

Kymenlaakson PK- yritysten henkilöstöliikunnan kartoitus ja kehitysehdotuksia

Saara Lehtoranta

Opinnäytetyö

Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma

Vierumäen yksikkö

Kevät 2015



Tekijä(t) Saara Lehtoranta	
Koulutusohjelma Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Kymenlaakson PK- yritysten henkilöstöliikunnan kartoitus ja kehitysehdotuksia	Sivu- ja liitesivumäärä 50 + 8
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli yhteistyössä Kymenlaakson Liikunta ry:n kanssa tehdä kartoitus Kymenlaakson maakunnan pienten sekä keskisuurien yritysten henkilöstöliikunnan tilanteesta. Kartoitus toimii alustuksena Kymenlaaksossa käynnistettävällä hankkeella, jossa pyritään kehittämään maakunnan pienten ja keskisuurten (PK) yritysten henkilöstöliikuntaa. Kartoituksen lisäksi opinnäytetyö sisältää kehitysehdotuksia, jotka ovat tehty peilaten Kymenlaakson uuteen terveystoimintastrategiaan sekä saatuihin tutkimustuloksiin.</p> <p>Kysely lähetettiin lokakuussa 2014 sähköisesti Webropol- ohjelman avulla 107:lle Kymenlaaksolaiselle PK- yritykselle. Kyselyyn vastasi 20 yritystä, jonka vuoksi tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 19%. Kyselyllä selvitettiin PK- yritysten mielipiteitä ja kehittämishaluja henkilöstöliikuntaa kohtaan. Tutkimuksella pyrittiin selvittämään tämän hetkistä henkilöstöliikunnan tilannetta, sen tarjontaa ja osallistujamääriä sekä kehittämiskohtia. Tutkimus kartoitti myös työterveyshuollon tilannetta yrityksissä. Työterveyshuollosta haluttiin tietää miten se huomioidaan yrityksissä.</p> <p>Työssä tutkimustulokset ovat esitelty kolmessa eri osa-alueessa kysymysten jaottelun perusteella. Osa- alueet ovat henkilöstöliikunnan tarjonta, henkilöstöliikunnan merkitys ja kehittäminen sekä työterveyshuolto. Nämä samat osa-alueet näkyvät kyselylomakkeessa ja pyrkivät vastauksillaan vastaamaan määriteltyihin tutkimusongelmiin. Tulokset ovat selitetty sekä sanallisesti että havainnollistettu kuvioiden ja taulukon avulla.</p> <p>Tutkimus antaa viitteitä siitä, että Kymenlaaksolaisissa yrityksissä ollaan kiinnostuneita henkilöstöliikunnan kehittämisestä, mutta sen merkitystä ei osata tiedostaa. Tuloksista käy kuitenkin ilmi, että henkilöstöliikunta on yrityksissä huomioitu jo ennestään melko hyvin. Eroavaisuuksia henkilöstöliikunnantilanteessa voidaan havaita myös erikokoisten yritysten välillä. Yritykset ovat itse tietoisia myös kehittämismahdollisuuksista, mutta silti hieman epäroivia osallistumaan KymLi:n henkilöstöliikunnankehityshankkeeseen.</p> <p>Tämän työn tuloksena syntyi kartoitus, jota Kymenlaakson Liikunta ry voi hyödyntää alustuksena hankkeelleen. Kartoitus auttaa näkemään missä ja mitä kehittävää yrityksissä kaivataan. Tutkimuksen pätevyyttä heikentää hieman pieneksi jäänyt vastausprosentti, joka jättää joitakin asioita vielä arvailujen varaan. Nyt tutkimustulokset ovat kuitenkin jo suuntaa – antavia.</p> <p>Kartoitusta olisi vielä mahdollisuutta laajentaa lisätutkimuksena, joka toteutettaisiin kenttätutkimuksena ja hyödynnettäisiin haastatteluja tutkimustapana. Haastattelut voisivat tuoda entistä konkreettisempaa tietoa, ja pätevöidä jo saatuja tutkimustuloksia.</p>	
Asiasanat henkilöstöliikunta, työhyvinvointi, terveystoiminta, työterveyshuolto, Kymenlaakso	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Työhyvinvointi	3
2.1	Työkyky	4
2.2	Työhyvinvoinnin portaat	7
2.3	Työkykyä ylläpitävä toiminta ja liikunta	8
3	Terveysliikunta.....	9
3.1	Terveysliikuntasuosituksset.....	10
3.2	UKK- Liikuntapiirakan suositukset	11
4	Henkilöstöliikunta	13
4.1	Henkilöstöliikunnan ensiaskeleet	14
4.2	Henkilöstöliikunnan tukeminen ja vaikutukset työpaikalla	14
4.3	Henkilöstöliikunnan muodot	16
5	Työterveyslaitoksen käytännöt	18
5.1	Työterveyshuolto.....	19
5.2	Työterveyshuolto ja liikunta	20
6	Kymenlaakso.....	22
6.1	Kymenlaakson elinkeinoelämä.....	23
6.2	Kymenlaakson Liikunta ry	23
7	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat	25
8	Tutkimusmenetelmät.....	26
8.1	Kohderyhmä.....	26
8.2	Kyselylomakkeen sisältö	27
8.3	Kyselyn järjestäminen.....	27
8.4	Tilastolliset menetelmät	27
9	Tulokset	28
9.1	Henkilöstöliikunnan tarjonta	28
9.2	Henkilöstöliikunnan merkitys ja kehittäminen.....	29
9.3	Työterveyshuollon tasot	31
10	Henkilöstöliikunnan kehittämissuhteita	32
10.1	Liikunnan merkitys	36
10.2	Kouluttaminen ja vertaisohjaaminen	33
10.3	Arkiliikunnan kehittäminen työpaikoilla	34
10.4	Työmatkaliikunnan tukeminen	34
10.5	Mikä vaihtoehdoksi liikuntaseteleille?.....	35
10.6	Hankkeet, kilpailut ja yhteistyö	35
11	Pohdinta	37

12.1 Henkilöstöliikunnan merkitys ja tulevaisuus	38
12.2 Tutkimuksen onnistuminen ja luotettavuus.....	39
12.4 Jatkotutkimus ehdotukset	43
12.5 Tutkimuksen merkitys	47
Lähteet.....	50
Liitteet.....	55

1 Johdanto

Liikunta on välttämätöntä ihmiskehon normaalille kehittymiselle ja toimintakyvylle. Se myös edistää terveyttä kaikkina ikäkausina. (Haasteena huomisen hyvinvointi 2000, 91-92.) Muuttuneet liikuntatottumukset ovat nykypäivänä paljon puhuttava aihe, josta voidaan puhua jo yhteiskunnallisena ongelmana. Liikkumattomuus on yleinen ongelma kansanterveydelle ja verrattavissa muihin maailmanlaajuisiin ongelmiin, kuten tupakointiin sekä yli-painoon. Liikunta ja siitä passivoituminen vaikuttavat negatiivisesti jokapäiväiseen elämäämme.

Vaikka nykypäivänä fyysisen työnteon määrä on vähentynyt, niin edelleen neljännes miehistä sekä naisista tekevät ruumiillisesti rasittavaa työtä. Myös istumatyön tekeminen on jatkuvassa nosteessa ja fyysinen aktiivisuus näin vähenee siltä osin jatkuvasti. Työn todetaan nykyään kuormittavan negatiivisesti sekä fyysistä että henkistä hyvinvointia. (Fogenholtm ym.2007 44-67.) Liikunnan puolestaan nähdään vaikuttavan ihmisen terveyteen niin fyysisellä, psyykkisellä kuin sosiaalisella puolella. Terveysvaikutukset riippuvat kuitenkin liikunta-aktiivisuudesta. Liikunnan on todettu vaikuttavan positiivisesti useimpiin suomalaisten yleisimpiin terveysongelmiin sekä niiden ehkäisyyn, hoitoon ja kuntoutukseen. (Vuori 2006, 37-44.) Liikunnalla voidaan todeta olevan samoja vaikutuksia niin henkilöstön hyvinvointiin työpaikoilla kuin negatiivistenkin kuormittajien kumulointiin.

Kuntoliikuntaliiton tekemän barometrin mukaan 83% yrityksistä tukevat henkilöstöliikuntaa (Kuntoliikuntaliitto 2012, 6). Riittävän liikunnan ja sitä kautta hyvän fyysisen kunnon voidaan katsoa vähentävän työstä koettua kuormitusta ja nostavan vireystilaa. Liikunnan nähdään vaikuttavan välillisesti sekä välittömästi työssä jaksamiseen ja henkilöstön hyvinvointiin. Sen katsotaan vaikuttavan myös tuottavuuteen ja vähentävän merkittävästi terveydenhuoltoon meneviä kuluja. (Smolander 1995, 58.) Liikunnasta passivoituneiden liikkeelle saaminen on koko työyhteisön yhteinen ongelma. Työnantajat yrittävät usein motiivoida rahallisesti, mutta tämä ei välttämättä ole riittävä tai oikea motivointikeino täysin liikkumattomille henkilöille.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä kartoitus Kymenlaaksolaisten pienten ja keskisuurten (PK) yritysten henkilöstöliikunnan tilanteesta. Lisäksi pyritään keräämään mielipiteitä henkilöstöliikunnasta. Kyselyn pohjalta on kartoitettu mielipiteitä ja kehittämishaluja henkilöstöliikuntaa kohtaan. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Kymenlaakson Liikunta ry:n kanssa ja toimii alustuksena vuonna 2016 käynnistettävään hankkeeseen. Hankkeen tavoitteena on lisätä Kymenlaakson maakunnassa toimivien PK- yritysten henkilöstöliikuntaa. Työhön on lisäksi liitetty kehityssuunnitelma, joka on tehty peilaten Ky-

menlaaksossa vuonna 2014 tehtyyn uuteen terveysliikuntastrategiaan. Kehityssuunnitelma pyrkii löytämään konkreettisia toteuttamistapoja jo tehdyille suunnitelmille.

2 Työhyvinvointi

Onnellisuus ja hyvinvointi nähdään olevan kaksi hyvin lähellä toisiaan olevaa käsitettä. Jokainen ihminen määrittelee itse oman onnellisuutensa ja hyvinvointinsa. Persoonallisuus, arvot, tavoitteellisuus ja tarpeet ovat hyvinvoinnin osatekijöitä. Onnellisuus puolestaan syntyy yksilön ja yhteisön havittelemista yhteisistä eduista. Hyvinvointia sekä onnellisuutta on yhdistetty myös pidempään elinikään, vahvempaan vastustuskykyyn, korkeampiin tuloihin, onnellisempaan avioliittoon ja parempiin sosiaalisiin suhteisiin. Onnellisuuden katsotaan vaikuttavan myös muun muassa työnsaantiin, sillä tutkimusten mukaan onnelliset ihmiset työllistyvät ja menestyvät paremmin työelämässä. Työllisyys on edellytys hyvinvoinnille kun puolestaan työttömyydestä voi seurata syrjäytymistä, ongelmia terveyden kanssa ja konflikteja. (Rauramo 2012, 10-12.)

Työhyvinvointi on käsitteenä monelle hyvin yksiselitteinen, vaikka sen katsotaan koostuvan monesta eri osatekijästä. Vielä nykypäivänäkin jotkut käsittävät työhyvinvoinnin vain esimerkiksi fyysisenä hyvinvointina, johon sisältyy muun muassa taukojumppaa. (Virolainen 2012,11.) Työhyvinvointi ja maailman terveysjärjestön WHO:n määritelmä terveydestä kulkevat lähes käsi kädessä. WHO on määrittänyt terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi. Määritelmän kolme osa-aluetta ovat hyvin sidoksissa toisiinsa ja jonkun tekijän puutteellisuus vaikuttaa välittömästi ja merkittävästi toisiin osa-alueisiin. Kaikki kolme osa-aluetta koostuvat vielä pienemmistä tekijöistä. Fyysinen työhyvinvointi kattaa työolosuhteet, kuormituksen ja ergonomian. Myös ympäristötekijät vaikuttavat fyysisiin työolosuhteisiin. Yleinen stressi, työstä syntyvät paineet ja työpaikalla vallitseva ilmapiiri muodostavat psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alueen. (Virolainen 2012, 12-18.) Robertson ja Cooper (2011, 3) ovat puolestaan määrittäneet, että hyvät suhteet kanssatyöntekijöihin, antoisa työ ja mahdollisuus edetä työssä ovat avaintekijöitä, jotka määrittävät ihmisen psyykkistä hyvinvointia työssä. Sosiaalinen työhyvinvointi koostuu sosiaalisesta kanssakäymisestä työpaikan sisällä. Mahdollisuus luoda toimivia sosiaalisia suhteita ja tuntea työkaverit helposti lähestyttäviksi ovat sosiaalisen työnhyvinvoinnin päämääriä.(Virolainen 2012,24.)

Etera:n mukaan viihtymisen ja pitkän työuran takaa hyvinvoiva työpaikka. Työterveyslaitos (2014e) on määritellyt työhyvinvoinnin niin, että työn tulisi olla mielekästä, turvallista ja terveellistä. Sen katsotaan vaikuttavan yleisesti työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin laajentuessa sitoutuminen työhön sekä työstä syntyvä tuottavuus lisääntyvät. Lisäksi motivoiva sekä hyvä johtaminen ja työntekijöiden ammattitaito lisäävät hyvinvointia työpaikalla. Työhyvinvointiin vaikuttavat ja sitä edistävät niin työntekijät, että työnantajat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.) Myös laki määrittää veloitteita työnantajalle työhyvinvoinnin saralla.

Hyvinvoinnin kehittäminen työpaikalla on siis pääosin työnantajan velvollisuus, mutta se tulee myös nähdä mahdollisuutena koko organisaatiolle ja jokaiselle työntekijälle. (Rauramo 2012, 17-18.) Työntekijän omalla vastuulla katsotaan olevan omat elintavat, asenteet ja työtavat, joihin onkin alettu nykyään kiinnittää enemmän huomioita (Virolainen 2012, 9).

Työpaikan merkittävämpänä voimavarana hyvinvoiva henkilöstö vaikuttaa yrityksessä niin sen kilpailukykyyn kuin maineeseen, että taloudelliseen tuottavuuteenkin (Työterveyslaitos 2014e). Toisiinsa kiinnittyneet tulos ja työympäristön hyvinvointi nähdään yhdessä tuottavan moninkertaisesti enemmän. Lisäksi hyvinvoivassa työyhteisössä sairauspoissaoloista syntyvät kulut pienevät, joka vaikuttaa luonnollisesti myös koko tuottavuuteen. (Rauramo 2012, 19.)

Etera:n asiantuntijat näkevät työnhyvinvoinnin muodostuvan neljästä vuorovaikuttavasta näkökulmasta. Osaaminen, jonka osatekijöitä ovat ammattitaito, osaaminen ja työturvallisuus. Osaava sekä ammattitaitoinen henkilöstö hallitsee työnsä ja on yrityksen tärkein eteenpäin viejä sekä menestyksen salaisuus. Ammattitaidon riittävydestä on yleensä vastuussa yritys, jonka on järjestettävä esimerkiksi täydennys- ja jatkokoulutusta. Osaamiseen katsotaan myös kuuluvan riittävä perehdytys, kehityskeskustelut ja työturvallisuudesta huolehtiminen. Toisena näkökulmana on rakenne, joka sisältää tavoitteet, toimintatavat ja yrityksen johtamisen. Sen katsotaan muodostuvan vastuusta ja velvollisuuksista, tiedonkulusta, pelisäännöstä ja ohjeista sekä esimiestyöstä. Rakenteen kunnossapito on koko yrityksen vastuulla. Työyhteisö ja sen sisällä olevat ihmiset muodostavat kolmannen näkökulman työhyvinvoinnin muodostumisesta. Ilmapiiri ja viihtyvyys sekä ihmisten väliset suhteet ovat osatekijöitä, jotka muodostavat työyhteisöä työpaikalla. Pääosin se koostuu ihmisten osallistumisesta ja yhteistyöstä, joten toimivan työyhteisön kehittämisen päävastuu on yksilöillä. Viimeinen näkökulma käsittää ihmiset yksilöinä, jolloin nähdään jokaisen olevan vastuutta itsestään sekä työkyvystään. Yrityksellä on kuitenkin mahdollisuus tukea kaikkien työntekijöidensä yleistä hyvinvointia. Työterveyshuolto, terveelliset elämäntavat, lepo, harrastukset, vapaa-aika ja stressinhallinta ovat muun muassa tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön hyvinvointiin ja joihin työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa. (Etera.)

2.1 Työkyky

Työelämässä pärjäämisen edellytykseksi on määritelty riittävä työkyky. Käsitteenä se on ajansaatossa muuttunut ja siitä on syntynyt hyvin kokonaisvaltainen kuva. (Ilmarinen 1995, 40.) Käsitteen katsotaan olevan muuttunut yhteiskunnallisen kehityksen myötä. Lääketiede näkee, että työkyky on ominaisuus, joka liittyy terveyteen ja on työstä riippumaton. Lisäksi se on sairauksien hoitoa ja diagnosointia. Ihminen, joka on terve, on myös

työkykyinen. Sairaus puolestaan heikentää työkykyä. (Taimela 2011,172.) Aikaisemmin suosittiin tätä puhtaasti lääketieteellisestä ajattelua, mutta nykyään suositaan enemmän työn vaatimusten ja yksilön voimavarat kattavaa tasapainomallia. Muutoksella halutaan ajaa tavoitetta pidemmistä työurista ja työkyvyn heikkenemisen aikaisemmasta havainnoista. (Gould ym. 2006, 18.)

Työkyvyn kokonaisuutta voidaan nykyään kuitenkin tarkastella kolmella eri tasolla: yhteiskunnan, työorganisaation ja yksilön tasolla (Gould ym. 2006, 18). Työkyky koostuu ihmisen psyykkisestä ja fyysisestä toimintakyvystä sekä näiden yhteensopivuudesta että tasapainosta työn kanssa (Työeläkeala, Helsinki). Hyvä työkyky mahdollistaa selviytymisen niin työn henkisestä ja sosiaalisesta kuin ruumiillisestakin rasituksesta (Louhevaara 1995,16). Kuviossa 1 nähdään työkyky kuvainnollisesti esitettyä talona. Se koostuu neljästä kerroksesta, joista ylemmät käsittävät itse työtä, alemmat keskittyvän ihmisen omaan hyvinvointiin ja myös perhe sekä lähiyhteisö nähdään vaikuttavina tekijöinä. (Ilmarinen 1995, 40.)



Kuvio 1. Ilmarinen 1995, 21. Työkyky.

Alimmaisesta kerroksesta muodostavat terveys sekä toimintakyky. Ne voidaan siitä edelleen jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn, mitkä yhdessä muodostavat työkyvyn perustan. (Ilmarinen 1995, 40.) Fyysisen työkyvyn muodostavat hengitys - ja ve-

renkiertoelimistö, tuki- ja liikuntaelinten toimintakyky ja keuhonhallinta. Psyykinen työkyky puolestaan koostuu uusien asioiden oppimiskyvystä, mielialasta, voimavaroista ja keskittymiskyvystä. Itsensä ilmaiseminen, esiintyminen julkisesti, muiden mielipiteiden ymmärtäminen ja ihmissuhdetaidot ovat osatekijöitä, joista muodostuu sosiaalinen työkyky. (Louhevaara 1995, 16.) Toiseksi alimmalle tasolle on sijoitettu ammatillinen osaaminen. Sille on pohjaksi määritelty ammatilliset taidot sekä tiedot ja peruskoulutus. Tällä tasolla painotetaan elinikäistä oppimista, ja sen merkitys onkin kasvanut viime vuosina uusien työkykyvaatimusten ja osaamisalueiden syntyneiden vuoksi. (Ilmarinen 1995, 40.)

