

Janne Tolonen

Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin

Kansaneläkelaitos

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Lokakuu 2014

Tekijä(t) Otsikko	Janne Tolonen Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin. Kansaneläkelaitos
Sivumäärä Aika	31 sivua + 1 liite Lokakuu 2014
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	-
Ohjaaja	Lehtori Eija Westerberg
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millaiseksi Kansaneläkelaitoksen työntekijät kokevat liikunnan vaikutuksen työhyvinvointiin, nykyisen liikuntatarjonnan ja millä tavoin Kansaneläkelaitoksen tulisi tukea ja motivoida henkilöstöään liikkumaan enemmän. Opinnäytetyössä tutkittiin Kansaneläkelaitoksen palveluksessa toimivien työntekijöiden käsityksiä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisella menetelmällä. Tutkimuksen aineisto kerättiin seitsemällä haastattelulla. Haastattelukysymykset lähetettiin tutkimukseen osallistuville henkilöille etukäteen sähköpostilla. Tutkimuksen pääasialliset teorialähteet perustuivat alan ammattikirjallisuuteen. Haastatteluiden tuloksista tehdyt johtopäätökset vastasivat käsitystä liikunnasta ja hyvinvoinnista.</p> <p>Työn tuloksena voitiin todeta, että liikunnan merkitys työhyvinvoinnille on suuri, mutta henkilökunnan liikkumisen motivointiin työnantajalla ei ole riittäviä resursseja, koska jokaisen henkilön liikunnan harrastaminen lähtee henkilön omasta vapaasta tahdosta liikkua. Työhyvinvointi ja liikunta ovat tärkeitä asioita jokaiselle työssäkäyvälle ihmiselle. Työhyvinvoinnin ja liikunnan vaikutus elämänlaatuun on merkittävä, ja samalla ne edistävät myös muuta hyvinvointia ja terveyttä.</p>	
Avainsanat	liikunta, työhyvinvointi, työyhteisö, Kansaneläkelaitos

Author(s) Title	Janne Tolonen Impact of Exercise on Well-Being at Work. The Social Insurance institution of Finland
Number of Pages Date	31 pages + 1 appendices October 2014
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	-
Instructor	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>The aim of the present thesis was to study how the employees of The Social Insurance Institution of Finland see the impact of exercise on well-being at work, how they feel about the current sports services and how The Social Insurance Institution of Finland could motivate their employees to exercise more.</p> <p>A qualitative research method was used in this thesis. The results were obtained by using interviews. Seven people took part in the interviews and the questions were sent to the respondents before the interview by e-mail. The theoretical background of the study was based on professional literature concerning the management of well-being at work.</p> <p>The conclusions made based on the interviews were in line with the preconceptions on work well-being and exercise. The results of the research show that exercise has strong impact on work well-being but the employer does not have enough resources to motivate all the employees to exercise because starting any sports hobbies is at each individual's own free will. The impact of work well-being and exercise on the quality of a person's life is significant and can affect positively to other aspects of life and employees' overall health.</p>	
Keywords	exercise, work well-being, work community, The Social Insurance institution of Finland

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Liikunta ja työelämä	1
1.2	Työn tavoite ja rajaus	2
1.3	Menetelmä	2
1.4	Viitekehys	2
1.5	Keskeiset käsitteet	3
1.6	Kansaneläkelaitos	3
2	Liikunta ja hyvinvointi	4
2.1	Liikunta	4
2.2	Liikunnan määrittely ja liikuntamuodot	4
2.3	Liikunnan vaikutus psyykkiseen ja sosiaaliseen jaksamiseen	5
2.4	Liikunnan vaikutus fyysiseen jaksamiseen	6
2.5	Liikuntasuositukset	7
2.6	Liikunnan merkitys	8
2.7	Liikunta- ja harrastustoiminta Kansaneläkelaitoksessa	9
3	Työhyvinvointi	10
3.1	Mitä työhyvinvointi on?	10
3.2	Yksilön ja yhteisön työhyvinvointi	11
3.3	Johtamisen merkitys työhyvinvoinnille	13
3.4	Työhyvinvoinnin mittaaminen	14
3.5	Työhyvinvointi ja työmotivaatio	15
3.6	Työhyvinvointi Kansaneläkelaitoksessa	16
4	Tutkimuksen toteutus ja tulokset	18
4.1	Tutkimuksen taustaa	18
4.2	Tutkimuksen tulokset	20
4.2.1	Liikunnan vaikutus työssä jaksamiseen	20
4.2.2	Liikuntapalveluiden nykyinen tarjonta	22
4.2.3	Kuinka liikuntaa pitäisi tukea Kansaneläkelaitoksella?	24
4.2.4	Motivaatio	25
5	Lopuksi	27
5.1	Yhteenvedo ja johtopäätökset	27
5.2	Opinnäytetyön luotettavuus	29

