainen aktiivisuus pienentää muun muassa enneaikaisen kuoleman, sepelvaltimotaudin, aivohalvauksen, korkean verenpaineen, tyypin 2 diabeteksen sekä masennuksen riskiä. Fyysisen aktiivisuuden lisääntyessä 300 minuuttiin viikossa, pienenee edelleen sepelvaltimotaudin ja diabeteksen riski sekä lisäksi paksu- ja rintasyövän riski. Tällaisella määrällä liikuntaa on todettu olevan myös epätervettä painonousua ennaltaehkäisevä vaikutus. 420 minuutin viikottainen fyysinen aktiivisuus taas pienentää edelleen enneaikaisen kuoleman riskiä. Terveydelle edullisen liikunnan määrän ylärajaa ei ole määritetty, eikä sitä nykyisen tiedon perusteella voi päätellä. Kuitenkin on huomioita-

vaa, että liikunnan määrän kasvaessa myös esimerkiksi riski rasitusvammoilta kasvaa. (Physical Activity Guidelines for Americans 2008, 7-14; Vuori 2008, 11.)

3.1.2 Työikäisten fyysinen aktiivisuus

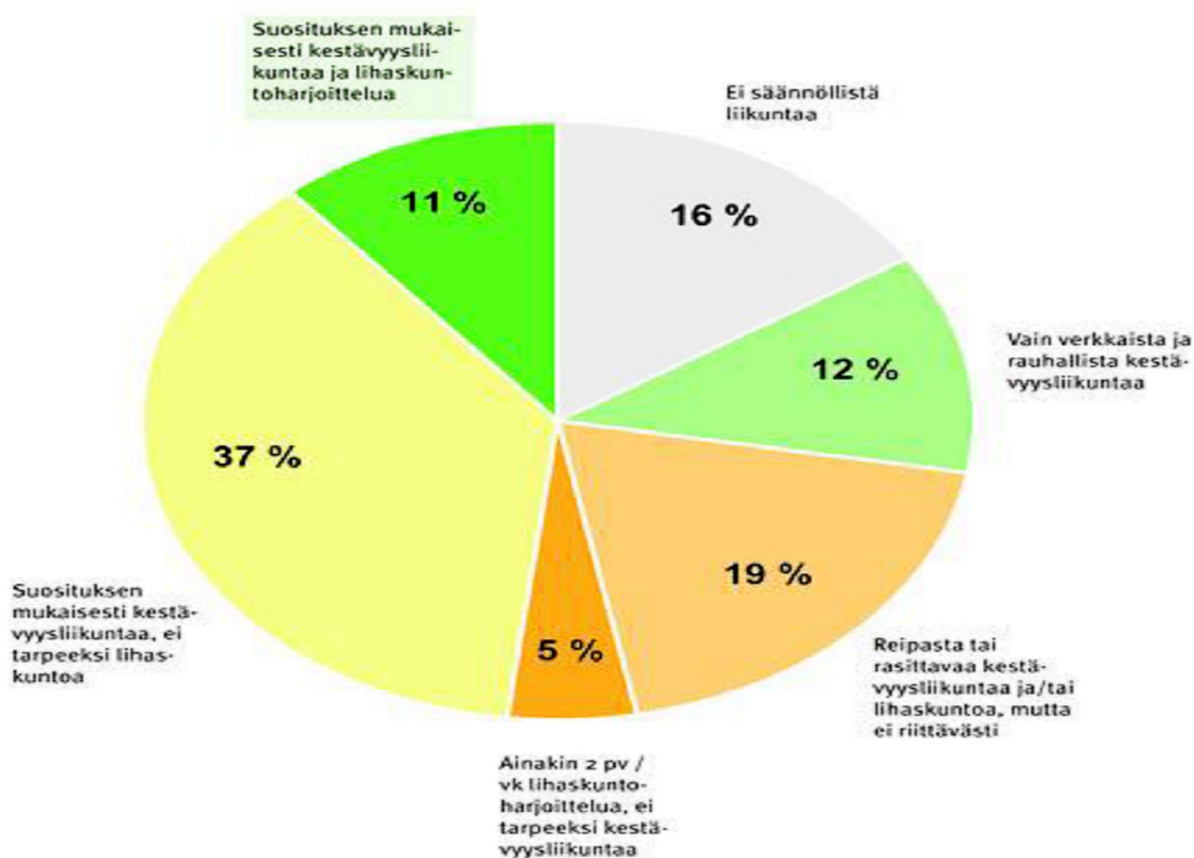
Arkipäiväisen fyysisen kuormituksen väheneminen ja istumatyön lisääntyminen vähentävät työikäisten fyysistä aktiivisuutta (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011, 30; Lintunen 2007, 19-27). On tutkittu, että 2000-luvun aikana työikäiset suomalaiset liikkuvat viikossa useammin kuin aikaisemmin. Samalla liikunnan luonne on muuttunut yhä intensiivisemmäksi, työmatkaliikunnan ja arkiliikunnan vähentyessä. (Husu ym. 2011, 30.)

Työikäisten vapaa-ajan liikuntaa sekä työmatkaliikuntaa on selvitetty laajimmin seuraavissa tutkimuksissa: Kansanterveyslaitoksen Terveys 2000-tutkimus, vuosittain toteutettava suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys (AVTK) -kysely, viiden vuoden välein toistuva FINRISKI-tutkimus, Työterveyslaitoksen toteuttama kolmen vuoden välein toistuva Työ ja terveys -tutkimus, vuosina 2005-2006 toteutettu Kansallinen liikuntatutkimus, kolmen vuoden välein tehtävä Tampereen terveys- ja sosiaalikysely sekä Liikenneministeriön henkilöliikennetutkimus vuosina 1998-1999 ja 2004-2005. Fogelholm työryhmineen kokosi vuonna 2007 yhteenvedon yllä mainittujen tutkimusten tuloksista. (Fogelholm, Paronen & Miettinen 2007.)

Yhteenvedon mukaan työikäisten vapaa-ajan liikunta lisääntyi 1980-luvulla, mutta edeltävän kymmenen vuoden aikana muutokset ovat olleet vähäisiä. Vähiten työikäisistä liikkuvat noin 40-vuotiaat. Kaikkein runsainta liikuntaa on noin 60-vuotiailla ja nuorilla aikuisilla (18-29 -vuotiaat). Sukupuolten välillä ei ollut merkittävää eroa, mutta miehillä vapaa-ajan liikunta on hieman yleisempää kuin naisilla. (Fogelholm ym. 2007.)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys (AVTK) -tutkimuksen mukaan 12 prosenttia miehistä ja 11 prosenttia naisista liikkui UKK-instituutin asettamien terveys-liikuntasuosituksen mukaisesti (THL 2010). Parhaiten liikuntasuositukseen ylsivät nuoret miehet, kun taas eläkeikää lähestyvät täyttivät huonoiten asetetut liikuntasuositukset. Moni työikäinen liikkui kestävyyskunnan osa-alueella riittävästi, mutta lihaskunnan harjoittaminen jää vähälle. Alle viidesosa työikäisistä teki riittävästi lihaskuntoharjoittelua. Kestävyyskunnan osa-alueella 55-64-vuotiaiden ryhmästä löytyi myös eniten henkilöitä, jotka eivät harrasta lainkaan liikuntaa. Kokonaisuudessaan miehistä 19 % ja naisista 13 % ei tutkimuksen mukaan liiku säännöllisesti viikottain. (Husu ym. 2011, 30-36.)

15–64-vuotiaiden suomalaisten terveystiikunnan harrastaminen (%)



Kuvio 3. 15 - 64-vuotiaiden suomalaisten terveystiikunnan harrastaminen (%) vuonna 2009 (UKK-instituutti 2009).

Vuonna 2007 tehdyn FINRISKI -tutkimuksen mukaan noin puolet työikäisestä väestöstä liikkui kolmesti viikossa hengästy miseen saakka. Vapaa-ajan liikunnan harrastaminen on lisääntynyt kuluneen kolmenkymmenen vuoden aikana, mutta sen sijaan työmatkaliikunta ja työhön sisältyvä fyysinen aktiivisuus on vähentynyt. Tämän tutkimuksen mukaan kokonaisuudessaan 30-35 prosenttia työikäisistä liikkui vähemmän kuin liikuntasuositukset edellyttävät. (Fogelholm ym. 2007, 27-109.)

3.1.3 Liikunnan merkitys työhyvinvoinnin tukemisessa

Työhyvinvointi on työntekijän fyysinen ja psyykinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Siihen liittyvät oleellisesti sekä yksilölliset seikat että työyhteisölliset seikat. Yksilön näkökulmasta katsottuna työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että ihminen voi työssään hyvin ja on toimintakykyinen. Yhteisön näkökulmasta työhyvinvointi puolestaan ilmenee ihmisten muodostaman työyhteisön toimivuutena ja aikaansaavuutena. Viime aikoina työhyvinvoinnin yhteydessä puhutaan toisaalta työnilon, mutta myös työuupumuksen käsitteistä. Se kuvastaa vallitsevaa aikaa, kun töiden sisällöt ovat muuttuneet luonteeltaan henkiseksi ja sosiaalista vuorovaikutusta sisällään pitäviksi. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 46-47.)

Otala ja Ahonen (2003, 19-21) määrittävät työhyvinvoinnin yksilö- ja yhteisötasolla. Työhyvinvointi tarkoittaa yhtäältä jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja vireystilaa, toisaalta se viittaa koko työyhteisön yhteiseen vireystilaan. Heidän mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi työpaikan ilmapiiri, työn vaatimustaso sekä yhteisten ja henkilökohtaisten tavoitteiden selkeys. Työhyvinvoinnin perustan luo yksilön fyysinen hyvinvointi, kuten terveydentila ja fyysinen jaksaminen työssä. Suuri vaikutus on myös psyykkisellä hyvinvoinnilla (mm. kehitysmahdollisuudet, itsensä toteuttamisen ja arvostuksen tunteet) ja sosiaalisella hyvinvoinnilla (mm. suhteet kollegoihin ja esimieheen). (Vesterinen 2006, 50.)

Työhyvinvoinnin käsite pitää sisällään työhön liittyviä osa-alueita, kuten johtamisen, osaamisen, työyhteisön toimivuuden ja yhteisöllisyyden sekä terveyden. Tässä yhteydessä terveys on voimavara, joka mahdollistaa työn tekemisen ja vahvistaa työstä saatavaa hyvinvoinnin kokemusta. Työhyvinvoinnissa on kyse työntekijöiden elämänlaadusta ja työssä viihtymisestä. Se on tärkeä tekijä myös työkyvyn säilymisen ja työssä jaksamisen kannalta. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 10.)

Yhteiskunnallisen kehityksen myötä työkyvyn käsite on muuttunut. Lääketieteellisestä ajattelusta on siirrytty työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen tasapainomalliin ja edelleen moniulotteiseen työkyvyn tarkasteluun. (Ilmarinen ym. 2006.) Työkyvyn tunnetuin teoreettinen malli on Ilmarisen (2007, 1) työkyvyn talo jossa on neljä kerrosta. Kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja.

Työkyvystä huolehtimisen merkitys lisääntyy, kun työelämän vaatimukset kasvavat ja työvoima vähenee ja ikääntyy. Suomessa poistutaan työkyvyttömyyden vuoksi työelämästä selvästi useammin kuin muissa Euroopan maissa. Suurimmat työkyvyttömyyden aiheuttajat ovat mielenterveysongelmat sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. (Ilmakunnas 2008, 156.) Työkyvyn ja liikunnan harrastamisen yhteydet on todettu useissa tutkimuksissa ja liikunnalla on

osoitettu olevan suotuisia terveysvaikutuksia. Suomalaistutkimuksen mukaan liikunnan harrastaminen parantaa psyykkistä työkykyä 90 %:lla, fyysistä työkykyä 75 %:lla ja sosiaalista 66 %:lla tutkituista henkilöistä (Hollo 2010, 9-10).

Liikunta vaikuttaa työkyvyttömyyttä aiheuttavia sairauksia ehkäisevästi ja niiden hoitoa parantavasti. Eräiden tutkimusten (mm. Biering- Sorensen ym. 1999; Lydell, Baigi, Marklund & Manson 2005, 281) perusteella voidaan sanoa, että työikäisen väestön liikunnan harrastamisen edistäminen estää ennen aikaista työkyvyttömyyttä. Keinänen (2006) esittääkin, että liikunnan harrastamisen edistäminen tulisi olla luonteva osa yrityksen työhyvinvoinnista ja työkyvykkydestä huolehtimista.

3.1.4 Työyhteisöt terveystuettuna edistäjinä

Työyhteisön hyvinvointi koostuu kaikkien sen jäsenten hyvinvoinnista (Ojala & Ahonen 2005, 32). Yhteisöön kuulumisen on osa yksilön hyvinvointia ja terveyttä. Sosiaalinen eriytyminen, terveyserojen kasvaminen ja yksilöllisyyden korostuminen ovat aikamme ilmiöitä ja merkkejä yhteisöllisyyden murtumisesta. Yhteisöllisyys rakentuu ennen kaikkea yhteisten kokemusten kautta. Sosiaaliset suhteet sekä työpaikalla että vapaa-ajalla vaikuttavat työkyvyn kokemukseen. Tutkimuksissa ne, jotka uskoivat saavansa apua tai tukea työyhteisöltään, arvioivat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin ne, joilla sosiaalista tukea ei ollut. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 190.) Tutkimusten mukaan liikunta-aktiivisuus on yksi tärkeimmistä työkyvyn vaikuttavista tekijöistä, muita ovat työn koettu arvostus ja esimiestyö (Aura 2006, 156).

Työterveyslaitoksen mukaan olennainen osa työhyvinvoinnin edistämistä on työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky-toiminta), johon kuuluu terveyden edistäminen muun muassa liikunnan avulla (Työterveyslaitos 2010). Tyky-toiminta on vuosien saatossa monipuolistunut toimintatavoiltaan ja tavoitteiltaan sekä muuttunut kokonaisvaltaisempaan suuntaan. Toiminta huomioi nykyään työkyvyn eri ulottuvuudet aiempaa paremmin ennaltaehkäisevää toimintaa lisäämällä. (Ilmarinen 2006, 82-83; Loppela 2004, 47.)

Työpaikkoja pidetään yleensä hyvinä ympäristöinä edistää vähän liikkuvien aktiivisuutta valmiiden viestintä- ja tukiverkoston sekä käyttäytymismallien vuoksi. Työpaikan sosiaalinen ympäristö voi tehokkaasti tukea liikuntaan osallistumista, sitoutumista ja käyttäytymismuutoksen säilyttämistä. Ongelmana kuitenkin on, että liikuntaohjelmiin osallistuu usein pieni, jo valmiiksi terveystietoinen ja liikuntaan myönteisesti suhtautuva joukko. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 257- 260.) Työyhteisöliikunnan edistämistä tukee kuitenkin se, että työyhteisöön kuuluvat jäsenet pyrkivät toimimaan yhteisön mukaisesti; työntekijät seuraavat toistensa esimerkkiä yhteisön toimintatavoista (Saaranen-Kauppinen & Rovio 2009, 41). Kunto

ry:n (2012, 48) tutkimuksen mukaan joka neljännes työntekijä innostuu liikunnasta työkaverien kautta. Työntekijien tulisi huomioida muiden työntekijöiden kannustava esimerkki liikkumattomien mukaan aktivoinnissa.

Työpaikkaliikuntaa käytetään yleiskäsitteenä ja se viittaa työnantajan tukemaan, pääasiassa työpaikalla järjestettävään liikuntaan. Työyhteisöliikunnalla taas tarkoitetaan työpäivän yhteydessä tapahtuvaa liikuntaa, joka voi olla työmatkaliikkumista, työyhteisön liikunta-aktiviteetteja tai työntekijän omaehtoista liikkumista. Ajallisesti se tapahtuu työpäivän välittömästi yhteydessä esimerkiksi työpäivän jälkeen työnantajan osoittamassa tilassa. Työyhteisöliikunta eroaa työpaikkaliikunnasta siten, että se on strategisesti työhyvinvointiin liitettyä toimintaa. Sen tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen sekä terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuvien kannustaminen liikunnan pariin. Yhdessä liikkumisella on tässä myös merkittävä rooli. Osana työhyvinvoinnin kehittämistä työyhteisöliikunnan vaikutukset nähdään myös pelkkiä terveysvaikutuksia laajempina. (Pohjola 2010, 18-19.)

Työyhteisöliikunta ei siis ole vain yksi fyysisen toiminnan muoto vaan aktiivista toimintaa, joka saa erilaisia merkityksiä riippuen siitä, kuka ja missä yhteydessä siitä puhutaan (Pohjola 2010, 7-8). Epäsäännöllisen virkistys- ja harrastustoiminnan sijaan työyhteisöliikunta tulee olla osa yhteisön kulttuuria, organisaation yksi toiminta-alue. Työyhteisöliikunta on työnantajan organisoimaa henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja työssä jaksamista edistävää toimintaa. Pysyviä tuloksia työyhteisöliikunnan toteuttamisessa organisaation henkilöstön tasolla voidaan saavuttaa vasta, kun ohjelmalla on riittävä tunnustettu asema organisaation työhyvinvointistrategiassa. (Rovio 2009, 8.)

Työntekijöiden liikunnan tukemisen lähtökohtina pidetään myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden työkykyyn ja terveyteen (Aura 2006, 154; Shephard 1996, 30). Työyhteisöliikunnalla voi olla positiivisia vaikutuksia useaan työyhteisöön vaikuttavaan asiaan, kuten työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin, työyhteisön sosiaaliseen tiivyyteen ja tätä kautta yksittäisten työntekijöiden työssä jaksamiseen sekä työssä viihtymiseen (Vuori 2003, 163-164). Useat työyhteisöt panostavatkin liikunnan edistämiseen järjestämällä erilaisia liikuntamahdollisuuksia ja kannustimia. Liikunnan lisääminen kiinnostaa yleisesti työyhteisön johtoa, koska liikunta lisää yksilön henkistä tyytyväisyyttä, työhalukkuutta, sitoutumista yhteisöön, lisää työtehoa, vähentää vaihtuvuutta henkilökunnassa sekä vähentää poissaoloja ja sairastuvuutta. Liikuntamahdollisuuksiin panostaminen saattaa parantaa työntekijän vireyttä, terveyttä sekä mahdollisuutta virkistäytymiseen. Merkittävää on myös se, että liikuntamahdollisuuksien lisääminen antaa työntekijälle tunteen, että hänestä välitetään ja huolehditaan työyhteisössä. (Taimela 2005, 171.)

Suomen Kuntoliikuntaliitto ry:n teettämä Työpaikkaliikunnan barometri 2007 kysyi henkilöstön liikuntaharrastusta tukevilta perustelua sille, miksi työyhteisö panostaa liikunnan harrastamiseen. Melkein yksimielisenä (80 %) perusteena esitettiin työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen. Selvästi vähemmän mainittiin perusteeksi huolestuminen työntekijöiden yleisestä terveydentilasta tai työyhteisön ilmapiirin parantaminen. Taloudellisen tehokkuuden lisäämistä ei pidetty pääperusteena monellakaan työpaikalla. Työkyvyn ylläpitäminen vaikutti olevan suurin peruste nimenomaan julkisella palvelusektorilla. Teollisuudessa mainittiin useammin huoli henkilökunnan terveydentilasta yleensä. Muutos aiempaan oli, että työpaikkaliikunnan perusteena ilmapiirin kehittäminen on yleistynyt. (Aura, Savola & Pehkonen 2008, 5.)

Työorganisaatioiden tarjoamat liikuntapalvelut ovat yksi keino edistää työhyvinvointia sekä työn tuottavuutta. Työpaikkaliikunnan tukeminen onkin yleistynyt Suomessa 2000 -luvulla, joskin kehitys on tasaantunut viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana. Liikuntapalveluiden tuottaminen työpaikoilla on siirtynyt pysyvämmistä investoinneista enemmän ulkoistettuihin palveluihin sekä työntekijän omatoimisuuden varaan. Omia liikuntatiloja omistavien työorganisaatioiden määrä on lähes puolittunut vuosien 2003 (45 %) ja 2009 (25 %) välillä. Liikuntavastaavien määrä organisaatioissa on pudonnut samalla tarkasteluvälillä 26 prosentista 12 prosenttiin. Liikuntapalveluiden kertaluonteinen ostaminen sekä liikuntasetelien käyttö työpaikkaliikunnan tukemuotona on yleistynyt. (Koivu, Savola & Pehkonen 2009, 21.) Nykyinen kehityssuunta ei ole työpaikkaliikunnan hyvien käytäntöjen mukaista, sillä pitkäaikaisempien terveyshyötyjen saavuttamiseksi työyhteisöjen tulisi asettaa työpaikkaliikunnan tavoitteeksi pysyvien liikuntatottumusten omaksuminen. Tämä edellyttää sitä, että liikunta asemoidaan pysyväksi osaksi työorganisaation strategiaa sekä jatkuvaa toimintaa, jota johto esimerkillään tukee ja seuraa. (Vuori 2006, 55-57.) Tämä edellyttää muutosta sekä työyhteisöiden toimintakulttuurin, että johtamisen näkökulmasta.

3.2 Fyysinen inaktiivisuus ja istuminen

Fyysinen inaktiivisuus eli liikkumattomuus ei tarkoita täydellistä liikkumattomuutta, vaan niin vähäistä fyysistä aktiivisuutta että se ei riitä stimuloimaan elimistöä sen tarvitsemalla tavalla. Liikkumattomuus on esimerkiksi liian heikkoja tai harvoja lihassupistuksia lihasten uusiutumisen turvaamiseksi ja voiman sekä kestävyyyden säilyttämiseksi. Toinen esimerkki inaktiivisuudesta on liian vähäinen aineenvaihdunnan kuormittaminen hiilihydraattien ja rasvojen aineenvaihdunnan säilyttämiseksi toimintakykyä ja terveyttä ylläpitävällä tasolla. (Vuori, Taimela & Kujala 2010, 20.)

Termi inaktiivisuuden fysiologia otettiin käyttöön ensi kerran vuonna 2004 kuvaamaan tutkimusta mahdollisesta inaktiivisuuden kausaalista roolista verenkierron ja metabolisiin sairauksiin. Olettamuksena on, että fyysinen inaktiivisuus ei suoranaisesti ole sama kuin fyysi-

sen harjoittelun puute. Fyysisellä inaktiivisuudella voi olla siten omat ainutlaatuiset ja oma-
leimaiset metaboliset eli seuraukset riippumatta fyysisestä harjoittelusta. Laboratoriossa teh-
dyt tutkimukset tukevat muita tutkimuksia, että istuminen ja sen kaltainen kevyt fyysinen
toiminta vaikuttaa omalla ainutlaatuisella tavallaan haitallisesti kehon biokemiallisiin proses-
seihin. (Hamilton, Healy, Dunstan, Zderic & Owen 2008, 292-298.)

Terveyden kannalta riittämättömän liikunnan tiedetään olevan yhteydessä useisiin eri sairauk-
siin. Eniten näyttöä liikkumattomuuden riskeistä on sydän- ja verisuonitautien, metabolisen
oireyhtymän ja ylipainon osalta (Hamilton, Hamilton & Zderic 2007, 2655-2667). Vahva näyttö
on myös liikunnan tyypin 2 diabetesta ehkäisevästä vaikutuksesta (Tuomilehto ym. 2001,
1343, Kesäniemi 2003, 1819). Australialaisessa tutkimuksessa havaittiin myös, että vaikka
henkilö liikkuisi nykyisten liikuntasuositusten mukaan - eli riittävästi terveyden kannalta - niin
silti fyysisellä inaktiivisuudella ja istumiseen käytetyllä ajalla oli negatiivinen vaikutus systoli-
seen verenpaineeseen, vyötärön ympärykseen, 2 tunnin plasma-glukoosiin, paasto plasma-
glukoosiin, triglyserideihin sekä HDL-kolesteroliin (Healy, Dunstan, Salmon, Shaw, Zimmet &
Owen 2008, 639-645). Myös Thorp, Owen, Neuhaus & Dunstan (2011, 207-215) toteavat katsa-
uksessaan, että on olemassa suhteellisen suuri näyttö siitä, ettei fyysisen aktiivisuuden määrä
vaikuta istumisen ja sen aiheuttamien terveyshaittojen väliseen yhteyteen.

Maaliskuussa 2012 julkaistussa australialaisessa tutkimuksessa selvitettiin istumisen ja kaikki
syyt käsittävän kuolleisuuden yhteyttä ja sen annos-vastetta. Tässä tutkimuksessa oli 222 497
koehenkilöä, jotka olivat iältään 45 vuotta tai vanhempia. Koehenkilöt vastasivat kyselyyn,
jossa selvitettiin istumiseen käytettyä aikaa sekä fyysistä aktiivisuutta muiden muuttujien,
esimerkiksi painoindeksin lisäksi. Kyselyyn vastattiin helmikuusta 2006 alkaen ja henkilöitä
seurattiin kyselyyn vastaamispäivästä vuoden 2010 loppuun asti. Istumiseen käytetty aika ja-
ettiin neljään kategoriaan: 0-4, 4-8, 8-11 ja 11 tuntia tai enemmän. Tutkimuksessa selvisi,
että 25,2 % koehenkilöistä istui vähintään 8 tuntia päivässä. Istumisen ja kuolleisuuden yhteys
oli selkeä ja kuolleisuudella oli 11 %:n kasvu, kun siirryttiin seuraavaan istumiskategoriaan.
Yhteys ei muuttunut merkittävästi, kun huomioon otettiin koehenkilöiden ikä, sukupuoli, fyy-
sisen aktiivisuuden määrä tai painoindeksi. Toisin sanoen istumisen määrällä ja kuolleisuudel-
la on selkeä annos-vaste suhde, jossa eniten istuvilla ja vähiten liikkuvilla oli suurin riski kuol-
leisuuteen. (van der Ploeg, Chey, Korda, Banks & Bauman 2012, 494-500.) Tämän tutkimuksen
lisäksi useissa istumisen haittoja käsittelevissä tutkimuksissa on runsaaseen istumiseen todet-
tu liittyvän kohonneen kuolleisuusrisikin lisäksi rasva- ja hiilihydraattaineenvaihdunnan, ve-
renpaineen sekä vyötärön ympärysmittan epäedullisiin muutoksiin ja niiden seurauksena mm.
tyypin 2 diabeteksen sekä sydän- ja verisuonitautien vaaran kasvuun (Hamilton ym. 2007,
2655; Stephens, Granados & Zderic 2011, 941; Chau, Grunseit, Midthjell, Holmen, Holmen,
Bauman & van der Ploeg 2014, 78).

3.2.1 Istuminen - tulevaisuuden terveysuhka?

Suomalaisen aikuisväestön terveystietäytymistä ja terveyttä tarkasteleva tutkimus toteaa vapaa-ajan liikunnan lisääntyneen viime vuosikymmeninä, mutta työmatkaliikunnan ja arkiaktiivisuuden vähentyneen (Helakorpi, Patja, Prattala & Uutela 2005). Yhteiskunnan muuttumisen myötä passiivisuus on lisääntynyt ja päivittäinen istumiseen käytettävä aika lisääntynyt (Fogelholm ym. 2007). Uusimpien tutkimusten valossa istuminen on nostettu yhdeksi merkittävimmistä terveyden riskitekijöistä (Chau ym, 2014, 78).

Vaikka ihmiset harrastavat melko aktiivisesti liikuntaa vapaa-ajallaan, on muu osa päivästä paljolti istumista. Nykyihmisen elinolosuhteet ovat muuttuneet fyysisesti entistä vähemmän kuormittaviksi ja ihmiset sitä myötä passiivisiksi (Helajärvi, Pahkala, Raitakari, Tammelin, Viikari & Heinonen 2013, 51). Vuori ja Laukkanen (2012) toteavat, että tällä hetkellä kaikenikäisten istuminen on yleistä ja runsasta. Suomessa 51 % miehistä ja 46 % naisista istuu joka päivä vähintään 6 tuntia. Jo varhaiskasvatuksessa lapset ovat paikallaan 60 prosenttia ajastaan. Aikuisilla vastaava luku on 80 prosenttia.

Teknisen kehityksen myötä monet ammatit ovat koneellistuneet ja istuminen sitä kautta lisääntynyt. Omin lihasvoimin aiemmin tehty työ on korvautunut istumiseen painottuvilla toimistoilla. Arkiliikkuminen on vähentynyt; autolla ajetaan mieluummin kuin käytetään omia jalkoja. Kotityöt eivät myöskään vaadi nykyisin fyysistä työtä niin kuin ennen, kun kannettiin vettä ja puita sisään ja pestiin pyykit ja astiat käsin. Harrastukset ovat muuttuneet myös istuvaan suuntaan; viihdeteknologia on lisännyt istumista. (Mustajoki 2010, 176 -177.) Terveyden ja toimintakyvyn kannalta olisi kuitenkin järkevää välttää liikkumattomuutta, kuten istumista ja suosia kaikenlaista fyysistä aktiivisuutta (Vuori ym. 2010, 20). Tämän myötä liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämiselle sekä istumisen vähentämiselle suomalaisessa yhteiskunnassa on siis suuri tarve.