Kolmas kerros muodostuu arvoista, asenteista ja motivaatiosta. Motivoitunut asenne työntekoon ja työnkokeminen mielekkäänä sekä riittävän haasteellisena vaikuttavat positiivisesti työkykyyn. (Työterveyslaitos 2014c.) Oman osaamisen hukkaaminen ja työn pakollisuus osana elämää laskevat työkykyä. Myös ikä ja lähestyvä eläkeikä on katsottu haasteeksi työkyvylle, niiden tuoman kyynisen asenteen vuoksi. (Ilmarinen 1995, 41.)

Neljäs kerros on talon haastavin ja suurin kerros, sillä se kattaa työn ja sen kaikki ulottuvuudet (Gould ym. 2006, 24). Kerros kattaa niin fyysiset, psyykkiset sekä sosiaaliset työolot, kaikki työn vaatimukset, organisoinnin ja koko työyhteisön (Ilmarinen 1995, 41). Alempien kerrosten yksilön voimavarat täytyvät olla tasapainossa tämän kerroksen kanssa, että työkyky säilyy hyvänä. Esimiehet ja johtajat ovat tässä kerroksessa tärkeässä roolissa. Heillä on rooli, jolla he vaikuttavat tasapainoon organisoimalla sekä kehittämällä tätä kerrosta. Kehittämisen tavoite on kehittää kerroksesta ihmisen vaatimusten mukainen. (Gould ym. 2006, 24.) Esimiehet huolehtivat, että työnteko on mahdollista tehdä turvallisesti ja tuloksellisesti (Ilmarinen 1995, 42).

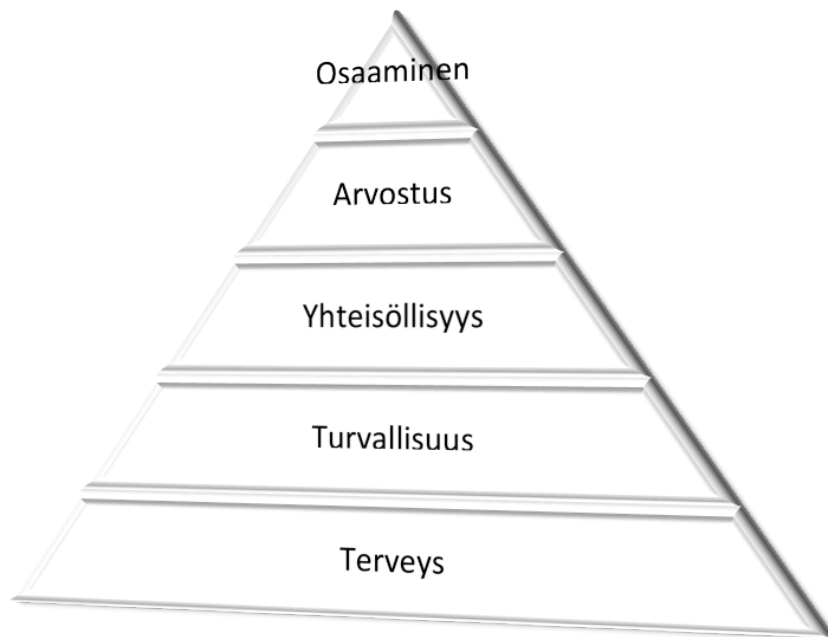
Ihmisen voimavarat ja työn välinen tasapaino sekä yhteensopivuus muodostavat koko työkyvyn. Varsinkin alimmissa kerroksissa tapahtuu iän myötä suuriakin muutoksia. (Työterveyslaitos 2014c.) Mutta myös työelämä kehittyy jatkuvasti niin globaalitalouden kuin uuden teknologiankin myötä (Gould ym. 2006, 24). Kaikkia työkykytalon kerroksia tulee kehittää koko työelämän ajan, ja tavoitteena on kaikkien neljän kerroksen yhteensovittamisen turvaaminen, kun ihminen ja työ muuttuvat (Työterveyslaitos 2014c).

Tukiorganisaatioiden saumaton yhteistyö (esim. Työterveyshuolto), tykytoiminta, ja muu työkykyä tukeva toiminta tuottavat onnistuneimman tuloksen työkyvystä (Työterveyslaitos 2014c). Työterveyshuolto ja työsuojelun aktiivinen tuki ovat edellytyksiä hyvälle työkyvylle, sillä työkyky on moninainen kokonaisuus ja ihmisen omat hallitsemismahdollisuudet ovat rajalliset (Gould ym. 2006, 24).

2.2 Työhyvinvoinnin portaat

Abraham Maslow on humanistisen suuntauksen tärkein suunnannäyttävä, joka on määrittellyt ihmisen tarpeet viiteen osatekijään. Nämä osatekijät ovat: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, yhteenkuuluvuuden tarpeet, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Osatekijät täydentävät toisiaan ja toimivan portaikkomaisena kokonaisuutena, jolloin seuraavalle tasolle pääsee edellisen tason täytyttyä. Loppujen lopuksi, kun kaikki neljä alinta tasoa on tyydytetty päästään viimeiselle tasolle eli itsensä toteuttamiseen. (Rauramo 2012, 12- 13.)

Edellä mainittuja Maslowin ihmisen perustarpeita seuraten on myös kehitetty työhyvinvoinnin portaat. Se jakautuu myös viiteen toisiansa täydentävään osa-alueeseen. Maslowin tarvehierarkiaa symboloiden fysiologiset tarpeet ovat kuvattu seuraavasti: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen (Kuvio 2). Työhyvinvoinnin portaiden tarkoituksena on luoda malli, joka vertailee ja hyödyntää jo olemassa olevia malleja sekä pyrkii vaikuttamaan pitkäaikaisiin muutoksiin. Mallia voi soveltaa niin yksittäiseen työntekijään kuin koko organisaatioonkin. (Rauramo 2012, 12- 14.)



Kuvio 2. Rauramo 2012, Työhyvinvoinnin portaat.

2.3 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla eli tyky- toiminnalla halutaan, että työntekijät yhdessä työnantajan ja yhteistyöorganisaatioiden kanssa pyrkivät auttamaan sekä edistämään työ- ja toimintakykyä koko työuran ajan (Työterveyslaitos 2014d). Erilaisilla toimenpiteillä on mahdollista vaikuttaa niin terveyden, työkyvyn, ammattitaidon kuin hyvinvoinninkin osalualueisiin. Vaikuttaminen voi kohdistua yksittäiseen työntekijään, koko työyhteisöön, työhön tai työoloihin. Tällaisen toiminnan katsotaan ennaltaehkäisevän työkyvyttömyyttä ja sairauksien syntymistä. (Louhevaara 1995, 16- 17.) Työkykyä ylläpitävän toiminnan vaikutuksia voidaan nähdä työssä jaksamisessa ja työkyvyn säilyttämisessä, kun toiminta on toteutettu ammattitaitoisesti. Oikein tehtynä ja monipuolisesti toteutettuna työkykyä ylläpitävällä toiminnalla voidaan vakauttaa työn tekemisen laatu ja tuloksellisuus. (Työterveyslaitos 2014d.)

Työkykyä ylläpitävää toimintaa voidaan harjoittaa kolmella eri tasolla. Ensimmäisenä taso on ennaltaehkäisevä taso, jolloin pyritään vaikuttamaan kokonaisvaltaisesti koko henkilöstön terveyteen ja toimintakykyyn. Toinen taso on suunnattu niille henkilöille, jotka ovat työkyvyn alenemisen uhan alla. Heille pyritään löytämään edellytysten mukainen työ ja työn vaatimukset. Kolmanteen ryhmään kuuluvat ne, joiden työkyky on jo alentunut. Tällaisissa tapauksissa keskitytään hoitoon, kuntoutukseen, koulutukseen sekä mahdolliseen uudelleen sijoittamiseen. (Matikainen 1998.)

Liikunnallista työntekijää pidetään aktiivisena ja vireänä, jolloin hänellä on voimia itsensä kehittämiseksi ja oman työnsä tekemiseksi (Louhevaara 1995, 18). Terveyttä sekä toimintakykyä pidetään työkyvyn perustana ja tämän perusteella voidaan tarkastella myös liikunnan merkitystä työkyvylle. Ihmisen kehon toimintakyky on riippuvainen säännöllisestä liikunnasta, sen kestosta ja intensiteetistä. Näin ollen myös työkyky, joka on sidoksissa toimintakykyyn, on riippuvainen liikunnasta. Liikunnan vaikutukset eivät kohdistu pelkästään fyysiseen toimintakykyyn ja terveyteen, vaan myös sosiaaliseen ja psyykkiseen toimintakykyyn, joiden merkitys kasvaa ikääntymisen myötä. On myös tutkittu, että liikunta vaikuttaa positiivisesti uneen, joka on välttämätöntä terveyden ja työkyvyn säilyttämisen kannalta sekä edistää työstä palautumista. Liikunta ei kuitenkaan pysty suoraan vaikuttamaan työkykyyn, sillä nykyään työkyky on monien eritekkijöiden vuorovaikutuksen summa eikä yhden osatekkijän väliin tulemisella voida kohentaa koko työkykyä. Liikunta on kuitenkin tärkeä ja välillinen osatekkijä työkyvyn kokonaisuudessa. (Heikkinen & Ilmarinen 2001.)

3 Terveysliikunta

Terveysliikunta on melko uusi käsite, mutta nykyisin se on hyväksytty toimintamuoto ja sen katsotaan olevan myös osa kansanterveyden edistämistä (Holmberg & Kiiskinen 2014, 9). Tällaiselle liikunnalle tavallisimpia tunnuspiirteitä ovat säännöllisyys, kohtuullinen kuormittuvuus ja jatkuvuus (Terveysliikunta). Terveysliikunnan osa-alueiksi ovat muodostuneet arkiliikunta, työpaikalla tapahtuva fyysinen aktiivisuus, vapaa-ajan harrastaminen sekä hyöty- että virkistysliikunta. Myös kuntoliikuntaa pidetään yhtenä osana terveystoimintaa. Kuntoliikunta on eniten terveyshyötyjä lisäävä liikuntamuoto, mutta sisältää myös enemmän vaaroja ja riskejä. (Holmberg & Kiiskinen 2014, 9.)

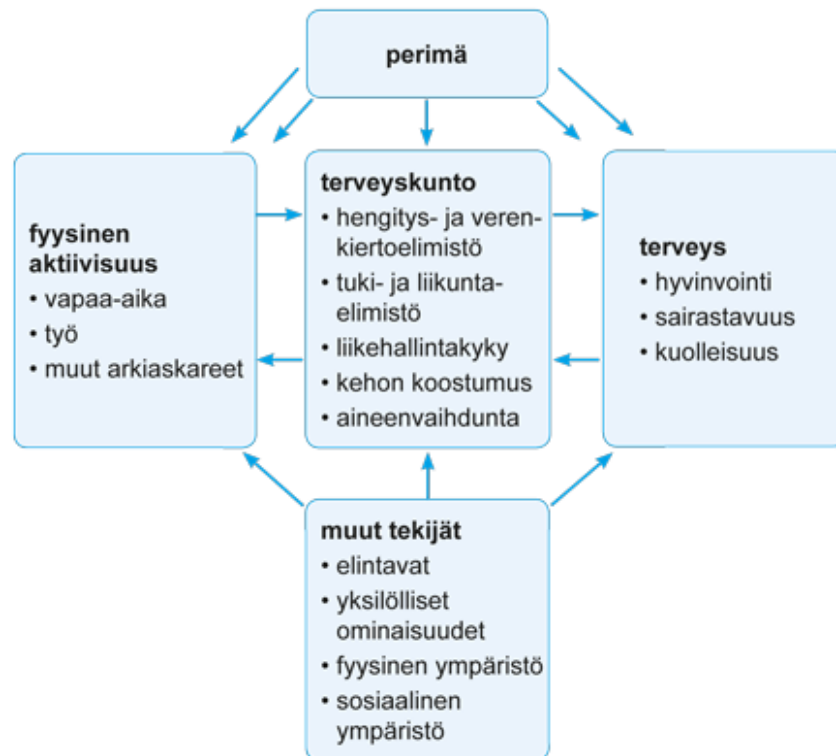
Terveysliikunnan tavoitteena pidetään hyvän terveystilan saavuttamista. Terveystoiminta on määritelty nykyiseen muotoonsa Kanadassa, jossa tulokseksi syntyi Toronto- malli (Kuvio 2). Mallin mukaan terveystoiminta muodostuu kunnan ja terveyden sekä fyysisen aktiivisuuden molemmansuuntaisista yhteyksistä. Lisäksi näihin vaikuttavat niin perimä, elintavat kuin yksilö- ja ympäristötekijätkin. (Oja 2011, 92- 93.) Ihmisen toimintakykyä, joka perustuu terveyteen ja toimintakykyyn kutsutaan siis terveystoimintaksi. On hyvä muistaa kuitenkin, että sillä ei ole yhteyttä urheilussa puhuttavaan suorituskykyyn vaan se on kykyä selviytyä arkipäiväisistä toiminnoista. (Terveystoiminta). Terveystoimintaan katsotaan kuuluvan sellaiset fyysiset tekijät sekä ulottuvuudet, joilla on yhteys fyysiseen toimintakykyyn ja terveyteen (Sunni & Vasankari 2011, 32- 34).

Terveystoiminta voidaan jakaa käsitteenä edelleen neljään osatekijään terveystoimintavaihtelujen perusteella. Aerobinen kunto yhdistetään energia-aineenvaihduntaan ja sen toimivuuteen. Tuki- ja liikuntaelinten kunto luonnollisesti on yhteydessä lihaksistoon, ja sen tukikudoksiin sekä näihin liittyviin sairauksiin. Lihaks- ja hermolihasjärjestelmästä, koordinaatiosta ja niiden tehokkaasta yhteistyöstä huolehtii motorinen kunto. Viimeinen ulottuvuus on antropometria, joka yhdistetään vahvasti lihavuuteen ja muihin ihmiskehon ilmenemismuotoihin. Näitä edellä mainittuja neljää terveystoiminnan ulottuvuutta voidaan jakaa edelleen vielä pienempiin osatekijöihin. Tällaisia ovat muun muassa aerobiseen kuntoon liittyvä sydän- ja verenkiertoelimistön toimintakyky sekä tuki- ja liikuntaelimestön kestävyys, liikkuvuus ja lihasvoima. (Oja 2011, 93 -95.)

Liikunnan katsotaan vaikuttavan positiivisesti niin terveystoimintaan kuin itse terveyteenkin. Arkipäiväisistä toiminnoista selviäminen, liiallista väsymystä tuntematta, onnistuu riittävän terveystoiminnan ansiosta. (UKK- instituutti.) Tieto terveystoiminnasta on edelleen elävää ja osa tiedoista saattaa heiketä ja toiset vahvistua. Näiden syiden valossa terveystoiminnan

tiedot ovat vielä lapsen kengissä ja kehittyvät jatkuvasti uusien tutkimustulosten myötä.
(Oja 2011,95.)

Liikunta-kunto-terveys



Liikunta-kunto-terveysviitekehys
(Bouchard and Shephard 1994).

Kuvio 3. UKK- Instituutti, Liikunta-kunto-terveys viitekehys 2012.

3.1 Terveysliikuntasuosituksset

Ihmisten fyysistä aktiivisuutta on tutkittu monien eri tahojen kautta. Niin Maailman terveysjärjestö WHO ja USA:n terveysministeriö ovat julkaisseet fyysisen aktiivisuuden suositukset. Näitä kyseisiä suosituksia käytetään terveysliikunnan ja terveyttä edistävän liikunnan suosituksina. (Husu ym. 2011.) Suomessa UKK- instituutti on kehittänyt liikuntapiirakan (kuvio 1) ensimmäisen kerran vuonna 2004, joka uusittiin vuonna 2009. Siihen on tiivistetty terveysliikunnan suositukset 18- 64 vuotiaille aikuisille. Liikuntapiirakka koostuu kahdesta eri osa-alueesta, jotka ovat: Kestävyyskunto ja lihaskunto sekä liikkeenhallinta. (UKK- instituutti 2011.) Suomen hallitus kaudella 2007- 2011 antoi terveysliikunnan periaatepäätöksen, jonka pääkohteina on kasvattaa sellaisten ihmisten määrää, jotka liikkuvat terveytensä kannalta tarpeeksi sekä vähentää liikunnasta syrjäytyneiden määrää että yleistää liikuntatottumuksia (Husu ym. 2011).

Työikäisten arjessa ja työelämässä tapahtuva fyysinen aktiivisuus on selvästi vähentynyt, mutta vapaa-ajalla harrastaminen on ollut viime vuosikymmenet nousussa. Silti nykyään vain noin kymmenesosa 15 -64- vuotiaista täyttävät terveystieteiden suositukset. Työikäiset täyttävät suositukset kestävyysliikunnan saralla, mutta kuitenkin viidesosa työikäisistä ovat liikkumattomia ja he asettavat erityistä haastetta. Tehdyn tutkimuksen mukaan 19 % miehistä ja 13 % naisista eivät liiku viikoittain säännöllisesti. Pahimmassa tilanteessa ollaan suurten ikäryhmien kanssa, jossa liikkumattomien määrä on yli 30 % ja koko työikäisistä melkein puolet (46 %) liikkuu liian vähän terveyden kannalta. Vielä heikommassa asemassa ovat kuitenkin eläkeikää lähestyvät ja eläkeiässä olevat ihmiset. (Husu ym. 2011, 34- 36.)

Nähdään, että liikkumattomuuden, istumisen ja fyysinen passiivisuuden vuoksi terveystieteiden suositukset jäävät täyttymättä. On tutkittu, että 25- 64- vuotiaat istuvat jopa yli seitsemän tuntia päivässä, ja tämän katsotaan haittaavan jo kohtuullisen liikunnan terveyshyötyjä. Näillä henkilöillä on suurentunut vaara sairastua perinteisiin kansansairauksiin huonontuneen kunnon, ylipainon ja aineenvaihdunnan ongelmien vuoksi. Istuminen on nostettukin jo itsenäiseksi kuolleisuuden riskitekijäksi, varsinkin silloin kun istuminen ylittyy kuudella tunnilla päivää kohden. (Husu ym. 2011, 8- 37)

3.2 UKK- Liikuntapiirakan suositukset

Kestävyyskunnan parantamiseksi liikuntapiirakassa on huomioitu niin aloittelijat ja terveystieteiden liikkuajat sekä jo liikkumaan tottuneet. Ensimmäisenä mainituille yleisesti riittää reipas vähintään 2 h 30 min viikossa liikkuminen. (Fogelholm & Oja 2011, 75.) Tällaista liikuntaa on muun muassa hyötyliikunta kuten kävelyt työ- ja asiointimatkoilla, piha- ja kotityöt sekä yleiset sauvakävely- ja kävelylenkit (UKK-instituutti 2011). Jo tottuneet liikkuajat tarvitsevat kestävyyskunnan parantamiseksi hieman rasittavampaa liikuntaa. Kuitenkin räsitystason noustessa suorituksen kesto laskee. Eli raskaampaa kestävyysliikuntaa tulisi harrastaa vähintään 1h 15 minuuttia viikossa. (Fogelholm & Oja 2011, 73.) Raskaampaan kestävyysliikuntaan voidaan luokitella esimerkiksi juoksu, hiihto, ylämäki- sekä porraskävely. Myös erilaiset nopeitempiset pallo- ja mailapelit ovat hyvin kestävyyskuntoa parantavia lajeja. Kestävyysliikunnan katsotaan kehittävän hengitys- ja verenkiertoelimiä ja edistävän verisuonten, sydämen sekä keuhkojen terveyttä. Lisäksi kestävyysliikunta auttaa painonhallinnassa. (UKK-instituutti 2011.)