5.3 Opinnäytetyön toistettavuus	30
Lähteet	31
Liitteet	
Liite 1. Haastattelukysymykset	

1 Johdanto

1.1 Liikunta ja työelämä

Henkisellä ja fyysisellä kunnolla on suuri vaikutus nykypäivän työssä jaksamiseen. Työelämän kuormitus kasvaa vuosi vuodelta yhtä henkilöä kohden suuremmaksi. Irtisanomiset ovat enemmän sääntö kuin poikkeus, ja kiire on päivittäin läsnä. Suomen hallitus on nostanut eläkeikää, minkä seurauksena ihminen viettää entistä suuremman osan elämästään työpaikallaan. Liikunnalla on tutkitusti merkittävä vaikutus työssä suoriutumiseen ja positiivinen vaikutus työstä aiheutuvan stressin sietokykyyn.

Liikuntaa on Suomessa pidetty pitkään hyvänä asiana. Aikojen saatossa pitkät matkat kuljettiin joko jalan tai suksilla. Myöhemmässä vaiheessa alettiin puhua liikunnasta saatavista terveyshyödyistä. Nykyään liikunnan arvo on laajalti tunnustettu. Ihminen pitää liikuntaa sitä hyödyllisempänä, mitä enemmän hän liikkuu itse. Valitettavasti nykyajan suoritusyhteiskunnassa myös liikunnasta tulee helposti suorittamista. Tutkimusten mukaan liikunnan vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin tulee kuitenkin jo paljon ennen fysiologisia muutoksia (Ojanen 2011, 153–155).

Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvoiva henkilöstö on tärkein voimavara. Työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa yrityksen organisaatioon, maineeseen, kilpailukykyyn ja taloudelliseen tulokseen. Tutkimusten mukaan panostus työhyvinvointiin tulee yritykselle takaisin kuusinkertaisesti. Toisin sanoen yksi sijoitettu euro tuo yritykselle kuusi euroa takaisin. (Työterveyslaitos 2014.)

Mielestäni suurin liikuntaan liittyvä haaste yrityksillä on saada sellaiset ihmiset lisäämään liikuntaa, jotka eivät halua liikkua. Aallon (2012, 79) mukaan syitä liikunnan haluttomuuteen ovat erilaiset sairaudet, huono yleiskunto ja välinpitämättömyys omaa hyvinvointia kohtaan. Näiden ihmisten mukaan saamiseen tarvitaan yleensä avuksi ammattimaisia valmentajia, joilla on aikaisempaa kokemusta vastaavista tapauksista. Pakottaminen ei ole oikea tie, mutta kannustavalla ilmapiirillä voidaan saada hyviä tuloksia aikaan. Kun ihminen on saatu innostumaan liikunnasta, pitää pyrkiä säilyttämään innostus liikuntaa kohtaan, jotta vaikutukset hyvinvointiin säilyvät.

Nykypäivänä on erittäin tärkeää, että työnantajat panostaisivat yhä enemmän liikuntaan ja työhyvinvointiin ja löytäisivät keinon motivoida työntekijöitään huolehtimaan omasta työssä jaksamisestaan. Tämä mahdollistaisi hyvinvoivan ja motivoituneen työyhteisön.

1.2 Työn tavoite ja rajaus

Työni tavoite on tutkia Kansaneläkelaitoksen työntekijöiden kokemuksia, siitä miten liikunta vaikuttaa heidän mielestään työhyvinvointiin ja kuinka työnantajan on mahdollista tukea liikunnan harrastamista. Työ on rajattu Kansaneläkelaitoksen Pitäjänmäen toimipisteen työntekijöihin.

1.3 Menetelmä

Työn tutkimusote on kvalitatiivinen eli laadullinen. Valitsin tutkimustyyppiksi laadullisen tutkimuksen, koska uskon vahvasti, ettei tutkimustuloksen vastaus ole yksiselitteinen. Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, havainnointi, kysely ja dokumentteihin pohjautuva tieto. Tietoja voidaan käyttää rinnakkain, vaihtoehtoisina tai eri tavoin yhdisteltynä tutkimusongelman mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 73.)

Työni aineisto kerättiin seitsemällä haastattelulla. Haastattelukysymykset käsittelevät sitä millaiseksi haastateltavat kokevat liikunnan merkityksen työhyvinvoinnille ja miten työnantajan pitäisi tukea ja kehittää liikunnan harrastamista Kansaneläkelaitoksella.

Haastattelun tarkoituksena oli saada mahdollisimman paljon tietoa työni aiheesta. Jokainen haastateltava sai haastattelukysymykset etukäteen, jotta hän pystyi hyvissä ajoin perehtymään aiheeseen ja miettimään vastauksia. Haastattelun etuna on se, että haastattelun voi nauhoittaa, ja näin on helppo jälkikäteen litteroida vastauksia. Toinen suuri etu on, että haastatteluun voidaan valita vain tietyt henkilöt, esimerkiksi ne, joilla on paljon kokemusta tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 75.)