3.2.2 Liikkumattomuuden kustannukset

Sosiaali- ja terveysministeriön (2010) arvion mukaan liian vähäinen liikunta aiheuttaa Suomessa 300-400 miljoonan euron vuosittaiset kustannukset. Puolet kustannuksista aiheutuu suorista terveydenhuollon menoista ja loppuosa menoista aiheutuu sairaus poissaoloista ja työn tuottavuuden heikkenemisestä. Uudempien arvioiden mukaan summa voi olla kuitenkin huomattavasti suurempi. Esimerkiksi diabeteksen hoidon ja tuottavuuden alenemisen aiheuttamat kokonaiskustannukset olivat vuonna 2007 2,6 miljardia euroa. WHO:n mukaan liikkumattomuutta voidaan pitää syynä diabetekseen 27 %:lla sairastuneista. Näin ollen voidaan arvioida, että liikkumattomuuden kustannukset diabeteksen osalta olisivat Suomessa vuosittain noin 700 miljoonaa euroa. (Husu ym. 2011, 9.) Sairastumista ennaltaehkäisevillä toimilla olisi mahdol-

lista säästää miljoonia, sillä WHO:n mukaan jopa 90 % tyypin 2 diabeteksestä olisi ehkäistävässä riittävällä fyysisellä aktiivisuudella ja terveellisellä ravinnolla (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2010, 7).

Kustannusvaikuttavuusnäyttö liikunnan lisäämiseen tähtäävien toimien ja interventioiden käytöstä terveyden edistämiseksi on kuitenkin vielä verraten niukkaa. Terveydenhuollossa annettu kehoitus ja ohje liikkumisen lisäämiseksi näyttävät olevan kustannusvaikuttavin vaihtoehto. Iso-Britanniassa terveydenhuollon suosituksia antava National Institute of Health and Clinical Excellence (NICE) on tekemissään laskelmissa arvioinut lääkäreiden antaman lyhyen intervention kustannusvaikuttavuudeksi 30- 670 euroa laatupainotettua lisäelinvuotta kohti. Jos laskelmissa huomioidaan myös ehkäistyjen sairauksien hoitokustannussäästöt, syntyy pitkällä aikavälillä nettosäästöjä. (Kiiskinen ym. 2008, 94.)

Vahvaa näyttöä on myös siitä, että liikuntainterventiolla tuotetulla fyysisen aktiivisuuden lisäksi voidaan vähentää sairastumista sepelvaltimotautiin ja tyypin 2 diabetekseen, saavuttaa merkittävä verenpaineen alenema sekä alentaa aivohalvauksen riskiä. Interventiot, joissa hyödynnetään lähiyhteisön sosiaalista tukea, vaikuttavat myös jonkin verran fyysisen aktiivisuuden lisääntymiseen ja sitä kautta liikkumattomuudesta aiheutuviin kustannuksiin. (Kiiskinen ym. 2008, 47-48.)

3.3 Hyvät käytännöt

Hyvä käytäntö-käsitteelle ei ole muodostunut yleispätevää määritelmää. Käsitettä ei ole riittävästi analysoitu, eikä sen merkitystä ole mietitty laajasti sen ollessa itsessään hyvää tarkoittava. Kuitenkin käsitettä käytetään laajasti, erityisesti hanketoiminnassa. (Koskinen-Ollonqvist & Rouvinen-Wilenius 2002, 30.) Hyvä käytäntö nähdään hanketoiminnassa tyypillisesti kehitettynä mallina, työtapana tai vastaavana asiana. Hyvien käytäntöjen määritelmän kannalta haasteena kuitenkin on käytännön työkalujen puuttuminen niiden osoittamiseksi. (Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, 9,14,16.)

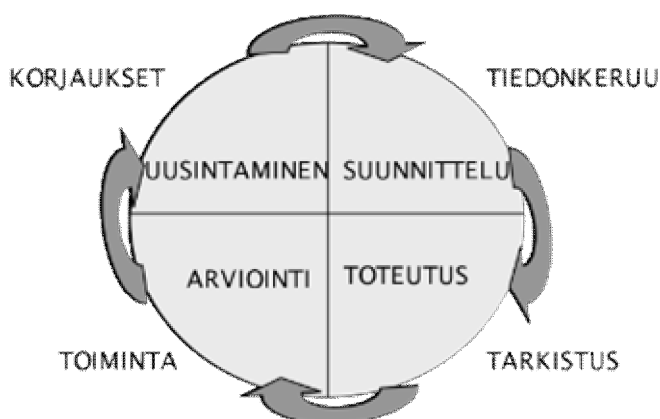
Hyvä käytäntö perustuu aina olettamukseen siitä, mikä kussakin tilanteessa on hyvää (Arnkil, Seikkula & Arnkil 2005, 649; Koskinen-Ollonqvist & Rouvinen-Wilenius 2002, 30). Usein se mielletään konkreettiseksi työkaluksi, jota voidaan jakaa eteenpäin (Arnkil 2007, 59). Toisaalta siinä voi olla kysymys arjessa tapahtuvasta jatkuvasta ja vähittäisestä tuotteiden, palveluiden tai työprosessien parantamisesta (Alasoini 2007, 406). Yleisesti voidaan todeta, että mitä monimutkaisemmasta ihmisen toimintaan liittyvästä asiasta hyvässä käytännössä on kysymys, sitä vaikeampi on kysymys tämän käytännön hyvydestä ja sitä koskevasta näytöstä (Arnkil ym. 2005, 649).

Hyvillä käytännöillä on useita tunnuspiirteitä. Olennaista on, että käytäntö on tarvelähtöinen ja kohderyhmän kannalta tuloksellinen (Kuoppala & Mäntyneva 2004, 33). Jotta toimivuus ja tuloksellisuus voidaan osoittaa, tulee hyvää käytäntöä voida arvioida ja analysoida (Aro ym. 2007, 17-18). Tärkeänä hyvien käytäntöjen tunnuspiirteenä pidetään niiden kykyä tuottaa hyviä vaikutuksia (Arnkil ym. 2005, 639). Vaikuttavuuden osoittamiseksi tarvitaan näyttöä ja kriittistä arviointia, näin ollen arviointi on myös olennainen osa hyvän käytännön prosessia (Arnkil 2007, 63; Korhonen & Julkunen 2007, 8).

Arvioinnin avulla selvitetään hyvän käytännön arvo mahdollisimman luotettavalla, systemaattisella tai tieteellisellä menetelmällä. Tätä tietoa on mahdollista käyttää edelleen toiminnan kehittämisessä. (Paasio 2003, 5.) Kehittämishankkeissa luoduissa toimenpiteissä on usein haasteellista, ellei mahdotonta osoittaa vaikuttavuus puhtaissa koeasetelmissä. Tosiasiassa vaikutukset syntyvät monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksista, joista osa on myös tiedostamattomia (Engeström, Kerosuo & Kajamaa 2008, 21). Kun tuloksena on laadullisesti muuttuva tai kehittyvä ilmiö, tulisi arvioinnin perustua laadullisen muutoksen systemaattiseen ja kriittiseen dokumentointiin (Mäkitalo 2008, 122).

3.3.1 Hyvän käytännön prosessi

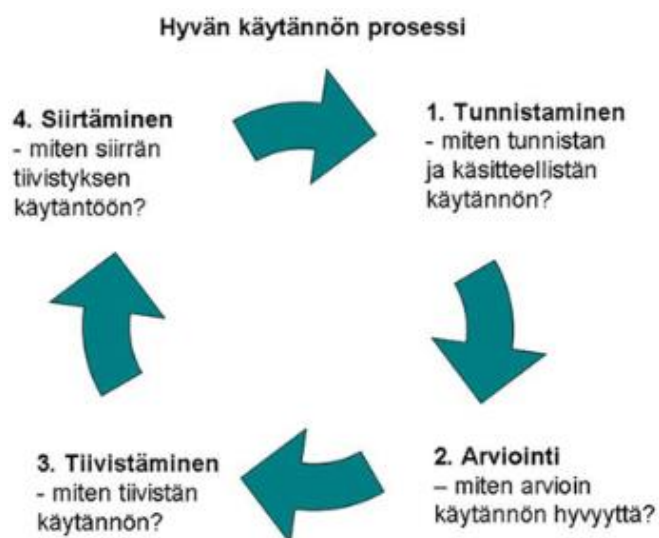
Hyvä käytäntö ja sen muodostuminen on useita asioita sisältävä prosessi. Hyvien käytäntöjen prosessimaisuus näkyy kehittämisen laatuymyrässä (kuvio 3), jossa toimintaa suunnitellaan, toteutetaan, arvioidaan ja muutetaan saatujen kokemusten, tutkimuksen ja arvioinnin avulla yhä paremmaksi (Koskinen-Ollonqvist & Rouvinen-Wilenius 2002, 28).



Kuvio 4. Kehittämisen laatuymyrä (muokattu Demingin laatukehä

<http://en.wikipedia.org/wiki/PDCA>)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on osana vuosina 2004-2007 toteutettua Hyvät käytännöt-ohjelmaa luonut hyvän käytännön kuvausmallin. Prosessi on nelivaiheinen, jossa nähdään hyvän käytännön tunnistamisen, arvioinnin, tiivistämisen ja levittämisen vaiheet (kuvio 4).



Kuvio 5. Hyvän käytännön prosessi (<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/hyakaytanto/kuvausmalli/>)

3.3.2 Terveyden edistämisen hyvät käytännöt

Terveyden edistäminen määritellään Kansanterveyslaissa (2005/928) osaksi kansanterveystyötä. Lähtökohtana terveyden edistämiseksi pidetään WHO:n asiakirjaa, jossa terveyden edistäminen määritellään toimintana tai prosessina, jonka tarkoituksena ja tavoitteena on parantaa ihmisen kokemaa terveyttä ja lisätä hänen mahdollisuuksiaan kontrolloida omaa terveyttään. Terveyden edistäminen voi tapahtua sekä yksilötasolla että laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa. (WHO, Ottawan asiakirja 1986.)

Terveyden edistämisen määritelmässä terveys nähdään kokonaisvaltaisena hyvinvointina, johon liittyy fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Terveyden edistämisen tuloksia ovat terveyttä suojaavien sisäisten ja ulkoisten tekijöiden vahvistuminen, elämäntapojen muutos terveellisempään suuntaan ja terveyspalveluiden kehittyminen. Toiminnan vaikutukset näkyvät yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan terveytenä ja hyvinvointina. (Savola & Koskinen-Ollonqvist 2005, 8.)

Terveyden edistämisen hyvät käytännöt ovat jatkuvasti kehittyviä toimintoja, jotka ovat yhtenäisiä terveyden edistämisen arvojen, teorioiden, näytön sekä ympäristön merkityksen ymmärryksen kanssa. Hyvien käytäntöjen voidaan nähdä parhaimmillaan lisäävän terveyden edistämisen uskottavuutta ja arvostusta. Lisäksi terveyden edistämisen hyvillä käytännöillä voidaan saavuttaa paremmin terveyden edistämisen tavoitteita, lisätä vastuullisuutta, tietoisuutta ja kriittistä ajattelua sekä edistää oppimista. (Goodstadt & Kahan 2000, 150.)

Terveyden edistämisen hyvissä käytännöissä edellytetään myös vahvasti vaikuttavuuden osoittamista. Vaikuttavuus määräytyy tavoitteiden saavuttamisasteen mukaisesti, perustuen siihen miten tulokset ja vaikutukset vastaavat asetettuja tavoitteita (Hakulinen, Hirvonen, Koponen, Pietilä, Salminen & Sirola 2002, 284). Terveyden edistämisen interventioissa tätä on vaikea osoittaa satunnaistetun koeasetelman muodossa ja siksi järkevintä on arvioida vaikuttavuutta intervention luonteeseen parhaiten soveltuvilla menetelmillä (Mäkitalo & Turunen 2008, 13-14). Vaikka vaikuttavuuden arviointi on haasteellista, on sen rooli keskeinen. Arvioinnin kautta saadaan näyttöä siitä, millaisilla prosesseilla ja käytännöillä voidaan päästä tietynlaisiin tuloksiin. (Pelto-Huikko, Karjalainen & Koskinen-Ollonqvist 2006, 13.)

3.3.3 Henkilöstöliikunnan hyvät käytännöt

Kuntoliikuntaliitto on kehittänyt yhdessä alan asiantuntijoiden ja yritysten kanssa Henkilöstöliikunnan hyvät käytännöt. Niiden tarkoituksena on toimia apuvälineenä henkilöstöliikunnan suunnitteluun ja toteuttamiseen siten, että liikunnasta tulee tärkeä osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Kuntoliikuntaliitto on Henkilöstöliikunnan hyvät käytännöt -ohjeistuksessaan määritellyt yhdeksän askeleen toimintatavan, joita pitkäjänteisesti soveltamalla voidaan lisätä henkilöstön liikunta-aktiivisuutta ja saavuttaa sitä kautta positiivisia tuloksia työkyvyn, -terveyden, hyvinvoinnin ja työpaikan yhteisöllisyyden kannalta.

Henkilöstöliikunnan hyvien käytäntöjen mukaan työpaikan liikuntaohjelmassa keskeistä on henkilöstöliikunnan johtaminen, tavoitteet ja resursointi. Toiminnoista tärkeimpinä ovat liikuntapalvelut sekä henkilöstön liikuntaan aktivointi ja liikunta-aktiivisuus.

Henkilöstöliikunnan hyvät käytännöt -konsepti perustuu yhdeksän osa-alueen ammattitaitoiseen organisointiin (Valo ry. <http://www.sport.fi/tyoyhteisot/hyvat-kaytannot/tyopaikkaliikunta>).

1. Liikunnan asema, johtaminen ja resursointi
 - liikuntatoiminnan kiinnittäminen strategioihin, johdon tuki ja riittävät resurssit toiminnalle
2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa
 - vuorovaikutteinen yhteistyömalli sekä ennaltaehkäisevän että kuntouttavan toiminnan järjestämiseksi
3. Liikuntaolosuhteet
 - liikuntakäyttäjyymistä tukevat ympäristöt ja toimitilat
4. Yrityksen liikuntapalvelut
 - kohderyhmittäin valitut liikuntaa edistävät aktiviteetit ja tukimuodot.

5. Liikunnan viestintä
 - positiivinen ja laadukas monen kanavan kautta toteutettu vuorovaikutteinen tapa toimia
6. Liikuntaan aktivointi
 - kohdennetut jatkuvat toimenpiteet
7. Liikuntatuki henkilöstölle
 - selkeät ja organisaation toimintaan sopivat tukimuodot
8. Henkilöstön aktiivisuus
 - tietoa henkilöstön aktiivisuudesta vaikuttavuuden seuraamiseksi
9. Työpaikkaliikunnan seuranta
 - tuloksellisuuden seuranta ja huolellinen tulkitseminen

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata liikuntaluotsien pilottiyksiköissä havaittuja toiminnan hyviä käytäntöjä sekä tutkia yksiköiden työntekijöiden liikunta-aktiivisuudessa tapahtuneita muutoksia. Opinnäytetyö on toteutettu tutkimuksellisenä kehittämistyönä, joka koostuu sekä tutkimuksellisesta että kehittävästä osuudesta. Kyselytutkimuksen avulla kartoitetaan liikuntaluotsien pilottiyksiköissä tapahtuvia muutoksia liikunta-aktiivisuudessa sekä istumiseen käytettävässä ajassa, sekä liikuntaluotsitoiminnan vaikutuksista työyhteisössä. Pilottiyksiköiden liikuntaluotsien haastattelun sekä kyselytutkimuksen avulla etsitään toiminnan hyviä käytäntöjä, joiden pohjalta tehdään toiminnan kehittämissuunnitelma. Kehittämissuunnitelmaa on tarkoitus hyödyntää laajennettaessa toimintaa kaikkiin kaupungin yksiköihin. Opinnäytetyöprosessi käynnistyi keväällä 2014 opinnäytetyösuunnitelmalla. Tässä vaiheessa haettiin myös tutkimuslupa hanketta hallinnoivalta taholta eli Orimattilan kaupungilta.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Miten liikuntaluotsitoiminta on vaikuttanut vapaa-ajan liikuntaan/terveysliikuntaan?
2. Miten liikuntaluotsitoiminta on vaikuttanut työpäivän aikaiseen istumiseen ja fyysiseen aktiivisuuteen?
3. Millaisia hyviä käytänteitä liikunnan vertaistukitoiminnalla voidaan liikuntaluotsien näkemyksen mukaan luoda työyksiköiden ja työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden edistämiseen?

Opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Tutkimus ja kehittäminen liittyvät usein yhteen ja kehittämistyössä korostuu tutkimuksellisuus. Tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohdat voivat olla erilaisia. Ne voivat saada alkunsa esimerkiksi organisaation kehitystarpeista tai muutoshaluista. Tutkimukselliseen kehitystyöhön kuuluu usein käytännön ongelmien ratkaisua ja uusien ideoiden, käytäntöjen tai palvelujen toteuttamista. Tutkimuksellisen kehittämistyön pohjalta kehitetään ja otetaan käyttöön uusia ratkaisuja. Sen tarkoitus ei ole vain kuvailla tai selittää asioiden nykytilaa vaan etsiä parempia vaihtoehtoja käytännön tekemiseen. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä on siis keskiössä toiminnallisuus ja parannusten hakeminen asioiden nykytilaan. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 17-20.)

Tutkimuksellisuuden merkitys kehittämistyössä on perusteltavissa sillä, että sen avulla kehittämistyöhön vaikuttavat tekijät otetaan kattavammin ja suunnitelmallisemmin huomioon ja kehittämistyön tulokset voidaan perustella paremmin. Eri toimialoilla on vallitsevia käsityksiä, jotka usein määrittävät niiden toimintaa. Jos tutkimuksellisuuden sijaan päätökset perustuvat vallalla oleviin, kritiikittömiin näkemyksiin, uskomukset

vaikuttavat päätöksiin eikä asioiden puolueettomaan tarkasteluun kyetä. Tutkimuksellisuuden liittyä olennaisesti myös se, että omat ratkaisut ja tuotettu tieto rakentuvat aiemman tietoperustan päälle. Käytännön kehittämistyössä on siis hyödynnettävä olemassa olevia teorioita ja niistä muodostuvaa tietoperustaa. (Ojasalo ym. 2009, 21-22.)

Kehittämistyötä kuvataan useimmiten prosessina eli kehittäminen koostuu selkeistä vaiheista, jotka seuraavat toisiaan. Prosessiajattelu auttaa toimimaan järjestelmällisesti ja ottamaan huomioon, mitä kussakin vaiheessa olisi hyvä tehdä ennen seuraavaan vaiheeseen siirtymistä. Esimerkiksi kehittämistyön tavoitteet olisi hyvä olla määritelty ennen kuin käytettävistä menetelmistä päätetään. Jokainen kehittämistyö voidaan kuvailla yksinkertaisena muutostyön prosessina. Ensimmäisenä muutosprosessissa selvitetään kehittämishaasteet, asetetaan niitä koskevat tavoitteet ja tehdään suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi. Nämä tehtävät muodostavat suunnitteluvaiheen. Seuraavaksi muutosprosessissa on edessä toteutusvaihe, johon kuuluu suunnitelman toteutus. Lopuksi arviointivaiheessa arvioidaan, miten muutostyössä on onnistuttu. Arvioinnin pohjalta aloitetaan usein uuden kehittämistyön suunnittelu. (Ojasalo ym. 2009, 22-23.)

5 Aineisto ja menetelmät

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus toteutettiin käyttämällä sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä yhdistämällä survey-tutkimusta ja tapaustutkimusta. Aineistoa kerättiin sekä kyselylomakkeen avulla että haastattelemalla. Määrällinen aineisto kerättiin internetin kautta toteutetulla kyselyllä pilottiyksiköiden työntekijöille. Kyselyn avulla kerättiin tietoa vapaa-ajan liikunnasta, hyöty- ja työmatkaliikunnasta sekä istumiseen käytetystä ajasta ennen liikuntaluotsitoiminnan aloittamista ja noin kahdeksan kuukautta sen jälkeen. Internet-kyselyn avulla haluttiin luoda kokonaiskuva työntekijöiden fyysisestä aktiivisuudesta, sekä kartoittaa toiminnan aikana aktiivisuudessa tapahtuneita muutoksia (tutkimuskysymykset 1 ja 2). Laadullinen aineisto kerättiin liikuntaluotseja haastattelemalla. Laadullisen aineiston eli haastattelun tarkoituksena oli löytää toiminnan hyviä käytänteitä kehittämistyön tueksi (tutkimuskysymys 3).

Usean metodin käyttäminen tarjoaa tutkijalle uusia ja mielenkiintoisia tapoja tutkittavan ilmiön ymmärtämiseen. Tutkija voi esimerkiksi koota sekä laadullista että määrällistä aineistoa yhtä tarkoitusta varten ja analyysin kautta löytää uusia tuloksia, jotka johtavat aineiston uudenlaiseen yhdistämiseen. Useamman metodin käyttö mahdollistaa joustavuutta uusien ajattelutapojen löytämisessä. (Schutz, Nichols & Rodgers 2009, 247.) Yhdistelemällä voidaan käyttää mitä tahansa metodologista työkalua tutkimuskysymyksiin vastattaessa. Tutkimuskysymyksiin vastataan sekä kertomusten että numerojen avulla. Analyysissä yhdistyy sekä tilastotieteelliset että temaattiset analyysitekniikat. (Teddlie & Tashakkori 2009, 7 8.) Tutkimuskohteen ja -ongelman tulisi tuottaa päätös siitä, kumpi on järkevämpi tapa lähteä etsimään totuutta. Mikäli tutkimuksessa hyödynnetään sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista otetta niin on järkevää valita jompikumpi pääasialliseksi otteeksi. Mikäli lähtökohtana on laadullinen tutkimus, niin siihen on mahdollista liittää kvantitatiivinen mittaus, joka toimii laadullisen raportin havainnollistuksena. (Metsämuuronen 2008, 134.) Opinnäytetyössäni toteutetun tutkimuksen tarkoituksena oli toimia liikuntaluotsitoiminnan kehittämistyön tukena. Tästä syystä olen valinnut laadullisen tutkimuksen pääasialliseksi tutkimusotteeksi ja määrällisen tutkimuksen tätä tukeväksi aineistoksi.

Triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten aineistojen, teorioiden ja/tai menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa. Triangulaation käyttö perustuu siihen, että yksittäisellä tutkimusmenetelmällä on hankala saada kattava kuva tutkimuskohteesta. (Eskola & Suoranta 1998, 68 70.) Tutkimusongelmaa tulisi tarkastella mahdollisimman monesta perspektiivistä käsin. Käytännössä tämä tarkoittaa triangulaatiota. Tutkimus voidaan trianguloida neljällä tavalla: aineistotriangulaatio, tutkijatriangulaatio, teoriatriangulaatio ja menetelmätriangulaatio. Aineistotriangulaatio tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa yhdistellään useanlaisia aineistoja. Tutkijatriangulaatiossa ilmiötä tutkii useampi tutkija. Teoriatriangulaatiossa aineistoa tarkas-

tellaan useasta perspektiivistä käsin. Menetelmätriangulaatio tarkoittaa sitä, että tutkimuskohdetta tutkitaan usealla eri tutkimusmenetelmällä. (Denzin 1978, 295.) Usein tutkija yhdistelee eri menetelmiä. Tämä johtuu esimerkiksi useista tutkimuskysymyksistä tai koska tutkija haluaa tällä tavalla tukea toisia menetelmiä. (Silverman 2005, 121.) Triangulaation voidaan ajatella tarjoavan joko ilmiötä lähentäviä tai hajottavia tunnusmerkkejä.

Tätä tutkimusta on trianguloitu aineistolla ja menetelmällä. Tutkimuksessa on käytetty internetin avulla kerättyä määrällistä aineistoa sekä haastattelun avulla kerättyä laadullista aineistoa. Menetelmätriangulaatio on toteutunut käytettäessä erilaisia aineistonkeruumenetelmiä.

5.1 Määrällinen aineisto ja sen analyysi

Kvantitatiivisen tutkimuksen keskeiset aineistonkeruumenetelmät ovat havainnointi, haastattelu ja kysely eli survey. Surveyssa aineisto kerätään esimerkiksi postitse lähetettävän kyselylomakkeen avulla ja suora kontakti tutkittavaan puuttuu. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 69–70.) Surveyssa aineisto kerätään standardoidusti, mikä tarkoittaa sitä, että asia kysytään kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla (Hirsjärvi ym. 2009, 178). Kyselytutkimuksen etuna pidetään sitä, että sen avulla voidaan kerätä laajakin aineisto ja menetelmä säästää aikaa ja vaivaa. Berends ja Zottola (2009) jaottelevat kyselyn neljään luokkaan: kasvokkain tapahtuva haastattelu, puhelinkysely, kirjekysely ja nettikysely. Nettikyselyiden suosio kasvaa koko ajan sen helppouden ja kustannustehokkuuden vuoksi. (Berends & Zottola 2009, 93–95.)

Perusjoukolla tarkoitetaan sitä joukkoa, johon tutkimus kohdistuu. Kyselytutkimuksessani perusjoukko koostui kahdeksan pilottiyksikön työntekijöistä. Kysely edusti siis kokonaistutkimusta, jossa tutkitaan jokainen perusjoukon jäsen. Yleensä näin tehdään, jos perusjoukko on pieni. (Heikkilä 2004, 33–34.)

Tässä tutkimuksessa kysely toteutettiin kahtena samansisältöisenä www-kyselynä Webropol-palvelun avulla. Kyselyssä käytettiin standardoitua lomaketta (liite 1). Lomake koostui kolmesta liikunta-aktiivisuutta kartoittavasta kysymyksestä sekä kahdesta istumiseen käytettävää aikaa kartoittavasta kysymyksestä. Webropol-palvelun avulla siirsin vastaukset Excel-taulukkolaskentaohjelmaan ja laskin tuloksista prosenttiosuudet sekä lukumäärät ja istumiseen käytettävän ajan keskiarvot kokonaisjoukosta.

Tässä survey-tutkimuksessa kysely lähetettiin jokaiselle perusjoukon jäsenelle eli kaikille pilottiyksiköiden työntekijöille. Kahdeksassa pilottiyksikössä oli yhteensä 94 työntekijää (n=94) ja heidän tavoittamisessa hyödynnettiin työyksiköiden omia sähköpostilistoja. Ensimmäisen kysely lähetettiin ROUTE 33-hankkeessa lokakuussa 2013 ja toinen kysely Terveysliikunnalla

työhyvinvointia-hankkeessa toukokuussa 2014. Vastauksia ensimmäiseen kyselyyn tuli 58 ja toiseen kyselyyn 61. Vastausten palautusprosentit olivat 61,7% ja 64,9%. Kaikki kyselyyn vastanneet olivat vastanneet kyselyn kaikkiin kysymyksiin, joten puuttuvia havaintoja ei ollut.

5.2 Laadullinen tutkimus - fokusryhmähaastattelu

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa. Tutkimuksen osalta on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. Tältä pohjalta haastateltavien valinnan on oltava harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. Perusjoukko voi olla pieni tai suuri. Tutkimuksen tiedonantajiksi valitaan henkilöt, joilla oletetaan olevan parhaiten tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86.) Tässä tutkimuksessa tutkimusjoukkona toimivat pilottiyksiköiden liikuntaluotsit, jotka kutsuttiin sähköpostitse haastatteluun kaksi viikkoa ennen haastattelun toteutusta.

Haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelun etuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen mukaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 191–192.) Haastattelija voi toistaa kysymyksen, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoja ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73).

Haastattelu on yksi käytetyimpiä tapoja kerätä aineistoa. Haastattelutapoja on useita ja niitä voidaan jaotella eri perustein. Keskeinen tapa jaotteluun on se, toteutetaanko haastattelu ryhmähaastatteluna vai yksilöhaastatteluna. Toinen keskeinen jaottelu perustuu siihen, kuinka kiinteä ja ennalta määritelty haastattelutilanne on. Aineistonkeruu haastattelussa voidaan toteuttaa strukturoiduin kysymyksin tai toisessa ääripäässä avoimena haastatteluna, jolloin haastateltavalle annetaan runsaasti liikkumatilaa. Teemahaastattelu sijoittuu tähän välimaastoon, jolloin haastattelu toteutetaan keskustelunomaisesti, mutta siinä käydään läpi ennalta suunniteltuja teemoja. Keskustelutilanne on vapaamuotoinen ja painottuu haastateltavista riippuen eri tavoin sekä saattaa pitää sisällään muitakin haastateltavien esiin nostamia teemoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 53–54.)