Liikuntapiirakan suosituksen mukaan lihasvoiman ja liikkeenhallinnan kehittämiseksi suositellaan vähintään kaksi kertaa viikossa näitä ominaisuuksia kohentavaa liikuntaa (UKK-instituutti, 2011). Lihaskuntaa ja liikkeenhallintaa hyvin harjoittavia liikuntamuotoja ovat

esimerkiksi: kuntosaliharjoittelu, kuntopiirit, jumpat, pallopelit, luistelu, venyttely, tanssi ja erilaiset tasapainoharjoittelut (Fogelholm & Oja 2011, 75). Näistä edellä mainituista esimerkiksi luistelu sekä pallopelit kehittävät tasapainokykyä sekä liikkeenhallintaan. Venyttelyn säännöllisyys pitää liikkuvuutta yllä. (UKK- instituutti 2011.)



Kuvio 4. Liikuntapiirakka (UKK- instituutti 2009).

4 Henkilöstöliikunta

Jo vuonna 1976 liikuntalakikomitea on määritellyt henkilöstöliikunnan kuntoliikunta- ja urheilutoiminnaksi. Tämän tyyppistä liikuntaa tarjotaan tai ohjataan työyhteisöjen henkilöstölle työaikana sekä sen ulkopuolella. Henkilöstöliikunnalle on asetettu yhteisiä tavoitteita, jotka pyrkivät niin kohentamaan, parantamaan kuin ylläpitämään työpaikan eri osatekijöitä. Yleisesti henkilöstöliikunta painottuu kunto- ja terveysliikuntaan, mutta myös erilaisia kilpailutilanteita voi esiintyä esimerkiksi puulaakiurheilun merkeissä. Henkilöstöliikunnasta kuullaan puhuttavan myös työpaikkaliikuntana, jotka ovat sanoina toisilleen synonyymejä. (Svärd 1999, 8-9.)

Liikuntaohjelma tulisi aina ennen sen toteuttamista suunnitella tarkoin ja tämän jälkeen hyväksyttävä. Suunnittelun ja toteutuksen tulisi tapahtua yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa. Näillä kolmella eri taholla on erilaisia tavoitteita henkilöstöliikunnan suhteen, ja tämän vuoksi yhteinen suunnittelu on kaikkien eduksi. Suunnittelussa on huomioitava muun muassa voimavarat ja tarpeet, jotka voidaan selvittää tarveanalyysin avulla. Hyväksyttävyyden ehtona on myös, että liikuntaohjelmat ovat kaikille täysin vapaaehtoista toimintaa. On huomioitava, että osallistuminen/osallistumatta jättäminen ei saa millään lailla vaikuttaa työsuhteeseen. Elintapojen muutoksen puolesta järjestettävien liikuntaohjelmien tavoitteet ja toteutus on suunniteltava pitkäjänteisesti ja riittävän voimakkaasti. (Smolander 1995, 98-100.)

Tutkimusten mukaan Suomessa työssäkäyvästä väestöstä noin 52 prosenttia osallistuu säännöllisesti ja 67 % edes satunnaisesti tarjottavaan henkilöstöliikuntaan. Vertaillen aiemmin tehtyjä tutkimuksia voidaan havaita, että nykyään henkilöstöliikunta on paljon suositumpaa kuin ennen. Esimerkiksi kymmenen vuotta (2002) sitten tehdyssä tutkimuksessa vastaavat osallistujaluvut olivat yli 10 prosenttiyksikköä vähemmän. (Kuntoliikuntaliitto 2012, 16.)

Smolanderin (1995, 101) mukaan tärkeimmäksi kohderyhmäksi henkilöstöliikunnalle on muodostunut suuret ikäryhmät. Lähivuosien kilpailukyvyn kannalta Suomen tulee panostaa näiden suurten ikäryhmien liikuntaan, jolla pyritään pitämään työkykyä yllä ja tätä kautta pidentämään työuria.

4.1 Henkilöstöliikunnan ensiaskeleet

Työläisurheilun alkuvaiheet sijoittuvat jo 1880- luvulle, jolloin käsityöläiset liittyivät perustettuihin seuroihin. Läpimurto työläisurheilussa nähtiin kuitenkin vasta 1910 luvun jälkeen, jolloin perustettiin työläisten omia keskusjärjestöjä. (Hentilä 1992, 142.) Henkilöstöliikuntaa alettiin enemmän kannattaa 1920- luvulla. Helsinki oli ensimmäinen kaupunki johon kehitettiin erilaisia puulaakiurheiluyhdistyksiä vuonna 1925. Ensimmäisiä puulaakiurheilun- lajeina esiintyivät hiihto sekä yleisurheilu ja näiden lisäksi kisailtiin työpaikkojen välisissä jalka- ja pesäpallosarjoissa. Puulaakiurheilun laajuudesta ja siihen osallistujien määrästä 1940 -1970 luvuilla ei kuitenkaan ole varmuutta, sillä siitä ei pidetty minkäänlaisia tilastoja. (Hentilä 2012.)

Henkilöstöliikunta oli noin 1950- luvulle saakka harrastuksenomaista kilpaurheilua, joka on nykyään kuitenkin kadonnut kokonaan. Nykyään kukaan ei lähde vapaa-ehtoisesti keskenään kisailemaan esimerkiksi yleisurheilukentälle. Suomalainen liikuntakulttuuri lähti muutokseen 1960- luvulla ja muutoksessa ollaan yhä. 1960 –luvulta lajikirjo alkoi lisääntyä ja alettiin perustamaan erilaisia erikoisseuroja. Uusi lainsäädäntö viisipäiväisestä työvii- kosta toi enemmän vapaa-aikaa ja tätä kautta lisää vapaa- ajan liikuntaa. Ensimmäinen henkilöstöliikuntaan viittaava keskusjärjestö perustettiin Suomeen 1976. Suomen Työ- paikkaurheilu ry on edelleen toiminnassa oleva järjestö, jolla on seitsemän jäsenyhdistys- tä. Näistä osa on perustettu jo 1920- ja 1930 luvuilla. (Hentilä 2012.)

4.2 Henkilöstöliikunnan tukeminen ja vaikutukset työpaikalla

Kuntoliikuntaliiton tekemän barometrin (2012) mukaan 83% työyhteisöistä tukevat henki- löstöliikuntaa (Kuntoliikuntaliitto 2012, 6). Auran (2007, 30) mukaan yrityksen koko vaikut- taa liikunnan tukemiseen työpaikoilla. Pienemmissä yrityksissä tuetaan vähintään (80%), keskisuurissa 96% on tukemassa henkilöstöliikuntaa ja suurissa yrityksissä lähes kaikki ovat liikunnan tukijoita. Tutkimusten perusteella henkilöstöliikuntaa tuetaan pääasiassa työkyvyn ja vireyden ylläpitämiseksi. Myös henkilöstön hyvinvoinnin parantaminen, ter- veydentilan edistäminen, ilmapiirin koheneminen ja tuottavuus sekä tehokkuus ovat mai- nittuja perusteita liikunnan tukemiseksi. (Kuntoliikuntaliitto 2012, 7.)

Myös taloudelliselle puolella henkilöstöliikunnan tukeminen on kohentunut. Kehitystä on tapahtunut jo lyhyessä ajassa, sillä vuonna 2009 liikuntainvestointi yhtä henkilöä kohden oli 173 euroa ja vuonna 2012 se oli jo 197 euroa. (Kuntoliikuntaliitto 2012, 13.) Kaiken kaikkiaan henkilöstöliikuntaan investoitujen eurojen määrä oli vuonna 170 miljoonaa euroa ja vuonna 2005 se oli kohennut jo 280 miljoonaan euroon. Syitä tällaiseen räjähdysmäi- seen kasvuun on yritetty tutkia, ja joidenkin teorioiden mukaan syy on ainakin osaltaan

tulosverolain muutoksessa verottomasta liikuntaedusta. (Aura 2007, 31.) Investointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta pyritään selvittämään usein erilaisilla kuntotesteillä ja terveystarkastuksilla. Näistäkin kuntotestaukseen osallistuvien määrä on usein hyvin alhainen. Lisäksi liikuntavastaavat, liikunnan vuosisuunnitelmat ja tavoitteet pyrkivät vastaamaan investoinnin kohdistuvuuteen. (Kuntoliikuntaliitto 2012, 18).

Henkilöstöliikunnan vaikuttavuutta yrityksen ulkoiseen kuvaan pystytään katsastamaan eri keinoin. Tällaisia keinoja voivat olla esimerkiksi rekrytointi ja yhteistyökumppanihalukkuus. Esimerkiksi rekrytointitilanteissa hyvin hoidettu henkilöstöliikuntatarjonta voi olla edellytys kyvykkäiden työntekijöiden saamiselle. Tämä luonnollisesti johtaa positiiviseen suuntaan myös taloudellisella puolella. (Aura 2007, 61- 61.) Liikunnan nähdään myös edistävän yrityksen julkista puolta markkinoinnin kautta. Esimerkiksi poliisien, palokunnan ja puolustusvoimien piireissä hyvä fyysinen kunto voi olla merkittävä markkinarako. (Smolander 1995, 58.) Henkilöstön huolenpito antaa yleisesti aina paremman kuvan yrityksestä. Henkilöstöliikunnan katsotaan yleisesti parantavan sosiaalista kanssakäymistä ja helpottavan uusien sosiaalisten suhteiden solmimista. (Aura 2007, 61- 62.)

Tutkimuksia liikunnan vaikutuksista yrityksen sisäiseen ilmapiiriin on tehty hyvin vähän, ja tämän vuoksi todenmukaista tutkimustietoa on myös hyvin niukasta. Joidenkin tutkimusten pohjalta pystytään kuitenkin muutamia asioita toteamaan. Esimerkiksi kolmenkymmenen liikuntaohjelmatutkimuksen mukaan 2-52 % työn tuottavuudesta on parannettavissa liikunnan avulla. Näitä tuloksia voidaan parhaiten havainnollistaa aloilla, jossa vaaditaan hyvää fyysistä toimintakykyä. Säännöllisellä henkilöstöliikunnalla voidaan myös alentaa työtapaturmien määrää ja vähentää työstä poissaoloja sekä säästää terveydenhoitokuluissa. Tutkimusten mukaan aktiivinen osallistuminen henkilöstöliikuntaan vähentää terveydenhoitokuluja 25- 55 prosenttia. (Smolander 1995, 59- 61.)

Lääkärilehdessä (2012) esitetyn tutkimuksen mukaan liikuntaa harrastavilla on keskimääräistä vähemmän sairauspoissaoloja. Passiivisesti liikuntaa harrastavien riski yli kolmen kuukauden poissaoloille oli yli 13 % kun puolestaan aktiivisilla liikkujilla sama prosentti oli kuusi. Tutkimustulosten perusteella liikunta vaikuttaa niin tuki- ja liikuntaelin sairauksiin kuin myös mielenterveydestä aiheutuviin sairauspoissaoloihin. Etenkin rasittavan liikunnan katsotaan vaikuttavan positiivisesti sairauspoissaolopäivien määrään. (Lääkärilehti 2012, 1157-1158.) Lisäksi yhteisten liikuntatapahtumien avulla on helppo luoda yhteisöllisyyttä ja yhteisesti järjestetyt säännölliset liikuntahetket kehittävät vallitsevaa ilmapiiriä. Tehtyjen tutkimusten mukaan ne, jotka osallistuivat säännöllisesti järjestettyyn henkilöstöliikuntaan kokevat ilmapiirin paremmaksi ja esimerkiksi suhteen esimieheen helpommaksi. (Aura 2007, 59-60.) Kuntoliikuntaliiton (2012) toimesta tehdyn barometrin mukaan henki-

löstöliikunnalla nähdään olevan suuria vaikutuksia etenkin yrityksen- ja työnantajan kuvaan, työhyvinvointiin ja henkilöstön yhteishenkeen (Kuntoliikuntaliitto 2012, 27-28). On hyvä kuitenkin muistaa, että vaikka liikunnalla pystytään vaikuttamaan moneen asiaan, ei se loppupeleissä ole ratkaisu isompiin ongelmiin vaan apu täytyy tällöin löytää muualta. Hyvin järjestetty säännöllinen henkilöstöliikunta vaikuttaa kuitenkin lähes poikkeuksetta positiivisesti. (Aura 2007, 59- 60.)

4.3 Henkilöstöliikunnan muodot

Suomessa työpaikoilla on yleensä tarjottu puulaakiurheilua, taukojumppia ja virkistystoimintaa. Nykyään on yritetty mennä vielä enemmän terveysliikunnan pariin. Nykypäivän kiireinen työtahti vaatii jotain muutakin kuin perinteisiä liikuntatapahtumia ja virkistäytymispäiviä. Täytyisi pystyä järjestämään rentouttavia kohtaamisia työkumppanien kanssa sellaisessa ympäristössä, joka olisi kiiretön. Suunnitteluun tulisi panostaa, sillä liikuntatapahtuman tulisi olla jotain muutakin kuin muutaman tunnin nopea virkistäytyminen. (Jokela 2007, 195.) Myös yksinkertaiset uinti, pyöräily ja kävelyt ovat kustannuksiltaan edullisia liikuntaohjelma vaihtoehtoja työnantajalle. Laitteet, ohjaajat ja erilaiset järjestelyt ovat muun muassa tekijöitä, joista syntyvät liikuntaohjelmista tulevat kustannukset. Kustannusten suuruus on hyvin yrityksen panostuksesta ja liikuntaohjelman laajuudesta riippuvaa. (Smolander 1995,101-104.)

Kuntoliikuntaliiton tekemän tutkimuksen (2012) mukaan liikuntapalveluista suosituimpia muotoja ovat itse järjestettävät erilaiset kilpailut ja liikuntapainotteiset päivät (72%). Myös liikuntasetelit (67%) ja yksittäiset ostopalvelut (63 %) kuten kuntotestit ovat suosittuja muotoja henkilöstöliikunnan järjestämiselle. Liikuntaseteleiden käyttö on viime vuosina ollut nousussa ja niiden suosio on tutkimusten mukaan noussut 40 prosentista lähes 70 prosenttiin. Liikuntasetelit ovat työnantajalle neljän euron arvoisia, ja työnantaja voi avustaa työntekijän liikuntaa liikuntaseteleillä verovapaasti 400 eurolla vuodessa (Smartum Oy 2009). Yli kuusikymmentä prosenttia työpaikoista tukee myös yksilöllistä liikuntaharrastamista, joka tarkoittaa siis taloudellista tukea työpaikan puolesta omavalintaiseen lajiin. Muita liikuntamuotoja joita työpaikoilla on havaittu ovat: ulkopuoliset liikuntapalvelut/liikuntatilat (44%), liikuntaseura (38%), taukoliikunta välineet (40%), ulkopuolinen liikunnanohjaaja (15%). Liikunnan monimuotoisuus on normaalia, sillä kaikilla työntekijöillä on erilaisia liikunnallisia tarpeita ja kaikki eivät ole kiinnostuneet samoista asioista. On hyvä muistaa, että liikuntaan tulisi panostaa niin yksilöllisellä kuin yhteisölliselläkin tasolla. Yksittäisenä lajina uinti on kaikkein tuetuin liikuntamuoto. Myös erilaista joukkueurheilua tuetaan erilaisissa muodoissa. (Kuntoliikuntaliitto 2012, 7-10.)

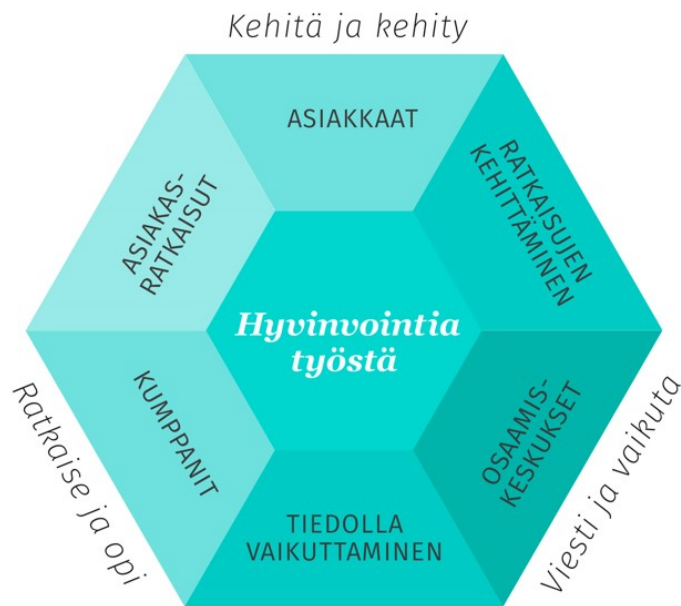
Työmatkaliikunta on työnantajalle helppo ja edullinen tapa, jolla voi tukea henkilöstön liikumista. Lähes jokaisen työntekijän arkeen kuuluu kuljettava työmatka ja työmatkaliikunnan tukemisella nähdäänkin olevan vaikutuksia työntekijöiden terveyteen sekä työssä jaksamiseen. Keskimäärin työmatkan kulkemiseen käytetään pääkaupunkiseudulla 30 minuuttia ja muualla Suomessa noin 20 minuuttia. Lyhyistäkin matkoista huolimatta melkein kaikki taittavat matkansa henkilöautoilla tai julkisilla kulkuvälineillä. (Jokela 2007, 196-197.) Vuonna 2012 tehdyn barometrin mukaan työnantajat tukevat työmatkaliikuntaa ainakin sillä tavoin, että suurimassa osassa ovat tarjolla suihku- ja pukuhuone mahdollisuudet (90%) (Kuntoliikuntaliitto 2012, 9). Työmatkaliikunnassa edellä mainitut kiinteistön olosuhteet tulisi ottaa tarkoin huomioon, että liikunnallisen työmatkan kynnyks olisi alhaisempi. Myös työmatkaliikunnan tukeminen esimerkiksi pyörähuollon tai erilaisten jalkineiden taloudellisella tukemisella on mahdollista. Jokaisen työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne on hyvin erilainen ja liikunnan harrastaminen vapaa-ajalla voi olla hankalaa. Tämän vuoksi esimerkiksi liikuntaseteleille voidaan antaa vaihtoehdoksi kävelysauvat tai vaikka pyöräilykypärä. (Jokela 2007, 199-200.)