1.4 Viitekehys

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys käsittelee liikuntaa ja työhyvinvointia. Tutkimuksen pääasialliset teorialähteet perustuvat alan ammattikirjallisuuteen.

Ensimmäisessä pääluvussa käsitellään liikuntaa ja sen vaikutuksia fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen jaksamiseen ja kerrotaan mitä liikunnalla tarkoitetaan. Luvussa käsitellään myös liikuntasuositukset ja liikunnan merkitys työntekijälle. Toisessa pääluvussa käsitellään työhyvinvointia yksilön, yhteisön ja johtamisen näkökulmista sekä työhyvinvoinnin mittaamisesta. Molempien lukujen päätteeksi kerron tiivistettynä, miten edellä mainitut asiat ovat hoidettu Kansaneläkelaitoksella.

Päälukujen jälkeen kerron taustaa työni toteutuksesta, taustatekijöistä, haastattelukysymyksistä ja haastatteluista saaduista vastauksista. Viimeisessä luvussa on yhteenveto ja johtopäätökset työstäni.

1.5 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyöni keskeiset käsitteet ovat liikunta ja työhyvinvointi

Liikunta ymmärretään säännöllisenä fyysisenä aktiivisuutena, jonka tavoitteena on yleensä kunnon parantuminen, kehittyminen ja liikunnan tuoma nautinto. Ihmiselle liikunta tarjoaa parhaimmillaan elämyksiä, kokemuksia ja tunteita. (Kotiranta & Sertti & Schroderus. 2007, 8.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että työ on mielekästä, turvallista ja terveellistä. Työhyvinvointia parantavia tekijöitä ovat hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön hyvä ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla on suora vaikutus jaksamiseen, työn tuottavuuteen, sairauspoissaoloihin ja työntekijöiden sitoutumiseen. Työhyvinvoinnin kehittämisen vastuu on työnantajalla ja työntekijälle. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2014.)

1.6 Kansaneläkelaitos

Kansaneläkelaitos on perustettu 16.12.1937. Aluksi Kansaneläkelaitos oli nimensä mukaisesti eläkelaitos, joka huolehti kansaneläkkeen maksamisesta. Alkuajoista toiminta on laajentunut, monipuolistunut ja uudistunut. Kansaneläkelaitos on muuntautunut eläkkeiden maksajasta kaikkien perusturvan ja sosiaaliturvan takaajaksi. (Kansaneläkelaitos 2013.)

Kansaneläkelaitos toimii eduskunnan valvonnassa. Toiminnan valvonnasta vastaavat eduskunnan valitsemat 12 valtuutettua ja heidän valitsemansa kahdeksan tilintarkastajaa. Laitosta johtaa kymmenenjäseninen hallitus. (Kansaneläkelaitos, 2012, 4.)

Kelan toiminta-ajatus on: ”Elämässä mukana – muutoksessa tukena”. Sen toiminnan perusarvot ovat ihmistä arvostava, yhteistyökykyinen, osaava ja uudistuva. Nykypäivänä Kansaneläkelaitoksen palveluverkkoon kuuluu noin 200 toimistoa ja 157 yhteispalvelupistettä. Viranomaisten yhteisillä yhteispalvelupisteillä korvataan Kansaneläkelaitoksen omaa palveluverkkoa ja turvataan kohtuullinen asiointimatka palveluihin. Kela palvelee lisäksi verkossa, puhelimitse, kirjeitse sekä lääkäreiden ja apteekkien suorakorvauspalvelun avulla. (Kansaneläkelaitos 2012, 20–21.)

Kansaneläkelaitos työllistää hieman yli 6 000 vakituista toimihenkilöä. Kansaneläkelaitoksen henkilöstö kokee työnsä mielekkääksi ja monipuoliseksi. Työnantajana Kansaneläkelaitos sai henkilöstöltään henkilöstöbarometrissa kouluarvosanaksi 8,3. (Kansaneläkelaitos 2012, 22.)

2 Liikunta ja hyvinvointi

2.1 Liikunta

Monipuolinen liikunta parantaa ihmisten hyvinvointia. Hyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti myös terveellinen ravinto ja lepo. Liikunta ymmärretään säännöllisenä fyysisenä aktiivisuutena, jonka tavoitteena on yleensä kunnon parantuminen, kehittyminen ja liikunnan tuoma nautinto. Ihmiselle liikunta tarjoaa parhaimmillaan elämyksiä, kokemuksia ja tunteita. Liikunnan terveysvaikutukset ovat kiistattomat. Liikunta mm. ehkäisee ylipainoa, tehostaa verenkiertoa, laskee kolesterolitasoja ja vahvistaa luita ja lihaksia. Liikunta parantaa jaksamista, työkykyä ja usein myös sosiaalisia suhteita. (Kotiranta ym. 2007, 8.)