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin fokusryhmähaastattelulla käyttäen hyväksi teemahaastattelurunkoa (liite 2). Haastattelu toteutettiin 19.8.2014 Orimattilan kaupungintalolla ja haastattelutilanteessa oli mukana kahdeksasta yksiköstä seitsemän liikuntaluotsia. Yksi liikuntaluotseista oli haastatteluajankohtana vuorotteluvapaalla eikä tästä johtuen osallistunut haastatteluun. Ennen haastattelun aloitusta haastateltaville kerrottiin tutkimuksen tarkoitus sekä aineiston käsittelyyn liittyvät seikat. Tässä yhteydessä osallistujat täyttivät myös kirjallisen suostumuksen haastatteluun, nauhoittamiseen sekä materiaalin käyttämiseen tutkimuksessa.

Suomessa fokusryhmähaastattelu on vakiintunut itsenäiseksi tutkimusmenetelmäksi sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla 1990-luvun alkupuolelta asti. Menetelmän käyttöönotto liittyi keskusteluun, jota käytiin yksilöhaastattelujen oikeellisuudesta ja luotettavuudesta. Fokusryhmähaastattelu tuottaa monipuolisen aineiston, jollaista ei ole saatavissa muilla menetelmillä. Se soveltuu käytettäväksi kerätessä tietoja hyvin monenlaisiin tutkimuskysymyksiin. Usein selvitetään näkemyksiä, kokemuksia tai mielipiteitä. (Mäntyranta & Kaila 2008, 1507,1512.) Fokusryhmä koostuu 6-8 asiantuntijasta, jotka on kutsuttu keskustelemaan ja joiden mielipiteillä on vaikutusta tarkastelun kohteena olevaan ilmiöön. Ryhmällä on tavoite ja he voivat saada aikaan muutoksen. Ryhmän puheenjohtaja, moderator, toimii haastattelijana ja pyrkii aikaansaamaan vapaata ja kaikkia osallistavaa keskustelua. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 62.)

Ryhmähaastattelun etuna on se, että vastaajat voivat kommentoida asioita, jotka ovat heidän mielestään tärkeitä sekä selittää omia näkemyksiään. Ryhmässä tulee myös esiin jäsenten keskinäinen vuorovaikutus, minkä vuoksi se antaa todellisemman kuvan haastateltavien mielipiteistä, asenteista ja työtavoista. Ryhmän jäsenet voivat auttaa toisiaan eri asioiden muistamisessa ja rohkaista spontaaniin ajatusten vaihtoon. Ryhmässä tapahtuva haastattelu synnyttää uusia kysymyksiä ja osallistujat voivat verrata omia kokemuksiaan muiden kokemuksiin ja näin ryhmä yhdessä neuvotellen tuottaa uutta, laajempaa ymmärrystä asiasta. Fokusryhmähaastatteluun osallistumista motivoikin se, että siitä hyvin toteutettuna on hyötyä osallistujille. Heillä on mahdollisuus oppia muilta ja saada uusia ideoita käyttöönsä. Fokusryhmä sopii sille ominaisen vuorovaikutuksellisuuden johdosta erittäin hyvin tutkimukseen, jossa tavoitteena on myös toiminnan kehittäminen. (Sipilä, Kankkunen, Suominen & Holma 2007, 306.)

Vaikka fokusryhmän keskeinen ominaisuus on vuorovaikutuksellisuus, haastattelun toteutus voi vaihdella sen suhteen, kuinka strukturoitu keskustelutilanne on. Aineiston analysointi on helpompaa, kun tilanne on jäsenyenempi. Toisaalta se saattaa rajoittaa tutkimuksen kannalta tärkeitä keskusteluja. (Linhorst 2002, 210.) Teemahaastattelun soveltuvuutta tähän tutkimukseen voidaan pitää hyvänä, koska haastattelyhmä koostui eri organisaatioiden toimijoista, joiden tarttumapinta tutkittavaan ilmiöön on hyvin laaja vaihtelevista toimipaikoista johtuen. Avoin haastattelu olisi saattanut estää tai hidastaa dialogin syntymistä ja etenemistä. Haastattelun teemoina tässä tutkimuksessa olivat: 1. Liikuntaluotsitoiminnan taustatoimenpiteet, 2. Toiminnan aloittaminen työyksiköissä, 3. Fyysisen aktiivisuuden edistäminen työyksiköissä, 4. Passiivisuuden vähentäminen työyksikössä sekä 5. Työyhteisön suhtautuminen liikuntaluotsitoimintaan.

Haastattelu nauhoitettiin käyttäen kahta eri nauhuria. Litterointivaiheessa jätin litteroimatta ajattelun tukena ilman merkityksellistä sisältöä käytetyt tarpeettomat sanat, fraasit ja toistot

kuten esimerkiksi ”tota noin niinku”. Näin aineisto säilyi helposti luettavana ja keskustelun todellista sisältöä kuvaavana. Tutkimuksessa kiinnostus kohdistuu erityisesti haastattelussa esiin tuleviin asiasisältöihin. Näin ollen yksityiskohtainen litterointi ei ollut tarpeen. (Ruusu-vuori 2010, 425.) Litteroitavaa aineistoa oli yhteensä 1 tuntia 42 minuuttia. Litteroitua aineis-toa kertyi 25 sivua.

5.3 Laadullisen aineiston analyysi

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 143–144) mukaan aineiston analyysissä eritellään ja luokitellaan aineistoa. Analyysin tarkoituksena on luoda aineistoon selkeyttä ja tuottaa uutta tietoa tutkit-tavasta asiasta (Eskola & Suoranta 1998, 137). Oleellinen osa analyysia on aineiston luokitte-lu. Sen avulla jäsennetään tutkittavaa ilmiötä ja luokkien varassa voidaan kehitellä teoriaa tai nimetä abstraktilla tasolla aineistomassasta keskeiset piirteet. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 147.)

Sisällönanalyysi on tekstin analysointia, jossa etsitään tekstin merkityksiä ja pyritään kuvaamaan niitä sanallisesti. Tutkimuksen aineisto siis kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysillä on tarkoitus luoda tästä sanallinen ja selkeä kuvaus. Sisällönanalyysin tarkoitus on järjestää ai-neisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta kuitenkaan aineiston sisältämää informaatiota. Näin luodaan selkeyttä aineistoon, jolloin voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johto-päätöksiä. Aineiston käsittely perustuu loogiseen päättelyyn sekä tulkintaan. Aineisto hajote-taan osiin, käsitteellistetään se ja kootaan uudelleen loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 104, 106, 108.)

Aineistolähtöinen laadullinen eli induktiivinen aineiston analyysi, on kuvattu karkeasti kolmi-vaiheiseksi prosessiksi, joista ensimmäinen vaihe on aineiston pelkistäminen eli redusointi. Aineiston redusoinnissa analysoitava informaatio voi olla esimerkiksi aukikirjoitettu haastatte-luaineisto, joka pelkistetään poistamalla tutkimukselle epäolennaiset osat ja nostetaan esiin tutkimustehtävälle olennaiset ilmaisut. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–109.)

Toinen vaihe analyysissä on aineiston ryhmittely, eli klusterointi. Aineiston alkuperäisilmaisut käydään läpi jaotellen ne omiin ryhmiinsä ja nimetään ne käsitteellä, joka kuvaa ryhmän si-sältöä. Aineiston klusterointi luo pohjan tai kehyksen, jonka avulla aineistoa voidaan tulkita, yksinkertaistaa ja tiivistää. Klusterointi jäsentää tutkittavaa ilmiötä. Klusteroinnin kriteerit ovat yhteydessä tutkimustehtävään, aineistoon ja tutkijan omaan teoreettiseen tietämykseen ja kykyyn käyttää tietoa. Aineistoa voidaan klusteroida esimerkiksi tutkimusongelman, teori-an, intuition tai aineiston avulla. Tutkimusväline tai -menetelmä voi olla klusteroinnin pohja-na esimerkiksi niin, että teemahaastattelun teemat ovat alustavia luokkia. Klusterointi voi-daan toteuttaa myös yhdistelemällä eri seikkoja. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 147–149; Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.)

Klusteroinnista seuraava, kolmas vaihe on teoreettisten käsitteiden luonti, abstrahointi. Abstrahoinnissa tutkimuksen kannalta olennainen tieto erotetaan ja tämän perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä sekä johtopäätöksiä. Käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastaus tutkimustehtävään. Sisällönanalyysi perustuukin tulkintaan sekä päättelyyn. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 147–149; Tuomi & Sarajärvi 2009, 111–112.)

Fokusryhmähaastattelun sisällönanalyysi aloitettiin litteroidun aineiston tarkastelulla. Litteroimani haastatteluaineiston luin läpi useita kertoja. Ensimmäisen lukukerran suoritin heti litteroinnin päätteeksi. Toisen lukukerran aikana aloitin redusoinnin tekemällä alleviivauksia eri teemaväreillä sekä kirjoittamalla marginaaliin kommentteja havainnoista. Seuraavana vaiheena (klusterointi) ryhdyin poimimaan aineistosta esille nousevien käsitteiden pohjalta luokkia. Poimin luokkia litteroidusta materiaalista eriväristen teemaluokkapapereiden avulla, joita järjestelin ja yhdistelin.

Alkuperäisenä ajatuksenani oli luokitella aineisto teemahaastattelun teemojen avulla. Tästä ei kuitenkaan muodostunut toimivaa, tutkimusongelmaan vastaavaa kokonaisuutta. Lopulta päädyin aineistolähtöiseen teemaluokitteluun, jossa yhdistyi myös tavoite vastata tutkimusongelmaan. Teemaluokat nousivat aineistosta ja niitä muodostui kolme, joita olivat liikuntaluotsitoiminnan perusta, liikuntaluotsitoimintaa tukevat prosessit ja liikuntaluotsin roolit. Pohdinnassa (abstrahointi) kokosin tulokset vastaamaan tutkimuskysymystä liikuntaluotsitoiminnan hyvistä käytänteistä. Tuloksena syntyi uusi teoreettinen malli *toimivasta vertais-tuetusta työyhteisöliikunnasta*.

6 Tulokset

Seuraavissa kappaleissa esitellään liikuntaluotsien pilottiyksiköissä toteutettujen tutkimusten tulokset. Tulososio jakaantuu siten, että ensimmäisessä osiossa esitellään pilottiyksiköissä toteutetun liikunta-aktiivisuuden seurantatutkimuksen tulokset ja toisessa osiossa liikuntaluotsien fokusryhmähaastattelun tulokset.

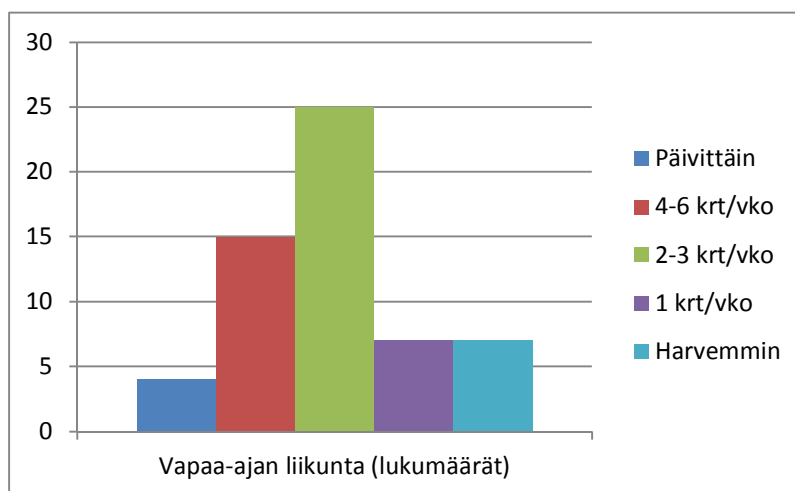
6.1 Pilottiyksiköiden alku- ja loppukartoitusten tulokset

6.1.1 Vapaa-ajan liikunta

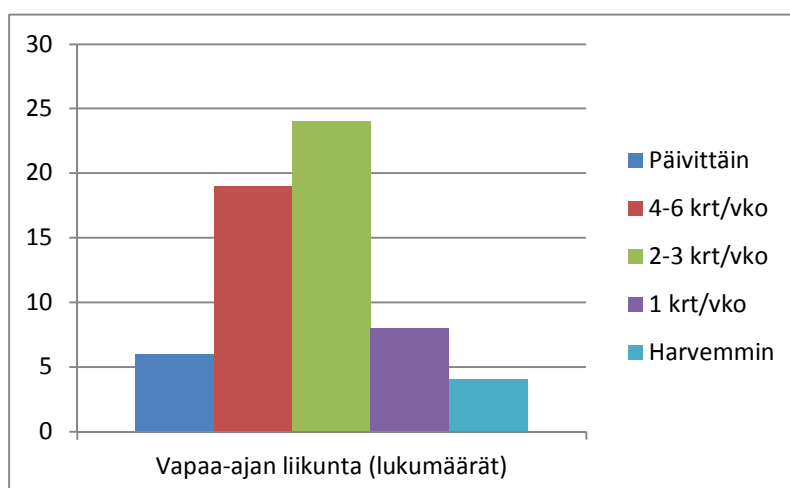
Viikottaista vapaa-ajan liikuntaa kartoitettiin viisiportaisella asteikolla. Alkutilanteessa päivittäin tai 4-6 kertaa viikossa vapaa-ajan liikuntaa harrastavien osuus oli 32,8 %. Suurin osa vastaajista (43,1 %) ilmoitti harrastavansa vapaa-ajan liikuntaa 2-3 kertaa viikossa. Yhden kerran viikossa tai harvemmin vapaa-ajallaan liikkuvien osuus oli lähtötilanteessa 24,2 %. Lopputilanteessa usein (päivittäin tai 4-6 kertaa viikossa) vapaa-ajan liikuntaa harrastavien osuus oli noussut 40,9 %:in. 2-3 kertaa liikkui 39,3 % vastanneista ja yhden kerran viikossa tai vähemmän vapaa-ajan liikuntaa harrasti 19,7 %. Viikottainen vapaa-ajan liikunnan määrä alku- ja lopputilanteessa on esitetty seuraavassa taulukossa ja kaavioissa.

	Lukumäärä (alkutilanne)	Prosentti (alkutilanne)	Lukumäärä (lopputilanne)	Prosentti (lopputilanne)
Päivittäin	4	6,9 %	6	9,8 %
4-6 krt/vko	15	25,9 %	19	31,1 %
2-3 krt/vko	25	43,1 %	24	39,3 %
1 krt/vko	7	12,1 %	8	13,1 %
Harvemmin	7	12,1 %	4	6,6 %
Yhteensä	58	100 %	61	100 %

Taulukko 2. Vapaa-ajan liikunnan määrä.



Kuvio 6. Vapaa-ajan liikunta alkutilanteessa.



Kuvio 7. Vapaa-ajan liikunta lopputilanteessa.

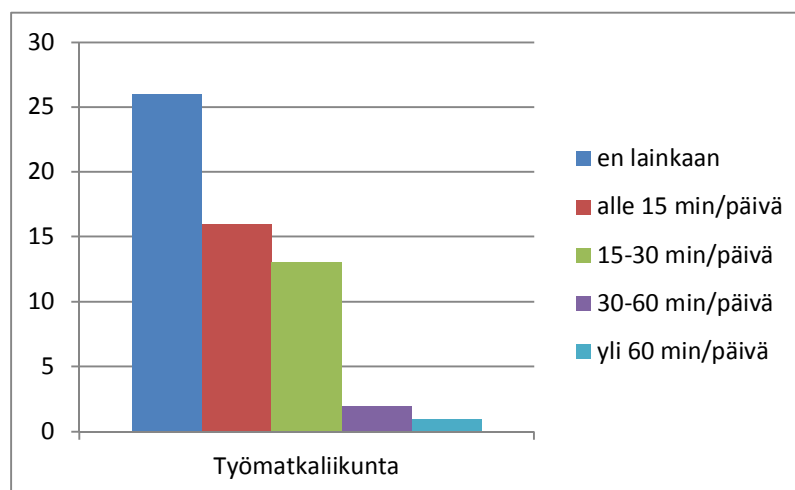
6.1.2 Työmatkaliikunta

Päivittäistä työmatkaliikunnan määrää kartoitettiin viisiportaisella asteikolla. Alkutilanteessa suurin osa vastaajista (44,8 %) ei liikkunut lainkaan työmatkoilla. Alle 15 minuuttia liikkuneiden osuus oli 27,6 %, 15-60 minuuttia liikkuvia 25,8 % ja ainoastaan 1,7 % liikkui työmatkojen puitteissa yli 60 minuuttia päivittäin. Lopputilanteessa työmatkaliikunnassa ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia. Edelleen suurin osa (37,7 %) ei liikkunut lainkaan, alle 15 minuttia liikkuvien osuus oli 31,1 % ja 15-60 minuuttia liikkuvia 29,5 %. Myös lopputilanteessa vain yksi vastaajista (1,6 %) ilmoitti liikkuvansa päivittäin työmatkoilla yli 60 minuuttia. Päivittäinen

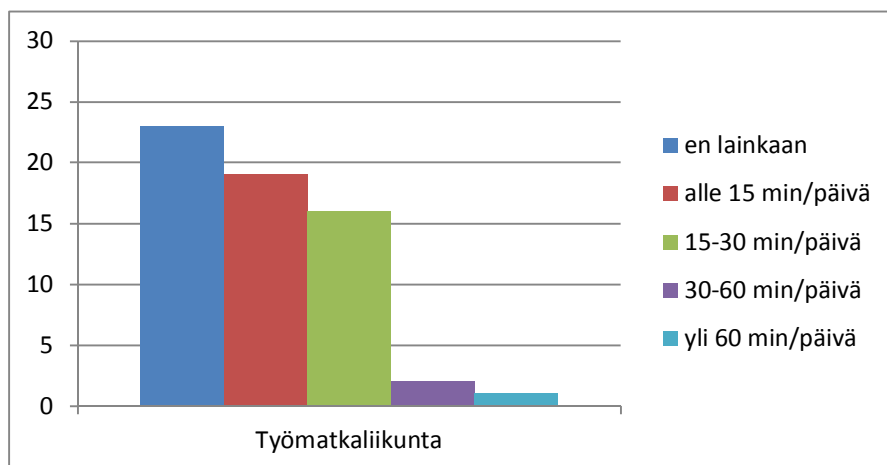
työmatkaliikuntaan käytetty aika alku- ja lopputilanteessa on esitetty seuraavassa taulukossa ja kaavioissa.

	Lukumäärä (alkutilanne)	Prosentti (alkutilanne)	Lukumäärä (lopputilanne)	Prosentti (lopputilanne)
En lainkaan	26	44,8 %	23	37,7 %
Alle 15 min/päivä	16	27,6 %	19	31,1 %
15-30 min/päivä	13	22,4 %	16	26,2 %
30-60 min/päivä	2	3,4 %	2	3,3 %
Yli 60 min/päivä	1	1,7 %	1	1,6 %
Yhteensä	58	100 %	61	100 %

Taulukko 3. Työmatkaliikunnan määrä.



Kuvio 8. Työmatkaliikunta alkutilanteessa.



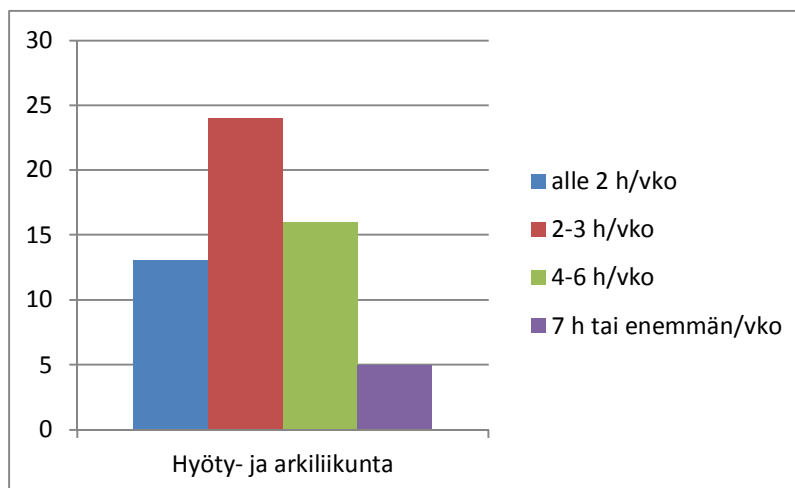
Kuvio 9. Työmatkaliikunta lopputilanteessa.

6.1.3 Hyöty- ja arkiliikunta

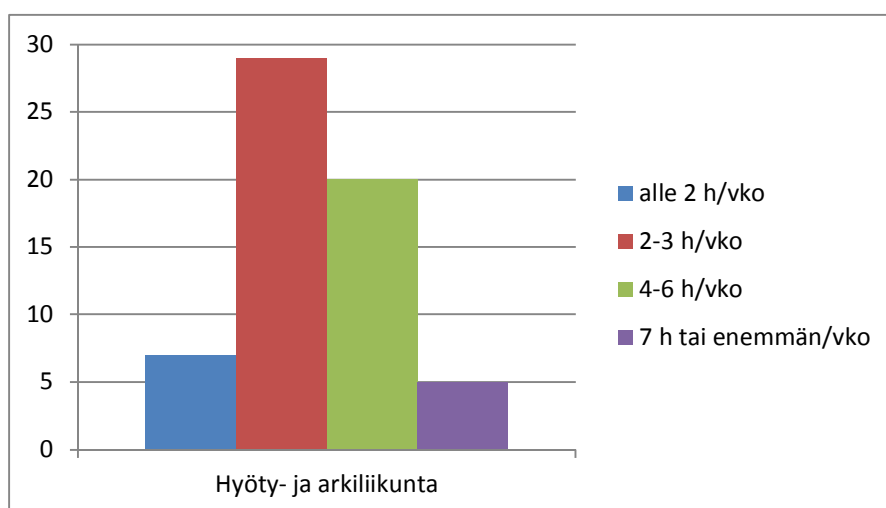
Viikottaista hyöty- ja arkiliikuntaa kartoitettiin neliportaisella asteikolla. Lähtötilanteessa hyötyliikuntaa kertyi viikossa alle 2 tuntia 22,4 % vastaajista. Suurin osa liikkui arkiaskareiden lomassa 2-3 tuntia viikossa (41,4 %). Yli 4 tuntia hyötyliikuntaa arvioi saavansa 36,2 % vastaajista. Lopputilanteessa viikottaista hyötyliikuntaa alle 2 tuntia saaneiden osuus putosi selvästi lähtötilanteesta ollen 11,5 %. Edelleen suurin osa liikkui arkiaskareiden lomassa 2-3 tuntia viikossa (47,5 %). Yli 4 tuntia hyötyliikuntaa kertyi lopputilanteessa 41 %:lle vastaajista. Hyöty- ja arkiliikunnan määrät alku- ja lopputilanteessa on esitetty seuraavassa taulukossa ja kuvioissa.

	Lukumäärä (alkutilanne)	Prosentti (alkutilanne)	Lukumäärä (lopputilanne)	Prosentti (lopputilanne)
Alle 2 h/vko	13	22,4 %	7	11,5 %
2-3 h/vko	24	41,4 %	29	47,5 %
4-6 h/vko	16	27,6 %	20	32,8 %
7 h tai enemmän/vko	5	8,6 %	5	8,2 %
Yhteensä	58	100 %	61	100 %

Taulukko 4. Hyöty- ja arkiliikunnan määrä.



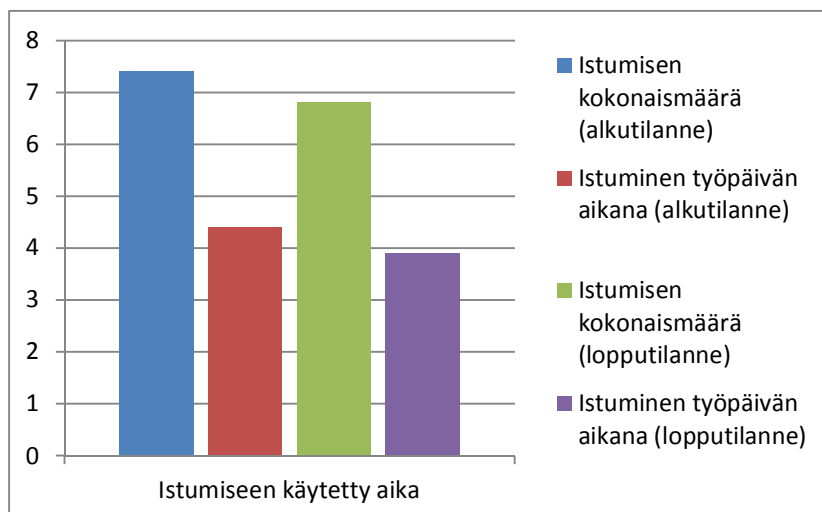
Kuvio 10. Hyöty- ja arkiliikunta alkutilanteessa.



Kuvio 11. Hyöty- ja arkiliikunta lopputilanteessa

6.1.4 Istumiseen käytetty aika

Istumiseen käytettyä aikaa kysyttiin kahdella kysymyksellä, joista ensimmäisessä kysyttiin päivittäisen istumisen kokonaismäärää ja toisessa työpäivän aikaista istumista. Vastaukset perustuivat vastaajien omaan arvioon päivittäisestä istumiseen käytetystä ajasta. Alkukartoituksessa istumisen kokonaismäärä vastaajilla oli keskimäärin 7,4 tuntia/päivä. Työpäivän aikana istuttiin 4,4 tuntia. Loppukartoituksessa päivittäinen istuma-aika oli laskenut hiukan, sen ollessa 6,8 tuntia. Samoin työpäivän aikainen istuma-aika oli vähentynyt 3,9 tuntiin/työpäivä. Päivittäinen istumisen määrä alku- ja lopputilanteessa on esitetty seuraavassa kuviossa.



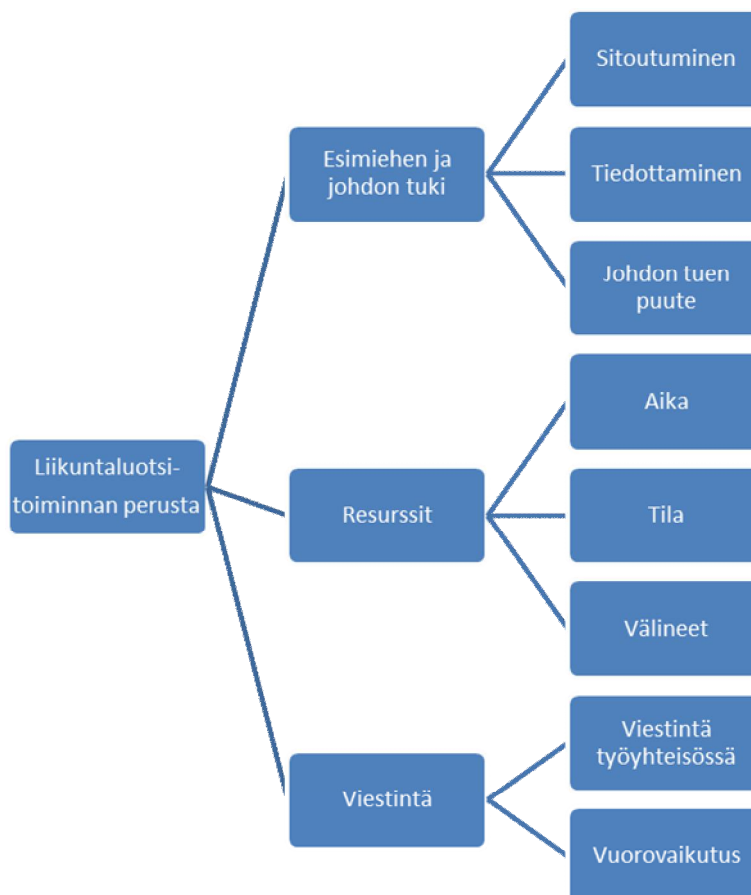
Kuvio 12. Istumiseen käytetty aika alku- ja lopputilanteessa.

6.2 Fokusryhmähaastattelun tulokset

Fokusryhmähaastattelun tarkoituksena oli löytää liikuntaluotsitoiminnan hyviä käytänteitä. Haastattelu toteutettiin teema- haastatteluna, jonka teemoja olivat liikuntaluotsitoiminnan taustatoimenpiteet, toiminnan aloittaminen työyksiköissä, työyksikön fyysistä aktiivisuutta edistävät toimenpiteet, työyksikön työpäivän aikaisen passiivisuuden vähentäminen ja työyhteisön suhtautuminen liikuntaluotsitoimintaan. Haastattelun tuloksina esille nousi kolme teemaa, jotka olivat liikuntaluotsitoiminnan perusta, liikuntaluotsitoimintaa tukevat prosessit ja liikuntaluotsin roolit. Tulokset on esitetty seuraavissa kappaleissa näiden teema-alueiden mukaisesti. Sisällönanalyysin eteneminen näkyy liitteessä 3.