5 Työterveyslaitoksen käytännöt

Suomessa työterveyshuollosta päävastuussa on lain kanssa yhteistyössä toimiva Suomen työterveyslaitos. Se on aloittanut toimintansa 1950 luvulla, ja se on saanut vaikutuksia jo 1920 luvulla harjoitetuista psykologian henkilöstövalintasovelluksista. Alkuvaiheessa toiminnassa olivat vahvasti mukava myös mielenterveyskysymykset. Vaikka 1980-luvulla painopisteet olivat fyysisessä työympäristössä, niin jo silloin olivat mukana sekä työn sosiaaliset - ja psyykkiset tekijät. Toiminta on ajan kuluessa seurannut tiiviisti sosiaalipoliittisia suuntauksia, kansainvälistä työterveyshuoltotoimintaa ja tutkimuksia. Työterveyslaitoksen työtapa on tutkivaa ja hyvin monitieteistä. Se pohjautuu aina tutkimustietoon. (Lepänen 1984, 25.)

Työterveyslaitos on nykyään sosiaali- ja terveysministeriön alla toimiva elin, ja siihen säädetty laki sekä asetus perustavat koko laitoksen toiminnan. Laitoksen ylimmäistä johtoa määrittelee johtokunta ja siellä olevat pääjohtaja sekä johtoryhmä. Itse toimintaa organisoivat kolme eri toiminta-alueita. Tämän osa-alueen alapuolella on edelleen kolme osaamiskeskusta. Nämä pitävät huolen henkilöstöstä sekä muista tarpeellisista voimavaroista. Kokonaiskuvallisesti Suomessa toimii kuusi konkreettista työterveyslaitosta eripuolilla Suomessa. Työterveyslaitos osallistuu myös kansainväliseen työterveysjärjestöjen sekä Euroopan Unionin toimintaan. (Työterveyslaitos 2013a.)

Suomen työterveyslaitos on laatinut omat strategian, arvot ja vision, jotka määrittelevät heidän toimintaansa. Perusajatuksena on edistää työn terveellistä ja turvallista näkökulmaa niin, että se olisi osa ihmisen hyvää elämää. Kuviossa 5 on esitetty työterveyslaitoksen innovoima innovaatiotimantti. Moniulotteinen timantti kuvaa työterveyslaitoksen pyrkimystä kehittyä, vaikuttaa, ratkaista ja oppia sekä opettaa. He haluavat vaikutuksella näyttää toimintansa tuloksen, ja hyvinvoinnin lisääntymisellä sekä luotettavuudellaan perustella toiminnan perustuvan tutkittuun että luotettavaan tietoon. Kumppanuus on työterveyslaitokselle yksin tärkein päämäärä, sillä he näkevät, että yhteistyö täydentää kaikkien osaamista ja tuo lisävoimia. Yhdessä toimimisella saadaan parhaiten selville missä ja miten hyvinvointia voidaan suomalaisissa työpaikoissa edistää juuri tietyllä hetkellä. Vuodeksi 2020 työterveyslaitos on kehittänyt vision: hyvinvointia työstä. Tässä painopisteet ovat työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä, työkyvyttömyyden vähentäminen ja työterveysyhteisö. (Työterveyslaitos 2014b.)



Kuvio 5. Innovaatiotimantti. Työterveyslaitos (2014 b).

5.1 Työterveyshuolto

Eduskunnan päätöksen perusteella Suomessa on säädetty työterveyshuoltolaki. Laki määrittää työnantajan velvollisuudet työterveyshuollon järjestämisestä, sisällöstä ja toteuttamisesta. Laki pyrkii kehittämään työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyötä eri osa-alueilla. Näitä osa-alueita ovat muun muassa sairauksien ja tapaturmien ehkäisy, terveellisyys sekä turvallisuus, työkyvyn ylläpitäminen ja työyhteisön toiminta. Laki myös edellyttää, että työnantaja on veloitettu omalla kustannuksellaan järjestämään työterveyshuollon niin, että se ehkäisee terveysvaaroja, parantaa turvallisuutta ja suojelee sekä edistää terveyttä. Lisäksi laissa on määritelty, että työterveyshuolto tulee toteuttaa ja järjestää jokaisen työnantajan siinä laajuudessa mihin tarve edellyttää. Eri tarpeet muodostuvat henkilöstömäärästä, olosuhteista ja muutoksista. (Finlex 2001)

Työterveyshuollon toiminta on nykypäivänä hyvin prosessiluonteista. Prosessi käynnistyy tiedonhankinnasta, joka useimmiten kohdistuu henkilöstön tilanteeseen sekä työpaikassa vallitseviin olosuhteisiin. (Saarinen 2006, 102-103.) Suomi onkin ollut muita Pohjoismaita edellä työpaikkojen ja henkilöstön hyvinvoinnissa juuri prosessiluontoisen työtavan, ja lakiin pohjautuvan työterveyshuollon ansiosta. Esimerkiksi psyykkisessä työterveydenhuollossa Suomi on edelläkävijä, koska maassamme otettiin huomioon psyykinen hyvinvointi jo varhaisesti 1970 luvulla, vaikka laki uudistui sitä kattamaan vasta vuonna 1990. (Lindström 2002, 25.) Prosessiluonteinen lähestymistapa työterveyshuoltoon palvelee

hyvin jokaisen työntekijän tarpeita. Toimintaa suunnitellaan aina yhteistyössä työpaikalla toimivien henkilöiden kanssa ja pyritään vastaamaan aina henkilökohtaisesti kaikkien tarpeisiin. Työterveyshuollon tunnuspiirteitä ovat kunnioitus ihmisten itsemääräämisoikeutta kohtaan, laaja työote ja suuri valikoima tarjonnassa, jolla pyritään osallistuttamaan ihmisiä. (Saarinen 2006, 103.)

Työnantaja on siis velvoitettu lain määräämissä puitteissa järjestämään työntekijöilleen työterveyshuoltopalvelut. Työterveyshuoltosopimus määrittelee mitä palveluja työntekijän on mahdollisuus hyödyntää työpaikallaan. (Saarinen 2006, 106.) Työterveyshuollosta on tehtävä vähintään ensimmäisen eli ennaltaehkäisevän tason työterveyshuoltosopimus. Tasoja on yhteensä kolme. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Ensimmäisellä tasolla toteutetaan työpaikkaselvitys työkykyä ylläpitävästä ja ennaltaehkäisevästä toiminnasta työterveyslääkärin toimesta. Tämän lisäksi tällä tasolla voidaan hyödyntää muita työterveyshuollon asiantuntijoita. Ensimmäisellä tasolla kattaa ammattitautien havaitsemisen ja ensiapuluontoisen hoidon. Tasot kaksi ja kolme ovat puolestaan jo työterveyspainotteista sairaanhoitoa. Tasolla kaksi pyritään akuuttiensairauksien hoitoon. Tällaisia tapauksia ovat esimerkiksi erilaiset infektiosairaudet ja kansansairaudet, kuten sydän – ja verisuonisairaudet. Lisäksi tasolle kaksi sisältyy laboratorio- ja röntgentutkimukset. Kolmas taso on tasoista laajin, ja käsittää yleislääkärin tason lääkehoidon. Taso mahdollistaa muun muassa erilaista kuvantamista, tähytystutkimuksia, unihäiriöiden tulkintaa ja sydämen- sekä keuhkojen toiminnan seuraamista. (Työterveyslaitos 2013a.) Laajimman työterveyshuoltosopimuksen tehnyt yritys saa myös neuvontaa ja ohjausta erilaisista liikuntapalveluista (Saarinen 2006, 106).

5.2 Työterveyshuolto ja liikunta

Työpaikoilla harjoitettava liikunta on yksi työterveyshuoltoa tukevasta toiminnasta. Sen katsovaan olevan ennaltaehkäisevää toimintaa, joka lisäksi edistää ja ylläpitää työkykyä. Henkilöstöliikunnan sekä työterveyshuollon yläkäsitteinä voidaan pitää siis kokonaisvaltaista terveyttä ja turvallisuutta. Terveysliikunta on varsinkin käsite, jota työterveyshuolto ajaa voimakkaasti eteenpäin myös työpaikkojen ulkopuolella. Niin työterveyshuolto, henkilöstöliikunta, työhyvinvointitoiminta kuin työsuojelukin järjestäminen ovat työnantajan vastuulla. Näiden kaikkien edellä mainittujen täytyisi muodostaa toimiva kokonaisuus, jossa kaikki tekijät vaikuttaisivat tasaisesti toisiinsa. (Saarinen 2006, 102.)

Työterveyshuolto on myös huomioinut liikunnan tärkeyden osana terveyttä. Tämän osoittaa se, että vuosittain tehdään yli miljoona terveystarkastusta, jossa selvitetään myös työntekijän liikuntatottumuksia. Lisäksi pyritään motivoimaan ja neuvomaan liikkumaan.

Jossain tapauksissa voidaan myös järjestää erilaisia kuntotestauksia ja ryhmäliikuntaa. Ryhmäliikunta on usein suunnattu jollekin tietylle erityiselle ryhmälle, kuten niska- ja selkäryhmille. Työterveyshuollon sekä työpaikkaliikunnan yhteistyö ja sen toimivuus eivät ole itsestäänselvyys. Se edellyttää paljon analysointia, arviointia, seuranta ja suunnittelua. On myös huomioitava, että kaikki työpaikat ja –yhteisöt ovat hyvin erilaisia ja tarpeet muodostuvat näin ollen erilaisiksi. (Saarinen 2013, 102-105.)

Kuntoliikuntaliiton (2012) tekemän tutkimuksen mukaan noin puolet työyhteisöistä tekee vain satunnaisesti yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Puolestaan noin 30 prosenttia säännöllisesti ja viidennes ei tee minkäänlaista yhteistyötä. Työterveyshuollon ja henkilöstöliikunnan yhteistyö keskittyy pää osin liikuntaneuvontaan ja liikunta-aktiivisuuden kartoituksiin. Näiden lisäksi toteutetaan erilaisia kuntotestauksia, työterveystarkastuksia ja kuntouttavia liikuntakursseja. (Kuntoliikuntaliitto 2013, 23-24.)

6 Kymenlaakso

Kaakkois- Suomessa sijaitsevan Kymenlaakson maakunnan muodostaa seitsemästä kunnasta: Hamina, Iitti, Kotka, Kouvola, Miehikkälä, Pyhtää ja Virolahti (Holmberg, M. & Kiiskinen K 2013-2014, 11). Koko maakunnassa on noin 182 000 asukasta, joista eniten asuu Kouvolan ja Kotkan kunnissa (Kymenlaakson Liitto). Kymenlaakson väestön katsotaan ikääntyvän lähivuosina kovaa vauhtia. Jo vuonna 2011 65- vuotiaiden osuus koko maakunnan väestöstä oli 22%. (Holmberg & Kiiskinen 2013-2014, 11.)



Kuvio 6. Kymenlaakson Maakunta

Liikuntapaikkojen tilanne Kymenlaaksossa on kuitenkin erinomaisella tasolla, sillä ainoastaan pallokenttien tilanne on hieman huonompi. Maakunnassa on hyvin laaja-alaiset liikunta mahdollisuudet, seuratoimintaa yli kuntarajojen, valtakunnallisia tapahtumia ja kaikissa kunnissa työskentelee liikunta-alan ammattilaisia. Maakunnan aikuisikäisistä kolmannes ei puitteista huolimatta harrasta minkäänlaista liikuntaa vapaa-ajallaan, ja myös nuorilla tilanne on heikko, sillä vain noin puolet liikkuu terveytensä kannalta tarpeeksi. Myös työmatkaliikunnan harrastaminen on vähentynyt selkeästi viimeisten vuosien aikana. Tutkimuksen mukaan Kymenlaakson alueella asuvat harrastavat työmatkaliikuntaa selkeästi muita eteläsuomalaisia vähemmän. Muita heikkouksia maakunnan liikunnan harrastamisella on lueteltu vetäjien ja resurssien puute, talkootyön hiipuminen, liikunta-, fysioterapeutti- sekä terveystuokoulutuksen puuttuminen ja rahoitus. Kymenlaaksolaisista miehistä ylipainoisia oli vuonna 2010 61%. Vastaava luku naisilla oli 46%. Lisäksi Kymenlaakso on sairastuvuudeltaan maan keskitaso ja tilanne on kehittymässä kokoajan huonompaan suuntaan. Suurimmat syyt työkyvyttömyyseläkkeisiin ovat mielenterveydenhäiriöt (35%) , tuki- ja liikuntaelinsairaudet (34,4 %) sekä verenkiertoelinten sairaudet (7,2%). (Holmberg & Kiiskinen 2014-2013,14-15.)

6.1 Kymenlaakson elinkeinoelämä

Maakunnassa oli vuonna 2011 69 000 työpaikkaa ja vuonna 2012 jo noin 70 200 työpaikkaa (Kymenlaakson Kauppakamari 2012, 2). Maakunnan menestys perustuu pääosin metsä- ja paperiteollisuuteen sekä kuljetuslogistiikkaan. Myös energia- ja ympäristöteknologia ovat valtaamassa Kymenlaakson elinkeinoelämää. (Välinoro, 4.) Paperiteollisuus kattaa kuitenkin lähes viidenneksen alueen työpaikoista ja on ylivoimaisesti maakunnan työllistävin sekä menestyvin ala. Myös maanpuolustus, julkishallinto sekä rakennusaine-teollisuus työllistää ihmisiä Kymenlaaksossa verrannollisesti enemmän kuin muualla maassamme. Teollisuus on kaiken kaikkiaan Kymenlaakson maakunnalle elintärkeä toimiala, sillä sen osuus yritysten liikevaihdosta on melkein puolet (42%). (Kymenlaakson kauppakamari 2012, 2-3.) Meri sekä Kymijoki luovat hyvät mahdollisuudet myös puunjalostusteollisuudelle (Suomen kaupunkiopas). Myös lähietäisyydellä oleva itäraja ja Venäjä tuovat menestystä maakunnalle (Kymenlaakson Liitto). Maakunnassa onkin syntynyt jake- lukeskuksia kulkureittien tilalle maakunnan idän ja lännen välisen aseman monipuolistut- tua (Välinoro, 4). Myös ympäristön rikkaus ja runsaslukuisat Etelä-Kymenlaakson meri- alueet sekä saaristot antavat kuvaa maakunnan monikasvoisuudesta. (Kymenlaakson Liitto.).

6.2 Kymenlaakson Liikunta ry

Kymenlaakson Liikunta ry (KymLi) on vuonna 1998 perustettu yhdistys, joka toimii suunnannäyttäjänä, kehittäjänä sekä edunvalvojana Kymenlaakson maakunnassa liikunnan ja urheilun saralla. Yhdistyksen tarkoituksena on mahdollistaa jäsenilleen urheilua ja liikun- taa sekä edistää myös suvaitsevuuksia että tasa-arvoa. Yhdistys haluaa myös toimia puh- taan luonnon ja ympäristön puolesta. Kymenlaakson Liikunta ry:ssä työskentelee tällä hetkellä kuusi työntekijää ja hallituksessa istuu seitsemän henkilöä. Yhdistys järjestää erilaisia kursseja ja koulutusta niin seuroille, yrityksille kuin yksityishenkilöille. KymLi on vahvasti mukana myös terveysliikunnan saralla, ja maakunnassa käynnistettiin vuonna 2014 terveysliikuntastrategia 2014-2020. Yhdistys on myös aktiivisesti mukana urhei- luakatemia toiminnassa (Etelä- Kymenlaakson urheiluakatemia ja Kouvolan urheiluakate- mia) ja liikuntatapahtumien järjestämisessä. (Kymenlaakson Liikunta ry 2014.)

Liikunnan aluejärjestöjä on yhteensä 15 kappaletta, ja niiden kaikkien tarkoituksena on tuottaa liikuntapalveluita sekä kehittää kyseisiä palveluita kumppaneiden kanssa valta- kunnallisesti. Kyseiset aluejärjestöt työllistävät noin 160 henkilöä ja jäseniä näissä järjes- töissä on yli 2000 yhteisöä. Järjestöt järjestävät erilaista toimintaa niin liikuntatapahtumia kuin koulutustilaisuuksiakin. Järjestöjen yhteenlaskettu budjetti on noin 11 miljoonaa eu-

roa, josta 31% on Veikkausvoittovaroja valtion tukemana. (Kymenlaakson Liikunta ry 2014.)

7 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä kartoitus Kymenlaakson liikunnalle siitä, mikä on tilanne maakunnan pk-yrityksissä henkilöstöliikunnan saralla. Henkilöstöliikunnan toimivuuden lisäksi haluttiin selvittää työterveyshuollon huomiointi yrityksissä. Työ toimii alustuksena käynnistettävälle hankkeelle, jossa pyritään kehittämään Kymenlaaksolaisten pk-yritysten henkilöstöliikuntaa. Lopuksi työn pohjalta tehtiin kehitysehdotuksia henkilöstöliikunnan kehittämiseksi. Kehitysehdotuksia peilattiin Kymenlaaksossa vuonna 2014 julkaistuun Terveysliikuntastrategiaan. Tutkimusongelmia oli yhteensä kolme.

Tutkimusongelmat:

1. Millainen henkilöstöliikunnan tilanne on Kymenlaaksolaisissa pk-yrityksissä?
2. Mitä mieltä Kymenlaakson pk-yrityksissä ollaan henkilöstöliikunnasta ja sen muuttamisesta?
3. Onko työterveyshuolto huomioitu kyseisissä yrityksissä lain mukaisin määräyksiin?

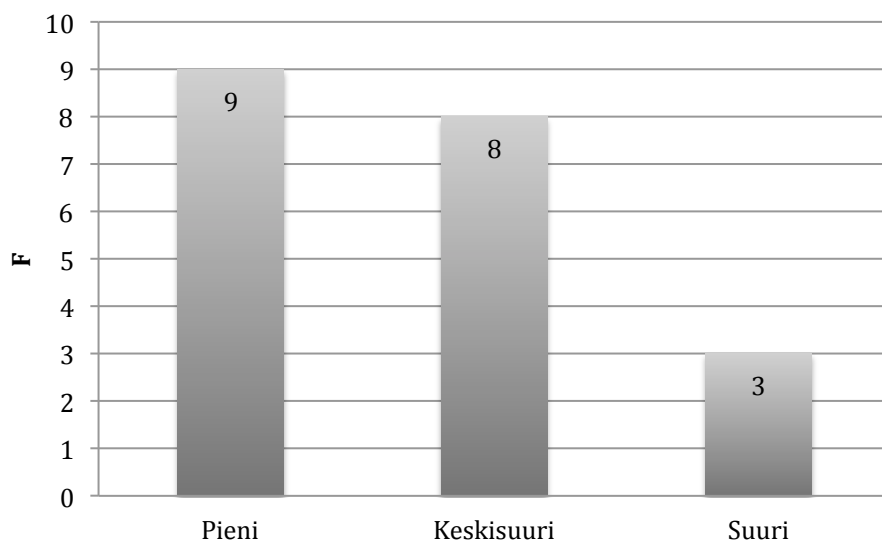
8 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus suoritettiin kyselylomakkeella survey- tutkimuksena. Sähköinen kysely oli vaivattomin tapa lähestyä yrityksiä, sillä kysely kohdistettiin koko Kymenlaakson maakunnan alueelle. Välimatkat yli sadan yrityksen välillä ovat kymmeniä kilometrejä, joten ainoa mahdollinen ja järkevä ratkaisu oli lähestyminen sähköisesti kyselylomakkeella.