2.2 Liikunnan määrittely ja liikuntamuodot

Liikunta on olemukseltaan tahdonalaista, hermoston ohjaamaa lihasten toimintaa, joka aiheuttaa liikettä ja liikkumista. Liikunnan aikaansaamiseksi vaaditaan riittävästi energi-

aa ja vastaavasti ihminen liikkuessaan kuluttaa energiaa. Nämä toiminnot ovat välttämättömiä liikunnan biologisille, elimistön rakenteisiin ja toimintoihin kohdistuville vaikutuksille. (Vuori 2003, 12.)

Vuoren mukaan (2003, 12) liikunnan perusmuodoilla tarkoitetaan esimerkiksi kävelyä, juoksua, hyppäämistä, heittämistä, nostamista kantamista ja uintia.

Kuntoliikunnalla tarkoitetaan liikuntakuormitusta, jonka vaikutus kohdistuu yhteen tai useampaan fyysisen kunnon osa-alueeseen. Yleisimmin vaikutukset kohdistuvat kestävyYTEEN ja lihashuoltoon. Säännöllinen kuntoliikunta kohtalaisella kuormituksella kohtaa kuntoa. (Nykänen 2009, 116.)

Terveysliikunta toistuu usein, ja yleensä se on kuntoliikuntaa kevyempää. Terveysliikunnaksi voidaan laskea esimerkiksi työmatkapyöräily tai ripeä kävely. (Nykänen 2009, 116.)

Liikuntamuodoista kevyin on hyöty- ja elämäntapaliikunta. Tässä muodossa terveys- hyödyt jäävät pieniksi, vaikka sitä toistettaisiin useasti. Halutessasi liikunnasta kunnollisen terveyshyödyn, liikuntaa tulisi harjoittaa vähintään kolme kertaa viikossa puolituntia kerrallaan hengästymiseen saakka. (Nykänen 2009, 116.)

2.3 Liikunnan vaikutus psyykkiseen ja sosiaaliseen jaksamiseen

Liikunnan psyykkisiä vaikutuksia ei voida mitata samalla tavalla kuin fyysisiä. Henkilön lähtiessä juoksemaan pystytään mittaamaan, kuinka paljon kaloreita hän kuluttaa, mutta vireystilan tai mielialan mittaus on mahdotonta. Liikunnan merkitys on jokaiselle ihmiselle yksilöllistä. Liikunta voi saada ihmiset tuntemaan itsensä paremmiksi. Ihminen havaitsee muutoksia itsearvostuksessa, kehonkuvassa, voimakkuudessa ja pätevytydessä. Aktiivinen liikkuja myös nukkuu yönsä paremmin. (Mielenterveyden keskusliitto 2006, 4, 6–7)

Liikunnan vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin on suurinta silloin, kun liikkuminen lähtee ihmisestä itsestään, tuottaa myönteisiä elämyksiä, kuormittaa ihmistä sopivasti ja on tarpeeksi haastavaa. Liikunta aiheuttaa positiivisen tunteen oman elämänsä hallinnasta. Hallintaa pidetään tekijänä, joka on liikunnan positiivisen vaikutuksen takana. (Lintunen ym. 1995, 16–25.)

Toisaalta liikunta ei välttämättä aina kohota psyykkistä hyvinvointia. Sellaisissa tapauksissa, joissa ihminen on jo aiemmin liikkunut paljon tai hän voi valmiiksi hyvin. Silloin liikunnan lisäyksestä ei välttämättä saa merkittävää hyötyä. Pakotettuna ihminen ei jaksaa harrastaa liikuntaa, mutta silloin kun hän kokee liikunnan avulla tekevänsä jotain itsensä hyväksi ja saa tästä vielä mielihyvää ovat vaikutukset positiivisia. (Ojanen 2011, 156)

Sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta liikunnasta hyötyvät kaikki väestöryhmät, mutta sosiaalinen merkitys korostuu syrjäytyneillä ja syrjäytymisvaarassa olevilla henkilöillä. Nykypäivänä syrjäytymisen ehkäisy on erittäin tärkeä yhteiskuntapoliittinen kehittämiskohde. Liikunnan avulla voidaan lisätä osallistumisen ja yhdessä onnistumisen kokemuksia. (Opetusministeriö 2008, 14.)

Liikunnassa tapahtuva sosiaalinen vuorovaikutus toisten ihmisten kanssa voi toimia kannusteena tai palkintona. Uudet ystävyysuhteet saattavat toimia motivaationa jatkaa liikuntaharrastusta. Liikunnan tarjoama sosiaalinen vuorovaikutus on merkittävä psyykkistä jaksamista nostava tekijä. (Mielenterveyden keskusliitto 2006, 6–7.)