6.2.1 Liikuntaluotsitoiminnan perusta

Liikuntaluotsien haastattelussa toiminnan perustaksi nousi kolme keskeistä asiaa; johdon ja esimiehen tuki, toimintaan suunnatut resurssit sekä viestintä. Nämä esiintyivät aineistoissa sekä positiivisesta että negatiivisesta näkökulmasta. Lähes kaikissa yksiköissä oli puutteita joko esimiehen tuen tai toimintaan myönnettyjen resurssien osalta. Viestintä koettiin haasteelliseksi suurissa ja fyysisesti hajautetuissa työyksiköissä. Yleisesti toiminnan perustaan liittyvien negatiivisten seikkojen esiintyminen vaikutti liittyvän voimakkaasti siihen, miten suuri työyhteisö oli, mikä oli työnkuva ja kuinka työntekijät olivat fyysisesti sijoittuneet. Pienissä työyhteisöissä joissa työntekijöiden työnkuva oli hyvin samantyyppinen ja työntekijät työskentelevän fyysisesti samassa paikassa haasteita ei juurikaan ollut. Vastaavasti suurissa ja hajautetuissa työyksiköissä, joissa työskenteli hyvin erilaisia ammattiryhmiä haasteet olivat kaikissa osa-alueissa suurempia.



Kuvio 13. Liikuntaluotsitoiminnan perusta.

Esimiehen ja johdon tuki

Esimiehen ja johdon tuki nousi aineistossa esille ensisijaisesti toimintaa tukevana tekijänä. Oman yksikön esimies koettiin toiminnan voimavaraksi. Esimiehen sitoutuminen toimintaan näkyi myönteisenä asennoitumisena ja tarvittavien resurssien myöntämisenä. Parhaimmillaan esimies oli se taho, joka näytti toiminnalle suuntaa, välitti tietoa ja edisti liikuntaluotsin motivaatiota toiminnassa. Muutamissa työyksiköissä esimies oli suositellut tietylle työyhteisön henkilölle ryhtymistä liikuntaluotsiksi ja oli tältä osin myös itse sitoutunut toimintaan.

”Musta oli tosi hyvä, että esimies oli innostunu tästä (toiminnasta). Se näky kyllä koko työyhteisössä semmosena positiivisena juttuna ja sit heti kysyi, et mitä tää vaatii ja jos tarvii jotain välineitä niin voidaan hankkia.”

”Meillä varmaan se oli esimies, joka otti asian puheeksi. Minusta oli niin, että se puhui jos mä lähtisin ja sanoi, että katsotaan sit miten käytännössä järjestyy.”

Myös esimiehen roolia toiminnan tiedottajana painotettiin sekä liikuntaluotsien rekrytoinnissa että toiminnan aloittamisessa työyhteisössä. Toiminnan aloitusvaiheessa tiedottaminen aloitettiin nimenomaan esimiesten kautta sähköpostilla. Haastattelussa liikuntaluotsit toivat esiin myös esimiehen roolin viestintuojana, erityisesti tilanteissa joissa kaikilla työntekijöillä ei ole henkilökohtaista sähköpostia, jonka kautta toiminnasta voitaisiin viestittää kattavasti.

”Sit kun ei oo sitä omaa sähköpostia ja sen sähköpostin kattoo johtaja, niin se on hänelle et hän kattoo onko se tärkeä, lentääkö roskakoriin vai viekö asiaa eteenpäin.”

”Ja miten sen esittää ja missä kohtaa se tuodaan esiin ja tulostaa se viesti tiedoksi työyhteisölle.”

”Ja onhan se niin, että jos esimies tuo sen toiminnan esiin vaikka osastopalaverissa niin ihan eri asia, kun et sä ite selvität työkavereille et mulla on nyt tällänen juttu.”

Osa liikuntaluotseista taas toimi itse esimiesasemassa, jolloin asetelma oli jo lähtövaiheessa erilainen. Itse esimiesasemassa olevat kokivat kuitenkin saavansa toimintaan tukea ylemmältä johdolta, joka oli hankkeen kautta sitoutunut toimintaan. Tässä yhteydessä kuitenkin pohdittiin sitä, mikä on oman esimiesaseman vaikutus toimintaan. Toisaalta se koettiin luontaiseksi osaksi esimiestyötä oman työyhteisönsä työhyvinvoinnin edistäjänä ja toisaalta toimintaa rajoittavana tekijänä.

” Mähän sain sen tiedon sähköpostissa ja sitten esitin sitä työyhteisössä ja mullehan se napsahti. Aikaahan se vaatii siinä muun työn sivussa, mutta toisaalta se on helppoa kun voi itse sitä työyhteisön kannalta miettiä... et miten sitä parhaiten voi tehdä.”

”Meillä oli kans työyhteisö sitä mieltä, että mä nyt luontaisestikin oon se liikunnan lähettiläs jo muutenki ja yritän aktivoida muita. Vaikka toisaalta mietin ite et oisko joku muu, kun esimies ei ehkä aina oo se helpoiten lähestyttävä taho ja eikös se tässä ollu just olennaista.”

Esimiehen ja johdon tuki ilmeni aineistossa sekä positiivisena, että negatiivisena tekijänä. Esimieheltä ja johdolta saatava tuki koettiin liikuntaluotsitoimintaa tukevaksi asiaksi, mutta tuen puute taas toiminnan haasteeksi. Kaikissa yksiköissä esimies ei ollut erityisen vahvasti sitoutunut toimintaan, eikä kokenut sen olevan osa työyhteisön normaalia toimintaa. Näissä yhteyksissä liikuntaluotsi koki oman asemansa vaikeaksi ja toiminnan enemmänkin ”piilossa” tapahtuvaksi tekemiseksi.

”Meillä ei ainakaan se (esimies) näytä, että tää olis sen mielestä jotenki olennaista. Sit mä vaan ihan omillaan tulostelen niit ohjeita ja jaan eteenpäin.”

”Kun ei anneta esimieheltä mitään tukea, niin vaikeaa se on. Enhän mä voi yksin päättää, että nyt meillä tehään näin.”

Resurssit

Liikuntaluotsitoiminnan pilottivaihe toteutettiin käytännössä ilman suurta taloudellista resurssia ja toiminnan tarkoituksena oli olla osa normaalia toimintaa työyhteisössä. Liikuntaluotsitoiminnan tukemiseen käytettävissä olevista resursseista haastattelussa painottui tiloihin, välineisiin sekä aikaan liittyvät resurssit. Osassa yksiköistä liikuntaluotsilla oli oman työpäivän sisällä aikaa ja mahdollisuuksia toteuttaa toimintaa, kun taas toisilla muun työn ohessa ajan löytäminen oli haasteellista.

”Mä oon kyllä löytäny sen ajan, kun mielsin tän sillee, et työajan ja työpaikan sisälle tapahtuvaks toiminnaks... et se ajatus lähti siitä, että mitä voi näillä rajotuksilla sinne työpaikalle tuoda.”

”Tuli kyllä alussa vähän sellanen olo et aha, ainut koulu josta joku lähti. Ne päivät koulussa on vaan nii aikataulutettuja. Vaikka tää asiana on sellanen, että se kiinnostaa niin se aika hukkuu johonki muuhun.”

Ajan puute koettiin yhdeksi toiminnan suurimmista haasteista erityisesti sellaisissa työyksiköissä, joissa mahdollisuutta oman ajan käytön suunnitteluun ei juurikaan ollut. Tällaisia olivat esimerkiksi koulut ja päiväkodit, joissa päivärytmi on hyvin tarkasti määritelty. Ajan puutteen vuoksi toiminnan suunnittelulle tai konkreettisille toimenpiteille, kuten yhteiselle taukoliikunnalle ei työpäivän lomasta löytynyt aikaa. Aikaan liittyvänä haasteena koettiin myös se, että oman työyhteisön työntekijöitä oli vaikea houkutella liikunnan pariin vapaa-ajalla.

”Ei sitä normi päivän aikana ainakaa ehdi suunnitella mitään. Heti kun kuvittelee, et nythä mä voisin tehdä vaikka ne jumppaohjelmat niin taas tulee joku (keskeytys).”

”Vaikka asiaa pidetään hyvänä, niin siitä huolimatta sitä aikaa ei löydy työpäivästä.”

Toiminnan tukena olivat myös saatavissa olevat tilat sekä välineet. Joissakin työyksiköissä oli käytettävissä esimerkiksi salitiloja työpäivän jälkeisen liikunnan järjestämiseen sekä toimintaa tukevia välineitä. Yhdessä työyksikössä oli kerätty myös vanhoja liikuntavälineitä sekä tehty oma pieni kuntosali, joka oli käytettävissä työpäivän aikana. Käytettävissä olevien välineiden sekä tilojen koettiin olevan sekä itseä että työyhteisöä motivoivia tekijöitä.

”Kun on se sali siinä käytettävissä, niin kyllähän se innostaa. Ollaan pidetty siinä kävelysählyä ja jotain muutaki liikuntaa. Joillaki on käytössä sitten niitä askelmittareitakin ja se on kyllä kiva kattoo, et verrataan paljonko askeleita nyt on tullu.”

”Meillä on siinä nurkassa niitä harjanvarsia, niin niitä on hyvä aina kokeilla. Ja ollaan hommattu kuminauhojaki laatikkoon, aina kivempi kun on jotain erilaista. Niin, ettei aina vaan tarvi keksiä jotain.”

Toiminnan tueksi kaivattiin soveltuvia välineitä sekä käytettävissä olevia tiloja. Haasteena koettiin liikunnan järjestämisen kannalta epäsuotuisa työympäristö ja rahallisten resurssien puuttuminen esimerkiksi välinehankintoihin tai tilavuokriin. Useissa kouluissa ja päiväkodeissa on lasten liikuntaan hankittuja välineitä sekä liikuntatilat, joita voi soveltaen käyttää myös työyhteisön liikuttamiseen. Toimistotyössä olevilta nämä kuitenkin puuttuivat ja ylimääräistä ns. virkistyskäyttöön suunnattua rahaa ei ollut käytettävissä. Kuitenkin monet olivat sitä mieltä, että muun muassa liikuntaa tukevat välineet ja mittarit olisivat työntekijöiden motiivoinnissa tärkeässä asemassa.

”Ois kyllä tosi hienoa, jos sais jotain muutaki liikuntavälinettä, onhan meillä ne kuminauhut laatikoissa ja pari keppiä. Niinku vaikka ne askelmittarit, niin oishan se joku konkreettinen (mittari) sitten et näkis oikeesti miten paljon sitä liikuntaa oikeesti tulee.”

”Eihän meilläkää mitään rahaa oo ja sit on ihme, et niistä kaupungin tiloistaki pitäis maksaa jotain sisäistä vuokraa. Eikä ketään kiinnosta omalla rahalla mihinkää, siinä on vaan se kynys.”

Viestintä

Toimintaan liittyvä viestintä koettiin merkityksellisenä kaikissa työyksiköissä. Viestinnässä painottui sekä työyhteisökohtainen viestintä, että henkilökohtainen vuorovaikutus työyhteisön työntekijöiden kanssa. Pienissä työyhteisöissä viestinnän oli koettu toimivan hyvin. Molemmissa osa-alueissa viestinnän haasteet esiintyivät voimakkaimmin niissä työyhteisöissä, jotka olivat fyysisesti hajautettuja. Näissä koettiin, että yhteisen ajan löytäminen esimerkiksi taukoliikuntaan oli haasteellista. Samoin viestin kulkeminen erityisesti silloin, kun työntekijöillä ei ollut työn puolesta omaa sähköpostia. Tyypillisesti näillä työyhteisöillä oli yhteisiä kokoontumisia noin kerran viikossa, jota pidettiin oikeana foorumina viedä myös liikuntaan liittyvää viestiä eteenpäin.

”Mä en ole kokenut kyllä sitä (viestintää) ongelmana, kun melkein joka päivä ollaan siinä kaikki samaan aikaan ja pystyy heti ottamaan asioita esille jos on jotain uutta.”

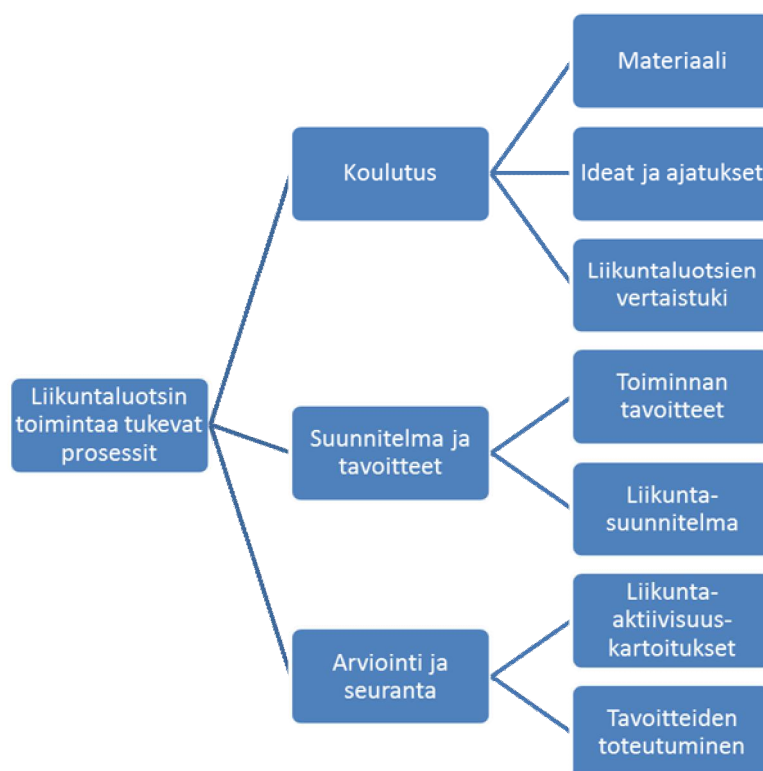
”Kun meilläki kaikki on niin erillään. Ja sit kun on se yhteinen sähköposti et kulkeeko se viesti.”

Liikuntaluotsitoiminnassa pidettiin merkityksellisenä keskinäistä vuorovaikutusta erityisesti liikuntaan tukea tarvitsevien työntekijöiden osalta. Viestinnän koettiin toimivan parhaiten keskinäisessä vuorovaikutuksessa, jolloin liikuntaluotsilla oli mahdollisuus selvittää millaisia näkemyksiä ja odotuksia työntekijällä on sekä toisaalta vaikuttaa näiden tietoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen. Vuorovaikutukseen perustuvan toiminnan haasteena pidettiin sitä, että työntekijöillä ei ollut mahdollisuutta saada tukea omaan liikuntakäyttämiseen silloin, kun tapaamisia oli vain viikottain palaverin yhteydessä.

”Meillä ne viikkopalaverit on kuitenkin aina sitä työasioitten jakoa varten. Kun joskus haluais jutella vähän pitempään jos on sellanen... siis joka tarvii vaikka vinkkiä siihen liikuntaan ja sit ei vaan saa mahdollisuutta antaa sitä.”

6.2.2 Liikuntaluotsitoimintaa tukevat prosessit

Liikuntaluotsitoimintaa tukevin prosesseina koettiin koulutus, toiminnalle asetetut tavoitteet ja suunnitelma sekä toiminnan arviointi ja seuranta.



Kuvio 14. Liikuntaluotsitoimintaa tukevat prosessit.

Koulutus

Ennen toiminnan varsinaista aloitusta liikuntaluotseille järjestettiin koulutusta. Koulutus järjestettiin kahdessa osassa, joista toinen oli teoriapainotteinen ja toinen enemmän käytännön työkaluja tarjoava osio. Koulutuksen ensimmäisessä osassa käytiin läpi terveystieteiden perusteita, työpäivän aikaisen passiivisuuden vähentämistä sekä suunniteltiin liikuntaluotsin roolia omassa työyhteisössään. Tässä yhteydessä myös suunniteltiin liikunnan vuosikellon avulla luotsien mahdollista toimintaa työyksikössään. Toisen koulutuksen sisältönä oli erilaiset taukojummat sekä matalan kynnyksen liikunta jota pystyttiin soveltamaan työyhteisön aktivoimisessa.

Koulutukset koettiin hyviksi sekä oman liikuntaluotsin roolin selkiytymisessä että toiminnan konkreettisena tukena esimerkiksi jumppaohjeiden ja koulutuksissa jaetun materiaalin muodossa. Koulutusmateriaalina hyödynnettiin pääosin valmiita materiaaleja joita olivat opinnäytetyönä toteutettu terveystieteiden opas sekä Kunnossa Kaiken Ikää (KKI)-ohjelman tuottama terveystieteiden tukeva materiaali.

”Mun täytyy myöntää, et en mä eka kerran tullessa tienny oikein, et mihin mä oon tulossa. Mutta mä olin niin, et mä nyt tuln ja tää tuli mulle. Se oli sitten tosi hyvä, et alko selkiytyä et mikä tää juttu on.”

”Se oli hyvä, et tuli sitä kättä pitempää (materiaalia). Et oli jotain konkreettista mitä viedä sinne omaan yksikköön ja vähän et mistä lähtee liikkeelle.”

Koulutusten positiivisena antina koettiin myös koulutusten tarjoamat uudet ideat ja ajatukset. Useimmilla liikuntaluotseilla ei koulutukseen tullessa ollut vielä käsitystä kuinka toimintaa voisi viedä eteenpäin omassa yksikössään. Koulutuksissa ei tarjottu valmiita toimintamalleja, vaan painotus oli enemmänkin työvälineiden tarjoamisessa. Haastattelussa tätä pidettiin hyvänä ja toimivana ratkaisuna, koska liikuntaluotsit olivat hyvin erityyppisistä yksiköistä. Koulutusten merkittävänä antina pidettiin keskustelua siitä, millä eri tavoilla toimintaa voidaan omassa yksikössä päätyöstä riippuen toteuttaa. Koska osassa työyksiköistä itse työ oli jo fyysisesti kuormittavaa, niin liikunnan lisäämistä työpäivään ei pidetty yhtä olennaisena kuin esimerkiksi passiivista toimistotyötä tekevillä. Koulutusten kautta toiminta selkiytyi ja liikuntaluotsit saivat työkaluja toimintaansa. Koulutusten tarjoama liikuntaluotsien keskinäinen vertaistuki koettiin myös toimintaa motivoivana tekijänä.

”Se oli kyllä hyvä, kun ollaan niin erilaisista paikoista niin jokainen pysty vähän just pohtii, et miten pystyy siinä omassa yksikössään sitä työtä tekemään. Et mitä se tarkoittaa omassa työssä ja mitkä on ne kohdat mitä pitäis huomioida”

”Oli kyllä hyvä, ettei tavallaan tarjottu sellaisia valmiita toimintatapoja. Hyvä, että sen materiaalin pohjalta jokainen on voinu kehitellä siihen omaan työhönsä oman mallin. Että ei oo niin, että pitäis tehdä sitä, tätä tai tuota.”

”Kyl mun mielestä niistä (koulutuksista) oli apua, siis huomattavasti apua. Me oltiin kuitenkin yhdessä siellä ja puhuttiin niistä asioista ja ainakin mä sain siitä vähäks aikaa intoa”

Suunnitelma ja tavoitteet

Ennen liikuntaluotsitoiminnan aloittamista liikuntaluotseja ohjeistettiin asettamaan tavoitteet toiminnalle. Osa liikuntaluotseista oli asettanut alussa toiminnalle tietyt tavoitteet sekä tehnyt suunnitelmaa toiminnan etenemisestä, toiset taas olivat lähteneet toteuttamaan toimintaa ilman merkittäviä tavoitteita, mikä näkyi myös toiminnan onnistumisessa.

”Kyl mä mietin heti, et kun meillä on ne kolme ryhmää, et ois hyvä jos jokaisesta ryhmästä sais jonkun siihen valmennusryhmään ja sit kun tarpeeksi pidin siitä ääntä niin sainki niitä lähtemään.”

”Vaikka mietti aluks, et ois hyvä saada just niitä passiivisia ees vähän liikkumaan niin en kuitenkaa mitään tavoitetta miettiny. Ja sit kävi niin, ettei kukaan siihen ryhmään lähteny.”

”Mä en ees osannu mitään tavoitteita ajatella. Siinä vaan jotenki yritti aina jossain välissä jotain muistutella...ehkä olisi ollu hyvä jos ois miettiny ja se (toiminta) ois ollu selkeempää.”

Liikuntaluotsien ensimmäisessä koulutuksessa luotseille jaettiin työyksikkönsä käyttöön liikunnan vuosikello. Liikunnan vuosikelloon oli tarkoitus kirjata kuukausikohtainen työyksikön liikkumisen suunnitelma. Näiden suunnitelmien tavoitteena oli ohjata toimintaa suunnitelmallisesti eteenpäin. Haastattelussa nousi selkästi esille se, että yksiköt jotka hyödynsivät vuosisuunnitelmaa olivat onnistuneet systemaattisessa liikunnan edistämisessä, kun taas ne jotka eivät hyödyntäneet vuosisuunnitelmaa kokivat enemmän haasteita toiminnan eteenpäinviemisessä.

”Se oli kyllä selkee, kun sitä oltiin yhdessä täytetty työporukalla. Me merkittiin siihen ne kampanjat ja muut tapahtumat, sit laitettiin se aulaan. Se oli siinä aina muistuttelemassa.”

”Se suunnitelma tuntu kai hankalalta ja vieraalta, enkä sitä oikeen osannu ottaa. Sit kun sitä ei ollu, niin ei sitä mikään ohjannu. Ja huomasi jossain vaiheessa, et ei oo meil huomioitu sitä liikuntaa taas hetkeen”

”Mul oli just sama... ei sitä siinä pyörityksessä muista et pitäis muistaa ottaa huomioon”

Arviointi ja seuranta

Liikuntaluotsitoiminnan pilotointivaiheessa fyysisessä aktiivisuudessa ja istumiseen käytetyssä ajassa tapahtuneita muutoksia seurattiin ja arvioitiin liikunta-aktiivisuuskartoituksella. Lisäksi liikuntaluotseja ohjeistettiin tarkastelemaan säännöllisin väliajoin tavoitteiden toteutumista suhteessa liikunnan vuosisuunnitelmaan ja toiminnan alussa asetettuihin tavoitteisiin. Liikunta-aktiivisuuskartoituksen koettiin palvelleen sekä liikuntaluotseja että työyhteisöä. Erityisesti toiminnan alkuvaiheessa tätä pidettiin tärkeänä keskustelun herättäjänä.

”Olihan se alussa aika herättävää, kun yhdessä laskettiin et paljonko sitä istumista ihan oikeesti tuleekaa päivän aikana.”

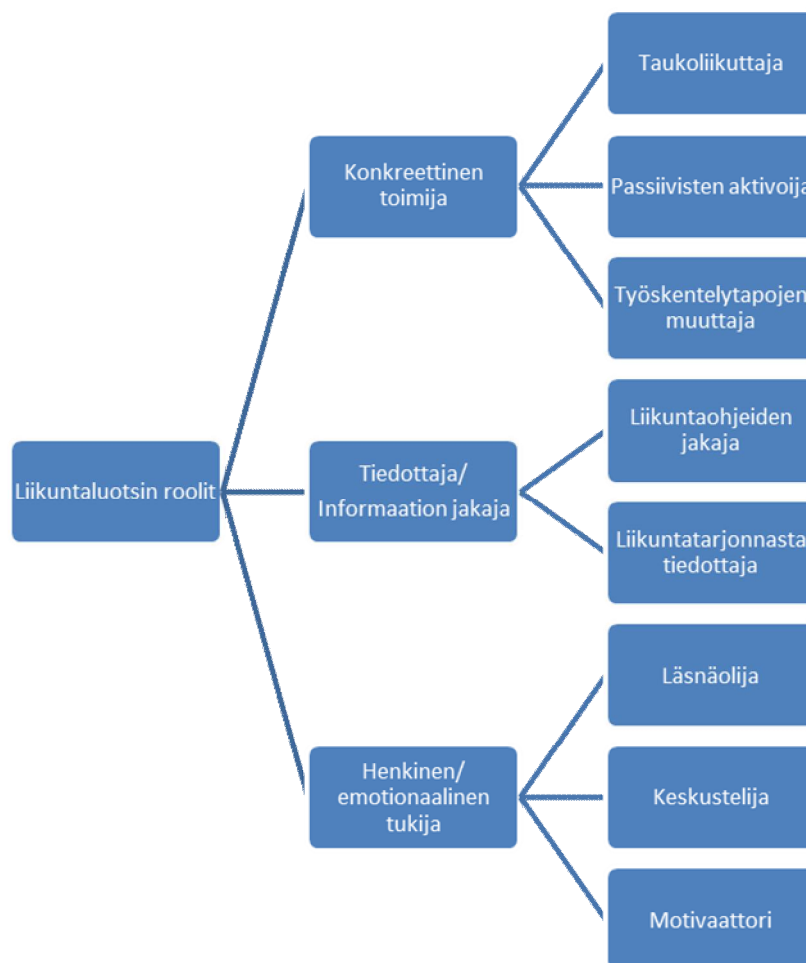
”Musta oli ainaki hyvä, että oli joku millä seurattiin tapahtuuko mitään. Kyllä se itteäkin motivoi, kun ties että tulee se uus mittaus.”

Liikunnan vuosikelloa hyödyntäneet liikuntaluotsit olivat myös seuranneet omien tavoitteidensa toteutumista. Vaikka tämä ei yhdessäkään yksikössä ollut toteutunut systemaattisesti, niin sitä pidettiin hyvänä tapana peilata oman toiminnan onnistumista.

”Kun se suunnitelma oli siinä, niin kyllä mä aina seurasin, et kuinka moni oli osallistunu ja vaikka sitten, että moniko palautti sen kampanja-lapun.”

6.2.3 Liikuntaluotsin roolit

Liikuntaluotsien haastattelussa nousi esiin liikuntaluotsien kolme eri roolia työyhteisön aktiivisuuden lisääjänä. Nämä olivat konkreettinen toimija, tiedottaja ja informaation jakaja sekä henkinen ja emotionaalinen tukija. Fyysisen aktiivisuuden lisäämisessä ja passiivisuuden vähentämisessä nämä roolit näyttäytyivät eri työyksiköissä erilaisilla painoarvoilla. Joissakin yksiköissä liikuntaluotsi koki olevansa enemmän viestijä tai motivaattori, kun taas jotkut luotseista olivat luontaisesti vahvemmin konkreettisia toimijoita.



Kuvio 15. Liikuntaluotsin roolit.

Liikuntaluotsi konkreettisenä toimijana

Haastattelussa tiedusteltaessa miten fyysistä aktiivisuutta on lisätty tai passiivisuutta vähennetty, nousi ensimmäisenä esille ne konkreettiset toimenpiteet joita yksikössä oli toiminnan myötä tehty. Taukoliikunta oli yksi lähes kaikissa työyksiköissä käytössä oleva toimintatapa, joka toimi pääsääntöisesti liikuntaluotsin vetämänä. Toki kaikissa työyksiköissä yhteisen ajan järjestäminen taukoliikuntaan oli vaikeaa, jolloin taukoliikunta oli yhdistetty esimerkiksi työnkehittämisiltoihin tai yhteisiin viikkopalaveriin.

”Mä oon niitten työnkehittämisiltojen alussa mitä pidetään, kun se ei oikein mitenkään näytä siellä arkipäivässä sujuvan. Se oli sitten sovittu esimiehen kanssa, et mä pidän alussa semmoisen seitsämän minuuttia. Hän laittoi sitten asialistaan, et jumppaa”

Liikuntaluotsit kokivat olevansa avainasemassa erityisesti passiivisten työntekijöiden aktivoimisessa. Esille nousi olennaisena tekijänä se, että liikunnallisesti passiivisille työntekijöille löytyy toimintaa johon heitä voidaan ohjata. ROUTE 33-hankkeessa sekä Terveysliikunnalla

työhyvinvointia hankkeessa toteutettiin ryhmämuotoista tehostettua valmennusta vähän liikkuville ja työkykynsä kannalta riskiryhmään kuuluville työntekijöille, joka toimi myös liikuntaluotseilla väylänä aktivoida vähän liikkuvia työntekijöitä. Valmennusryhmiin kannustaminen sekä muilla tavoin vähän liikkuvien aktivoiminen koettiin tärkeäksi lähes kaikissa työyksiköissä. Tässä yhteydessä nousi esille myös se seikka, että vaikka työ olisi fyysisesti kuormittavaa niin liikunta tukee työssä jaksamista ja auttaa palautumaan työpäivistä.