8.1 Kohderyhmä

Kohderyhmänä olivat Kymenlaaksolaiset pienet ja keskisuuret yritykset. 107 yritystä, joille kyselylomake lähetettiin valikoitui satunnaisesti. Satunnaisotanta suoritettiin yhteistyössä Kymenlaakson Kauppakamarin ja Kymenlaakson Liikunnan kanssa, jotka yhteistyössä valitsivat kyselyyn osallistuvat yritykset. Kriteereinä osallistumiselle oli yrityksen koko. Kyselyn päätyttyä vastauksia kertyi yhteensä 20 kappaletta (n=20). Kyselyyn vastanneista 95 % oli miehiä ja 5 % naisia. Kyselylomakkeita ei kohdistettu tietylle henkilölle, vaan yleisesti yritykselle. Kyselyyn vastasi kahdeksan toimitusjohtajaa, kolme tuotannosta vastaavaa henkilöä, yksi suunnittelupäällikkö, kaksi yrittäjää, yksi projektityöntekijä, yksi talouspalvelukeskuksen päällikkö, yksi avainasiakaspäällikkö, yksi myyjä ja yksi osastopäällikkö.

Kyselyyn osallistuneilta kysyttiin yrityksen kokoa. Vaihtoehdot oli määritelty liikevaihdon ja henkilöstö määrän mukaan. Pieneksi yritykseksi määriteltiin yritys, jonka liikevaihto on pienempi kuin 10 miljoonaa euroa ja henkilöstömäärä on pienempi kuin 25. Keskisuurissa liikevaihto on 10-50 miljoonaa euroa ja henkilöstömäärä 25-100. Suuri yritys oli määritelty niin, että liikevaihto on yli 50 miljoonaa euroa ja henkilöstö määrä yli 100 henkilöä. Kyselyyn osallistuivat 9 pientä yritystä, 8 keskisuurta yritystä ja 3 suurta yritystä. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Kyselyyn osallistuneet yritykset (n=20).

8.2 Kyselylomakkeen sisältö

Kyselylomake (Liite 1) muodostuu 14 kysymyksestä ja sisältää sekä avoimia – että monivalintakysymyksiä. Kyselylomake laadittiin tutkimusongelmien pohjalta ja hyväksyttiin opinnäytetyön toimeksiantajan Kymenlaakson liikunta ry:n Kirsi Kiiskisen toimesta. Kysymysten avulla haluttiin saada selville vastaajan perustietoja, henkilöstöliikunnantilannetta, halukkuutta kehittää henkilöstöliikuntaa ja työterveyshuollon tilannetta.

Kyselyn ensimmäinen osio (kohdat 1-4) muodostui perustiedoista, joissa kysyttiin vastaajan sukupuolta, yrityksen nimeä ja kokoa. Vastaajan iällä ei nähty olevan vartenotettavaa merkitystä tutkimukselle. Toisessa osiossa (kohdat 5-11) kysyttiin yrityksen henkilöstöliikunnan tilannetta sekä tärkeyttä.

Lopuksi kysyttiin kaksi kysymystä yrityksen työterveydenhuollosta, sillä henkilöstöliikuntaa pidetään yhtenä työterveyshuoltoa tukevasta toiminnasta (Saarinen 2006, 102). Viimeisenä kohtana oli avoin kysymys, jossa annettiin vastaajalle vapaa sana. Avoimet kysymykset antavat yleensä vastaajalle kertoa todellisen mielipiteensä ja voi toisinaan olla monivalintakysymyksiä antoisampi (Hirsjärvi ym. 2009, 200).

8.3 Kyselyn järjestäminen

Tutkimuksen tekeminen aloitettiin ja kyselylomakkeiden lähettäminen aloitettiin 22.10.2014. Tätä ennen elo- ja syyskuun aikana suunniteltiin kyselylomake. Se laadittiin sekä toteutettiin yhteistyössä Kymenlaakson Liikunta ry:n kanssa. Kysely lähetettiin satteineen 107:lle Kymenlaaksolaiselle yritykselle sähköisesti Webropol- kyselynä. Yritysten yhteystiedot saatiin Kymenlaakson kauppakamarin kanssa tehdystä yhteistyöstä. Ensimmäisen kyselykierroksen jälkeen lähetettiin kaksi muistutuskirjettä, sillä vastauksia ensimmäisellä kierroksella saatiin hyvin suppeasti. Vastauksia kerättiin yhteensä kahden kuukauden ajan.

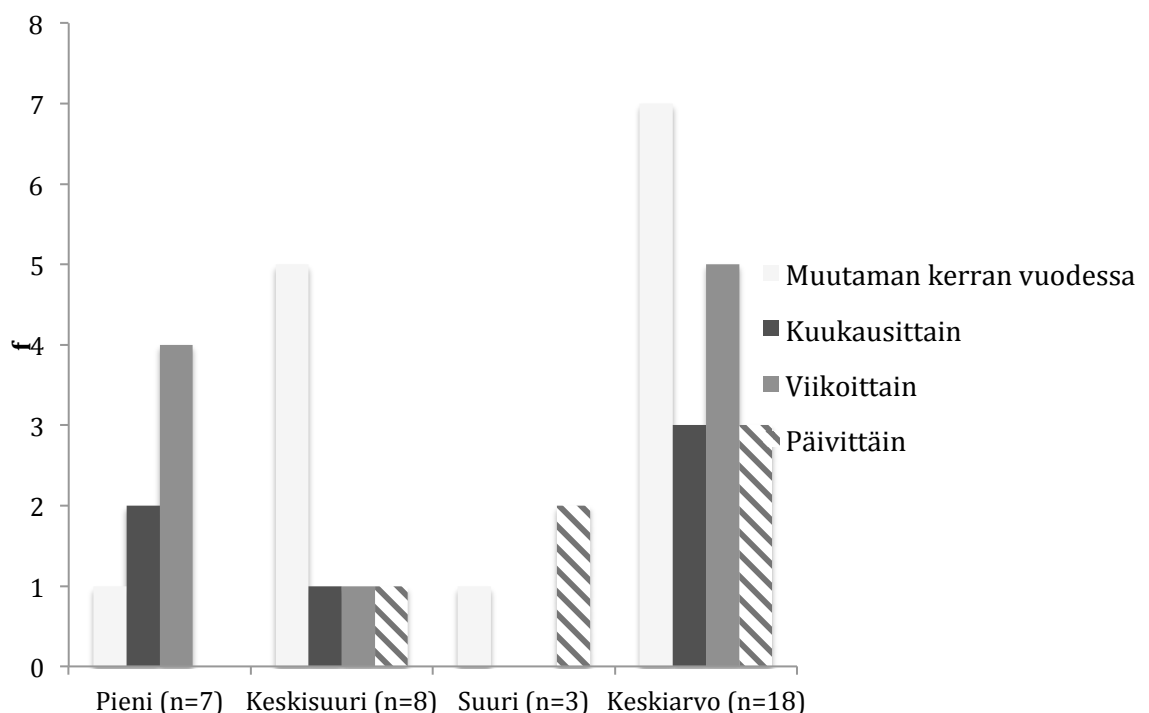
8.4 Tilastolliset menetelmät

Tutkimuksen perusteella saadut tulokset ovat kuvattu kaavioina ja taulukkona sekä selitetty sanallisesti auki. Vastauksista on taulukoitu ne, joissa muuttujien määrät olivat merkityksellisiä ja vartenotettavia tutkimukselle. Kaikki tulokset ovat esitetty frekvensseinä absoluuttisilla lukumäärillä. Kaavioissa on vertailtu saatuja tuloksia yrityksen koon mukaan. Vertailukohteenä oli myös kaikista tuloksista saadut keskiarvot. Tulokset on kaavioitu käyttämällä Excel- taulukko- ohjelmaa.

9 Tulokset

9.1 Henkilöstöliikunnan tarjonta

Henkilöstöliikunnan tarjoaminen yrityksissä jakautui paljon eri yritysten kesken (kuvio 8). Vastanneista yrityksistä melkein puolet, noin 40 prosenttia, tarjoaa työntekijöilleen liikuntaa vain muutaman kerran vuodessa. Viisi yritystä tarjoaa viikoittain ja kolme kuukausittain. Lisäksi kolme yritystä ilmoitti tarjoavansa liikuntaa päivittäin. Pienet yritykset tarjoavat työntekijöilleen selkeästi useammin liikuntaa kuin keski- ja suuret yritykset. Keski- ja suurista yrityksistä yli 60 prosenttia ilmoittaa tarjoavansa henkilöstölle liikuntaa vain muutaman kerran vuodessa.



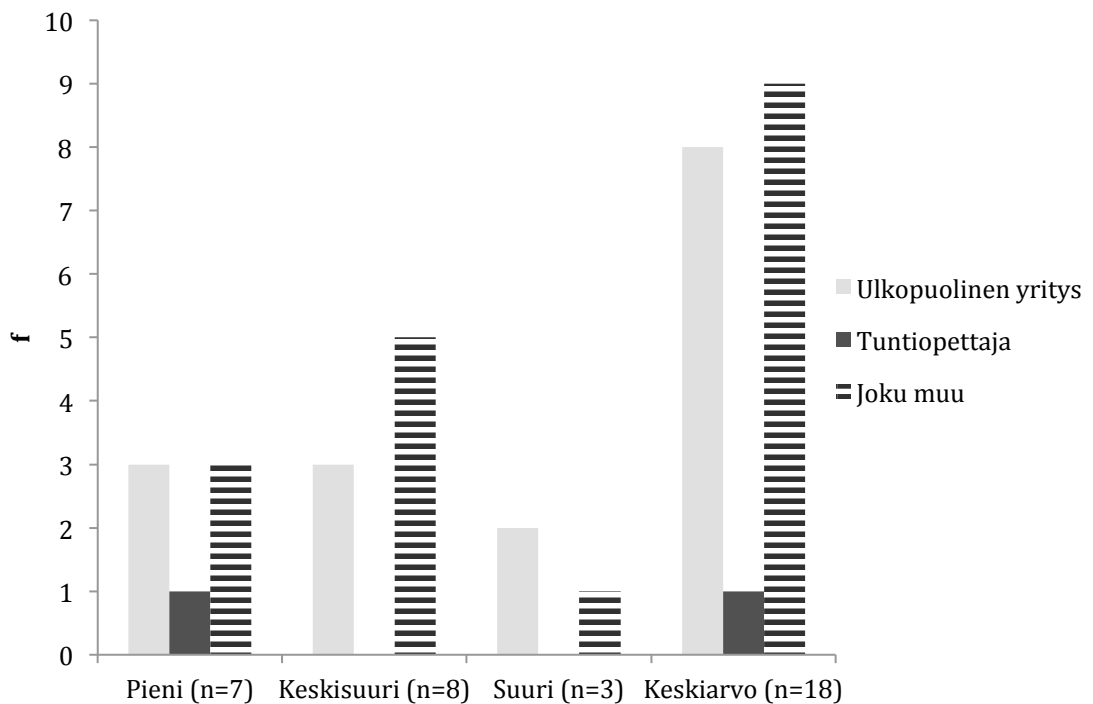
Kuvio 8. Henkilöstöliikunta tarjonta (n=17).

Yrityksiltä kysyttiin myös, että millaista henkilöstöliikuntaa yritys työntekijöilleen järjestää. Kymmenen vastaajasta ilmoitti suosivansa liikuntaseteleitä. Kolme yritystä järjestää viikko- liikuntaa, joka määriteltiin kuntosalilla käymiseksi, joukkuepalloiluksi, ryhmäliikunnaksi tai muuksi sellaiseksi. Vastaajista kuusi ilmoitti järjestävänsä jotain muuta liikuntaa. Avoimia vastauksia olivat salivuorovaraus, kausikortti golfiin sekä lasketteluun, työtä, etuja liikuntapaikoissa/kuntosaleilla. Kaksi yritystä ei tarjoa mitään liikuntaa tai heillä ei ole yhtenäistä linjaa.

Osallistujamäärät yritysten tarjoamiin liikuntoihin vaihteli paljon, sillä tutkimukseen osallistui eri kokoisia yrityksiä. Näin ollen osallistujamääriä oli myös vaikea vertailla erikokoisten

yri­tysten kesken, sillä henkilö­stö­mää­rät vaihtelevat paljon yri­tyksen koosta riip­puen. Huo­mattavaa kuiten­kin on, että myös samankokoisten yri­tysten välillä oli isoja vaihteluita osal­listuvien henkilöiden määrässä. Keski­suurista yri­tyksistä kolmessa alle 10 henkilöä osal­listui aktiivisesti yri­tyksen tarjoamaan liikuntaan. Neljässä keski­suuressa osal­listujia oli alle 20 ja yhdessä osal­listuu enemmän kuin 20 henkilöä. Kaikissa tutkimukseen osal­listuneista pienissä yri­tyksissä alle 10 henkilö osal­listui tarjottavaan liikuntaa. Suurissa yri­tyksissä määräksi oli ilmoitettu 70 % henkilö­stö­stä tai paljon.

Vastanneista yri­tyksistä 40 % ilmoitti ulkopuolisen yri­tyksen huolehtivan järjestettävän henkilö­stö­liikunnan ohjaamisesta (Kuvio 9). Yksi yri­tyksistä kertoi käyttävänsä yksittäisen tunti­opettajan palveluita. Eniten kysymys sai avoimia vastauksia, joista ilmeni suurimman osan yri­tyksistä järjestävän ja ohjaavan itse oman henkilö­stö­liikunnan. Yhdessä yri­tyksessä liikuntaa ei ohjattu lainkaan.



Kuvio 9. Henkilöstö­liikunnan järjestämistavat yri­tyksissä (n=18).

9.2 Henkilöstö­liikunnan merkitys ja kehittäminen

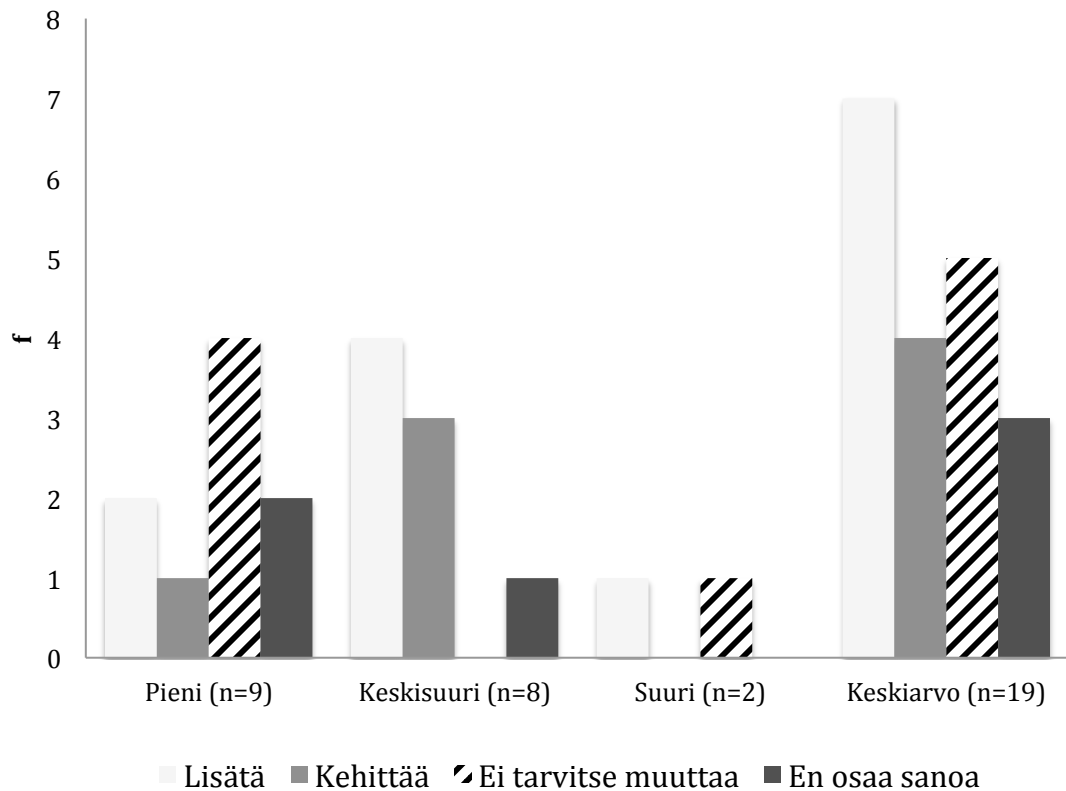
Henkilöstö­liikunnan tärkeydestä yri­tykset olivat melko yhtä mieltä. 75 prosenttia vastaajista pitää henkilö­stö­liikuntaa joko­seenkin tärkeänä tai tärkeänä. Kaksi vastaajista ei pidä liikuntaa ollenkaan tärkeänä yri­tykselle ja puolestaan kolmen yri­tyksen mielestä henkilö­stö­liikunta on erittäin tärkeää. Erikokoisten yri­tysten välillä mielipiteet eivät olleet ratkaisevan

suuria. Ainoastaan suurissa yrityksissä liikunnan merkitykselle annettiin enemmän arvoa kuin keskisuurissa ja pienissä yrityksissä.

Yrityksen koko	Ei yhtään tärkeänä	Jokseenkin tärkeänä	Tärkeänä	Erittäin tärkeänä
Pieni	2	1	3	3
Keskisuuri	0	4	2	2
Suuri	0	1	2	0
YHT.	2	6	7	5

Taulukko 10. Henkilöstöliikunnan merkitys yrityksissä. (n=20)

Noin puolet vastanneista lisäisi tai kehittäisi yritystensä henkilöstöliikuntaa. Seitsemän yrityksen mielestä heidän työpaikallaan henkilöstöliikuntaa pitäisi lisätä. Vastausvaihtoehtoon kuului myös avoin vastaus mahdollisuus: miten liikuntaa tulisi lisätä. Kolme yritystä antoivat lisäehdotuksiksi kuntobonusjärjestelmän käyttöönoton, yhtenäistämisen ja liikuntaseteleiden hankkimisen. Neljä yritystä haluaisin puolestaan kehittää järjestettävää liikuntaa. Myös kehitysehdotuksia oli mahdollista antaa avoimella vastauksella. Yritykset toivoivat lisää liikuntapäiviä, monipuolisempaa tarjontaa ja ohjattua toimintaa sekä fyysisesti helpompaa työmenetelmää. Viiden vastaajan mielestä työpaikan liikuntaa ei tarvitse muuttaa. Noin 15 prosenttia vastanneista ei osannut sanoa, miten liikunnan suhteen yrityksessä tulisi menetellä. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Henkilöstöliikunnan muuttaminen yrityksissä. (n=19)

Yrityksistä 60 prosenttia olisi ehkä osallistumassa Kymenlaakson Liikunta ry:n henkilöstöliikuntaa kehittävään hankkeeseen. Neljä yritystä olisi varmasti mukana hankkeessa ja viisi yritystä ei ole lainkaan kiinnostunut osallistumaan hankkeeseen. Hanke on määrätty käynnistettäväksi vuonna 2016.