2.4 Liikunnan vaikutus fyysiseen jaksamiseen

Riittämätön liikunta on haitaksi ihmisille. Monet nykypäivänä elintavoista johtuvat sairaudet esimerkiksi liikalihavuus, 2-typin diabetes ja korkea verenpaine ovat vahvasti yhteydessä riittämättömään liikuntaan. Liikunnalla on terveyttä edistävä merkitys koko ihmisen elinkaaren ajan. Liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden positiivisia vaikutuksia on mahdotonta korvata kokonaan muilla toimilla. Liian vähän liikkuvilla terveysongelmat näkyvät jo hyvin nuorena. Aikuiselle liikunnan merkitys näkyy mm. työkyvyn tukijana ja iäkkäimmille toimintakyvyn ylläpitäjänä. (Opetusministeriö 2008, 14.)

Hyvä fyysinen kunto on työelämässä tärkeä tekijä. Fyysinen kunto vaikuttaa psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa keskeisesti työntekijän toimintakykyyn ja jaksamiseen. Monissa ammateissa hyvä fyysinen kunto on välttämätöntä työstä selviytymisen kannalta. (Työterveyslaitos 2011)

Arki- ja hyötyliikunta auttaa työssä ja vapaa-ajalla. Jokainen ihminen voi itse tehdä valintoja, joilla parantaa fyysistä jaksamistaan. Fyysistä toimintakykyä voidaan parantaa

työpäivän aikana esimerkiksi valitsemalla hissien sijasta portaat tai työmatkan voi tulla pyörällä sen sijaan, että käyttäisi autoa. (Työterveyslaitos 2011)

2.5 Liikuntasuositukset

UKK-instituutti kehitti 1990-luvun alussa terveystuntokäsitteen, jota kuvataan liikuntapiirakalla (kuvio 3). Perinteisesti terveyden merkinä pidetään urheiluun ja liikuntaan liittyvää suorituskykyä. UKK-instituutin mallissa terveystuntoon ovat yhteydessä muutkin fyysisen kunnon osatekijät kuin pelkkä suorituskyky. Terveystuntokäsitteen suosituksen tärkein tehtävä on alentaa kynnystä liikkumisen aloittamiseksi ja lisäämiseksi. (Kotiranta ym. 2007, 9.)



Kuvio 3. Liikuntapiirakka (UKK-instituutti 2009).

Liikuntapiirakka määrittelee (kuvio 3) 18–64-vuotiaiden viikoittaisen terveystuntokäsitteen seuraavasti. Kestävyyskuntoa kohota liikkumalla reippaasti useana päivänä viikossa yhteensä vähintään kaksi tuntia 30 minuuttia reippaasti tai vaihtoehtoisesti yhden tunnin ja 15 minuutin verran rasittavasti. Liikehallintaa ja lihaskuntoa tulisi tehdä vähintään kaksi kertaa viikossa. (UKK-instituutti 2009.)

World Health Organization määrittelee vähimmäismäärät liikunnalle viikossa samoin, kuin UKK-instituutti. Toisaalta saadaksesen enemmän hyötyä liikunnasta World Health Organization suosittelee aikuisten lisätä kohtalaisen liikunnan määrän viiteen tuntiin

viikossa tai harjoittaa rasittavaa liikuntaa kaksi tuntia ja 30 minuuttia viikossa. (World Health Organization 2010, 26.)

Kestävyysliikunnan tarkoituksena on kehittää hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa, sekä edistää sydämen, verisuonten ja keuhkojen terveyttä. Vaikutukset näkyvät myös veren rasva- ja sokeritasapainossa sekä painonhallinnassa. Lihasvoimaa kehittämiseen sopivia keinoja on kuntosaliharjoittelu ja erilaiset kuntopiirit. Pallopelit, tanssiliikunta ja luistelu ovat hyviä keinoja parantaa liikehallintaa ja tasapainoa. Säännöllisellä venyttelyllä ylläpidetään kehon liikkuvuutta. (UKK-instituutti 2009.)

Kansainvälisesti liikunnan edistämisen kehityslinjat ovat samansuuntaisia läntisissä maissa. Kansainvälisessä vertailussa liikuntapoliittisesti Suomi on enemmän edelläkävijä kuin seuraaja. (Opetusministeriö 2008, 59.)

2.6 Liikunnan merkitys

Nykyään monet tuki- ja liikuntaelimistön vaivojen yksi yhteinen tekijä on pitkäkestoinen istuminen. Tämä koskee jokaista ikäluokkaa. Riski saada metabolinen oireyhtymä kasvaa, mitä enemmän ihminen käyttää aikaa istumiseen. Istumalla ihminen kuluttaa energiaa vain vähän enemmän kuin maatesaassa levossa. Tämän vuoksi päivittäisessä elämässä olisi syytä vähentää istumista ja aloittaa tai jatkaa vähintään kohtalaisesti kuormittavaa liikuntaa. (Vuori & Laukkanen 2010.)