”Mä toivoin, et sieltä mejjän yksiköstä ois lähteny siihen ryhmätoimintaa ja yritin muutamille passiivisille puhua. Ja oliki kiva, kun muutama sitten ilmottautu siihen mukaan”

”Sit kun on ajatus, että jotain tiettyjä passiivisia ois kiva, että sais liikkumaan ja sillai että jokainen voi liikkua sillä omalla tasolla”

”Passiivisilla varmaan just meillä puhe on aina siitä, että kaiket päivät liikutaan ja illalla on niin väsynyt ettei sitä enää voi. Niin tavallaan sitä ajatusta halusin viedä eteenpäin, että mitä enemmän liikut sitä enemmän jaksat. Että liikunta tukee sitä fyysisistä työtäki”

Huomio oli kiinnitetty myös työskentelytapojen muuttamiseen passiivisista aktiivisemmiksi. Tällaisista toimintatavoista oli esimerkkejä eri yksiköistä. Toimiviksi oltiin todettu esimerkiksi seisomakahvit, satuhetkien muuttaminen satujumppahetkiksi lasten kanssa, porraskampanjat hissien käytön sijaan sekä kävellen toteutettavat palaverit tai kehityskeskustelut. Myös työpisteiden sijoittelussa liikuntaluotsit olivat ohjanneet työntekijöitä muun muassa tulostamaan tarvittavat paperit kauempana oleville tulostimille sekä toimittamaan asioita kävellen talon sisällä sähköpostin sijaan. Istumisen vähentämistä oltiin mietitty myös yhteisesti koko työyksikössä ja useammassa paikassa suositettiin puhelimesta puhumista seisaaltaan.

”Me on kyllä puhuttu, että samanlaillahan sitä puhua voi seisaaltaanki. Sitä istumista kun on ihan riittämiin”

”Kun on pieni se työyhteisö ja ite esimiehenä ne kehityskeskustelut pitää kuitenkin, niin paljon kivemmin menee kävellessä... se on se tilanneki paljon luonnollisempi, kun että istuis siinä pöydän ääressä”

Tiedottaja ja informaation jakaja

Liikuntaluotsit kokivat olevansa oman työyksikkönsä tiedonantajia liikuntaan liittyvissä asioissa. Joidenkin luotsien osalta toiminta oli hyvin vahvasti juuri tiedottamista ja liikuntaan liittyvän materiaalin ja informaation jakamista, johtuen esimerkiksi fyysisesti hajallaan olevista työyksiköistä. Liikuntaluotsitoiminnan alkaessa luotiin osana ROUTE 33-hanketta työikäisten

terveysliikunnan palvelutarjotin. Lisäksi hankkeen aikana on työntekijöille järjestetty erilaisia matalan kynnyksen liikuntakokeiluja ja liikuntakampanjoita. Hankkeen tukevat toimenpiteet koettiin hyväksi asiaksi ja kaikissa yksiköissä näitä palveluita oltiin markkinoitu aktiivisesti. Tiedottamisen väylänä käytettiin tyypillisimmin sähköpostia, joka koettiin parhaaksi tavaksi tavoittaa työyksikön työntekijät. Osassa yksiköistä liikuntaluotsit olivat myös laittaneet seinille venyttely- ja taukojumppaohjeita.

”Se oli kyllä kiva, kun heti alkuun tuli se liikuntatarjotin. Niin kyl mä laitoin sen ja huomasinki, että tosi moni sit varasiki”

”Mä oon niitä venyttelyohjeita yrittäny laittanu kaikkiin pisteisiin, et niitä tulis sitten tehtyä... Onhan niistä joku sanonu et tosi hyvä muistuttaja”

Henkinen ja emotionaalinen tukija

Liikuntaluotsit kokivat toiminnassa olennaisena tekijänä muiden työntekijöiden henkisen tukemisen ja motivoimisen liikuntaan. Monet haastateltavista olivat todenneet, että pienen liikuntakipinän herätessä olisi tärkeää vahvistaa liikuntamotivaatiota ja kulkea rinnalla henkisenä tukijana hyvissä elämäntavoissa. Toisena tekijänä keskustelussa esille nousi se, miten haastavaa on saada erityisesti vähän liikkuvat työntekijät aktivoitumaan vapaa-ajan liikunnan pariin.

”Toisilla vaatii vähän enemmän psykologista silmää se, että miten lähen aktivoimaan tätä liikkeelle”

”Sit kun on niitä, jotka on jo vähän innostunu liikkumaan, niin innostaa eteenpäin. Et vaikka huomaatko miten hyvä olo siit tulee”

Hyvinä motivointikeinoina pidettiin esimerkiksi sitä, että asiaa pidettiin esillä ja siitä puhuttiin osana normaalia ns. ”kahvipöytäkeskustelua”. Toisaalta taas pyrittiin motivoimaan työyhteisön jäseniä esimerkiksi kuuntelemalle työntekijöitä ja kertomalla liikunnan positiivista vaikutuksista omien esimerkkien kautta. Keskustelujen osalta painotettiin hienovaraisuutta ja taitoa olla puhumatta liikaa, jolloin on mahdollisuus saada toinen osapuoli puhumaan ja jakamaan omia ajatuksiaan. Osaltaan todettiin tärkeäksi myös pelkkä läsnäolo silloin, kun tukea kaivattiin.

”Joskus vaan kuuntelemalla vaikka niitä liikkumisen ongelmia, niin sitten tuleekin juttua että miksei vois kokeilla jotain muuta”

”Mä oon ajatellu, että kun on vaan läsnä ja tarvittaessa tukemassa niin sitä sitten melkein niinku itestään saaki jonkun innostumaan”

7 Pohdinta

7.1 Tutkimustulosten pohdinta

Opinnäytetyössä toteutetun tutkimuksen tarkoituksena oli vastata kolmeen tutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymyksinä olivat 1. Miten liikuntaluotsitoiminta on vaikuttanut vapaa-ajan liikuntaan/terveysliikuntaan? 2. Miten liikuntaluotsitoiminta on vaikuttanut työpäivän aikaiseen istumiseen ja fyysiseen aktiivisuuteen? sekä 3. Millaisia hyviä käytänteitä liikunnan verstaustukitoiminnalla voidaan liikuntaluotsien näkemyksen mukaan luoda työyksiköiden ja työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden edistämiseen? Seuraavissa kappaleissa pohdin tutkimustuloksia tutkimuskysymyksittäin.

7.1.1 Liikuntaluotsitoiminnan vaikutukset vapaa-ajan liikuntaan ja terveysliikuntaan

Liikuntaluotsien yksiköissä tehdyn seurantakartoituksen tulosten perusteella pilottiyksiköiden työntekijöiden fyysinen aktiivisuus oli lisääntynyt intervention aikana. Positiiviset muutokset oli todettavissa sekä vapaa-ajan liikunnan, työmatkaliikunnan että arki- ja hyötyliikunnan osalta.

Liikuntaluotsien yksiköissä tehdyn liikuntakartoituksen perusteella alkutilanteessa 75,9 % vastanneista ilmoitti harrastavansa vapaa-ajan liikuntaa ainakin puoli tuntia vähintään kaksi kertaa viikossa. Vastaava tulos lopputilanteessa oli 80,2 %. Tämä on selkeästi enemmän, kuin kansallisessa vertailussa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen aikuisväestön terveystyöryhmän kartoittavassa kyselyssä vuodelta 2013 miehistä 69 % ja naisista 73 % sanoi harrastavansa vapaa-ajan liikuntaa vastaavan määrän (Helldán, Helakorpi, Virtanen & Uutela 2013, 19). Vähintään neljä kertaa viikossa liikkuvien osuus oli liikuntaluotsien yksikössä lähtötilanteessa 32,8 % ja lopputilanteessa 40,9 %, kun taas AVTK- kyselyn mukaan miehistä 33 % ja naisista 34 % kertoi harrastavansa vapaa-ajan liikuntaa vähintään neljä kertaa viikossa (Helldán ym. 2013, 19). Liikuntaluotsien pilottiyksiköiden kyselyissä ei eritelty vastauksia sukupuolen mukaan, koska kuudessa kahdeksasta pilottiyksiköstä työntekijät olivat naisia ja miesten osuus kokonaismäärästä oli pieni. Tämä kuvastaa yleisesti kunta-alan työntekijöiden sukupuolijakaumaa; vuonna 2009 kunta-alan palkansaajista 79,1 % oli naisia ja 20,9 % miehiä (Nenonen 2012, 10). Erittelyn puuttumisesta huolimatta voidaan todeta, että vapaa-ajan liikunnan osalta liikuntaluotsien yksiköiden työntekijät olivat keskiverto suomalaisia aktiivisempia. Tulokset voivat osaltaan johtua yksiköiden valikoitumisesta pilottiryhmään. Huomioitavaa on myös se, että vastausprosenttien jäädessä alle 70 %:iin, on mahdollista että kyselyyn ovat vastanneet juuri aktiivisemmat työntekijät. Vapaa-ajan liikunnan osalta mielenkiintoiseksi tutkimustuloksesta tekee sen, että AVTEK kyselyn mukaan vähiten vapaa-ajan liikuntaa raportoivat miehistä 45-54-vuotiaat ja naisista 35-44-vuotiaat (Helldán ym. 2013, 19). Vuonna 2013 kunta-alalla

työskentelevien keski-ikä oli 45,7 vuotta (<http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/kuntatyonantajana/henkilosto/Sivut/default.aspx>), joista suuri osa sijoittuu juuri vähän vapaa-ajalla liikkuvien ikähaarukkaan.

Keski-ikäisten liikunta-aktiivisuutta kartoittavissa tutkimuksissa on saatu myös selkeästi poikkeavia tuloksia. Järveläisen (2004) tutkimuksessa vajaa puolet (42,1 %) tutkimuksen osallistujista kertoi harrastavansa kuntoliikuntaa noin pari kertaa viikossa. Alle kolmannes (30,3 %) osallistujista kertoi liikkuvansa nelisen kertaa viikossa. (Järveläinen 2004, 45-46.) Tähän suhteutettuna tässä tutkimuksessa lopputilanteen tulos 2-3 kertaa viikossa tapahtuvassa vapaa-ajan liikunta-aktiivisuudessa oli lähes 40 prosenttiyksikköä korkeampi ja yli neljä kertaa liikkuvissa noin 10 prosenttiyksikköä korkeampi.

Liikuntaluotsien yksiköissä työmatkaliikunnan määrä oli taas muihin tutkimustuloksiin nähden huomattavasti vähäisempää erityisesti yli puoli tuntia päivittäin liikkuvien osalta. Vähintään 15 minuuttia päivässä työmatkaliikuntaan käytti alkutilanteessa 27,5 % ja lopputilanteessa 31,1 % vastanneista. Puoli tuntia tai enemmän liikkui työmatkoillaan alkutilanteessa 5,1 % ja lopputilanteessa 4,9 % yksiköiden työntekijöistä. AVTK-kyselyssä vuonna 2013 työssä käyvistä miehistä 28 % kertoi kävelevänsä tai pyöräilevänsä työmatkoillaan vähintään 15 minuuttia päivässä, naisilla vastaava osuus oli 42 %. Vuonna 2013 miehistä 11 % ja naisista 15 % käytti vähintään 30 minuuttia työmatkoihin päivässä pyöräillen tai kävellen. (Helldán ym. 2013, 19.) Kun taas Järveläisen (2004) tutkimuksessa 40,5 % käyttivät alle 15 minuuttia, 33,8 % 15-30 minuuttia ja 23,0 % 30-60 minuuttia työmatkaliikuntaan (Järveläinen 2004, 45-46).

Työmatkaliikunta on potentiaalinen vaihtoehto lisätä liikuntaa ihmisillä, joiden on muuten vaikea löytää aikaa liikuntaharrastuksille. Työmatka- ja arkiliikunnan edistäminen edellyttää resurssien uudelleen suuntaamista kevyen liikenteen kehittämiseen, lainsäädännön tarkastelua sekä pyöräilyn ja kävelyn aktiivista markkinointia (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 8). Lisäksi jatkossa tulisi pohtia konkreettisia keinoja, miten työmatkaliikuntaa voitaisiin edistää. Tässä on kuitenkin omat haasteensa, koska kodin ja työpaikan välinen matka pitää olla sopivan pituinen ja työn tulisi olla sellainen, joka ei vaadi auton käyttöä työpäivän aikana. Erityisesti Orimattilan tapaisella pienellä paikkakunnalla välimatkat saattavat olla pitkiä, kevyen liikenteen väylät puutteellisia ja työpaikalta puuttua asianmukaiset tilat joissa voidaan peseytyä liikuntasuorituksen jälkeen. Ratkaisuksi työmatkaliikunnan edistämiseen on ehdotettu muun muassa erilaisia houkuttimia, jossa on kuitenkin otettava huomioon yksilöiden lähtötilanteet. Kaikki eivät innostu samoista houkuttimista, joten pitää osata kehittää oikeanlaisia keinoja. Jotta työmatkaliikuntaa saadaan edistettyä, voidaan muun muassa tehdä jonkinasteinen kysely työntekijöille siitä, miten he haluaisivat edistää työmatkaliikuntaa. (Stenvall 2006, 198.) Tämän tyyppistä kyselyä voisi jatkossa hyödyntää myös Orimattilan kaupungissa.

7.1.2 Liikuntaluotsitoiminnan vaikutukset liikkumattomuuteen

Väestön terveyden edistämässä on tärkeää edistää fyysistä aktiivisuutta ja vähentää liikkumattomuutta. Tutkimustulokset osoittavat, että reippaan ja rasittavan aktiivisuuden lisääminen ei riitä kumoamaan runsaan liikkumattomuuden terveyshaittoja (Husu, Suni, Vähä-Ypyä, Sievänen, Tokola, Valkeinen, Mäki-Opas & Vasankari 2014, 1866). Pilottityksiköiden työntekijöiden päivittäistä liikkumattomuutta tutkittiin kyselyllä, jossa heitä pyydettiin arvioimaan kuinka kauan he keskimäärin istuvat kokonaisuudessaan päivän aikana sekä työpäivän aikana. Alkukartoituksessa istumisen kokonaismäärä oli 7,4 tuntia ja loppukartoituksessa 6,8 tuntia. Tulokset vastaavat esim. FINRISKI 2007-tutkimuksen tuloksia, joiden mukaan suomalaiset istuivat keskimäärin seitsemän tuntia päivittäin (Husu ym. 2011). Työpäivän aikaiseksi istumisen määräksi arvioitiin alkutilanteessa 4,4 tuntia ja lopputilanteessa 3,9 tuntia. Tutkimustulosten mukaan liikkumattomuus oli siis vähentynyt sekä kokonaisuudessaan että työpäivän aikana.

Ongelmana päivittäisen istumisen ja liikkumattomuuden arvioinnissa oli tässä tutkimuksessa omaan arvioon perustuva tulos. Viime aikoina ovat kyselytutkimusten rinnalla yleistyneet objektiiviset liikkumattomuuden ja fyysisen aktiivisuuden mittaukset, joita tulisi jatkossa hyödyntää kyselytutkimuksen rinnalla. Useat tutkimukset osoittavat, että itsearviointiin ja omaan ilmoitukseen perustuva tieto usein yliarvioi aktiivisuuden määrää. Kun kyselyillä kerättyä tietoa liikkumattomuudesta on verrattu objektiivisiin mittauksiin, on kyselytietojen todettu aliarvioivan liikkumattomuutta. (Hagstomer, Ainsworth, Oja & Sjöström 2010, 541; Clark, Sugiyama, Healy, Salmon, Dunstan & Owen 2009, 7; Matthews, Moore, George, Sampson & Bowles 2012, 118.) Päivittäisen istumiseen käytetyn keskimääräisen ajan arvointi voi olla haastavaa, erityisesti sellaisissa töissä joissa ei selkeästi istuta tai olla liikkeessä jatkuvasti. Pilottityksiköistä tällaisia olivat esimerkiksi päiväkodit, joissa voitaisiin jatkossa hyödyntää teknologiaa päivittäisen todellisen liikkumattomuuden selvittämiseksi.

7.1.3 Liikuntaluotsitoiminnan hyvät käytännöt

Liikuntaluotsien haastattelun tarkoituksena oli tuottaa tietoa toiminnan hyvistä käytänteistä. Haastatteluaineiston analyysissä nousi selkeästi esille hyvän käytännön kontekstisidonnaisuus sekä moniulotteisuus. Liikuntaluotsitoiminnassa on paikannettavissa eri tasoisia hyviä käytäntöjä; käytännön tasolla fyysisen aktiivisuuden edistämisen käytännöt, toimintamallitasolla työyksikkökohtainen käytäntö ja yleisellä tasolla vertaistuetun työyhteisöliikunnan käytäntö. Nämä eri tasot kietoutuvat toisiinsa, jolloin oikeastaan voidaan puhua monien hyvien käytäntöjen asetelmasta, jossa eri osien on pelattava yhteen.

Liikuntaluotsien haastattelussa toiminnan perustana (kuvio 13) pidettiin johdon ja esimiehen tukea, riittäviä toimintaan suunnattuja resursseja sekä toimivaa viestintää työyhteisökohtaisesti sekä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa. Oman yksikön esimies koettiin ensisijaiseksi toimintaa tukevaksi voimavaraksi. Esimiehen myönteinen asennoituminen ja tarvittavien resurssien myöntäminen olivat haastateltavien kokemuksen mukaan tukeneet heidän toimintaansa liikuntaluotsina. Aikaisemmissa työyhteisöliikuntaa koskevissa tutkimuksissa ja henkilöstöliikunnan hyvien käytäntöjen -konseptissa on korostettu myös esimiehen ja johdon sitoutumista työyhteisöliikunnan edistämiseen. Henkilöstöliikunnan hyvät käytännöt-konseptin mukaan työpaikan liikuntaohjelmassa keskeistä on henkilöstöliikunnan johtaminen, tavoitteet ja resursointi (Valo ry). Johdon mukana olo mahdollistaa toiminnalle sekä aineelliset että aineettomat resurssit. Esimiehen esimerkki ja johdon sitoutuminen lisää myös liikuntaohjelman uskottavuutta. (Huska 2006, 86).

Liikuntaluotsitoiminnan pilottivaihe toteutettiin käytännössä ilman suurta taloudellista resursseja ja toiminnan tarkoituksena oli olla osa normaalia toimintaa työyhteisössä. Liikuntaluotsitoiminnan tukemiseen käytettävissä olevista resursseista haastattelussa painottui tiloihin, välineisiin sekä aikaan liittyvät resurssit. Tiloihin ja välineisiin liittyvillä seikoilla on myös aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan merkitystä liikuntaan aktivoinnissa. Hyvillä varusteilla ja toimivilla sekä viihtyisillä liikuntapaikoilla on tutkitusti suuri merkitys liikunnasta nauttimiseen ja liikuntaan kannustamiseen. Hyvät välineet ja paikat tekevät liikkumisesta huomattavasti miellyttävämpää ja turvallisempaa kuin puutteelliset tilat ja varusteet. (Biddle & Mutrie 2008, 44-47.) Henkilöstöliikunnan hyvät käytännöt konseptissa vastaava asia tuodaan esille liikuntaolosuhteiden muodossa. Käytännössä tämä tarkoittaa liikuntakäyttäytymistä tukevia ympäristöjä ja toimitiloja. (Valo ry.) Toimintaan suunnatuista välineistä esimerkiksi askelmittarien käytöstä on aikaisemmissa tutkimuksissa positiivisia tuloksia. Korkiakankaan (2010) mukaan askelmittarin käyttäminen vaikuttaa kolmanneksen liikuntamäärien kasvamiseen (Korkiakangas 2010, 42).

Toiminnan viestinnän osalta liikuntaluotsit kokivat merkitykselliseksi työyhteisön viestinnän sekä henkilökohtaisen vuorovaikutuksen työyhteisön työntekijöiden kanssa. Auran (2006) mukaan liikuntaohjelman kannalta viestinnän toimivuus on tärkeää, jotta informaatio liikuntamahdollisuuksista ja liikuntatapahtumista saavuttaa työntekijät. Viestinnän merkitys korostuu myös siinä, millaisessa muodossa liikunnasta kerrotaan ja kuinka innostavaan sävyyn. (Aura 2006, 83.) Erityisesti keskinäisessä vuorovaikutuksessa korostuu pitkäjänteinen viestintä ja tapa jolla asiasta viestitään. Wallen (2006, 137) muistuttaakin, että erityisesti harvoin liikkuviin kohdistuvan viestinnän tulee kohdata vastaanottajansa; viestinnän tulee olla pitkäaikaista sekä sallivaa. Tästä näkökulmasta myös liikuntaluotseille tulisi antaa mahdollisuus säännölliseen vuorovaikutteiseen viestintään työyhteisön jäsenien kanssa.

Liikuntaluotsitoiminnan perustaan liittyvät teemat tulivat haastattelussa esille sekä positiivisesta että negatiivisesta näkökulmasta. Haasteiden esiintyminen vaikutti liittyvän voimakkaasti siihen, miten suuri työyhteisö oli, mikä oli työnkuva ja kuinka työntekijät olivat fyysisesti sijoittuneet. Pienissä työyhteisöissä joissa työntekijöiden työnkuva oli hyvin samantyyppinen ja työntekijät työskentelivät fyysisesti samassa paikassa haasteita ei juurikaan ollut. Vastaavasti suurissa ja hajautetuissa työyksiköissä, joissa työskenteli hyvin erilaisia ammattiryhmiä haasteet olivat suurempia. Pohjolan (2010) mukaan työyhteisöliikunnan kehittämisessä ja edistämiseksi perusedellytys on johdon sitoutuminen, riittävät resurssit sekä työyhteisöliikunnan selkeä asema. Jo toimintaa suunniteltaessa tulisikin huomioida päävastuu organisoimisesta, toiminnan tavoitteet ja aktivointikeinot sekä organisaation rakenne. Nämä tekijät huomioiden voidaan liikkumisesta tehdä luontaista erilaisten käytännön järjestelyjen avulla. (Pohjola 2010, 99-106.)

Liikuntaluotsitoimintaa tukevista prosesseista (kuvio 14) merkityksellisimpiä olivat koulutus, tavoitteet ja liikuntasuunnitelma sekä toiminnan arviointi ja seuranta. Liikuntaluotsien koulutukset koettiin hyviksi sekä oman liikuntaluotsin roolin selkiytymisessä että toiminnan konkreettisenä tukena esimerkiksi jaetun materiaalin muodossa. Lisäksi esille tuli myös koulutusten tarjoama liikuntaluotsien vertaistuen merkitys sekä koulutusten tarjoamat uudet ideat ja ajatukset toimintaa motivoivana tekijänä. Soudunsaaren (2010,74-75, 79-80) mukaan yhdessä tehtävä ja kokemuksellinen liikunta sekä esimiesten esimerkki ovatkin tärkeässä osassa liikunnan onnistumisen kannalta. Nämä tekijät myös motivoivat ihmisiä osallistumaan työyhteisöliikuntaan.

Liikuntaluotsit, jotka olivat asettaneet toiminnalle tavoitteen sekä toteuttaneet toimintaa systemaattisesti liikuntasuunnitelman avulla, olivat kokeneet toiminnan onnistuneeksi. Vastaavasti tavoitteiden ja liikuntasuunnitelman puuttuessa toiminta oli ollut haastavaa. Sinikka Wallen (2006, 135) mukaan käytännön tasolle viety työyhteisöliikunnan suunnittelutyö on hyvä tehdä muutaman kuukauden, korkeintaan vuoden aikajännteellä. Wallen toteaa myös, että vuosisuunnitelma on koettu liikuntaohjelmien yhteydessä tarpeelliseksi, koska siihen on voitu kirjata asioita, jotka ovat eräänlaisia toiminnan etenemisen kannalta olennaisia kiintopisteitä. (Wallen 2006, 135.) Niiden ympärillä toteutuvat arjen viestintä ja tilannekohtaiset tehtävät. Liikuntasuunnitelman aikajännettä on kuitenkin syytä pohtia yksikkötasolla. Thorndiken ym. (2012) tutkimuksen mukaan yhteiset liikuntatavoitteet kannattaisi suunnitella lyhytkestoisiksi jaksoiksi, sillä varsinkaan lihomiselle altistuvat työntekijät eivät kykene sitoutumaan pitkiin liikuntainterventioihin (Thorndike, Sonnenberg, Healey, Myint-U, Kvedar & Regan 2012, 9-11).

Liikuntaluotsitoimintaa tukevin prosesseina pidettiin toiminnan arviointia ja seurantaa. Pilotteyksiköissä arviointi ja seuranta tapahtui liikunta-aktiivisuuskartoituksilla. Liikuntaluotsien

kokemuksen mukaan kartoitukset motivoivat luotseja toiminnassaan sekä herättivät positiivisessa hengessä keskustelua ja aktivoitumista työyhteisössä. Auran (2006, 85) mukaan liikuntaohjelman seurannan kannalta on tärkeätä kerätä tietoa henkilöstön liikunta-aktiivisuudesta, kunnan muutoksista ja liikuntapalvelujen käytöstä sekä saadusta palautteesta. (Aura 2006, 85.) Tämä tulisi huomioida myös toiminnan kehittämisessä siten, että jatkossa toimintaa seurataan ja arvioidaan säännöllisin väliajoin.

Työyhteisön aktiivisuuden lisääjänä liikuntaluotsit toimivat kolmen eri roolin kautta (kuviot 15). Nämä olivat konkreettinen toimija, tiedottaja ja informaation jakaja sekä henkinen ja emotionaalinen tukija. Fyysisen aktiivisuuden lisäämisessä ja passiivisuuden vähentämisessä nämä roolit näyttäytyivät eri työyksiköissä erilaisilla painoarvoilla. Joissakin yksiköissä liikuntaluotsi koki olevansa enemmän viestijä tai motivaattori, kun taas jotkut luotseista olivat luontaisesti vahvemmin konkreettisia toimijoita. Erityisesti viestintä liikuntatarjonnasta sekä passiivisten työntekijöiden aktivointi koettiin kaikissa yksiköissä merkittävinä keinoina edistää työyhteisöliikuntaa. Tätä tukee myös Virolaisen (2012, 168) huomio, jonka mukaan liikunnallisesti passiivisia työntekijöitä on helpompi aktivoida mukaan työpaikkaliikuntaan liikunnan tapahtuessa työpaikalla. Aikaisemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että mitä liikunnallisesti passiivisempi henkilö on kyseessä, sitä suurempi merkitys työpaikkaliikunnalla olisi heidän viikottaisessa liikunta-annoksessaan (Jaakkola & Rissanen 1997, 77).

Viestinnän ja passiivisten työntekijöiden aktivoinnin tuo esille myös Pohjola (2010, 89-91), jonka mukaan liikuntaan aktivoinnin kannalta monipuolinen viestintä on tärkeää. Erityisesti hän korostaa, ettei aktiivinen liikkuja tyypillisesti tarvitse apua tiedon saamisessa erilaisista liikuntamahdollisuuksista vaan ensisijaisesti ne, jotka eivät liiku terveytensä kannalta riittävästi. Liikunnallisesti passiiviset työntekijät eivät useinkaan ole kiinnostuneita oma-aloitteisesti etsimään tietoa liikuntapalveluista ja työnantajan tarjoamista eduista. Tällöin aktiivinen viestintä on tärkeää, ja pienilläkin asioilla voi olla suuri merkitys. (Pohjola 2010, 89-91.) Wallen (2006, 137) muistuttaa, että harvakseltaan liikkuviin kohdistuvan viestinnän tulee kohdata vastaanottajansa; viestinnän tulee olla pitkäaikaista sekä sallivaa, työnantajan näkökulmasta maltilliset elintapojen muutokset kantavat pidemmällä tähtäimellä.

Aktiivisuuden edistämiseen käytetyt toimintatavat ja hyviksi todetut käytännöt nousivat esille eri roolien kautta. Viestinnän sekä passiivisten työntekijöiden aktivoinnin ja tukemisen lisäksi toimivina fyysisen aktiivisuuden lisäämisen käytäntöinä pidettiin muun muassa työpäivän aikaista taukoliikuntaa, työtapojen muuttamista passiivisista aktiivisiksi, liikuntaohjeiden ja materiaalien (liikuntakalenterit, istumiskortit) jakamista ja yleistä liikunnasta keskustelua sekä motivointia omassa työyksikössä. Wikströmin (2005) tutkimuksessa liikunnasta kiinnostuneiden työkäisten motivointi liikuntaan paranee, kun käytössä on useampia motivointikeinoja, esimerkiksi liikunnan terveyshyödyistä kertominen, antamalla kuntokortti tai -kalenteri,

henkilökohtainen palaute ja yksilöllinen liikuntaohjaus. Heikompi tason kiinnostuksen liikuntaa kohtaan omaavat ihmiset tarvitsevat yksilöllisempiä motivointikeinoja, kuten realististen tavoitteiden asettelu, myönteinen liikuntaohjaus, tiheä seuranta sekä positiivinen kannustus ja palaute. (Wikström 2005, 43.)