9.3 Työterveyshuollon tasot

Neljäkymmentä prosenttia vastaajista kertoi yrityksessä toteuttavan työterveyshuoltoa tasolla kaksi. Tämä taso käsittää ennaltaehkäisevän työterveyshuollon. Tason kolme arvoisesti työterveyshuolto oli huomioitu seitsemässä yrityksessä. Hoito ja ongelmien ratkaisut (Taso 1) toteutetaan viidessä vastanneista yrityksistä. Kuitenkin melkein kaikissa vastanneista yrityksistä työterveyshuolto on hoidettu erittäin hyvin (50 %) tai hyvin (45%). Vain yksi vastaajista oli sitä mieltä, että yrityksen työterveyshuolto on huonoa.

10 Henkilöstöliikunnan kehittämisehdotuksia

Saatujen tutkimustulosten pohjalta laaditaan kehittämisehdotuksia, jotka tulevat olemaan tukena Kymenlaakson liikunnan toimesta käynnistettävässä henkilöstöliikunnan kehittämishankkeessa. Kehittämisehdotuksissa on huomioitu myös Kymenlaaksossa vuonna 2014 julkaistun Terveysliikuntastrategian kehitysehdotukset, ja pyritty laajentamaan sekä konkretisoimaan niitä.

10.1 Henkilökohtainen liikuntaneuvonta

Henkilökohtainen liikuntaneuvonta tukee terveyden edistämistä, ja sillä jaetaan tietoa fyysisen aktiivisuuden merkityksestä terveydelle. Jokainen asiakas käsitellään yksilöllisellä tasolla ja neuvonnalla pyritään vastaamaan jokaisen henkilökohtaisiin tarpeisiin. (Nupponen & Suni 2011, 212.) Liikuntaneuvonta on yksi työterveyshuollon muoto, jolla pyritään edistämään ja ylläpitämään työntekijöiden terveyttä. Kuitenkin vain pieni osa väestöstä kuuluu henkilökohtaisen liikuntaneuvonnan piiriin. Parannusta tämän osalta pitäisi tapahtua etenkin niin terveydenhuollossa kuin kunnallisissa liikuntapalveluissa. (Paronen & Nupponen 2011, 191.) Kuntoliikuntaliiton vuonna 2012 tekemän barometrin mukaan yli 50 % yrityksissä työpaikan ja terveyshuollon yhteistoiminta oli vain satunnaista. Saman tutkimuksen pohjalta käy ilmi, että noin 40 prosenttia yrityksistä ei tee minkäänlaista liikuntaan liittyvää yhteistyötä terveyshuollon kanssa. (Kuntoliikuntaliitto 2012, 23.)

Kymenlaaksossa tehdyssä maakunnan uudessa terveystoimintastrategiassa (2014, 21) on päätetty tukea liikunnan ja työterveyshuollon yhteistyötä. Tähän on suunniteltu käytettävän apuna Valo ry:n kehittämää Aktiivisen työpaikan sertifikaattia. Kymenlaaksossa nähdään, että liikuntaneuvonta auttaa kynnyksen ylittämisessä liikunnan aloittamiseen ja tuo jokaiselle henkilökohtaista ohjausta.

Tämän opinnäytetyön päätyönä tehdyn tutkimuksen, Kymenlaakson yritysten henkilöstöliikunnan tilanteen, tulosten pohjalta voidaan löytää viitteitä työterveyshuollon ja yritysten välisestä yhteistyöstä. Tulosten mukaan vastanneiden yritysten työterveyshuollon tasot ovat varsin hyvällä mallilla, sillä 50 % vastanneista kertoi yrityksessä työterveyshuollon hoidettavan erittäin hyvin ja seitsemällä yrityksellä toteutetaan työterveyshuoltoa korkeimmalla eli tasolla kolme. Näin ollen voidaan tulkita, että puolien tutkimukseen osallistuneiden yritysten työntekijöiden tulisi olla oikeutettuja henkilökohtaiseen liikuntaneuvontaan.

Useimmiten helpoin tapa lähestyä liikuntaa onkin siihen henkilökohtaisesti tutustuminen. Ryhmästä syntyvä paine, henkilökohtaisten liikuntataitojen puutteet sekä epätietoisuus

liikunnan vaikutuksista voivat olla tekijöitä, jotka pelottavat henkilöä aloittamasta liikunnan harrastamista. Erilaisten ennakkoluulojen ja lähtötilanteiden takia olisi siis hyvä lähestyä jokaista liikkujaa henkilökohtaisella tasolla. Liikuntaneuvonta on todistetusti toimiva tapa kannustamaan ihmisiä kiinnostumaan omasta terveydestä ja toimintakyvystä sekä niiden edistämisestä. Yrityksessä olisi myös hyvä tiedottaa työntekijöille henkilökohtaisesti liikuntaneuvonta mahdollisuudesta, ja käyttää työterveyshuollon ammattilaisten osaamista. On tärkeää, että työntekijä on tietoinen eduistaan ja mahdollisuuksistaan. Tällä tietoisuudella voidaan yrittää maksimoida liikunnan merkityksen tiedostaminen ja kannustaa yhä enemmän henkilöstöä fyysisesti aktiivisempaan elämäntapaan.

10.2 Kouluttaminen ja vertaisohjaaminen

Vuonna 2014 tehdyssä Kymenlaakson terveystoimintastrategiassa (2014, 21) on asetettu yhdeksi työikäisten liikunnan tavoitteeksi esimiesten kouluttamisen liikuntamyynteiksi. Kouluttamisen tärkeys Kymenlaakson maakunnassa liikunnan osalta korostuu, sillä maakunnasta ei löydy liikunta-alan eikä fysioterapeuttien koulutusohjelmia.

Loppukädessä henkilöstöliikunnasta päättäminen on kuitenkin esimiehellä ja hänen oma suhtautuminen liikuntaan on isossa roolissa myös henkilöstön liikkumiseen. Esimies on monelle se henkilö, joka toimii työpaikalla päätöksentekijänä, suunnannäyttäjänä ja motivaatioilmaston luojana. Monelle liikunnan harrastajalle motivaatio on se tärkein tekijä, jolla ratkaistaan liikkumisen määrä ja laatu. Esimiehen oma esimerkki, liikunta keskeinen ajattelu ja liikunnan monipuolinen tarjoaminen ovat tärkeitä tekijöitä, joilla henkilöstöliikunnan kehittämistä olisi helppo lähestyä. Kun esimies on osaava myös henkilöstöliikunnan suhteen, hän pystyy perustelemaan työntekijöilleen liikunnan positiivisista vaikutuksista ja tarjota heille oikeanlaista terveyttä edistävää liikuntaa.

Suomen liikuntajärjestö Valo ry järjestää työyhteisöille erilaisia koulutuksia kuten henkilöstöliikunta- ja liikuttaja koulutuksia. Koulutukset ovat suunnattu henkilöstön-, hyvinvoinnin-, liikunnan- ja työterveydenasiantuntijoille. Liikuttaja koulutuksessa saadaan paljon perustietoa liikunnasta sekä ohjeita vertaisohjaamiselle. (Valo ry, 2014.)

Esimiesten kouluttamisen lisäksi voidaan siis myös työyhteisöstä valita liikuttajia, jotka toimisivat työyhteisössä liikunnan vertaisohjaajina muille työntekijöille. Tällainen tapa, kun ohjaajana on jo ennestään tuttu henkilö, voi alentaa joidenkin liikunnasta erkaantuneiden kynnystä aloittaa liikunta uudelleen. Työpaikan liikuttaja voi olla niin työpäivän sisällä taukojumpan vetäjänä kuin yhteisen liikuntapäivän päävastaajanakin. Tällaista työpaikan liikuttajaa voi hyvin verrata kouluissa käytettäviin #mun liike- ja liikkuva koulu- hankkei-

siin, joissa koulutetaan kouluihin omia liikuttajia aktivoidakseen koulupäiviä (Valo ry, 2014).

10.3 Arkiliikunnan kehittäminen työpaikoilla

Arkiliikunta on määritelty aivan kaikenlaiseksi päivän aikana tapahtuvaksi liikkumiseksi. Myös nimellä hyötyliikunta tunnettu arkiliikunta ei siis ole varsinaista vapaa-ajalla harrastettavaa liikuntaa. (UKK- instituutti, 2014.) Arkiliikunnan kehittäminen työpaikoilla on varmasti helpoin tapa lähestyä koko henkilöstöliikunnan kehittämistä. Se ei vaadi monia muuttuvia tekijöitä eikä liikunta tällöin vie vapaa-ajasta tunteja. Helppoja keinoja arkiliikunnan kehittämiseksi on monia, ja jo pienellä hankinnoilla sekä muutoksilla voidaan saada lisättyä fyysistä aktiivisuutta.

Tutkimusten mukaan on todistettu, että toimistotyössä käyvä ihminen saattaa istua päivän aikana yhteensä jopa 11 tuntia. Istuminen johtaa liialliseen passiivisuuteen ja se nostaa monien sairauksien riskiä jopa moninkertaisesti. (UKK Terveyspalvelut, 2012-2015.) Nykyään monet työskentelevät toimisto-olosuhteissa ja päivittäinen liikkuminen työpäivän ajanakin jää hyvin vähäiseksi. Työpäivän istumisen vähentämiseksi on erilaisia keinoja. Seisomapöydät, tuolin tilalle jumppapallo, kokoustaminen seisten ja erilaiset taukojumppa välineet. Nämä ovat esimerkkejä, joilla pystyisimme lisä aktivoimaan työpäiviämme. Seisomapöytä tai jumppapallo istuimeksi eivät ole pitkässä juoksussa isoja hankintoja kun verrataan esimerkiksi niiden tuomiin positiivisiin terveysvaikutuksiin. Jumppapalloja voisi hyödyntää esimerkiksi myös tauko- ja kokoushuoneissa. Kokouksien pitäminen seisten tai esimerkiksi työpäivien aikana tulevien puheluiden puhuminen seisten vähentävät jo selvästi istumista. Työpäiviä voisi aktivoida myös erilaisilla pienillä taukojumppilla. Tietenkään perinteisiä rappustenkäyttöä ja muuta tehokasta liikkumista työpäivän sisällä ei sovi arkiliikunnasta unohtaa.

10.4 Työmatkaliikunnan tukeminen

Onko sillä todella väliä miten taitamme jokapäiväisen työmatkamme? Lähes jokaisen työntekijän arkeen kuuluu kuljettava työmatka ja työmatkaliikunnan tukemisella nähdäänkin olevan vaikutuksia työntekijöiden terveyteen sekä työssä jaksamiseen (Jokela 2007, 196-197). Työmatkat kuljetaan valitettavan usein kuitenkin omalla autolla ja lyhyetkin matkat julkisilla kulkuvälineillä.

Tehtyjen tutkimusten pohjalta on havaittu, että lähes kaikilla työpaikoilla mahdollistetaan peseytyminen ja vaatteidenvaihto (Kuntoliikunta 2012). Peseytymismahdollisuudet ovat välttämättömyys työmatkaliikunnan harrastamiselle, mutta myös muita vaihtoehtoja tä-

mäntyyppisen liikunnan tukemiselle on. Jos työmatkan haluaa taittaa esimerkiksi polku-pyörällä voi työnantaja tukea tätä vuotuisella pyörähuollolla ja pyöräilykypärän hankinnalla. Tällainen tukeminen myös edistää työmatkaliikunnan turvallisuutta. Lisäksi työnantaja voi pitää huolen siitä, että pyörät ovat mahdollista jättää työpaikan välittömään läheisyyteen parkkiin. Muita erilaisia työmatkan tukemismahdollisuuksia voi olla jalkineiden hankinta ja säälle kuin säälle sopivat ulkoiluvälineet. Näiden lisäksi työnantaja voi tarjota aamiaismahdollisuuden liikuntasuorituksen jälkeen. Motivointia liikuntaan voi tehostaa myös erilaisilla kilpailuilla pyöräilystä tai kävelyistä kilometreistä. Kilpailujen onnistumiseksi ja tehostamiseksi voidaan hankkia erilaisia varusteita kuten askel-, syke- tai kilometrimittareita. Eniten kilometrejä keränneitä palkitaan esimerkiksi urheiluvälineliikkeiden lahjakorteilla.

10.5 Mikä vaihtoehdoksi liikuntaseteleille?

Henkilöstöliikunta- tutkimuksen pohjalta tuloksia tarkastellessa huomataan, että 50 % vastanneista yrityksistä hyödyntävät henkilöstöliikunnassaan liikuntaseteleitä. Liikuntasetelit ovat hyvin helppo ja monipuolinen vaihtoehto henkilöstöliikunnan tukemiselle, sillä niitä voi käyttää yli 5000 toimipisteessä ympäri Suomea (Smartum Oy, 2009).

Joillekin työntekijöille liikuntasetelit eivät kuitenkaan ole se paras tapa motivoida liikuntaan. Vaikka liikuntaseteleillä on laajat käyttö mahdollisuudet, eivät ne takaa kenenkään lähtemistä liikkumiseen. Usein liikunnasta passivoituneiden ongelmana ovat osaamattomuus, motivaation puute ja liian suuri kynnys liikunnan uudelleen aloittamiseksi. Aina kyse ei siis ole siitä, etteikö henkilö haluaisi rahallisesti panostaa liikunnalliseen aktiivisuuteen.

Liikuntaseteleitä tarjoavien yritysten olisi hyvä miettiä myös muita vaihtoehtoja liikuntaseteleille. Liikuntaseteleihin menevän summan voisi suunnata esimerkiksi kerran viikossa järjestettävään liikunta iltapäivään. Tällainen keskellä työpäivää järjestetty liikuntahetki ei vaadi omasta vapaa- ajasta tunteja ja kynnys osallistumiseen alenee. Budjetointi voidaan suunnata siis esimerkiksi ulkopuolisen ohjaajan palkkaamiseen ja liikuntatilan varukseen. Henkilöstöliikunnan suunnittelussa on hyvä muistaa työntekijöiden moninaisuus.

10.6 Hankkeet, kilpailut ja yhteistyö

Suomen Liikuntajärjestö Valo ry käynnistää jatkuvasti erilaisia hankkeita tukien kaikenikäisten aktiivista liikkumista. Esimerkiksi tällä hetkellä on käynnissä työyhteisöille suunnattu Liike elämään - hanke, joka pyrkii lisäämään henkilöstöliikuntaa valituissa yrityksissä. (Valo ry, 2014.) Tällaiset hankkeet toimivat usein herättelijöinä ja aktivoijina, jolla saadaan henkilöstöä pois liikunnallisesta passiivisuudesta. Työpaikan sisällä on helppo käyn-

nistaa liikuntaa edistäviä hankkeita ja kilpailuja myös ilman ulkopuolisia tekijöitä. Kymenlaakson yritysten henkilöstöliikunta tutkimuksessa kävi ilmi, että yritykset toivoisivat yhteistä linjaa ja tavoitteita henkilöstöliikuntaansa. Hankkeet ja kilpailut ovat yleensä yhteiseen tavoitteeseen pyrkiviä ja helppo toteuttaa tiimityönä. On siis tärkeää, että tällaisille hankkeille ja kilpailuille asetetaan selkeät yhteiset tavoitteet.

Hankkeet voivat ajaa niin pieniä kuin suuriakin muutoksia. Helppoja hankkeita ovat muun muassa istumisen vähentämistä, työpäivän sisällä askeleiden lisäämistä, päivittäisen taukojumpan pitäminen ja työmatkaliikunnan kilometrien laskeminen. Erilaisten kilpailujen ja hankkeiden kehittämisessä vain taivas on rajana. Kävelleen yhdessä maailman ympäri tai pudotetaan yhdessä paino 50 kiloa. Kilpailla voi niin työkavereita kuin itseäkin vastaan. Motivoinnin maksimoimiseksi erilaiset palkinnot ovat tekijöitä, jotka yleensä tuottavat parhaimman tuloksen myös liikunnan saralla. Tällaisia palkintoja voi olla ylimääräinen lomapäivä tai pieni rahallinen bonus.

Yleensä vielä enemmän työyhteisöä motivoi kisailu muita työyhteisöjä vastaan. Kymenlaakson henkilöstöliikunta tutkimuksessa kävi ilmi, että työyhteisöt toivoivat yhteisöllisyyttä ja yhteistä linjaa henkilöstöliikuntaan. Hankkeet ja yhteiset kisailut ovat hyviä tapoja myös lisätä liikunnan lisäksi yhteisöllisyyttä ja yhteistä tekemistä. Yhteinen tekeminen voi ylettyä oman työyhteisön ulkopuolelle esimerkiksi kilpailujen tai yhteisten pelivuorojen merkeissä. Varsinkin pienille ja keskisuurille yrityksille tällainen yhteistyö liikunnan saralla on tärkeää, sillä henkilöstömäärät eivät ole suuria ja näin ollen liikkujiakaan ei ole lukuisia. Yhteistyö saman alan yritysten kanssa esimerkiksi yhteisen salivuoron merkeissä tuo sekä liikunnallista että sosiaalista yhteistyötä työyhteisöjen välille.

11 Pohdinta

Tämän tutkimuksen päätuloksena voidaan pitää henkilöstöliikunnan tilanteiden eroavaisuuksia eri yritysten välillä. Tutkimuksia tarkastellessa huomataan monessa eri kyselylomakkeen kysymyksissä hyvin paljon hajontaa vastauksissa. Eroavaisuuksia löytyy etenkin, kun vertaillaan yrityksiä sen koon mukaan. Esimerkiksi tutkimukselle merkittävimmät kysymykset henkilöstöliikunnan merkityksestä, muuttamisesta ja sen järjestämisestä yrityksissä tuottivat hyvin erilaisia vastauksia.

Kun vertaillaan saatuja tuloksia yrityksen koon perusteella, huomataan, että pienissä yrityksissä liikuntaa järjestetään useammin (60% viikoittain) ja sen merkitykselle annetaan painoarvoa (75 % vähintään tärkeänä). Puolestaan keskisuurissa yrityksissä tilanne on hyvin päinvastainen, sillä yli 60 % vastanneista järjestää henkilöstöliikuntaa vain muutama kerran vuodessa ja 50 % keskisuurista yrityksistä pitää henkilöstöliikuntaa ainoastaan jokseenkin tärkeänä. Toisaalta kun tarkastellaan halua muuttaa henkilöstöliikuntaa ollaan pienissä yrityksissä enemmistön mielestä sitä mieltä, että heillä henkilöstöliikuntaa ei ole tarvetta muuttaa (n. 50%). Keskisuurissa yrityksissä puolestaan ollaan 90 prosenttisesti sitä mieltä, että yrityksissä henkilöstöliikuntaa tulisi lisätä tai kehittää.

Mistä nämä yritysten erilaiset henkilöstöliikunnan tilanteet voisivat sitten johtua? Auran (2007, 30) mukaan yrityksen koko vaikuttaa liikunnan tukemiseen työpaikoilla. Tutkimuksen pohjalta voidaan päätellä, että Kymenlaaksossa pienet yritykset tukevat henkilöstöliikuntaa keskisuuria ja suuria yrityksiä enemmän. Tähän syitä voi olla monia, mutta niitä voidaan ensikädessä etsiä henkilöstömääristä, ja tätä kautta miettiä resursseja henkilöstöliikunnan järjestämiselle. Pienet yritykset ovat henkilöstömäärältään alle 10 työntekijän yrityksiä, jolloin myös kustannukset henkilöstöliikunnasta ovat yritykselle pienemmät. Keskisuurissa yrityksissä puhutaan jo isommista henkilöstömääristä, ja kaikkien liikunnallisuuden mahdollistaminen on jo selkeästi haastavampaa kuin pienissä tiiviissä yrityksessä. Henkilöstömäärät voivat vaikuttaa myös kommunikointiin ja viestintään yrityksen sisällä. Usein pienemmissä yrityksissä on helpompi päästä vaikuttamaan päätettäviin asioihin kuten henkilöstöliikuntaan.