Liikunnan merkitystä korostaa se, että liikunta muodostaa perustan terveelle elämälle ja elintavoille. Liikunnallisen elämäntavan omaksuva ihminen korjaa huomaamattaan myös ravintotottumuksiaan. Säännöllinen liikunnan harrastaminen auttaa myös painonhallinnassa. (Suominen 2006, 15.)

Yleisesti liikkuminen ja ruumiillinen työ ovat vähentyneet työssä ja kotona. Tämän muutoksen johdosta on terveyden, kunnan tai mielihyvän takia tehtävän liikunnan merkitys on korostunut. Suuriosa suomalaisista asennoituu nykypäivänä myönteisesti liikuntaan. Liikunnan yhteydessä puhutaan terveystilasta ja fyysisestä kunnosta sekä terveystilasta ja kuntoliikunnasta. Terveystilan keskeisiä merkityksiä ovatkin terveyteen liittyvät asiat, kuten veren kolesterolipitoisuus, verenpaine, tuki- ja liikuntaelimistön terveys sekä nivelten liikkuvuus. Väestötutkimusten mukaan liikunta edistää terveyttä ja liian vähäinen liikunta lisää sairauksien esiintymisen todennäköisyyttä. (Huttunen & Mustajoki 2007, 45–46.)

Kaiken kaikkiaan liikunnalla on sosiaalisia ja henkisiä terveysvaikutuksia. Liikunta tuottaa ihmiselle välitöntä mielihyvää, auttaa purkamaan pettymystä, turhautumista tai aggressiivisuutta. Liikunnan avulla ihminen rentoutuu ja palautuu, mikä on jaksamisen kannalta tärkeä tekijä. Tämän takia liikunnalla on suora vaikutus esimerkiksi stressin sietokykyyn, keskittymiseen, itsetuntoon ja itseluottamukseen. Nämä edellä mainitut asiat edistävät työyhteisössä sosiaalista vuorovaikutusta sekä yksintyöskentelyä. Vuorovaikutuksen edistymisen merkitys on merkittävä, sillä oppiminen on työyhteisöissä yhteisöllistä. (Suominen 2006, 15)

2.7 Liikunta- ja harrastustoiminta Kansaneläkelaitoksessa

Kansaneläkelaitos tukee henkilöstön liikuntatoimintaa ja muuta vapaa-ajan harrastustoimintaa. Liikunta- ja harrastustoimintaa organisoii henkilöstöosaston suunnittelija yhdessä Kansaneläkelaitoksen liikuntaseurojen ja eri harrastuskerhojen kanssa. Työntekijän tarjoamat liikuntapalvelut ovat kaikkien toimihenkilöiden käytettävissä. Tarjolla on mm. erilaisia ohjattuja jumppia, sähly- ja lentopallovuoroja ja uusien lajien kokeilua. (Kansaneläkelaitos 2011.)

Kansaneläkelaitoksen liikuntaseurojen toiminta-ajatuksena on edistää henkilöstön fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia, tukea liikunnallista elämäntapaa ja vahvistaa yhdessä tekemisen kulttuuria ja yhteishenkeä liikunnan keinoin. Liikuntaseuran järjestämää toimintaa ovat mm. valtakunnalliset liikuntatapahtumat ja kuntokampanjat sekä alueelliset ryhmäliikunnat, lajitutustumiset ja retket. Liikuntaseuran toiminta kattaa koko Suomen. Jokaisessa yksikössä on nimetty liikuntayhdyshenkilö, joka toimii tiedonvälittäjänä, kannustajana ja innostajana. (Kansaneläkelaitos 2012, 1–2.)

Omaehtoisen liikunnan tuki hoidetaan pääasiallisesti liikuntasetelien kautta. Liikunta- ja kulttuuriseteleillä yritysten on helppo tukea liikunnan ja kulttuurin harrastamista. Kansaneläkelaitos kannustaa henkilöstöä harrastamaan monipuolisesti liikunta- ja kulttuuriseteleiden avulla. Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleillä toimihenkilö voi itse valita mieluisen lajin ja harrastuspaikan. Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleillä on noin 6 000 käyttökohdetta Hangosta Utsjoelle asti. (Smartum 2013.)