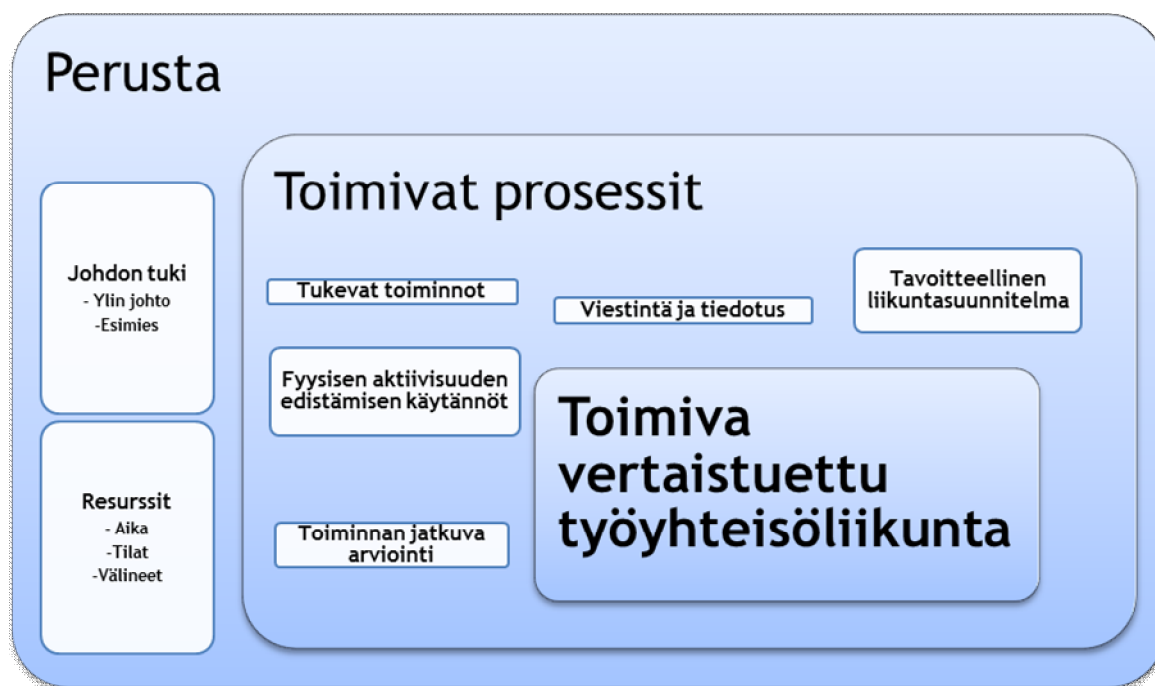
Fyysisen aktiivisuuden edistämisen toimintatavoissa on huomioitava, että toimintatavat ovat aina kontekstisidonnaisia ja hyvät käytännöt tulisi määritellä työn fyysinen kuormitus huomioiden. Toimistotyöntekijä tarvitsee käytännön toimenpiteitä fyysisesti passiivisten istumisjaksojen katkaisemiseen, kun taas esimerkiksi siivoustyössä tulisi keskittyä työpäivän aikaiseen palautus- ja elpymisliikuntaan. Mikäli jonkun tietyn käytännön, esimerkiksi työtapojen muuttaminen aktiivisemmaksi voidaan sanoa olevan hyvä käytäntö, tulee käytännön olla tarvelähtöinen ja kohderyhmän kannalta tuloksellinen (Kuoppala & Mäntyneva 2004, 33).

Hyvä käytäntö nähdään hanketoiminnassa tyypillisesti kehitettynä mallina, työtapana tai vastaavana asiana (Aro ym. 2004, 9). Liikuntaluotsien pilottiyksiköissä toteutettujen tutkimustulosten ja työyhteisöliikuntaan liittyvän teoreettisen viitekehyksen avulla luotiin *toimivan vertaistuetun työyhteisöliikunnan malli* (kuvio 16). Malli toimii pohjana opinnäytetyössä toteutettavalle liikuntaluotsitoiminnan kehittämissuunnitelmalle.

Mallissa *toimivan vertaistuetun työyhteisöliikunnan* perustana on johdon tuki esimiestasolla työyksiköissä sekä kokonaisuudessaan organisaatiotasolla. Toisena merkittävänä perustana ovat toimintaan varatut aika-, tila- ja välineresurssit. Hyvä johtaminen varmistaa tarvittavat resurssit liikunnan kehittämiseksi. Johdon tulee antaa työpaikkaliikunnalle selkeä asema työyhteisössä ja taata sen edellyttämät resurssit. (Aura 2006, 82.)

Jotta *toimiva vertaistuettu työyhteisöliikunta* toteutuu, tulisi myös prosessien olla toimivia. Toimivat prosessit muodostuvat 1. tukevista toiminnoista, 2. työyhteisön fyysisen aktiivisuuden edistämisen käytännöistä, 3. toimivasta tiedottamisesta ja viestinnästä, 4. tavoitteellisesta liikuntasuunnitelmasta sekä 5. toiminnan systemaattisesta arvioinnista. Tukevia toimintoja ovat muun muassa koulutus, materiaalit, vapaa-ajan liikuntatarjonta sekä väylät (esim. yksilöllinen liikunnanohjaus-prosessi) joihin ohjata liikunnallisesti passiivisia ja erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä. Fyysisen aktiivisuuden edistämisen käytännöt sisältävät konkreettiset toiminnot työyhteisön liikuttamiseksi (taukojummat, työtapojen muuttaminen passiivisesta aktiiviseksi), liikuntatarjonnasta tiedottamisen ja ohjeiden jakamisen (jumppaohjeet, liikuntatapahtumista tiedottaminen) sekä työyhteisön jäsenten henkisen ja emotionaalisen tukemisen (motivointi, keskustelu). Viestinnällä ja tiedottamisella tarkoitetaan kattavaa toiminnasta tiedottamista sekä työyksikö- että organisaatiotasolla. Jotta *työyhteisöliikunnan vertaistukitoiminta* voisi juurtua osaksi työyksiköiden toimintaa, tulisi sen olla tavoitteellista. Tämä edellyttää suunnitelmallista toimintaa, jossa työyhteisöliikunnan suunnitelma linkitetään

osaksi työyhteisön työhyvinvointisuunnitelmaa. Toimintaa arvioidaan vuosittain toteutettavalla työyksiköiden liikunta-aktiivisuutta ja istumiseen käytettyä aikaa kartoittavalla kyselyllä.



Kuvio 16. Toimivan vertaistuetun työyhteisöliikunnan malli (Leander 2015).

Toimivan vertaistuetun työyhteisöliikunnan malli on organisaatiotason malli, jota voidaan hyödyntää sekä kunta- että yrityssektorilla. Organisaatiomallin lisäksi tarvitaan myös työyhteisökohtainen malli, joka ohjaa liikuntaluotsien toimintaa omissa yksiköissään. Työyhteisökohtainen malli on luotu tutkimustulosten ja hyvän käytännön prosessin pohjalta. Ensimmäisenä prosessissa havaitaan oman työyksikön fyysiseen aktiivisuuteen liittyviä kehittämistarpeita (1.) riippuen työn luonteesta. Kehittämistarve voi olla esimerkiksi istumisen vähentäminen, elpymisliikunnan lisääminen tai työskentelytapojen muuttaminen. Olennaista on, että toimintatapojen muuttamisen ei tule olla itseisarvo, vaan muutoksen tulee lähteä liikkeelle tarpeesta.

Kehittämistarpeeseen ideoidaan (2.) yhdessä vaihtoehtoisia ratkaisuja, joista valitaan vaikuttavuudeltaan parhaat ideat käytännön toteutukseen (3.). Uusia toimintamalleja arvioidaan kokeilujen jälkeen ja hyväksi todetut uudet käytännöt pyritään vakiinnuttamaan arjen toimintaan. Lisäksi katsotaan, mitä ideoita kannattaa levittää myös muille organisaation työyhteisöille.

Eri kehittämisen vaiheille tarvitaan yhteisesti sovitut pelisäännöt ja toteutustavat sekä työyhteisöissä että koko organisaation tasolla. Toimintamallin tavoitteena on lisätä työyhteisön

sitoutuneisuutta kokemuksen ja tekemisen kautta sekä tuottaa vaikuttavia toimintamalleja. Tavoitteena on, että toimintamallit tulevat luontevaksi osaksi työyhteisöjen arkea.



Kuvio 17. Käytännön toiminnan eteneminen työyhteisöissä. (muokattu; Hyvän käytännön prosessi <http://www.sosiaaliporssi.fi/fi-FI/hyakaytanto/kuvausmalli/>; Ojasalo ym. 2009, 22-23).

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja toistettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida mittaamisen, mutta myös tulosten luotettavuuden kannalta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010, 157). Tulosten luotettavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia. Validiteetti tarkoittaa sitä, onko tutkimuksessa mitattu juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Käytännössä tämä on teoreettisten käsitteiden luotettavaa operationalisointia. Reliabiliteetti tarkoittaa kyselyn kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetti viittaa tulosten pysyvyyteen, jota voidaan arvioida mittaamalla tutkimusilmiötä samalla mittarilla eri aineistoissa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010, 152.) Tässä tutkimuksessa reliabiliteetti viittaa siihen, että käytetyn liikunta-aktiivisuuskyselyn kysymykset ovat selkeitä ja tulkittavissa ainoastaan yhdellä tavalla (Leino & Leino 2007, 7). Liikunta-aktiivisuuskyselyn tarkoituksena oli tuottaa taustatietoa liikuntaluotsitoiminnan vaikutuksista työntekijöiden fyysiseen aktiivisuuteen. Tästä johtuen kyselystä tehtiin helposti täytettävä ja yksinkertainen. Mikäli kyselyllä olisi haluttu laajempaa tietoa työntekijöiden liikunnasta- ja fyysisestä aktiivisuudesta, tällainen yksinkertaistettu kysely ei olisi antanut tarvittavaa informaatiota. Tässä yhteydessä se koettiin kuitenkin toimivaksi.

Validiteetti kertoo tutkimuksen pätevydestä eli siitä, onko tutkimuksella mitattu juuri niitä asioita, joita tutkimuksessa oli tarkoitus mitata (Heikkilä 2004, 29). Validius on tutkimuksen kannalta yleensä ratkaiseva laadun kriteeri, koska siinä on kyse mahdollisista systemaattisista ongelmista tutkimuksen suorituksessa tai tulkinnoissa. Yleisesti ottaen validius tarkoittaa aineistosta tehtyjen johtopäätösten luotettavuutta, joka tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa mitataan ja tutkitaan sitä mitä on tarkoituskin mitata ja tutkia. Validius jaetaan yleensä kahdella sisäiseen ja ulkoiseen luotettavuuteen, joiden summaa voidaan puolestaan kutsua kokonaisvalidiudeksi. Sisäisellä validiudella viitataan tutkimusprosessin toteutuksen systemaattiseen luotettavuuteen, kun taas ulkoisella validiudella viitataan tutkimustulosten yleistettävyyteen annetussa konteksteissa, esimerkiksi missä määrin otoksen tai näytteen perusteella tehdyt johtopäätökset kuvaavat perusjoukkoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 215.)

Tutkimuksen validius varmistettiin siten, että pilottiyksiköiden työntekijöiltä kysyttiin vain olennaisia liikunta-aktiivisuuteen liittyviä kysymyksiä. Aineiston pohjalta tehdyt johtopäätökset olivat luotettavia, sillä vastauslomakkeet olivat yksinkertaisia, helposti tulkittavia. Kyselystä saatiin vastaukset tutkimusongelmiin. Aineisto saatiin sekä käsiteltiin sähköisesti, jolloin esimerkiksi aineiston syöttövaiheessa ei tutkijan toimesta systemaattisia virheitä ole syntynyt.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyvät kysymykset totuudesta ja tiedon objektiivisuudesta. Lisäksi on syytä pohtia myös havaintojen luotettavuutta ja puolueettomuutta. Kysymys puolueettomuudesta nousee olennaiseksi siinä kohtaa, kun pohditaan onko tutkijan tavoite ymmärtää ja kuulla tutkimukseen osallistuvia itsensä vai vaikuttaako tutkijan oma viitekehys siihen, mitä hän kuulee ja havainnoi. Laadullisessa tutkimuksessa tämä tulee määrällistä tutkimusta vahvemmin esille tutkija luomassa tutkimusasetelmassa ja tulosten tulkinnassa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134-136.) Oma puolueettomuuttani tutkijana olen joutunut tutkimusta tehdessäni pohtimaan paljon. Suurin kysymykseni on ollut se, säilyykö objektiivisuuteni aineistoa analysoidessani, toimiessani itse hankkeesta vastaavana työntekijänä. Olen pyrkinyt tiedostamaan tämän tutkimustyön kaikissa vaiheissa ja pyrkinyt tämän myötä objektiivisuuteen koko prosessin ajan. Toisaalta hanketyöntekijänä olen ”ulkona” kaupungin sisäisistä rakenteista ja tästä johtuen minulla ei ole ollut tarvetta esittää tuloksia kenenkään eduksi. Tämä on myös auttanut minua pysymään ulkopuolisen tutkijan roolissa. Toisaalta vahva kytkentä hanketyöhön on myös mahdollistanut syvemmän pohdinnan ja olen pystynyt tekemään havaintoja, joihin täysin ulkopuolinen tutkija ei välttämättä olisi kyennyt.

Validius eli pätevyys on myös tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite. Validiudella tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä oli tarkoituskin. Tutkimuksen validiutta voidaan lisätä käyttämällä useaa tutkimusmenetelmää. (Hirsjärvi ym. 2009, 231, 233.) Tässä tutkimuksessa käytettiin menetelminä sekä internetpohjaista kyselyä että fokusryhmähaastat-

telua. Mielestäni tämä oli onnistunut valinta ja auttoi kokonais kuvan saamisessa tutkittavasta ilmiöstä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus perustuu tutkimusprosessin yksityiskohtaisen kuvaamiseen. Pystyäkseen arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta, lukijan täytyy tietää, miten aineisto on koottu ja analysoitu, ja mitkä seikat ovat vaikuttaneet tutkimustilanteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 141.) Työssäni olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimusprosessia mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Puutteena luotettavuuden kannalta pidän sitä, etten alkuvaiheessa käyttänyt tutkimuspäiväkirjaa, joka olisi lisännyt tutkimusprosessin kuvaamisen luotettavuutta. Koska haastattelututkimuksessa kyseessä oli kuitenkin kertaluontoinen haastattelu, joka litteoitettiin välittömästi haastattelun jälkeen, en pidä päiväkirjan puuttumista merkittävänä luotettavuuteen vaikuttavana seikkana.

Tämän pilottityksiköiden kautta saadun aineiston laadusta johtuen oli osin vaikea lähteä yksiselitteisesti tuomaan yleiselle tasolle asioita, jotka pilottityksiköissä toimivat hyvin tai huonosti. Yhden liikuntaluotsin mielestä jokin asia toimii hyvin ja toisen mielestä sama asia toimii huonosti. Vaikka laadullisessa tutkimuksessa ei lukumäärillä ole väliä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93) eikä aineistosta tehdä päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen (Hirsjärvi ym. 2009, 182), olen aineistoa analysoidessani jättänyt tuloksista pois asiat, jotka ovat saaneet vain yhden maininnan. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto on kuitenkin tarkoitus analysoida niin, että johtopäätökset voidaan irrottaa yksittäisistä lausumista ja siirtää yleiselle tasolle sekä saada esiin se, mikä ilmiössä on merkittävää (Hirsjärvi ym. 2009, 182, Metsämuuronen 2008, 48). Toisaalta täysin yleiselle tasolle tuotavia eivät myöskään ole asiat, jotka on mainittu kaksi kertaa, mutta nämä tapaukset otin mukaan, koska sama kokemus on kuitenkin useammalla kuin yhdellä liikuntaluotsilla. Tässä tapauksessa tulee huomioida myös se, että liikuntaluotsien fokusryhmähaastattelussa oli seitsemän osallistujaa. Tärkeää on myös muistaa se, että kehittämistoiminnassa tiedon tuotannon on tarkoitus ohjata kehittämistä ja aineistolta odotetaan nopeita vastauksia eikä aikaa analyysiin ole samalla lailla kuin perinteisemmissä tutkimuksissa (Toikko & Rantanen 2009, 116, 121).

Kehittämistoimintaa peilaten tärkein luotettavuuden mittari on tulosten käyttökelpoisuus. Käyttökelpoisuudella tarkoitetaan sitä, että todenmukaisuuden lisäksi tuotetun tiedon on oltava myös käyttäjälleen hyödyllistä. (Toikko & Rantanen 2009, 121-122.) Tämän opinnäyte- ja kehittämistyön tulokset ovat täysin toimeksiantajan hyödynnettävissä. Tutkimuksellisen osion kautta on saatu näkyviin liikuntaluotsien näkemyksiä toiminnan hyvistä käytänteistä sekä kehittämistarpeista. Työn lopussa esitetyn kehittämissuunnitelman olen laatinut tutkimustulosten, työyhteisöliikunnan hyviin käytäntöihin perustuvan teoriatiedon sekä hankkeen aikaisten havaintojeni pohjalta. Kehittämissuunnitelman laadinnassa olen pyrkinyt huomioimaan sen,

että esitetyt toimenpiteet ovat realistisesti toteutettavissa varsin pienillä toimintatapojen muutoksilla.

7.3 Tutkimuksen eettisyys

Yleinen tieteen eettinen arvo on pyrkimys itsenäisyyteen ja riippumattomuuteen (Kuula 2006, 25). Jo tutkimusaiheen valinta sinällään on eettinen kysymys ja sitä tehdessä tulee pohtia kenen ehdoilla tutkittava aihe valitaan ja miksi sen toteuttamiseen ryhdytään (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127, 129). Opinnäytetyössä on kyse työelämälähtöisestä kehittämishankkeesta, mistä johtuen halusin lähteä kehittämään aiheita, johon oli selkeä tarve työelämässä. Aiheen valinta oli minulle luontainen, koska olin projektissa juuri käynnistänyt liikuntaluotsitoimintaa. Aiheen valinta oman kiinnostuksen pohjalta lisää mielestäni myös tutkimuksen laatua, koska tutkija on aidosti kiinnostunut aiheesta ja motivoitunut kehittämään sitä.

Ihmisiä tutkittaessa muodostavat ihmisoikeudet tutkimuksen eettisen perustan. Tutkimuksen eettisyyttä arvioitaessa on tutkittavien suojalla suuri painoarvo. Lähtökohtaisesti tutkittavien suojaan kuuluu se, että ihmiset tietävät tutkimuksen tavoitteet ja siinä käytettävät menetelmät. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131, Kuula 2006, 62.) Liikuntaluotsitoiminnan alkaessa syksyllä 2013 sovittiin liikuntaluotsien kanssa yhteisesti toiminnan arvioimisesta liikunta-aktiivisuuden seurantatutkimuksen muodossa. Liikuntaluotsit veivät tiedon toteutettavista kyselyistä omiin työyksiköihinsä ja kertoivat tutkimuksen tavoitteet. Fokusryhmähaastattelusta infosin liikuntaluotseja jo keväällä 2014 yhteisen tapaamisen yhteydessä, haastattelu sovittiin tuolloin järjestettäväksi elokuussa 2014. Ennen haastattelua liikuntaluotsit täyttivät suostumuslomakkeen ja tässä vaiheessa kertasin vielä sekä kehittämishankkeen menneet että tulevat vaiheet. Näiden vaiheiden kautta pyrin varmistamaan sitä, että kaikki osallistujat tietävät mistä tutkimuksessa on kyse (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131). Lisäksi liikuntaluotseille korostettiin sitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, haastattelusta on mahdollista poistua ja osallistujilla on myös jälkikäteen oikeus kieltää itseään koskevan aineiston käyttäminen tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131, Kuula 2006, 61).

Oleellinen osa tutkittavien suoja on se, että kaikki osallistujat jäävät nimettömiksi ja anonymiteetti on taattava myös tulosten esittämisessä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131). Tulosten esittämisen yhteydessä olen käyttänyt suoria lainauksia haastatteluista nimettöminä. Näin ollen vastaajia ei voida tunnistaa. Toisaalta anonymiteetin säilyttäminen tässä tutkimuksessa oli haastavaa, koska vastauksista tulee esille työympäristöön liittyviä seikkoja, joista vastaajat mahdollisesti voidaan tunnistaa. Koska tutkittava ilmiö ei kuitenkaan ole erityisen arkaluontoinen, en näe tätä merkittävänä eettisenä ongelmana.

Tutkimukseen osallistujien on oikeus odottaa tutkijalta vastuuntuntoa ja rehellisyyttä sekä aineistojen luottamuksellista käsittelyä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131). Kaikessa toiminnassani tutkijana olen pyrkinyt avoimeen ja rehelliseen työhön. Sekä fokusryhmähaastattelun, että liikunta-aktiivisuuskyselyn aineistot olen tallentanut ja varmuuskopioinut salasanalla suojattuna. Tällä olen estänyt olennaisen tiedon häviämisen sekä joutumisen väärin käsiin. Tutkimuksen valmistuttua haastatteluaineisto tuhoetaan ja kartoituksen tulokset arkistoidaan säännösten mukaan.

8 Kehittämissuunnitelma

Usein erilaiset liikunta-aktiivisuutta, hyvinvointia tai toimintakykyä lisäämään pyrkivät ohjelmat tai interventiot ovat projektiluonteisia, joissa tavoitteiden ja päämäärän saavuttaminen rakennetaan intensiivisten ajanjaksojen varaan. Nämä ”rutistukset” on tarkoitettu määräaikaisiksi, ja käytettävissä olevat resurssit määrittävät tarkemmin projektin sisällön. Ongelmalliseksi muodostuu, kun projektiksi tarkoitettusta toiminnasta yritetään tehdä jatkuvaa. Projektien perusluonteeseen kuuluu selkeän aloitus- ja lopetuspisteen määrittäminen, jonka asettamien rajoitusten puitteissa saavutettuja tuloksia arvioidaan. Tutkimusten mukaan vain harvoin liikunta-aktiivisuutta edistämään pyrkivät interventiot tai projektit saavat aikaan pysyviä muutoksia. Tyypillistä on, että yllättävän nopeasti projektin tai intervention loppumisen jälkeen toiminta palaa takaisin alkuperäiseen, josta aiheutuu väistämättä saavutettujen tulosten asteittainen menettäminen. (Marcus, Dubbert, Forsyth, McKenzie, Stone, Dunn & Blair 2000, 33-36.)

Seuraavassa esitetyn kehittämissuunnitelman tavoitteena on tehdä liikuntaluotsitoiminnasta ja vertaistuetusta työyhteisöliikunnasta kiinteä osa Orimattilan kaupungin hyvinvointistrategiaa. Pilottityöyksiköiden tutkimustulosten, kokemusten sekä hyvien käytäntöjen mallien avulla toimintaa lähdetään kehittämään ja laajentamaan Orimattilassa organisaatiotasolla kaikkiin kaupungin yksiköihin. Tulosten analysoinnin jälkeen kehittämiskohteita löytyi johdon sitouttamisesta, työyhteisöliikuntaan annetuista resursseista, työyhteisöliikunnan tavoitteellisuudesta ja suunnitelmallisuudesta sekä viestinnästä. Lähtökohdat eri työyksiköissä ovat tosin erilaisia, jolloin työyhteisökohtaisiin prosesseihin tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Toiminnan laajentamisprosessia kuvaan seuraavassa Pontevan (2010) muutosjohtamisen mallin mukaisena prosessina. Muutoksen johtamisen vaiheet ovat Pontevan (2010, 24) mukaan: valmistelu, suunnittelu, toteutus ja vakiinnuttaminen. Valmisteluvaiheeseen kuuluu muun muassa muutoksen avainhenkilöiden ja tiimien valinta. Suunnitteluvaiheessa tehdään lopulliset päätökset tehtävistä muutoksista. Toteuttamisvaiheessa muutos toimeenpannaan johdonmukaisesti ja vakiinnuttamisvaiheessa uusi tilanne niin sanotusti jäädytetään vallitsevaksi olotilaksi. Prosessin tavoitteena on, että vuoden 2015 loppuun mennessä:

- Kaupungin johto ja yksiköiden esimiehet ovat sitoutuneet työyhteisöliikunnan kehittämiseen
- Jokaisesta kaupungin työyksiköstä on valittu ja koulutettu liikuntaluotsi
- Työyhteisöliikunnan suunnitelma on kytketty osaksi työyksiköiden työhyvinvointisuunnitelmaa
- Työntekijöiden fyysinen aktiivisuus on lisääntynyt ja istumiseen käytetty aika vähentynyt

8.1 Valmistelevat toimenpiteet

Liikuntaluotsitoiminnan valmistelevien toimenpiteiden tavoitteena on luoda toiminnalle perusta toimivan *vertaistuetun työyhteisöliikunnan mallin* mukaisesti (kuvio 16). Tässä huomioidaan johdon tuki organisaatio- ja työyksikkötasolla sekä toimintaan suunnatut aika-, tila- ja välineresurssit.

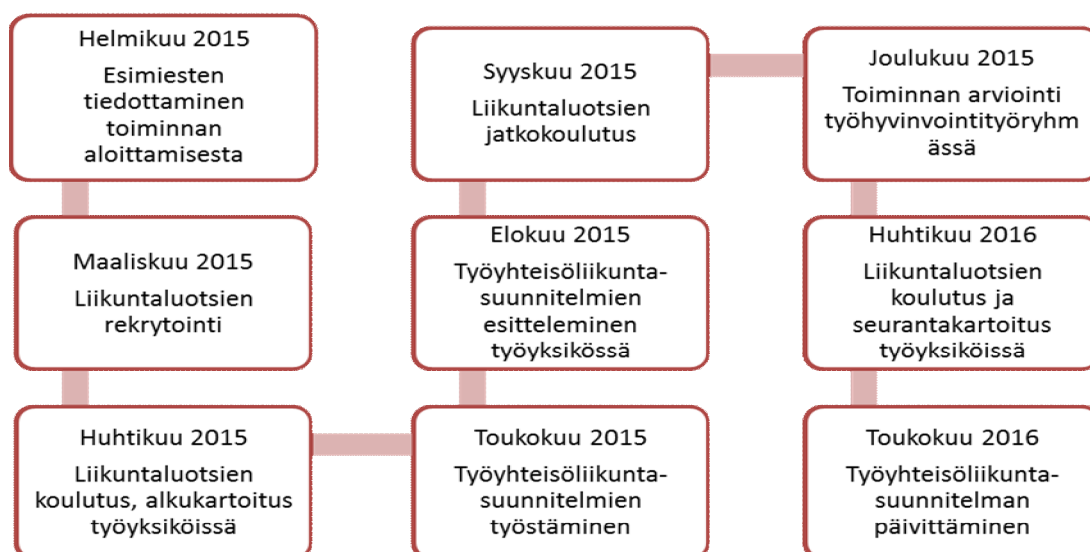
Liikuntaluotsitoimintaa on tähän asti koordinoitu osana Orimattilan kaupungin terveystahanketta. Terveystahankella työhyvinvointia-hanke päättyi 31.3.2015, jolloin toiminnan koordinointi tulee siirtää osaksi kaupungin omaa toimintaa. Orimattilan kaupunginjohtaja nimensi keväällä 2012 Orimattilan kaupungin hyvinvointityöryhmän, jonka tehtävänä on kaupungin hyvinvointitoiminnan edistäminen. Jatkossa liikuntaluotsitoiminnan koordinointi siirtyy hyvinvointityöryhmälle.

Toiminnan laajentamisen kannalta olennaista on, että yksiköiden esimiehet tietävät muutoksen prosessit ja strategiat sekä toiminnan haasteet ja edellytykset (Luomala 2008, 26). Valmisteluvaiheessa kaikkien yksiköiden esimiehiä tiedotetaan pilottiyksiköiden tuloksista, toiminnan suunnittelumalleista ja aikataulusta. Tiedotus tapahtuu esimiesinfossa, jonka lisäksi yksiköiden esimiehille lähetetään tiedote toiminnasta sähköpostitse (liite 4.). Tämä takaa myös johdon sitoutumisen toimivan vertaistuetun työyhteisöliikunnan-mallin mukaisesti.

Valmisteluvaiheessa toimintaa koordinoivan työryhmän taholta tulee myös määrittää yhteinen linjaus toimintaan tarvittavista resursseista. Liikuntaluotseille tulisi taata riittävät aika-, tila- ja välineresurssit toiminnan tueksi. Aikaresurssina liikuntaluotseille tulisi antaa mahdollisuus käyttää esimerkiksi tunti työaikaa viikossa toiminnan suunnitteluun ja organisointiin. Lisäksi kaupungin omat tilat tulisi olla työyhteisöjen käytettävissä ilman erillistä maksua, mikäli niitä ei ole varattu muuhun käyttöön. Tarpeen mukaan työyhteisöihin tulisi hankkia liikuntaa tukevaa välineistöä sekä objektiivisia mittareita fyysisen aktiivisuuden seurantaan.