Tämän opinnäytetyön pohjalta tehty tutkimus kuitenkin riitelee Kuntoliikuntaliiton tekemän barometrin (2012) mukaan yrityksen koon vaikutuksesta henkilöstöliikuntaan. Kuntoliikuntaliiton barometrin mukaan (2012,7) 80 % pienistä yrityksistä ja 96 % keskisuurista yrityksistä tukee henkilöstöliikuntaa. Tilanne Kymenlaaksossa on pienten ja keskisuurten yritysten välillä siis päinvastainen.

11.1 Henkilöstöliikunnan merkitys ja tulevaisuus

Toisena tutkimusongelma oli selvittää, miten Kymenlaaksolaisissa yrityksissä suhtaudutaan henkilöstöliikuntaan sekä sen kehittämiseen. Tämän tutkimuksen yhtenä merkittävimpänä löydöksenä voidaankin pitää henkilöstöliikunnan merkitykseen suhtautumista, ja siitä syntyviä seurauksia. Tutkimuksen pohjalta herää kysymyksiä henkilöstöliikunnan merkityksestä ja sen tiedostamista. Tutkimustuloksia tarkastellessa voidaan huomata, että kysymyksessä henkilöstöliikunnan tärkeydestä vastaukset painottuivat jokseenkin tärkeään. Vain muutama yritys piti henkilöstöliikuntaa erittäin tärkeänä, mikä on huolestuttava tieto jo yleisen fyysisenpassiivisuuden vuoksi. Yleinen liikkumattomuus vaikuttaa jo nyt kansantalouteen merkittävästi. Terveystuhoon kulujen nähdään kasvavan kymmenesässä vuodessa yli 60 prosentilla. (Rydman 2014.) Jos yksinkertaista ja lähes vaivatonta henkilöstöliikuntaakaan ei osata arvostaa on meidän suomalaisten tulevaisuus liikunnan parissa huolestuttava.

Liikunnan merkityksen voidaan nähdä olevan ristiriidassa tuloksen kanssa henkilöstöliikunnan kehittämisestä ja lisäämisestä. Tutkimustulosten perusteella 50% yrityksistä haluaisi kehittää tai lisätä liikuntaa työpaikoillaan. Voidaan siis päätellä, ettei henkilöstöliikunnasta informoitaisi tai esimerkiksi tiedettäisi tarpeeksi, ja tätä kautta sen merkitystään ei pidetä suurena. Monella yrityksellä on halua kehittää ja/tai lisätä liikuntaa työpaikallaan mikä kertoo siitä, että liikunnasta ollaan kiinnostuneita. Mielenkiinnon liikuntaan kohtaa voidaan havaita myös siinä, että avoimien kysymysten vastauksista löytyi suoria kehitysehdotuksia henkilöstöliikunnan kehittämiseksi. Yrityksissä ollaan siis tietoisia millaisia kehittymismahdollisuuksia on olemassa ja ovat kiinnostuneita hyödyntämään niitä.

Saatujen tulosten perusteella noin 40 % yrityksistä tarjoaa liikuntaa henkilöstölleen vain muutaman kerran vuodessa. Viisi vastanneista yrityksissä tarjoaa henkilöstölleen liikuntaan viikoittain ja vain kolme yritystä antaa mahdollisuuden henkilöstöliikunnalle päivittäin. UKK:n määrittelemien terveysliikuntasuositusten mukaan ihmisen tulisi liikkua kevyesti viikossa vähintään 2 tuntia ja 30 minuuttia (UKK- instituutti 2010.). Työikäiset ihmiset viettävät työssään vähintään sen 38 tuntia viikossa ja usein miten vielä enemmän. Lisäksi monella työssäkäyvällä on perhe ja etenkin lapset, jotka vievät paljon aikaa vapaa-ajasta. Henkilöstöliikuntaan panostamisella pystyttäisiin mahdollisesti mahdollistamaan monelle edes tämän reilun kahden tunnin liikkumisen viikossa.

Henkilöstöliikunnan tulevaisuutta voidaan pitää valoisana, ainakin investoinnin ja panostamisen kannalta. Jo vuonna 2012 tehdyn henkilöstöliikuntabarometrin mukaan liikuntainvestoinnit henkilöä kohden olivat kasvaneet vuosittain noin 197 euroa (Kuntoliikuntaliit-

to 2012, 14.) Tästä voimme päätellä, että kasvua olisi edelleen tapahtunut varsinkin kun liikunta on kasvattanut suosiotaan niin mediassa kuin ihmistenkin keskuudessa. Tämän tutkimuksen pohjalta saaduista tuloksista nähdään myös, että työterveyshuollon taso on Kymenlaaksossa hoidettu hyvin ja toisinaan jopa erittäin hyvin. Kaikissa yrityksissä toteutetaan työterveyshuoltoa lain määräämin määräyksiin. Työterveyshuolto tekee paljon yhteistyötä henkilöstöliikunnan kanssa ja pyrkii edistämään sekä ylläpitämään hyvää työkykyä (Saarinen 2006, 102). Työterveydenhuollon toimivuus on ratkaisevassa roolissa henkilöstöliikunnan tuottamisessa tulevaisuudessa, sillä jatkuvasti yleistyvät työkyvyttömyydet ja lyhentyvät työurat täytyy ehkäistä sekä huomioida ajoissa. Liikunta on hyvä tuki työkyvyn ylläpitämiselle ja työuran tukemiselle.

Nykyään media mainostaa jatkuvasti uusia treenivillityksiä ja fyysiseen ulkomuotoon kiinnitetään yhä enemmän sekä tarkemmin huomiota. Tämän yleisen fyysisen aktiivisuuden lisääntymisen voidaan katsoa vaikuttavan positiivisesti myös henkilöstöliikuntaan. Vaikka tutkimustuloksissa kävi ilmi, ettei henkilöstöliikunnan merkitystä osata asettaa tarpeeksi korkealle, niin sitä ollaan kuitenkin halukkaita kehittämään. Tämä kertoisi ihmisten kiinnostuksesta liikuntaa kohtaan. Henkilöstöliikunta vaatii vain jatkuvaa kehittämistä ja henkilöstön kouluttamista liikuntamyönteisemmiksi, jolloin saadaan lisättyä myös liikuntaaktiivisuutta.

11.2 Tutkimuksen onnistuminen ja luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä käytettiin tutkimustapana survey- eli kyselytutkimusta. Sen tarkoituksena on kuvata laajasti ihmisten asenteita ja mielipiteitä. Survey on jo melko vanha ja tunnetuksi tullut tutkimustapa. Nykyään siitä on olemassa erilaisia muotoja, joista gallup-tyyppinen tutkimus on tunnetuin. Kyselytutkimuksen pohjalta on usein helppo löytää jakaumatason tietoa. Tällöin se selittää miten suhtautumiset jakautuvat eri taustatekijöiden mukaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 193.)

Survey- tutkimuksen pohjalta kerätty tieto käsitellään määrällisesti eli kvantitatiivisesti. Tällaista tutkimus tyyppiä käytetään paljon sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Kvantitatiivisen tutkimuksen perustalla katsotaan olevan realistinen kokoelma todettavista tosiasioista. Tämän tyyppisessä tutkimuksessa vastaajajoukko muodostaa otoksen ja kerätty aineisto on tarkasti täsmällisesti. Tämä täsmällisyys tarkoittaa, että kaikki kysymykset kysytään kaikilta vastaajilta samalla tavalla, kysely on täten standardi. (Hirsjärvi ym. 2009, 193-194.)

Kyselytutkimusta tarkastellessa on ensimmäiseksi syytä ottaa huomioon vastaajien määrä. Kyselylomake lähetettiin 107 Kymenlaaksolaiselle yritykselle, mutta vastausprosentiksi muodostui vain noin 19 %. Kyselytutkimuksissa tällainen niin sanottu kato on valitettavan yleinen, mutta ei kuitenkaan vaikuta täydellisesti kokonaistutkimukseen (Akin menetelmäblogi 2012). Kyselylomakkeet lähetettiin suoraan vastaanottajan sähköpostiin, joka sisälsi linkin kyselyyn. Sähköpostitiedot olivat saatu tehdystä yhteistyöstä yritysten etujärjestön Kymenlaakson kauppakamarin kanssa. Alun perin kyselyn kohderyhmäksi määriteltiin miesvaltaiset pk- yritykset, mutta toimeksiantajan toiveesta kohderyhmä vaihdettiin kaikki pk- yritykset kattavaksi. Osa kyselyn saaneista oli kuitenkin edelleen alkuperäisestä vastaajaluettelosta, ja näin ollen vastaanottajatkin olivat pääosin miehiä (95%). Tällä ei tulisi kuitenkaan olla vaikutusta otannan suuruuteen.

Syitä pieneen vastausprosenttiin voidaan etsiä vastaanottajista. Kysely ei varsinaisesti ollut kohdistettu kenellekään tietylle henkilölle ja tällaisissa tapauksissa vastausprosentti voi usein pienentyä. Kyselylomake ei ehkä mennyt henkilöstöliikunnasta vastaavalle henkilölle, jolloin kynnys vastata on suurempi kun oikeita tietoja ei löydy. Kysely olisi voitu siis kohdistaa jollekin tietylle henkilölle ja tätä kautta pyrkiä saamaan lisää vastauksia. Kyselylomakkeen suuntautuminen väärälle henkilölle voidaan havaita myös, kun tarkastellaan saatuja tuloksia. Kaikki vastaajat eivät ole vastanneet kaikkiin kysymyksiin ja tähän todennäköisin syy on tietämättömyys kyseisestä asiasta. Joidenkin kysymysten vastausprosentti on siis vielä pienempi kuin koko tutkimuksen vastausprosentti. Huomioitava asia on myös, että jopa 40 % vastanneista toimi yrityksessä toimitusjohtajana. Kuntoliikuntaliiton tutkimuksessa (2012, 16) käy ilmi, että esimies on ratkaisevassa roolissa henkilöstöliikunnan järjestämisessä. Näin ollen voidaan ajatella, että esimiehen tulisi tietää henkilöstöliikunnan tilanteesta, mutta ei voida olla varmoja onko hän tietoinen henkilöstön tyytyväisyydestä sitä kohtaan. Esimies voi ajatella hyvin eritavoin henkilöstön liikunnallisista tarpeista kuin itse työntekijät. Myöskään tämän seikan vuoksi tulokset eivät siis välttämättä anna rehellistä tietoa ja voidaan epäillä tulosten reliabiliteettia.

Tutkimuksen aikana myös keskusteltiin mahdollisista haastatteluista kyselyyn valituille yrityksille. Haastattelu on hyvin yksinkertainen ja helpoin tapa saada tietää mitä joku ajattelee jostakin asiasta, sillä tällöin asiaa kysytään henkilöltä itseltään (Eskola & Vastamäki 2010, 26). Haastattelu olisi voinut toimia myös hyvin henkilöstöliikunta tutkimuksessa, jos olisi ollut tiedossa oikea henkilö ketä haastatella. Myös tässä muodostui siis ongelmaksi se, että ketä olisi lähdetty haastattelemaan kun kysely ei ollut kohdistettu varsinaisesti kenellekään. Myös yritykset sijaitsivat ympäri Kymenlaakson maakuntaa ja yritysten väliset välimatkatkin olivat suuria. Näin ollen ei voida olla varmoja siitä, että olisiko haastattelut nostaneet vastaajien määrää tai antaneet luotettavampaa tietoa. Jos haastatteluista olisi

kuitenkin lähdetty toteuttamaan olisi täytynyt tehdä taustatyötä, jotta oikea henkilö olisi löytynyt haastateltavaksi. Tähän olisi voitu käyttää jonkunlaista pientä esitutkimusta, siitä kuka vastaa henkilöstöliikunnasta yrityksissä.

Lopullinen kyselylomake (liite 1) suunniteltiin yhteistyössä Kymenlaakson liikunta ry:n kanssa ja tehtiin hyvin yksinkertaiseen muotoon niin, että vastaaminen olisi mahdollisimman vaivatonta ja nopeaa. On havaittu, että tutkimuksen ollessa liian pitkä ja vastauksien vaatiessa perusteellista pohdintaa tutkimuksen luotettavuus voi kärsiä (Valli 2010, 106). Vastausvaihtoehdot pyrittiin antamaan mahdollisimman yksiselitteisesti ja joidenkin kohdalla selittämään vaihtoehdon merkitystä. Esimerkiksi yritysten kokoa ja työterveyshuoltotasa kysyttäessä vaihtoehdot olivat selitetty lyhyesti sulkeissa. Vastausvaihtoehdoissa olisi voitu vielä kuitenkin tarkemmin miettiä vastausvaihtoehtoja, joiden avulla olisi saatu tarkempaa tietoa jokaisesta yrityksestä.

Kyselylomakkeessa käytettiin erilaisia kysymyksiä, joilla pyrittiin keräämään vastaajien mielipiteitä. Kyselyssä käytetty Likertin asteikkokysymykset oltiin skaalattu neljään vastausvaihtoehtoon. Tavallisesti Likertin asteikkokysymyksissä käytetään viittä, seitsemää tai yhdeksää vastausvaihtoehtoa, joista yksi antaa vastaajalle mahdollisuuden olla ottamatta kantaa asiaan (Valli 2010, 118). Näin jälkeinpäin voidaan miettiä, että olisiko ollut järkevämpää käyttää esimerkiksi viittä vastausvaihtoehtoa neljän sijaan ja saatu ehkä kerättyä enemmän vastauksia. Toisaalta, jos olisi saatu vain en osaa sanoa vastauksia, olisiko niillä ollut mitään merkitystä saatujen lopputulosten kanssa. Uskon, että enemmän luotettavia tai ainakin suuntaa antavia vastauksia saatiin käyttämällä neliasteikkoista skaalautusta. Likertin-asteikkokysymysten lisäksi kyselyssä esiintyi monivalintakysymyksiä sekä avoimia vastausvaihtoehtoja. Avoimilla kysymyksillä pyrittiin keräämään lisätietoa, jos vastaaja ei löytänyt valintavaihtoehtoista itselleen sopivaa. Näihin kysymyksiin saatiin hyvin vastauksia ja avoimet kysymykset osoittautuivat toimiviksi.

Survey- tutkimuksen suurena plussana pidetään siitä saatavaa laajaa tutkimusaineistoa. Otantajoukko voi olla suuri ja kysymyksiä voidaan esittää paljon. Kyselytutkimus on myös taloudellinen tutkijalle, sillä se säästää aikaa ja vaivaa helppoudellaan. Tutkimuksesta kerättävä aineisto saadaan nopeasti kasaa, ja tuloksia on usein helppo tarkastella sekä tulkita. Kyselytutkimuksella on kuitenkin myös heikkouksia, jotka lähinnä liittyvän vastaajien luotettavuuteen. Tuloksia tulkittaessa ei ikinä voida olla varmoja vastaajien todellisesta suhtautumisesta tutkimukseen ja siitä onko vastaukset rehellisiä. Myös väärinymmärrykset kysymyksissä ovat mahdollisia. Kyselytyyppisissä tutkimuksissa myös huono vastausprosentti voi koitua ongelmaksi, jolloin tutkittava aineisto jää suppeaksi. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Näin jälkepäin kysymyksiä miettiessä nousee ajatuksia myös siitä olivatko kysymykset helposti ymmärrettäviä. Toisinaan kysymysten muodot voivat aiheuttaa virheitä tuloksiin, sillä aina vastaaja osapuoli ei ymmärrä kysymystä samalla lailla kuin tutkija sitä yrittää tiedustella (Valli 2010, 104). Henkilöstöliikunta käsitteenä ei välttämättä ollut vastaajalle ennestään tuttu ja saatekirjeessä olisikin voitu puhua tästä muutamalla avaavalla sanalla. Nyt siis kyselylomakkeen ohella lähetettiin saatekirje (liite 2), jossa vastaajalle kerrottiin kyselyn tarkoituksesta ennen vastaamista. Saatekirjeellä pyrittiin enemmänkin motivoimaan ja kannustamaan vastaanottajia vastaamaan kyselyyn. Ymmärrettävyyttä olisi myös voitu testata esitestauksella esimerkiksi muutamaa valikoitua henkilöä. Tällä esitestauksella olisi voitu selvittää kysymysten selkeyttä ja vastausvaihtoehtojen toimivuutta sekä olennaisuutta. Esitestauksessa olisi voitu jo huomioida kohderyhmä ja testata jonkun työyhteisön henkilöstöä. Tällöin esitestaus olisi antanut mahdollisimman todenmukaisen tuloksen ajatellen varsinaista kyselylomaketta.

Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä eli validiteettia tarkastellessa voidaan jälleen katseet kääntää pieneen otantaprosenttiin. Yleensä, jos vastausprosentti jää pieneksi myös tutkimuksen luotettavuus kärsii. Vastausprosentti on usein se tekijä, joka antaa luotettavimman kuvan tutkimuksesta ja sen jäädessä alhaiseksi myös vastaajajoukko jää useimmiten kysymysmerkiksi. (Vehkalahti 2008, 40 -43.) Tutkimuksen tarkoituksena oli saada mielipiteitä Kymenlaaksoilaisilta yrityksiltä heidän henkilöstöliikunnan tilanteesta. Haluttiin saada mahdollisimman suuri vastausprosentti, jotta tulos olisi luotettavampi ja hyödyllisempi. Nyt pienen vastausprosentin vuoksi tutkimuksen tulosta ei voida pitää täysin luotettavana, sillä selvillä on vain murto-osa henkilöstöliikunnan tilanteesta koko Kymenlaakson pk- yrityksistä.

Pienestä vastausprosentista huolimatta saatuja tuloksia voidaan pitää valideina niiden yritysten osalta, jotka osallistuivat tutkimukseen. Eli yksilötasolla tutkimustuloksia voidaan pitää valideina ja soveltamaan vastanneisiin yrityksiin. Tulokset vastaavat myös melko hyvin asetettuihin tutkimusongelmiin. Opinnäytetyön pohjimmaisena tarkoituksena oli tehdä kartoitus henkilöstöliikunnan tilanteesta Kymenlaaksoilaisissa pk-yrityksissä ja kartoitusta tulotaisiin käyttämään hyväksi henkilöstöliikunnan kehittämishankkeessa. Kartoituksena opinnäytetyötä ei voida pitää täysin onnistuneena, sillä tutkimustulosten soveltaminen kaikkiin pk-yrityksiin ei ole mahdollista. Tulokset eivät anna kokonaisvaltaista kuvaa tilanteesta ja nyt jää enemmänkin arvailujen varaan mikä tilanne todellisuudessa yrityksissä on.