Kansaneläkelaitoksen henkilöstöllä on mahdollisuus tilata liikunta- ja kulttuuriseteleitä kaksi kertaa vuodessa. Liikunta- ja kulttuuriseteleitä on jaossa vuosittain 40 kappaletta

toimihenkilöä kohden. Yksi seteli on arvoltaan viisi euroa, ja työnantaja maksaa lipun hinnasta puolet. Vuonna 2012 seteleitä tilasi yhteensä 3 668 Kansaneläkelaitoksen toimihenkilöä. Vuodesta 2006 lähtien on liikunta- ja kulttuurisetelien kysyntä on kasvanut jatkuvasti. (Kansaneläkelaitos 2012, 11.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Mitä työhyvinvointi on?

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että työ on mielekästä, turvallista ja terveellistä. Työhyvinvointia parantavia tekijöitä ovat hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön hyvä ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla on suora vaikutus jaksamiseen, työn tuottavuuteen, sairauspoissaoloihin ja työntekijöiden sitoutumiseen. Työhyvinvoinnin kehittämisen vastuu on työnantajalla ja työntekijälle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Nykypäivän suurimmat esteet työhyvinvoinnin toteutumiselle ovat työyhteisön toimintakulttuuri, arvot ja ihmisten toimintamotiivit. Työelämän kokemukset ovat osoittaneet, että terveyden ja turvallisuuden eteen täytyy tehdä paljon töitä. Työntekijöiden tulisi ymmärtää, että hyvä ammattitaito ja työkyky luovat pohjan sekä fyysiselle että henkisel- le hyvinvoinnille. (Kauhanen 2009, 201.)

Puhtaasti taloudellisesta näkökulmasta katsottuna organisaatiot näkevät usein työhyvinvoinnin panostamisen investointina eivät kuluna. Työhyvinvointi vähentää työtapa- turmia, sairauspoissaoloja ja ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä ja parantaa työtehoa ja ilmapiiriä organisaatiossa. Esimerkiksi työkyvyttömyyden vuoksi työelämästä poistuva 55-vuotias henkilö maksaa yli tuhat henkilöä työllistävälle yritykselle kertasuoritusena yli 100 000 euroa. 40-vuotiaan työntekijän vastaava eläkemeno on jo lähes 200 000 euroa. Nykyisin työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy TyEL-järjestelmässä samalla tavalla kuin tapaturmavakuutusmaksu eli portaittain yrityskohtaisen työkyvyttömyysriskin mukaan, kun yrityksessä on yli viisikymmentä työntekijää. (Kauhanen 2009, 201.)

Työhyvinvointi ei ole itsestäänselvyys, vaan sitä voidaan kehittää vaikuttamalla johtamiseen ja henkilöstön osaamiseen. Nykypäivän työelämässä työhyvinvointi tuntuu olevan kuitenkin uhattuna. Kiire, irtisanomiset ja tiukat aikataulut ovat lisääntyneet. Yhä

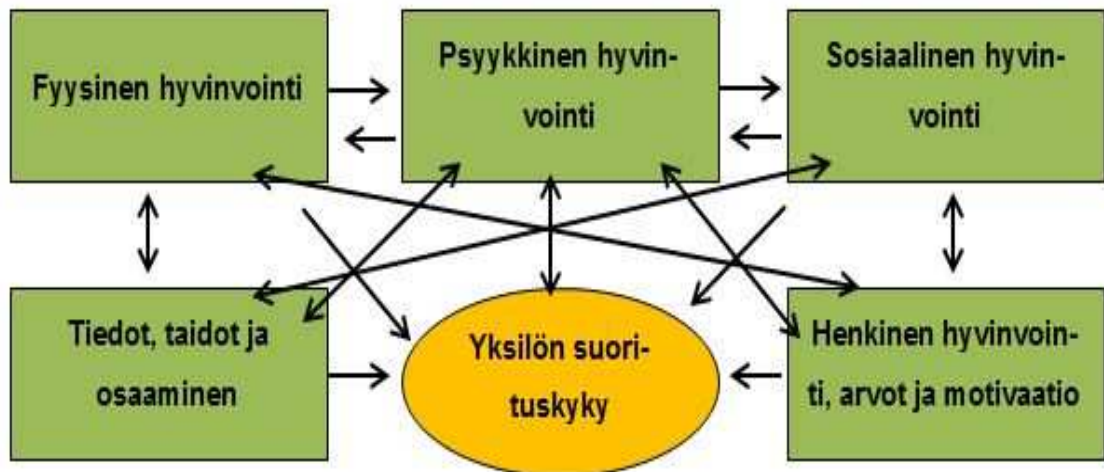
useampi työntekijä uupuu työssään, eikä tämä koske vain ikäihmisiä. (Manka 2008, 12.)

Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on paljon, mutta viime kädessä ihmisen oma tulkinta työyhteisön toiminnasta on ratkaiseva tekijä. Jokainen suodattaa näkökulmaansa oman persoonan ja aikaisempien kokemusten kautta. (Manka 2008,15.)