8.2 Aikataulu ja suunnitelma

Toiminnasta tehdään aikataulutettu suunnitelma, jonka tavoitteena on ohjata toiminnan etenemistä organisaatiotasolla. Toimenpidesuunnitelma pohjautuu pilottiyksiköiden toiminnan hyviin käytänteisiin sekä *vertaistuetun työyhteisöliikunnan malliin*. Toiminnan aikataulu on esitetty seuraavassa kuviossa (Kuvio 18).



Kuvio 18. Liikuntaluotsitoiminnan eteneminen.

8.3 Toteutus

Toiminnan toteutuksen tavoitteena on toimivien prosessien toteutuminen viestinnän ja tiedotuksen, tukevien toimintojen, fyysisen aktiivisuuden edistämisen käytäntöjen sekä tavoitteellisen liikuntasuunnitelman osalta (kuvio 16).

8.3.1 Viestintä ja tiedotus

Ennen toiminnan aloittamista esimiehet tiedottavat tästä omista työyksiköissään. Toiminnan avainhenkilöiden ja yksiköiden esimiesten tehtävänä on varmistaa, että asiasta ollaan tietoisia kaikilla organisaatioiden tasoilla. Tässä korostuu se, miten asioista tiedotetaan ja kuinka sisäinen viestintä toimii (Kesti 2005, 138). Viestintä on organisaatioiden ydinprosessi ja työyhteisössä toiminnan perusedellytys. Viestintä tulee olla avointa ja johdonmukaista ja se edellyttää dialogisuutta sekä jokaisen osallisuutta ja vastuuta. Jos tietoa puuttuu, se haetaan jostakin: huhuista ja spekulatioista. Näin väärään tai vaillinaiseen tietoon aletaan helposti uskoa. Kun ihminen on mieltänyt löytämänsä tiedon todeksi, on olemassa olevaa oletusta vaikea lähteä muuttamaan. Siksi tiedottamisessa tiedon oikeellisuus ja oikea-aikaisuus on erityisen tärkeää. (Kesti 2005, 165.) Jokainen esimies tulee siis vastuuttaa asianmukaiseen tiedottamiseen omassa työyksikössään toimintaa ohjaavan ryhmän toimesta.

8.3.2 Tukevat toiminnot: Rekrytointi, koulutus ja alkukartoitus

Varsinainen toiminta aloitetaan liikuntaluotsien rekrytoinnilla. Rekrytointiprosessissa korostuu esimiehen rooli, jolloin hänellä on mahdollisuus joko ehdottaa jotakin työyhteisöstä liikunta-

luotsiksi tai pyytää työyhteisöä yhteisesti valitsemaan toimintaan sopiva henkilö keskuudestaan. Rekrytoinnin jälkeen esimiehet tiedottavat toimintaa koordinoivalle taholle liikuntaluotsin yhteystiedot ja valitut liikuntaluotsit kutsutaan koulutukseen.

Liikuntaluotsien koulutus järjestetään Orimattilan liikuntatoimen ja Päijät-Hämeen liikunnan ja urheilun toimesta. Koulutus sisältää tietoa paikallisesta liikuntatarjonnasta, työpaikkaliikunnasta, hyvinvoinnista, oman työpaikan liikuntasuunnitelman tekemisestä sekä taukoliikunnan vetämisestä. Liikuntaluotsit osallistuvat koulutuksiin työajalla. Koulutuksen käytyään liikuntaluotsin odotetaan tietävän terveystuennan suositus, liikuntaan aktivoitumisen prosessi sekä taukoliikunnan ohjaamisen perusteet. Koulutuksessa pohditaan liikuntaluotsin roolia omassa työyhteisössä sekä keinoja, joiden avulla liikuntaluotsit voisivat viedä liikuntaviestiä omassa organisaatiossaan eteenpäin. Koulutusten tarkoituksena on lisäksi ideoida työyhteisöliikunnan konkreettisia toimintamuotoja.

Liikuntaluotsien koulutuksen jälkeen toteutetaan työyksiköissä alkukartoitus. Kartoituksessa selvitetään työyhteisön liikunta-aktiivisuutta sekä istumiseen käytettyä aikaa. Kartoitus toteutetaan webropol-kyselynä ja siinä hyödynnetään mukaellen pilottiyksiköissä toteutettua kyselyä. Kyselyyn lisätään tarkennetut kysymykset lihaskunto- ja liikehallintaa koskevan liikunnan osalta, jotta tuloksia voidaan peilata terveystuennasuosituksiin.

8.3.3 Työyksikkökohtaiset prosessit: tavoitteellinen liikuntasuunnitelma ja passiivisten aktiivointi

Alkukartoituksessa työyksiköissä nostetaan esille kehittämiskohteet, joiden perusteella lähdetään työstämään työyksikön liikuntasuunnitelmaa, joka tulee olemaan kiinteä osa yksiköiden työhyvinvointisuunnitelmaa. Suunnitelmassa huomioidaan työympäristö, käytettävissä olevat tilat sekä välineet. Suunnitelmassa hyödynnetään liikunnan vuosikelloa sekä etsitään yhdessä työyksikön kehittämiskohteet yksikön omista lähtökohdista käsin. Suunnitelma auttaa etenevään kohti yhteisiä päämääriä niin, että jokainen työntekijä osallistuu suunnitelman laadintaan. (Rauramo 2008, 181.) Työstämisen apuna käytetään hyvien käytäntöjen yhteydessä esitettyä työyksikkökohtaista mallia (Kuvio 17).

Toimivan vertaistuetun työyhteisöliikunnan mallin mukaan toiminnan edellytyksenä on toimivat prosessit, johon kuuluu olennaisena osana liikunnallisesti passiivisten aktiivointi. Hanke-toiminnan päättyessä erityistä liikunnallisesti passiivisille suunnattua toimintaa ei kaupungin työntekijöille enää järjestetä. Jatkossa liikunnallisesti passiiviset henkilöt tulisi ohjata liikuntaneuvontaprosessiin. Liikuntaneuvonta toteutuu Orimattilassa ostopalveluna Päijät-Hämeen liikunnan ja urheilun organisoimana. Liikuntaneuvontaan voidaan ohjata tukea tarvitseva työntekijä, jolloin hänellä on mahdollisuus päästä mukaan noin kuusi kuukautta kestäväan

neuvontaprosessiin. Liikuntaneuvonta on henkilökohtaista ja maksutonta neuvontaa, jonka avulla asiakasta ohjataan aloittamaan liikkuminen turvallisesti ja terveyden kannalta oikealla tavalla. Liikuntaneuvonnassa laaditaan yhdessä asiakkaan kanssa henkilökohtainen liikuntasuunnitelma, tarjotaan ilmaisia liikuntamateriaaleja ja kerrotaan alueen liikuntamahdollisuuksiin sekä liikunnan aloittajan palveluista. Liikuntaluotseille annetaan koulutuksen yhteydessä ohjeet liikuntaneuvontaprosessiin ohjaamiseksi, jolloin heillä tulee olemaan toimiva väylä ohjata liikunnallisesti passiiviset henkilöt kohti omaehtoista liikuntaa.

8.4 Seuranta

Liikuntaluotsitoiminnan seuranta ja arviointi tarjoaa tukea organisaatioiden ja työyhteisöjen muutostyöhön sekä työmenetelmien ja työ- ja palveluprosessien kehittämiseen. Kehittävän arvioinnin päämääränä on parantaa toiminnan vaikuttavuutta työyhteisöllisten prosessien kehittämisen kautta. (Rajavaara 2006, 20, 53.) Toiminnan jatkuva arviointi on osa toimivan vertaistuetun työyhteisöliikunnan mallin mukaisia toimivia prosesseja (kuvio 16).

Toimintaa arvioidaan ja seurataan puolivuositain hyvinvointityöryhmän toimesta. Arvioinnin mittareina käytetään toiminnan laajuutta toiminnassa mukana olevien työyksiköiden prosentuaalisena osuutena kaupungin kaikista yksiköistä, liikuntasuunnitelmien toteutumisprosenttia sekä koulutuksiin osallistumisprosenttia. Yksikkökohtaisesti toiminnan arviointimittarina käytetään vuosittain toteutettavaa fyysisen aktiivisuuden ja istumiseen käytetyn ajan kartoitusta.

8.5 Vakiinnuttaminen

Hankkeet ja projektit ovat lisääntyneet 2000-luvulla ja kehittäminen toteutetaan tänä päivänä melkein poikkeuksetta määräaikaisen projektirahoituksen turvin. Julkishallinnon väitetään muuttuneet projektinomaiseksi ja kehittämiskohteiden hallintaan suunnataan määräaikaisia projekteja. Liikuntaluotsitoiminnan ja *vertaistuetun työyhteisöliikunnan* kehittäminen on tästä hyvä esimerkki.

Hankkeen onnistumiseen ja epäonnistumiseen liittyvät syyt ovat useimmiten johtamiseen, vuorovaikutukseen ja viestintään liittyviä, kuten Vataja ja Seppänen-Järvelä (2009, 216-218) toteavat. Muutosprosessi lähtee todenteolla liikkeelle vasta, kun koko henkilöstö oivaltaa että nykytilan mukaisesti ei voi jatkaa. Kehittämistyöhön sitouttamiseen ja kehittämiseen liittyviin perusteluihin tulee siten alusta asti kiinnittää huomiota. Uuden käytännön käyttöönotossa on tarkeää varmistaa, että kaikki henkilöstön jäsenet ymmärtävät muutoksen välttämättömyyden (Kotter 1996, 31-43).

Kehittämiskirjallisuudessa todetaan, että varsinainen kehittämistyö ja käytäntöjen juurruttaminen kulkevat usein irrallaan toisistaan. Useimmiten ollaan tyytyväisiä projektin tuloksiin ja unohdetaan tehdä suunnitelma, kuinka edetään projektin päätyttyä. Työhyvinvointiin liittyvien projektien yhteydessä tämä on tyypillistä, koska hyvinvoinnin johtamiseen työpaikoilla on harvoin riittävästi henkilöresursseja ja aikaa. Yleisesti organisaatioissa ei myöskään ole riittävästi osaamista työpaikkaliikunnan kehittämiseen ja olemassa olevien hyvien käytäntöjen soveltamiseen (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 7.)

Terveysliikunnalla työhyvinvointia- hankkeen yhtenä tarkoituksena oli tarjota Orimattilan kaupungin työntekijöille työkaluja ja osaamista, jotta he voisivat yhä paremmin itse suunnitella työhyvinvoinnin sekä työyhteisöliikunnan organisointia oman organisaation sisällä. Terveysliikuntaprojektissa toteutetun valmistelutyön ja edellä esitetyn suunnitelman avulla on hyvät mahdollisuudet vakiinnuttaa *vertaistuettu työyhteisöliikunta* osaksi Orimattilan kaupungin jatkuvaa toimintaa.

8.6 Kehittämissuunnitelman johtopäätökset

Suomen hallituksen pyrkimyksenä on toimia lähivuosina aktiivisesti työelämäasioiden kehittämisessä. Hallitusohjelmaan on kirjattu tavoitteiksi muun muassa työurien pidentäminen, työelämän muutoksiin liittyvän turvallisuuden lisääminen sekä työssä jaksamisen tukeminen (Valtioneuvoston kanslia 2011, 63). Yksi keino työssä jaksamisen tukemiseen on työyhteisöliikunnan hyvien käytäntöjen juurruttaminen pysyviksi ja kannustaviksi työelämän toiminnoiksi (Valtioneuvoston kanslia 2011, 37).

Liikuntaluotsitoiminnan pilottiyksiköissä tehdyn tutkimuksen tavoitteena oli löytää vertaistuetun työyhteisöliikunnan hyviä käytäntöjä. Kuten aikaisemmin todettiin, hyvät käytännöt ovat eritasoisia ja ne ovat myös konteksti- ja aikasidonnaisia eli ne ovat ankkuroituneet tiettyyn toimijoiden yhteisöön, kulttuuriin, aikaisempaan oppimiseen ja luottamukseen. Niitä ei voi monistaa, vaan ne on omaksuttava toimintayhteisöjen oppimisen kautta (Arnkil, Eriksson & Arnkil 2003, 19-20). Hyviin käytäntöihin liittyy siis aina myös haasteita ja ongelmia. Käytännöt ovat aina kehittämisvaiheessa paikallisia ja niitä soveltaa paikallinen yhteisö. Tämän paikallisesti kehitetyn ja käyttöön otetun toimintavan tai -mallin siirtäminen paikasta toiseen sekä yleistäminen on haasteellista. Mikäli hyviä käytäntöjä tarkastellaan liikaa esineanalogian näkökulmasta eikä inhimillisenä toimitana, yksinkertaistetaan hyviä käytäntöjä liikaa ja ongelmanratkaisua aliarvioidaan (Arnkil 2007, 22.)

Edellä esitetyn *vertaistuetun työyhteisöliikuntamallin* juurtuminen sekä leviäminen muiden organisaatioiden tasolle vaatii siis organisaation eri tasojen yhteistä työskentelyä. Käytännöt siirtyvät kovin heikosti yksilöiltä tai yhteisöiltä toiselle paperista lukemalla, vaan vaativat ih-

misten välistä kanssakäymistä. Lisäksi niitä on aina muokattava, räätälöitävä ja sovellettava kuhunkin käyttöympäristöön soveltuvaksi. Tämä huomioiden toimintamalleista on pyritty tekemään niin väljiä, että ne ovat sovellettavissa erilaisiin työympäristöihin ja tukevat työyhteisöliikunnan kehittämistä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

Vertaistuetun työyhteisöliikunnan kehittämissuunnitelman taustalla on lähes kahden vuoden kehittämisprosessi, joka käynnistyi aloittaessani työt ROUTE 33-hankkeen projektipäällikkönä keväällä 2013. Prosessi lähti liikkeelle kysymyksestä, miten olisi mahdollista tuottaa organisaatioon pysyvä toimintamalli työyhteisöliikunnan edistämiseksi. Prosessin ensimmäinen innovaatio oli soveltaa opiskelijamaailman liikuntatutor-mallia työyhteisöiden käyttöön liikuntaluotsitoiminnan muodossa. Pilottiyksiköiden toiminnan tutkimisen tavoitteena oli selvittää tuloksellisuuteen sekä toiminnan edellytyksiin liittyviä seikkoja, jotka synnyttivät mallin *toimivasta vertaistuetusta työyhteisöliikunnasta*. Ilman tätä merkittävää pohjatyötä ei olisi ollut mahdollista toteuttaa suunnitelmaa, joka mahdollistaa pysyvän toimintamallin työyhteisöliikunnan tukemiseksi.

Orimattilan kaupungin terveystuotantohankkeet ovat tarjonneet hyvät puitteet kehittämistyölle. Ne ovat mahdollistaneet toiminnan kehittämisen systemaattisesti ja pitkäjänteisesti. Tässä yhteydessä on kuitenkin muistettava, ettei hanke yksin takaa tuloksia tai muutoksia pysyvissä toimintatavoissa. Suunnitelmallinen prosessi, luovuus, innovointi, halu kokeilla uusia toimintatapoja ja kaupungin kehittämismyönteisyys ovat olleet avaintekijöitä lopputuloksen saavuttamisessa.

Jatkossa liikuntaluotsitoimintaa on suunniteltu sovellettavaksi Orimattilan kaupungissa eri kohderyhmiin. Syksyllä 2015 Orimattilassa käynnistyy nuorten liikunnallinen työpaja, jossa syrjäytymisvaarassa olevista nuorista koulutetaan työpajajakson aikana liikunnan vertaistukihenkilöitä liikuntaluotsi-mallia hyödyntäen. Tämän lisäksi toimintaa on suunniteltu otettavaksi käyttöön työttömien työnhakijoiden piirissä kouluttamalla vertaisohjaajia. Kaupungin työyksiköistä päiväkotien ja koulujen liikuntaluotseja hyödynnetään myös lasten liikunnan edistäjinä omissa yksiköissään. Näiden kehittämistoimien myötä jatkotutkimusaiheina olisi mielenkiintoista selvittää toimintamallin siirrettävyyttä ja toiminnan tuloksellisuutta eri organisaatioissa sekä kohderyhmissä.

Lähteet

- Alasoini, T. 2007. Silta yli kahden kuilun. Kuinka ohjelmallisen kehittämisen vaikuttavuutta voi parantaa? *Yhteiskuntapolitiikka* 72:4.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY, Juva.
- Arnkil, R. 2007. Hyvien käytäntöjen levittäminen EU:n kehittämisstrategiana. Teoksessa Sepänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.). *Kehittämistyön risteysiksiä*. Gummerus kirjapaino Oy, Vaajakoski.
- Arnkil, T., Eriksson, E. & Arnkil, R. 2003. Palveluiden dialoginen kehittäminen kunnissa. Sektorikeskeisyydestä ja projektien kaoksesta joustavaan verkostointiin. Gumerrus Kirjapaino, Saarijärvi.
- Arnkil, E., Seikkula, J. & Arnkil, R. 2005. Hyvien käytäntöjen tutkittavuudesta, siirrettävyydestä ja jatkuvuudesta. *Yhteiskuntapolitiikka* 70:6.
- Arnkil, R., Spangar, T. & Jokinen, E. 2007. Hyvä vertaisoppiminen kuntatyön arjessa. Helsinki: Suomen kuntaliitto. Viitattu 23.01.2015.
<http://hosted.kuntaliitto.fi/intra/julkaisut/pdf/p090302124601G.pdf>
- Aro, T., Kuoppala, M. & Mäntyneva, P. 2004. Hyvästä paras. Jaettu kehittämisvastuu ESR-projekteissa. Hyvät käytännöt -käsikirja. Työministeriö, Helsinki.
- Aura, O. 2006. Liikunnan vaikutukset sisäiseen ilmapiiriin. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*, s. 58-60. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Aura, O. 2006. Liikunnan vaikutukset ulkoiseen kuvaan. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*, s. 61. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Aura, O. 2006. Liikunnan johtaminen ja resurssointi. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*, s. 82-85. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Aura, O. & Sahi, T. 2006. *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*. Edita Prima, Helsinki.
- Aura, O., Savola, J. & Pehkonen, J. 2008. *Työpaikkaliikunnan barometri 2007*. Suomen Kuntoliikuntaliitto ry, TSN Gallup Oy, Helsinki.
- Berends, M. & Zottola, G. 2009. *A Primer of Survey Methods*. Teoksessa Lapan S.D. & Quartaroli, M. (toim.) *Research Essentials. An Introduction to Designs and Practices*. San Francisco: Jossey-Bass, 79-101.
- Biddle, S. J. H. & Mutrie, N. 2008. *Psychology of physical activity. Determinants, well-being and interventions*. 2.painos. Trowbridge: The Cromwell Press.
- Biering-Sorensen, F., Lund, J., Hoydalsmo, O. J., Darre, E. M., Deis, A. & Kryger, P. 1999. Risk indicators of disability pension. A 15 year follow-up study. *Danish Medical Bulletin*, 46, 258-262.
- Chau, J., Grunseit, A., Midthjell, K., Holmen, J., Holmen, T., Bauman, A & van der Ploeg, H. 2014. Cross-sectional associations of total sitting and leisure screen time with cardiometabolic risk in adult. Result from the HUNT Study Norway. *Journal of science and medicine in Sport* 2014; 17(1), 78-84.

Clark, BK., Sugiyama, T., Healy, GN., Salmon, J., Dunstan, DW. & Owen, N. 2009. Validity and reliability of measures of television viewing time and other non-occupational sedentary behaviour of adults: a review. *Obesity Reviews* 2009;10:7-16.

Denzin, N.K. 1978. *The Research Act. A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. Second edition. New York, McGraw-Hill.

Engeström, Y., Kerosuo, H. & Kajamaa, A. 2008. Vaikuttavuuden arvioinnista seuraamusten tutkimukseen. Teoksessa Mäkitalo, J., Turunen, J. & Vilkkumaa, I. (toim.) *Vaikuttavuus muutoksessa*. Verve, Oulu.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino, Tampere.

Fogelholm, M., Lindholm, H., Luisa, S., Miilunpalo, S., Moilanen, J., Paronen, O. & Saarinen, K. 2007. *Tervettä liikettä - terveystiikunnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa*. Työterveyslaitos, Vammala.

Fogelholm, M & Oja P. 2011. Terveystiikuntasuosituksen. Teoksessa Fogelholm, M., Vasankari, T. & Vuori, I. (toim.). *Terveystiikunta*, s. 67-75. Duodecim, Helsinki.

Fogelholm, M., Paronen, O. & Miettinen, M. 2007. Liikunta - hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. *Suomalaisen terveystiikunnan tila ja kehittyminen 2006*. Sosiaali- ja terveystieteiden julkaisuja 2007:1.

Goodstadt, M. & Kahan, B. 2000. *Workshopping: A Best Practices Approach to Health Promotion*. Teoksessa *Best Practices, A selection of papers on quality and effectiveness in health promotion*. Tallinn.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. *Työkyvyn ulottuvuudet*. Terveystiikunta 2000 -tutkimuksen tuloksia. Hakapaino, Helsinki.

Hagstromer, M., Ainsworth, BE., Oja, P. & Sjostrom, M. 2010. Comparison of a subjective and an objective measure of physical activity in a population sample. *J Phys Act Health* 2010;7:541-50.

Hakulinen, T., Hirvonen, E., Koponen, P., Pietilä, A-M., Salminen, E-M. & Sirola, K. 2002. *Terveystiikunnan edistäminen - Uudistuvat työmenetelmät*. WSOY, Helsinki.

Hamilton, M., Hamilton, D. & Zderic, T. 2007. Role of Low Energy Expenditure and Sitting in Obesity, Metabolic Syndrome, Type 2 Diabetes, and Cardiovascular Disease. *Diabetes* 56. 2655-2667.

Hamilton, M., Healy, G., Dunstan, D., Zderic, T. & Owen, N. 2008. Too Little Exercise and Too Much Sitting: Inactivity Physiology and the Need for New Recommendations on Sedentary Behavior. *Current Cardiovascular Risk Report* 2. 292-298.

Harmokivi-Saloranta, P., Virtanen, A., Salo, M-B & Rantala, M (toim.). 2011. *Päijät-Hämeen kuntien terveystiikunnan toimenpidesuunnitelmat*. Päijät-Hämeen liitto.

Healy, G., Dunstan, D. Salmon, J., Shaw, J. Zimmet, P. & Owen, N. 2008. Television time and continuous metabolic risk in physically active adults. *Medicine & Science in Sports & Exercise* 40. 639-645.

Heikkilä, T. 2004. *Tilastollinen tutkimus*. Edita, Helsinki.

Helajärvi, H., Pakkala, K., Raitakari, O., Tammelin, T., Viikari, J. & Heinonen O. 2013. Istu ja pala! Onko istuminen uusi terveystiikunta. *Duodecim* 2013; 129. 51-6.

- Helakorpi, S., Patja, K., Prattala, R., & Uutela, A. 2005. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2005: Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B 18.
- Helldán, A., Helakorpi, S., Virtanen, S. & Uutela, A 2013. Suomalaisten aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2013. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus, Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Tammi, Helsinki.
- Hollo, R. 2010. Palvelu ja sen tuottaja: Motivaatio on tärkeä osa liikuntaan aktivointia. Teoksessa Keronen, J. (toim.) Työyhteisöliikunta. Luettavissa: http://www.tyoyhteisoliikunta2010.fi/template/html/default/img/lehti_2007.pdf. Luettu 2.3.2015.
- Husu, P.; Paronen, O.; Suni, J. & Vasakari, T. 2011. Suomalaisen fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Terveystta edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2011:15.
- Husu, P. & Suni, J. 2012. Terveysliikuntasuositukset. Teoksessa: Suni, J. & Taulaniemi, A. (toim.) Terveyskunnan testaus: menetelmä terveystliikunnan edistämiseen. Sanoma Pro, Helsinki.
- Husu, P., Suni, J., Vähä-Ypyä, H., Sievänen, H., Tokola, K., Valkeinen, H., Mäki-Opas, T. & Vasankari, T. 2014. Suomalaisen aikuisten kiihtyvyyssmittarilla mitattu fyysinen aktiivisuus ja liikkumattomuus. Suomen Lääkärilehti 25-32 (69), 1860-1866.
- Huuska M. 2006. Liikunnan ohjausryhmän ja liikuntavastaavan toimikenttä. Teoksessa Aura O ja Sahi T (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita Prima Oy, Helsinki. S. 86 -93.
- Ilmakunnas, S. 2008. Hyvinvointipalveluja entistä tehokkaammin. Uudistusten mahdollisuuksia ja keinoja. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Gummerus Kirjapaino, Jyväskylä.
- Ilmarinen, J. 2007. Työterveyslaitoksen verkkoartikkeli Työkyky. Luettavissa <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tykyky/>. Luettu 7.3.2014.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J., Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Hakapaino, Helsinki, 10-27.
- Jaakkola & Rissanen. 1997. Työpaikkaliikunta Valmet Rautpohjan tehtaalla. Jyväskylän yliopisto: Liikuntasuunnittelu ja hallinto. Pro gradu-tutkielma.
- Järveläinen, H. 2004. Keski-ikäisten miesten ja naisten maksimaalisen hapenottokyvyn kehitys puolen vuoden aikana. Jyväskylän yliopisto: Liikuntabiologian laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Kankkunen, P & Vehviläinen-Julkunen, K. 2010. Tutkimus hoitotieteessä. WSOY, Helsinki.
- Kansanterveyslaki 2005/928.
- Keinänen, S. 2006. Liikunta työkyvyn hallinnassa - työeläkevakuuttajan näkemys. Teoksessa O. Aura & T. Sahi 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita Prima, Helsinki, 24-35.

- Kesti, M. 2005. Hiljaiset signaalit - Avain organisaation kehittämiseen. Edita Publishing Oy, Helsinki.
- Kesäniemi, A. 2003. Millainen liikunta edistää terveyttä? Konsensuspanelin arvio liikunnan ja terveyden välisestä annos-vastesuhteesta. Duodecim, 119, 1819-1822.
- Kiiskinen, U., Vehko, T., Matikainen, K., Natunen, S & Aromaa, A. 2008. Terveyden edistämisen mahdollisuudet - vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Helsinki.
- Koivu, M., Savola, J. & Pehkonen, J. 2009. Työpaikkaliikunnan barometri 2009. Suomen Kuntoliikuntaliiton julkaisuja 2009.
- Korhonen, D. & Puhakka, J. 2013. Tutkimus liikunta-aktiivisuudesta. Opinnäytetyö. Suomen Urheiluopisto.
- Korkiakangas, E. 2010. Aikuisten liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Juvenes Print, Tampere.
- Koskinen-Ollonqvist, P. & Rouvinen-Wilenius, P. 2002. Hyviä käytäntöjä etsimässä. Promo 23. Terveyden edistämisen keskuksen lehti 3/2002.
- Kotter, J. 1996. Muutos vaatii johtajuutta. Harvard Business School Press, USA.
- Kuntoliikuntaliitto ry. 2012. Henkilöstöliikuntabarometri 2012.
- Kuoppala, M. & Mäntyneva, P. 2004. Hyvästä paras. Jaettu kehittämisvastuu ESR-projekteissa. Hyvät käytännöt -käsikirja. Työmisteriö, Helsinki.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino, Tampere.
- Leino, H. & Leino S. 2007. Asiakslähtöisyyden mittaaminen hoitotyössä. Stadia ammattikorkeakoulu.
- Liikunnan Käypä hoito -suositus. 2008. Luettavissa: <http://www.terveysportti.fi/xmedia/hoi/hoi50075.pdf>. Luettu 5.6.2014.
- Linhorst, D. 2002. A Review of the Use and Potential of Focus Groups in Social Work Research. Qualitative Social Work 1 (2), 208-228.
- Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos.
- Lintunen, T. 2007. Liikunta terveyden edistäjänä. Teoksessa Heikinaro-Johansson, P & Huovinen, T. (toim.) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. 2., uudistettu painos. WSOY, Helsinki.
- Loppela, K. 2004. Ihminen ja työ - keskustellen työkuuntoon. Työyhteisön kehittäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta, Tampere.
- Louhevaara, V. & Perkiö-Mäkelä, M. 2000. Teoksessa Haasteena huomisen hyvinvointi -miten liikunta lisää mahdollisuuksia. Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu, 2 tutkimuskatsaus. LIKES 2000. 243-272.
- Luomala, A. 2008. Muutosjohtamisen ABC. Ihmisten ja työhyvinvoinnin johtamisen tutkimus- ja kehittämisryhmä. Hywin. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu.

Lydell, M., Baigi, A., Marklund, B. & Manson, J. 2005. Predictive factors for work capacity in patients with musculoskeletal disorders. *Journal of Rehabilitation Medicine* 37(5), 281-285.

Lähtenyt liikkumaan. 2011. Lähtenyt liikkumaan -hankkeen loppuraportti.

Marcus, B. H., Dubbert, P. M., Forsyth, L. H., McKenzie, T. L., Stone, E. J., Dunn, A. L. & Blair, S. N. 2000. Physical activity behavior change: issues in adoption and maintenance. *Health Psychol.* 2000; 19(suppl 1): 32- 41.