11.3 Jatkotutkimusehdotuksia

Jatkotutkimuksen olisi hyvä kohdistua samaan kohderyhmään, mutta ennen tutkimuksen aloittamista ja kyselyn lähettämistä olisi hyvä löytää ne oikeat vastaanottajat. Täten kysely voisi mahdollisesti tuottaa enemmän vastauksia ja Kymenlaakson liikunta ry saisi enemmän luotettavampaa tietoa maakunnan yritysten liikuntatilanteesta. Mielestäni yrityksiä voisi ottaa mukaan myös lisää, koska tälläkin tavalla voidaan pystyä nostamaan vastaajien määrää. Tärkeintä jatkotutkimuksessa olisi nyt siis saada otannan määrää kasvatettua runsaasti. Myös kyselylomaketta olisi hyvä muokata hieman laajemmaksi. Tämä toisi vielä laajemman kuvan henkilöstöliikunnasta. Nyt kysely antaa vastauksillaan enemmän pinta-raapaisun siitä, mikä tilanne on, kuin laajan kuvan kokonaistilanteesta.

Kyselyn ohella voitaisiin hyödyntää haastatteluita ja esimerkiksi vierailuita kyselyyn osallistuviin yrityksiin. Vierailut konkreettisesti muutamiin yrityksiin ja siellä henkilöstöliikunnan tarkkailu tuottaisivat hyvin erilaista tietoa mitä kyselylomake antaa. Myös eri työntekijöiden haastattelut laajentaisivat kokonaiskuvaa, sillä kaikki työntekijät kokevat henkilöstöliikunnan hyvin eritavalla. Mielipidekyselyissä on kuitenkin tärkeä muistaa, että ihmisillä on usein erilainen suhtautuminen asiaan kuin asiaan. Jatkotutkimus siis kaiken kaikkiaan kaipaisi enemmän panostusta ja syventymistä asian ääreen. Nyt kun suuntaviivat on jo piirretty tämän tutkimuksen myötä, niin kenttätutkimuksella pystyttäisiin selvittämään suuntaa-antavien tulosten pätevyyttä. Konkreettinen vierailu yrityksissä antaisi mahdollisuuden perehdyttää yrityksiä tulevasta hankkeesta ja yleisesti henkilöstöliikunnasta.

11.4 Tutkimuksen merkitys

Tutkimuksen tuloksena saatiin suuntaa-antavia viitteitä siitä, mikä on henkilöstöliikunnan tilanne tällä hetkellä Kymenlaakson pk-yrityksissä. Tämä tutkimus ei kuitenkaan anna vielä täysin kokonaisvaltaista laajaa kuvaa tilanteesta. Tutkimus tehtiin alun perin tarkoituksella tehdä kattava kartoitus Kymenlaakson henkilöstöliikunnan tilanteesta, ja tämän pohjalta tulisi käynnistää hanke henkilöstöliikunnan kehittämiseksi. Nyt kuitenkin tuotoksena ei ole kattavaa kartoitusta, vaan ainoastaan pohjatietoa. Tutkimus tarvitsisikin tuekseen lisätutkimusta niin, että henkilöstöliikunnan kehittämishankkeen todellinen tarve pystyttäisiin selvittämään. Jatkotutkimus olisikin hyvä suorittaa ennen varsinaisen hankkeen alkua, että hanke saisi tukevamman pohjan alle.

Jatkotutkimus voisi suuntautua konkreettiseen kenttätutkimukseen ja haastatteluihin. Nyt kun suuntaviivat on jo piirretty tämän tutkimuksen myötä, niin kenttätutkimuksella pystyttäisiin selvittämään suuntaa-antavien tulosten pätevyyttä. Konkreettinen vierailu yrityksissä antaisi mahdollisuuden perehdyttää yrityksiä tulevasta hankkeesta sekä voisi tuoda

uusia mielipiteitä henkilöstöliikunnasta. Aihe on tärkeä ja olisi hyvä löytää se väylä, jolla saadaan myös yritykset mukaan kiinnostumaan henkilöstöliikunnan kehittämisestä ja hankkeista.

Lähteet

Akin menetelmä blogi, 2012. Kyselytutkimuksen luotettavuus. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/13/kyselytutkimuksen-luotettavuus/>. Luettu: 11.3.2015.

Aura, O. 2006c. Työpaikkaliikunnan barometri 2005. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s.29-35. Edita. Helsinki.

Etera. Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://www.etera.fi/tyonantaja/tyohyvinvointi>. Luettu: 08.12.2014.

Finlex, 2001. Lainsäädäntö, työterveyshuoltolaki. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Luettu: 28.12.2014.

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

Fogelholm, M., Lindholm, H., Lusa, S., Miilunpalo, S., Moilanen, J., Paronen, O. & Saari-
nen, K. 2007. Tervettä liikettä – terveysliikunnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa, s. 44-67. Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala

Gould R., Ilmarinen J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet – Terveys 2000- tutkimuksen tuloksia. Luettavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf?sequence. Luettu: 10.12.2014.

Haasteena huomisen hyvinvointi, miten liikunta lisää mahdollisuuksia. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124, 2000. S.91- 92. Painoporras oy. Jyväskylä.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. Tammi.

Heikkinen, E. & Ilmarinen, J. 2001. Liikunta säilyttää työkykyä ja ikääntyneiden toimintakykyä. Luettavissa: http://duodecimlehti.fi/web/guest/arkisto?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&viewType=viewArticle&tunnus=duo92160&_dlehtihaku_view_article_WAR_dlehtihaku_p_auth=. Luettu: 12.12.2014.

Hentilä, S. 2012. Työläisurheilusta työpaikkaliikuntaan. Luettavissa:
http://blogs.helsinki.fi/shentila/files/2005/04/Typerä_2012.pdf. Luettu: 1.3.2015.

Hentilä, S. 1992. Urheilu järjestäytyy ja politisoituu. Teoksessa Pyykkönen, T. (toim.) Suomi uskoi urheiluun. Suomen urheilun ja liikunnan historia. Liikuntatieteellinen Seura, s.142-153. VAPK- kustannus. Helsinki.

Holmberg, M. & Kiiskinen, K. 2014. Kymenlaakson Terveysliikuntastrategia 2014-2020. Luettavissa:
<http://www.kymenlaakso.fi/export/sites/www.kymenlaakso.fi/liitteet/Terveysliikunta/terveysliikuntastrategia.pdf>. Luettu: 01.12.

Husu, P., Paronen, O., Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:15. Kopijyvä OY. Helsinki. Luettavissa:
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/OKM15.pdf?lang=fi>. Luettu: 27.11.2014.

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos & Eläkeyhtiö Ilmarinen, s.21-42. Painotalo Miktor. Helsinki.

Jokela, H. 2006. Liikuntatapahtumat. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s.196-197. Edita. Helsinki.

Kuntoliikuntaliitto. 2012. Henkilöstöliikunta barometri. Luettavissa:
http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTMvMTAvMjQvMTNfMTRfMDJfODg2X0h1bmtpbG9zdG9saWlrdW50YWJhcm9tZXRYaV8wMTA2MTJfZjZlZlUucGRml1d/Henkilostoliikuntabarometri_010612_esite.pdf. Luettu:13.2.2015.

Kymenlaakson Liitto. Kymenlaakson Maakunta. Luettavissa:
<http://www.kymenlaakso.fi/maakunta>. Luettu: 01.12.2014.

Kymenlaakson Liikunta ry. 2014. Liikkujan asialla. KymLI ry. Luettavissa:
<http://www.kymli.fi/kymli-ry/>. Luettu:01.12.2014.

Leppänen. 1984. Terveys ja hyvinvointi osaksi työyhteisötyötä. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi, s. 24-25. Vammalan Kirjapaino Oy 2002.

Louhevaara, V. 1995 Terveyskunto ja fyysinen toimintakyky. Teoksessa Työterveyslaitos. 1995. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia; periaatteita ja käytännön esimerkkejä, s.34 -42. Kustannus Painatuskeskus Oy. Helsinki.

Lääkärilehti. 2012. Liikunta ehkäisee pitkiä sairauslomia. Luettavissa: http://www.laakarilehti.fi/files/nostot/2012/nosto14-15_1.pdf. Luettu:19.2.2015.

Matikainen.1998. Työkykyä ylläpitävä toiminta kattaa koko työuran. Teoksessa Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124; haasteena huomisen hyvinvointi 2000, s.245. Helsinki.

Nupponen, R. 2011. Liikunta ja koettu hyvinvointi. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta, s. 49 -55. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Nyberg, M., Savinainen, M., & Merivirta, M-L. Työterveyskuntoon. Työterveyslaitos, 2013. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/toimialat/metsa/Documents/Metsaalan_tyoterveys.pdf. Luettu:3.1.2015.

Oja, O. 1995. Terveyskunto ja sen mittaaminen. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketiede. s. 92 -95. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:14.Liikkuva ja hyvinvoiva Suomi 2010- luvulla. Luettavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr14.pdf?lang=fi>. Luettu: 12.12.2014.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Edita publishing Oy. Porvoo.

Robertson, I. & Cooper, C. 2011. Well- being. Productivity and happiness at work, s.3. Kustannus Palgrave Macmillan.

Rydman, A. 2014. Suomalaiset passivoituvat fyysisesti. Verkko uutiset. Luettavissa: http://www.verkkouutiset.fi/politiikka/Harkimo_suomalaiset%20passivoituvat-16905. Luettu:17.3.2015

Smartum Oy. 2009. Työsuhde-edut. Luettavissa: <https://www.smartum.fi/fi/tyosuhde-edut/tyonantaja/liikunta/smartum-liikuntaseteli>. Luettu:22.2.2015.

Smolander, J. 1995. Liikunnan järjestäminen työyhteisöissä. Teoksessa Työterveyslaitos. 1995. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia; periaatteita ja käytännön esimerkkejä, s. 98-104. Kustannus Painatuskeskus Oy. Helsinki

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2014. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>. Luettu:10.12.2014.

Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Terveyskunto ja fyysinen toimintakyky. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta, s. 32 -34. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Suomen kaupunkiopas. Kymenlaakson maakunta. Luettavissa: <http://www.kaupunkiopas.com/maakunta/Kymenlaakso/>. Luettu:01.12.2014.

Svärd, T. 1999. Liikunta työpaikoilla. Työpaikan liikuntapalveluiden käyttö ja osallistumisen ehdot. Terveyskasvatuksen pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto., terveys-tieteen laitos. Jyväskylä.

Terveysliikunta. Toim. UKK-instituutti 2013 & Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014. Luettavissa: <http://www.terveysliikunta.fi/terveyskunto.html>. Luettu:02.12.2014.

Terveysliikunta. Toim. UKK-instituutti 2013 & Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014. Luettavissa: <http://www.terveysliikunta.fi/index.html>. Luettu: 02.12.2014.

Työeläkeala. Työkyvyn muodostuminen. Luettavissa: <http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyokyky>. Luettu:9.12.2014.

Työterveyslaitos. 2013 a. Organisaatio. Luettavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/sivut/default.aspx>. Luettu:28.12.2014.

Työterveyslaitos. 2014 b. Strategia, arvot ja visio 2015-2020. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/strategia_arvot_visio/sivut/default.aspx. Luettu:28.12.2014.

Työterveyslaitos. 2014 c. Mitä työkyky on?. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx. Luettu:
10.12.2014.

Työterveyslaitos. 2014 d. Tykytoiminta. Luettavissa:
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>. Luettu:11.12.2014.

Työterveyslaitos. 2014 e. Työhyvinvointi. Luettavissa:
<http://www.ttl.fi/FI/TYOHYVINVOINTI/Sivut/default.aspx>. Luettu:11.12.2014.

Työturvallisuuskeskus 2013. Työterveyshuolto. Teoksessa Koivikko, A., Tolvanen, M., Mäkinen, P., Mäkeläinen, J. & Harjanne, K. Toim. Tietolehti. Luettavissa:
http://www.ttk.fi/files/3030/tyoterveyshuolto_kumppaniksi_netti.pdf. Luettu:3.1.2015.

UKK-instituutti. 2011 a. Liikuntapiirakka. Luettavissa:
<http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>. Luettu:27.11.2014.

UKK- Instituutti. 2011 b. Tietoa terveystoiminnasta. Luettavissa:
http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/kestavyyskunto.
Luettu:27.11.2014.

UKK- instituutti. 2011 c. Tietoa terveystoiminnasta, tuki- ja liikunta elimistö. Luettavissa:
[http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/tuki-
_ja_liikuntaelimisto](http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/tuki-_ja_liikuntaelimisto). luettu:02.12.2014.

UKK Terveyspalvelut 2012 -2015. Ari Koivunen. Luettavissa:
<http://www.ukkterveyspalvelut.fi/kaikki/terveysliikunta-kaikki/istuminen-tappaa/>. Luet-
tu:3.3.2015.

Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. Ikkunoita tutki-
musmetodeihin 1, s. 104 -118. PS- kustannus. Juva.

Valo ry. 2014. Työyhteisöt. Luettavissa:
<http://www.sport.fi/tyoyhteisot/palvelut/koulutukset>. Luettu:2.3.2015.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Tammi. Helsinki.

Violainen, H. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. 2012. Kustannus BoD- Books on Demand. Helsinki.

Vuori, I. 2006. Liikunnan vaikutukset työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 37 -61. Kustannus Edita Prima Oy. Helsinki

Välinoro, T. Kymenlaakso- Idän ja lännen akselilla. Teoksessa Tolonen, M. Kymenlaakso. s.4. Suomen maakuntakirja.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake.



HENKILÖSTÖLIIKUNTAKYSELY

Tämä on esiselvitys Kymenlaakson Liikunnalle maakuntamme pk-yritysten henkilöstöliikunnan tilanteesta ja alustus Kymenlaaksossa käynnäytettävälle hankkeelle, jossa tavoitteena on kehittää maakuntamme pk-yritysten henkilöstöliikuntaa. Kyselyssä kartoitamme myös pk-yritysten kiinnostusta osallistua käynnistettävään hankkeeseen. Kysely toteutetaan yhteistyössä Kymenlaakson Liikunnan ja HAAGA-HELIAN AMK Liikunnan ja vapaa-ajan opiskelijan kanssa.

Vastaajan tiedot

1. Sukupuoli

Nainen

Mies

2. Yritys/organisaatio

Yritys/organisaatio _____

3. Yrityksen koko

Pieni (Liikevaihto < 10 milj.€, henkilöstömäärä < 25)

Keskisuuri (Liikevaihto 10-50 milj.€, henkilöstömäärä 25-100)

- Suuri (Liikevaihto yli 50 milj.€, henkilöstömäärä yli 100)

4. Asemasi yrityksessä

Liite 1. Kyselylomake

Henkilöstöliikunta yrityksessä

5. Millaista henkilöstöliikuntaa yrityksenne järjestää?

- Kuntotestaus
- Taukojumppa
- Liikuntasetelit
- Viikkoliikunta (kuntosali, joukkuepalloilu, ryhmäliikunta ym.)
- Jotain muuta, mitä?
- _____

6. Miten usein liikuntaa yrityksenne tarjoaa?

- Muutaman kerran vuodessa
- Kuukausittain
- Viikoittain
- Päivittäin

7. Miten paljon aktiivisia osallistujia yrityksenne järjestämään henkilöstöliikuntaan osallistuu?

8. Miten henkilöstöliikunnan ohjaaminen on yrityksessänne järjestetty?

- Ulkopuolinen yritys
- Päätoiminen liikunnanohjaaja
- Tuntiopettaja
- Joku muu, kuka?
-

9. Miten tärkeänä yrityksessänne pidetään henkilöstöliikuntaa?

- ei yhtään tärkeänä
- jokseenkin tärkeänä
- tärkeänä
- todella tärkeänä

10. Työpaikallani liikuntaa pitäisi

Lisätä, Miten?

-

- Vähentää

Kehittää, Miten?

-

- Ei tarvitse muuttaa
- En osaa sanoa

11. Kiinnostus osallistua henkilöstöliikuntaa kehittävään hankkeeseen

- Yrityksemme on kiinnostunut osallistumaan hankkeeseen
- Yrityksemme ei ole kiinnostunut osallistumaan hankkeeseen
- Ehkä

Työterveyshuolto

12. Työterveyshuolto on työpaikallani hoidettu

- Hyvin huonosti
- Huonosti
- Hyvin
- Erittäin hyvin

13. Työterveyshuollon taso yrityksessä

- Taso 1, Hoito/ongelmien ratkaisu
- Taso 2, Ennaltaehkäisy
- Taso 3, Edistäminen- Kehittäminen

14. Muuta?

Liite 2.

Liite 2. Saatekirje

Henkilöstöliikunta kysely

Arvoisa vastaaja

Tämä kysely toimii esiselvityksenä Kymenlaakson Liikunnalle maakuntamme PK-yritysten henkilöstöliikunnan tilanteesta ja on alustus maakunnassa käynnistettävälle henkilöstöliikunnan kehittämishankkeelle. Kysely tehdään yhteistyössä Haaga-Helian AMK:n Liikunnan ja vapaa-ajan opiskelijan kanssa. Kyseinen tutkimus toimii opinnäytetyönä. Kyselyn pohjalta laaditaan kehityssuunnitelma, joka toimii alustuksena käynnistettävälle hankkeelle.

Vastauksenne on meille tärkeä, sillä haluamme kehittää maakuntamme henkilöstöliikuntaa ja tarvitsen kipeästi tiedon nykyisestä tilanteesta. Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin. Ongelmatilanteissa pyydämme ottamaan yhteyttä sähköpostitse: saara.lehtoranta@myy.haaga-helia.fi

Kiitos jo etukäteen yhteistyöstänne!

Liikunnallisoin terveisin

Kymenlaakson Liikunta

Saara Lehtoranta, Haaga-Helia AMK

Liite 3.

Liite 3. Avoimet vastaukset.

Yritys/Organisaatio:

AAC Global
Kouvolan Betoni Oy
Hyötypaperi Oy
yritys
Ahlstrom Glassfibre Oy
VR
joku muu
Elementit-E Oy
TOOLS Finland Oy
Data Group Kotka
Solvay
Princtek Oy
Pöyry Finland Oy / Kotka
Kouvolan Betoni Oy
kuljetusliike
Kymen Nostokone Oy
Finex Oy
Proput Oy Kotka
Solvay Chemicals Finland Oy
Sweco Talotekniikka Oy, Kouvola

Millaista liikuntaa yrityksenne järjestää?

Jotain muuta, mitä?

Salivuorovaraus

Kausikortti golfiin ja Lasketteluun

Työtä

Ei yhtenäistä linjaa

Edut liikuntapaikoissa, kuntosalit jne

Miten paljon aktiivisia osallistujia yrityksenne järjestämään henkilöstöliikuntaan osallistuu?

4-5

1-5

70 %

30-40% henkilöstöstä

10

4-8 henkilöä

10-20

4-8

1

52

Kaikki 5-6 henkilöä

Paljo

5-6

30 hlöä

10

20

Työpaikallani liikuntaa pitäisi

Lisätä, miten?

Kuntobonusjärjestelmä

Yhtenäistää kaikkia toimipisteitä koskevaksi

Liikuntaseteleillä vaihtoehtoja liikkumiseen

Kehittää, miten?

monipuolistaa

ohjattua toimintaa

Fyysisesti helpommat työnmenetelmät

Lisää liikuntapäiviä.

Muuta?

Olemme suunnitelleet käynnistää ohjatun toiminnan liikunnan lisäämiseksi. Päätöksiä ei ole vielä tehty mutta ko hanke vaikuttaa mielenkiintoiselta ja haluan kuulla hankkeesta lisää

Työntekijöille on varattu mahdollisuus kuntoliikuntaan (joukkuepelit) työajan ja -paikan ulkopuolella.