Matthews, CE., Moore SC., George, SM., Sampson, J. & Bowles HR. 2012. Improving self-reports of active and sedentary behaviors in large epidemiologic studies. *Exer Sport Sci Rev* 2012;40:118-26

McArdle, W., Katch, F & Katch, V. 2006. *Exercise Physiology: Energy, nutrition and human performance*. Sixth edition. Williams & Wilkins, Baltimore.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. International Methelp Ky, Jyväskylä.

Mustajoki, P. 2010. Painonhallinta. Painavaa tietoa kohti kevyempää oloa. 1. painos. Helsinki: Duodecim, 2010. 176-177.

Mäkitalo, J. 2008. Vaikuttavuuden arviointi kehittyvissä järjestelmissä. Teoksessa Mäkitalo, J., Turunen, J. & Vilkkumaa, I. (toim.) *Vaikuttavuus muutoksessa*. Verve, Oulu.

Mäkitalo, J. & Turunen, J. 2008. *Vaikuttavuus muutoksessa*. Verve, Oulu.

Mäntyranta, T. & Kaila, M. 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. *Duodecim* 2008; 124,1507-1513.

Nenonen, N. 2012. Kunta-alan työtaturmat sekä ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt vuonna 2009. Työturvallisuuskeskus.

Niemi, A. 2007. *Terveysliikuntaa: helppoa-hauskaa-tehokasta*. Primo Health Finland, Jyväskylä.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. WSOY, Helsinki.

Orimattilan kaupunki. 2014. Orimattilan kaupunki, tilinpäätös 2013 tasekirja. Luettavissa: <http://www.orimattila.fi/liitteet/1088.pdf>. Luettu 27.2.2015.

Orimattilan kaupunkistrategia 2020. 2011. Luettavissa: <http://www.orimattila.fi/liitteet/678.pdf>. Luettu: 27.2.2014.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. WSOY, Helsinki.

Paasio, P. 2003. Vaikuttavuuden arvioinnin rakenne ja mahdollisuus sosiaalialalla. *FinSoc Työpapereita* 3/2003. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus, Helsinki.

Pelto-Huikko, A., Karjalainen, K. & Koskinen-Ollonqvist, P. 2006. Terveystieteen edistämisen toimintamallit. Terveystieteen edistämisen hankkeissa kehitettyjen toimintamallien arviointi ja kehittäminen. Terveystieteen edistämisen keskuksen julkaisuja 4/2006.

Physical Activity Guidelines Advisory Committee Report. 2008. Luettavissa: <http://www.health.gov/PAGuidelines/Report/pdf/CommitteeReport.pdf>. Luettu: 6.6.2014.

- Physical Activity Guidelines for Americans. 2008. Luettavissa: <http://www.health.gov/PAGuidelines/pdf/paguide.pdf>. Luettu 5.6.2014.
- Pohjola S. 2010. TYÖYHTEISÖLIIKUNTA 2010 - Työyhteisöliikunnan haasteet ja mahdollisuudet systeemiteoreettisen tarkastelun valossa. Jyväskylän yliopisto. Sosiologia. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Ponteva, K. 2010. Onnistu muutoksessa. WSOYpro, Helsinki.
- Proper, K. Koning, M. van der Beek, A. Hildebrandt, V. Bosscher, R. & van Mechelen, W. 2003 a. The effectiveness of worksite physical activity, physical fitness, and health. *Clinical Journal of Sport Medicine* (13), 106-117.
- Proper, K. Hildebrandt, V. van der Beek, A. Twisk, J. & van Mechelen, W. 2003b Effect of individual counselling on physical activity fitness and health. *American Journal of Preventive Medicine* (24), 218-226.
- Puska, P. 2010. Kroonisten kansantautien ehkäisy 2010-luvulla - Mitä olemme oppineet neljän vuosikymmenen aikana? Teoksessa Ståhl, T & Rimpelä, A. (toim.) 2010. Terveiden edistämisen tutkimuksen ja päätöksenteon haasteena. Helsinki. Yliopistopaino.
- Päijät-Hämeen terveystuustrategia 2009-2020. 2008. Päijät-Hämeen palvelurakennemuutostus -projekti. Päijät-Hämeen liitto A174*2008. Luettavissa: http://www.paijat-ha-me.fi/easydata/customers/paijathame/files/paketti/julkaisut/terveysliikuntastrategia_2009_2020_netttiin.pdf. Luettu: 27.2.2014.
- Rajavaara, M. 2006. Yhteiskuntaan vaikuttava Kela. Katsaus vaikuttavuuden käsitteisiin ja arviointiin, Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia. Kelan tutkimusosasto, Helsinki.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita, Helsinki.
- Rimer, J., Dwan, K., Lawlor, D., Greig, C., McMurdo, M., Morley, W. & Mead, G. 2012. Exercise for depression. The Cochrane Collaboration.
- Rovio, E 2009. Onnistunut työyhteisöliikunta edellyttää tavoitteellista, määrätietoista ja hyvin organisoitua toimintaa Teoksessa Knuuttila, P. (toim.) Työyhteisö liikkumaan - opas työyhteisöliikuntaan. Työyhteisöliikunta 2010, Suomen Työväen Urheiluliitto TUL ry 2009. Hakupäivä 10.5.2014. 8-13. <http://www.tyoyhteisoliikunta2010.fi/binary/file/-/id/6/fid/80/>
- Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi. Vastapaino, Tampere. 424-431.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV, Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampere: Tampereen yliopisto.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Rovio, E. 2009. Päätöksenteko ja suorittaminen ryhmässä. Teoksessa Rovio, E., Lintunen, T. & Salmi, O. (toim.) Ryhmäilmiöt liikunnassa. Liikuntatieteellinen Seura, Tampere. 31-58.
- Savola, E. & Koskinen-Ollonqvist, P. 2005. Terveiden edistäminen esimerkein. Käsitteitä ja selityksiä. terveyden edistämisen keskuksen julkaisuja -sarja 3/2005. Terveiden edistämisen keskus, Helsinki.
- Schutz, P., Nichols, S. & Rodgers, K. 2009. Using Multiple Methods Approaches. Teoksessa Lapan, S.D & Quartaroli, M. (toim.) Research Essentials. An Introduction to Designs and Practices. San Francisco: Jossey-Bass, 243 258.

Shephard, R. 1996. Worksite fitness and exercise programs: a review of methodology and health impact. *American Journal of Health Promotion* (10), 436-452.

Silverman, D. 2005. *Doing Qualitative Research*. London: Sage.

Sipilä, T., Kankkunen, P., Suominen, T. & Holma, T. 2007. Fokusryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä hoitotieteellisessä tutkimuksessa: esimerkkinä tutkimus ITE-itsearviointimenetelmän käytöstä johtamisen työväliseenä. *Hoitotiede* 19 (6), 305-313.

Stephens, B., Granados, K. & Zderic T. 2011. Effects of 1 day of inactivity on insulin action in healthy men and women: interaction with energy intake. *Metabolism* 2011; 60. 941-9.

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

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Suositukset liikunnan edistämiseksi kunnissa. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2010:3.

Soudunsaari, A. 2010. Liikunta ja hyvinvointipalvelut työhyvinvoinnin kehittäjänä, asiakasyri-tysten näkökulma. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto: liikuntatieteiden laitos.

Stenvall, M. 2006. Työmatkaliikunnan edistäminen työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita Prima Oy, Helsinki.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava, Keuruu.

Taimela, S. 2005. Työikäisten liikunta. Teoksessa Vuori, I, Taimela, S, Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketiede. Duodecim, Hämeenlinna. 171-177.

Teddlie C. & Tashakkori A. 2009. Foundations of mixed methods research: integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioural sciences. USA: SAGE Publications, 19-22.

Thorndike, A. N, Sonnenberg, L., Healey, E., Myint-U, K., Kvedar, J. C. & Regan, S. 2012. Prevention of weight gain following a worksite nutrition and exercise program. *American Journal of Health Promotion*. Luettavissa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3377937/>. Luettu: 27.2. 2015.

Thorp, A., Owen, N., Neuhaus, M., & Dunstan, D. 2011. Sedentary Behaviors and Subsequent Health Outcomes in Adults. A Systematic Review of Longitudinal Studies, 1996-2011. *American Journal of Preventive Medicine* 41 (2). 207-215.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere University Press, Tampere.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tuomilehto, J., Lindstrom, J., Eriksson, J. G., Valle, T. T., Hamalainen, H. & Ilanne-Parikka, P. 2001. Prevention of type 2 diabetes mellitus by changes in lifestyle among subjects with impaired glucose tolerance. *New England Journal of Medicine*, 344(18), 1343-1350.

Työterveyslaitos. 2010. Laaja-alainen tyky-toiminta. Saatavissa: <http://www.ttl.fi> > Tykytoiminta. Viitattu: 13.3.2014.

UKK-instituutti. 2009. 15 - 64-vuotiaiden suomalaisten terveystoiminnan harrastaminen (%). Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys (AVTK) 2009 (THL). UKK-instituutin internetsivut. Saatavissa: http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/586-liikunta-aktiivisuus_graafi.pdf. Viitattu: 24.2.2014.

Valo ry. Henkilöstöliikunnan hyvät käytännöt. Saatavissa: <http://www.sport.fi/tyoyhteisot/hyvät-kaytannot/tyopaikkaliikunta>. Viitattu 19.1.2015.

Valtioneuvoston kanslia 2013. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko: kestäväällä kasvulla hyvinvointia. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 18/2013.

Valtioneuvoston kanslia 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Saatavissa: <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>. Viitattu 26.1.2015.

Valtion liikuntaneuvosto 2012. Liikunta ja työurat. Työelämä kaipaa myös liikettä. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2012:3. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Helsinki.

van der Ploeg, H., Chey, T., Korda, R., Banks, E. & Bauman, A. 2012. Sitting Time and All-Cause Mortality Risk in 222 497 Australian Adults. Archives of Internal Medicine 172 (6). 494-500.

Vataja, K. & Seppänen-Järvelä, R. 2009. Prosessiarviointi- mahdollisuus lujittaa kehittämiprojektia. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyksiä. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä. 217-230.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOY, Helsinki.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BOD, Helsinki.

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

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

Vuori, I. 2008. Uudet terveystoimintasuositukset Yhdysvalloista. Liikunta ja Tiede 45 (5), 8-12.

Vuori, I & Laukkanen, R. 2012. Liiallinen istuminen on terveydelle vaarallista. UKK-instituutti. Saatavissa:

<http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/liikkumattom_uuden_haittoja>. Viitattu 20.2.2014.

Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. 2010. Liikuntalääketiede. 3.-4. painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Wikström, M. 2005. Kahden vuoden liikuntaintervention vaikuttavuus työikäisten koettuun työkykyyn, fyysiseen suoriutuskykyyn, liikunnan harrastamiseen ja painoindeksiin. Jyväskylän yliopisto. Liikuntabiologian laitos. Pro gradu -tutkimus.

Wallen, S. 2006. Liikunnan viestintä työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita. Helsinki. 135-138.

WHO. 2009. Global health risks: mortality and burden of disease attributable to selected major risks. WHO Library Cataloguing-in-Publication Data.

WHO. Ottawan asiakirja 1986. Saatavissa: <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>. Viitattu 16.4.2014.

Kuvat

Kuvio 1. Liikuntaluotsitoiminta ROUTE 33- ja Terveysliikunnalla työhyvinvointia-hankkeissa11	
Taulukko 1. Tieteellinen näyttö liikunnan vaikutuksista aikuisiällä (muokattu Physical Activity Guidelines Advisory Committee Report 2008; Liikunnan Käypä hoito -suositus 2008).....	16
Kuvio 2. Liikuntapiirakka. (UKK-instituutti 2012; Fogelholm & Oja 2011, 73.)	17
Kuvio 3. 15 - 64-vuotiaiden suomalaisten terveystieteiden harrastaminen (%) vuonna 2009 (UKK-instituutti 2009).	19
Kuvio 4. Kehittämisen laatuympyrä (muokattu Demingin laatukehä http://en.wikipedia.org/wiki/PDCA)	27
Taulukko 2. Vapaa-ajan liikunnan määrä.	39
Kuvio 6. Vapaa-ajan liikunta alkutilanteessa.	40
Kuvio 7. Vapaa-ajan liikunta lopputilanteessa.....	40
Taulukko 3. Työmatkaliikunnan määrä.....	41
Kuvio 8. Työmatkaliikunta alkutilanteessa.	41
Kuvio 9. Työmatkaliikunta lopputilanteessa.	42
Taulukko 4. Hyöty- ja arkiliikunnan määrä.....	42
Kuvio 10. Hyöty- ja arkiliikunta alkutilanteessa.....	43
Kuvio 11. Hyöty- ja arkiliikunta lopputilanteessa	43
Kuvio 12. Istumiseen käytetty aika alku- ja lopputilanteessa.....	44
Kuvio 13. Liikuntaluotsitoiminnan perusta.	45
Kuvio 14. Liikuntaluotsitoimintaa tukevat prosessit.	49
Kuvio 15. Liikuntaluotsin roolit.....	53
Kuvio 16. Toimivan vertaistuetun työyhteisöliikunnan malli (Leander 2015).	64
Kuvio 17. Käytännön toiminnan eteneminen työyhteisöissä. (muokattu; Hyvän käytännön prosessi http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/hyakaytanto/kuvausmalli/ ; Ojasalo ym. 2009, 22-23).	65
Kuvio 18. Liikuntaluotsitoiminnan eteneminen.....	72

Kuviot

Kuvio 1. Liikuntaluotsitoiminta ROUTE 33- ja Terveysliikunnalla työhyvinvointia-hankkeissa	11
Kuvio 2. Liikuntapiirakka. (UKK-instituutti 2012; Fogelholm & Oja 2011, 73.)	17
Kuvio 3. 15 - 64-vuotiaiden suomalaisten terveysliikunnan harrastaminen (%) vuonna 2009 (UKK-instituutti 2009).	19
Kuvio 4. Kehittämisen laatuympyrä (muokattu Demingin laatukehä http://en.wikipedia.org/wiki/PDCA)	27
Kuvio 6. Vapaa-ajan liikunta alkutilanteessa.	40
Kuvio 7. Vapaa-ajan liikunta lopputilanteessa.	40
Kuvio 8. Työmatkaliikunta alkutilanteessa.	41
Kuvio 9. Työmatkaliikunta lopputilanteessa.	42
Kuvio 10. Hyöty- ja arkiliikunta alkutilanteessa.	43
Kuvio 11. Hyöty- ja arkiliikunta lopputilanteessa.	43
Kuvio 12. Istumiseen käytetty aika alku- ja lopputilanteessa.	44
Kuvio 13. Liikuntaluotsitoiminnan perusta.	45
Kuvio 14. Liikuntaluotsitoimintaa tukevat prosessit.	49
Kuvio 15. Liikuntaluotsin roolit.	53
Kuvio 16. Toimivan vertaistuetun työyhteisöliikunnan malli (Leander 2015).	64
Kuvio 17. Käytännön toiminnan eteneminen työyhteisöissä. (muokattu; Hyvän käytännön prosessi http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/hyvakaytanto/kuvausmalli/ ; Ojasalo ym. 2009, 22-23).	65
Kuvio 18. Liikuntaluotsitoiminnan eteneminen.	72

Taulukot

Taulukko 1. Tieteellinen näyttö liikunnan vaikutuksista aikuisiällä (muokattu Physical Activity Guidelines Advisory Committee Report 2008; Liikunnan Käypä hoito -suositus 2008).....	16
Taulukko 2. Vapaa-ajan liikunnan määrä.....	39
Taulukko 3. Työmatkaliikunnan määrä.....	41
Taulukko 4. Hyöty- ja arkiliikunnan määrä.....	42

Liitteet

Liite 1 Liikunta-aktiivisuuskysely.....	89
Liite 2 Teemahaastattelurunko.....	90
Liite 3. Esimerkit sisällönanalyysin etenemisestä.....	91
Liite 4. Tiedote esimiehille	94

Liite 1 Liikunta-aktiivisuuskysely

Liikuntaaktiivisuuskysely:

Kuinka usein harrastat vapaa-ajan liikuntaa vähintään 30 minuuttia sellaisella tasolla, että hengästyit/hikoilet

päivittäin

4-6 krt/vko

2-3 krt/vko

1 krt/vko

2-3 krt/kk

harvemmin

Kuinka monta minuuttia kävelet tai pyöräilet työmatkoillasi (yhteensä meno- ja paluumatka) en lainkaan

alle 15 min/päivä

15-30 min/päivä

30-60 min/päivä

yli 60 min/päivä

Kuinka paljon rasitat itseäsi fyysisesti (hyötyliikunta, rasittavat arkiaskareet) viikottain

alle 2 h/vko

2-3 h/vko

4-6 h/vko

7 h tai enemmän/vko

Kuinka monta tuntia istut päivässä (kokonaismäärä, sisältäen työ- ja vapaa-ajan)

Kuinka monta tuntia istut työpäivän aikana (oletuksella, että työpäivän kesto on 8h)

Liite 2 Teemahaastattelurunko

Haastattelukysymykset

1. Taustatiedot (kysytään kyselykaavakkeella ennen haastattelua)
 - a. Ammatti
 - b. Työyksikkö
 - c. Asema omassa organisaatiossa
2. Taustatoimenpiteet
 - a. Tiedotus; kertokaa mistä saitte tietoa liikuntaluotsitoiminnasta? Miksi lähditte mukaan toimintaan? Oliko tiedotus riittävää?
 - b. Koulutus; oliko koulutuksen sisältö tarkoituksenmukainen? Mitä hyvää koulutuksessa oli? Oliko koulutuksessa jotain parannettavaa?
3. Toiminnan aloittaminen työyksikössä
 - a. Kuvailekaa miten tiedotitte työyhteisöänne liikuntaluotsitoiminnasta?
 - b. Asetitteko toiminnalle tavoitteita? Mitä ne olivat?
 - c. Millainen oli työyhteisönne jäsenten vastaanotto toiminnan alkaessa?
4. Kertokaa millaisilla toimenpiteillä olette edistänyt työyksiköissänne fyysistä aktiivisuutta?
 - a. Mitkä toimenpiteet ovat olleet onnistuneita?
 - b. Mitkä toimenpiteet olette kokeneet huonoiksi tai epäonnistuneiksi?
5. Kertokaa millaisilla toimenpiteillä olette pyrkineet vähentämään työpäivän aikaista passiivisuutta?
 - a. Mitkä toimenpiteet ovat olleet onnistuneita?
 - b. Mitkä toimenpiteet olette kokeneet huonoiksi tai epäonnistuneiksi?
6. Millä tavoin työyhteisöissänne on suhtauduttu liikuntaluotsitoimintaan?
 - a. Millaisia muutoksia olette havainneet työyhteisönne fyysisessä aktiivisuudessa?
 - b. Millaista palautetta olette saanut työyhteisönne jäseniltä?
 - c. Mitä haasteita tai ongelmia olette kohdanneet toimiessanne liikuntaluotseina?
7. Mitä muuta haluaisitte toiminnasta sanoa?

Liite 3. Esimerkit sisällönanalyysin etenemisestä

	ALAKATEGORIA	YLÄKATEGORIA	TEEMA
<i>"Musta oli tosi hyvä, että esimies oli innostunu tästä (toiminnasta). Se näky kyllä koko työyhteisössä semmosena positii-visena juttuna ja sit heti kysyi, et mitä tää vaatii ja jos tarvii jotain välineitä niin voidaan hankkia."</i>	Sitoutuminen	Esimiehen ja johdon tuki	Liikuntaluotsitoiminnan perusta
<i>"Ja miten sen esittää ja missä kohtaa se tuodaan esiin ja tulostaa se viesti tiedoksi työyhteisölle."</i>	Tiedottaminen		
<i>"Kun ei anneta esimieheltä mitään tukea, niin vaikeaa se on. Enhän mä voi yksin päättää, että nyt meillä tehään näin."</i>	Johdon tuen puute		
<i>"Mä oon kyllä löytäny sen ajan, kun mielsin tän sillee, et työajan ja työpaikan sisälle tapahtuvaks toiminnaks... et se ajatus lähti siitä, että mitä voi näillä rajoituksilla sinne työpaikalle tuoda."</i>	Aika	Resurssit	
<i>"Kun on se sali siinä käytettävissä, niin kyllähän se innostaa. Ollaan pidetty siinä kävelysählyä ja jotain muutaki liikuntaa."</i>	Tila		
<i>"Meillä on siinä nurkassa niitä harjanvarsia, niin niitä on hyvä aina kokeilla. Ja ollaan hommattu kuminahojaki laatikkoon, aina kivempi kun on jotain erilaista. Niin, ettei aina vaan tarvi keksiä jotain."</i>	Välineet		
<i>"Mä en ole kokenut kyllä sitä (viestintää) ongelmana, kun melkein joka päivä ollaan siinä kaikki samaan aikaan ja pystyy heti ottamaan asioita esille jos on jotain uutta."</i>	Viestintä työyhteisössä	Viestintä	
<i>"Meillä ne viikkopalaverit on kuitenkin aina sitä työasioitten jakoa varten. Kun joskus haluais jutella vähän pitempään jos on sellanen... siis joka tarvii vaikka vinkkiä siihen liikuntaan ja sit ei vaan saa mahdollisuutta antaa sitä."</i>	Vuorovaikutus		

	ALAKATEGORIA	YLÄKATEGORIA	TEEMA
<i>"Se oli hyvä, et tuli sitä kättä pitempää (materiaalia). Et oli jotain konkreettista mitä viedä sinne omaan yksikköön ja vähän et mistä lähtee liikkeelle."</i>	Materiaali	Koulutus	Liikuntaluotsitoimintaa tukevat prosessit
<i>"Se oli kyllä hyvä, kun ollaan niin erilaisista paikoista niin jokainen pysty vähän just pohtii, et miten pystyy siinä omassa yksikössään sitä työtä tekemään. Et mitä se tarkoittaa omassa työssä ja mikä on ne kohdat mitä pitäis huomioida"</i>	Ideat ja ajatukset		
<i>"Kyl mun mielestä niistä (koulutuksista) oli apua, siis huomattavasti apua. Me oltiin kuitenkin yhdessä siellä ja puhuttiin niistä asioista ja ainakin mä sain siitä vähäks aikaa intoa."</i>	Liikuntaluotsien vertaistuki		
<i>"Kyl mä mietin heti, et kun meillä on ne kolme ryhmää, et ois hyvä jos jokaisesta ryhmästä sais jonkun siihen valmennusryhmään ja sit kun tarpeeksi pidin siitä ääntä niin sain ki niitä lähtemään."</i>	Toiminnan tavoitteet	Suunnitelma ja tavoitteet	
<i>"Se oli kyllä selkee, kun sitä oltiin yhdessä täytetty työporukalla. Me merkittiin siihen ne kampanjat ja muut tapahtumat, sit laitettiin se aulaan. Se oli siinä aina muistuttelemassa."</i>	Liikuntasuunnitelma		
<i>"Musta oli ainaki hyvä, että oli joku millä seurattiin tapahtuuko mitään. Kyllä se itteäkin motivoi, kun ties että tulee se uusmittaus."</i>	Liikunta-aktiivisuus kartotukset	Arviointi ja seuranta	
<i>"Kun se suunnitelma oli siinä, niin kyllä mä aina seurasin, et kuinka moni oli osallistunu ja vaikka sitten, että moniko palautti sen kampanjalapun."</i>	Tavoitteiden toteutumisen		

	ALAKATEGORIA	YLÄKATEGORIA	TEEMA
<i>"Mä oon niitten työnkehittämisiltojen alussa mitä pidetään, kun se ei oikein mitenkään näytä siellä arkipäivässä sujuvan. Se oli sitten sovittu esimiehen kanssa, et mä pidän alussa semmosen seitsämän minuuttia. Hän laittoi sitten asialistaan, et jumppaa."</i>	Taukoliikuttaja	Konkreettinen toimija	Liikuntaluotsin rooli
<i>"Sit kun on ajatus, että jotain tiettyjä passiivisia ois kiva, että sais liikkumaan ja sillai että jokainen voi liikkua sillä omalla tasolla."</i>	Passiivisten aktivoija		
<i>"Me on kyllä puhuttu, että samanlaillahan sitä puhua voi seisaaltaanki. Sitä istumista kun on ihan riittämiin."</i>	Työskentelytapojen muuttaja		
<i>"Se oli kyllä kiva, kun heti alkuun tuli se liikuntatarjottin. Niin kyl mä laitoin sen ja huomasinki, että tosi moni sit varasiki."</i>	Liikuntatarjonnasta tiedottaja	Tiedottaja/informaation jakaja	
<i>"Mä oon niitä venyttelyohjeita yrittäny laittanu kaikkiin pisteisiin, et niitä tulis sitten tehtyä... Onhan niistä joku sanonu et tosi hyvä muistuttaja."</i>	Liikuntaohjeiden jakaja		
<i>"Mä oon ajatellu, että kun on vaan läsnä ja tarvittaessa tukemassa niin sitä sitten melkein niinku itestään saaki jonkun innostumaan."</i>	Läsnöliija	Henkinen/emotionaalinen tukija	
<i>"Joskus vaan kuuntelemla vaikka niitä liikkumisen ongelmia, niin sitten tulee juttua että miksei vois kokeilla jotain muuta."</i>	Keskustelija		
<i>"Sit kun on niitä, jotka on jo vähän innostunu liikkumaan, niin innostaa eteenpäin. Et vaikka huomaaatko miten hyvä olo siit tulee."</i>	Motivaattori		

Liite 4. Tiedote esimiehille

Tiedotus liikuntaluotsitoiminnasta yksiköiden esimiehille

Työyksiköiden liikuntaluotsit ovat yksikön liikunnan vertaistukihenkilöitä, jotka toimivat työpaikkaliikunnan edustajina sekä äänitorvina omissa työyksiköissään. Liikuntaluotsina voi toimia kuka tahansa yksikön työntekijä, jolla on kiinnostusta työhyvinvoinnin ja liikunnan edistämisestä omassa yksikössään. Liikuntaluotsit muun muassa mainostavat kaupungin liikuntatarjontaa ja -palveluja ja toiminta on kiinteä osa heidän jokapäiväistä toimintaansa työyhteisön jäseninä. He kiinnittävät huomiota liikuntanäkökulmaan ja ideoivat yhdessä koko työyhteisön kanssa mahdollisuuksista liikunnallistaa työpäivää sekä vähentää työpäivän aikaista istumista. Toiminnan tarkoituksena on luoda uutta vertaistukeen perustuvaa liikuntakulttuuria työyksiköihin. Toiminta on työyksikkökohtaista ja jokainen liikuntaluotsi toimii yksikössään omalla tavallaan aktivoiden muita työntekijöitä kohti liikunnallisempaa elämäntapaa.

Liikuntaluotsin tehtäviä ovat muun muassa:

- Mainostaa ja markkinoida kaupungin liikuntatarjontaa ja -palveluja
- Kehittää keinoja työpäivän liikunnallistamiseen sekä työpäivän aikaisen passiivisuuden vähentämiseen. Workshop-toimintaa esim. kehityspäivien yhteydessä, joissa ideoidaan yhdessä työyhteisön kanssa mahdollisuuksista liikunnallistaa työpäiviä
- Taukoliikunnan materiaalin jako/ohjaus liikuntaan omassa työyksikössä
- Virkistyspäivien yhteydessä liikunnallisen toiminnan organisointi (lajikokeiluja tms.)

Liikuntaluotsit koulutetaan tehtävänsä, koulutus järjestetään kahdessa osassa 1. koulutus Orimattilassa ja 2. Vierumäellä. Lisäksi heille järjestetään kaksi virkistysiltapäivää sekä ryhmäliikuntaa. Liikuntaluotsien tukimateriaali (liikuntatarjonta, terveystuokio-ohjeet, taukoliikuntaohjeet jne.) kasataan yhteiseen materiaalipankkiin, josta ne ovat helposti saatavilla ja käytettävissä oman toiminnan tukena.

Liikuntaluotsitoimintaa on pilotoitu kahdeksassa Orimattilan kaupungin työyksikössä kauden 2013-2014 aikana, tällä hetkellä toiminnassa on mukana 22 yksikköä. Tarkoituksena on, että keväällä 2015 **jokaisesta kaupungin työyksiköstä** valitaan liikuntaluotsi ja toiminta juurrutetaan kaupungin yksiköiden pysyväksi toiminnaksi henkilöstön työhyvinvoinnin tueksi. Liikuntaluotsit tulisi valita **maaliskuun 2015 aikana**, ensimmäinen koulutus järjestetään huhtikuussa 2015.

Lisätietoja: Terveystuokio-ohjeiden hankkeen projektipäällikkö Heli Leander p. 044 7813724 tai heli.leander@orimattila.fi