3.2 Yksilön ja yhteisön työhyvinvointi

Hyvinvoivan työyhteisön perusta koostuu joukosta hyvinvoivia henkilöitä. Yksilön suori-
tuskykyyn vaikuttavat psyykkinen, sosiaalinen ja fyysinen hyvinvointi, tiedot, taidot ja
osaaminen sekä henkinen hyvinvointi, arvomaailma ja motivaatio. Ihmisen terveyttä ei
pidä unohtaa. Terveys vaikuttaa ratkaisevasti ihmisen kykyyn hyödyntää omaa osaa-
mistaan. (Ojala & Ahonen 2005,31.)

Yksilön terveyden, jaksamisen ja osaamisen liittoa voidaan kuvata seuraavalla tavalla.
(kuvio 1).



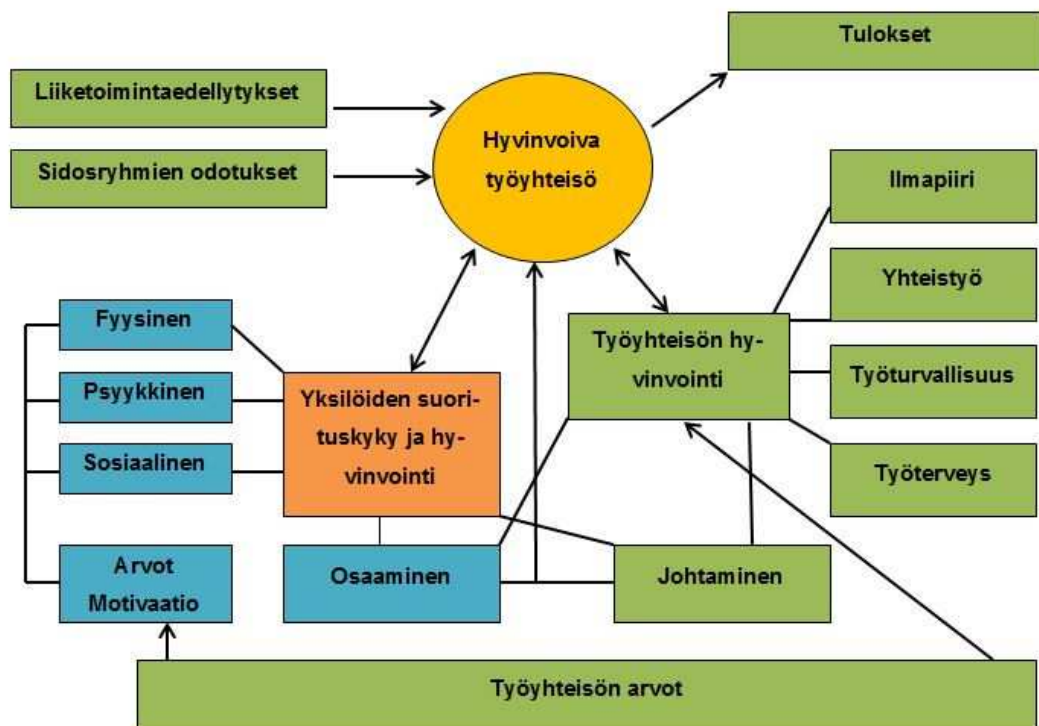
Kuvio 1. Ihmisen suorituskykyyn vaikuttavat tekijät (Ojala & Ahonen 2005, 31).

Hiljaisella tiedolla on suuri merkitys yksilön työhyvinvointiin. Moni kokenut työntekijä on saattanut aikaisemmin ajatella: "Olen vain töissä täällä, enkä erityisemmin osaa mitään." Kuitenkin kun hiljainen tieto on kaivettu esiin ja saatu ihminen itse tunnistamaan se, on arvostus ja oma ammattitilpeus lisääntynyt. Tällä on yleensä suora vaikutus työtehoon ja työhyvinvoinnin lisääntymiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 32.)

Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat tekijät koostuvat yksilön suorituskyvystä ja siihen vaikuttavista osista. Johtamisella ja työpaikan hyvinvointitekijöillä on myös merkitystä. Hyvinvointitekijöillä tarkoitetaan esimerkiksi työterveyshuoltoa, työpaikkaruokalaa tai henkilöstöetuja. Hyvinvointitekijät ovat yrityskohtaisia. Tärkeitä tekijöitä ovat myös päivittäisen työskentelyn mahdollistavat asiat, kuten työvälineet, työprosessit ja tietoverkot. Johtaminen ja työpaikan hyvinvointitekijät voivat vaikuttaa hyvinvointiin ja suorituskykyyn. (Ojala & Ahonen 2005, 32–33.)

Jokaisella yksilöllä on omat arvonsa, jotka ohjaavat heidän toimintaansa, ja jokaisella työyhteisöllä on myös arvonsa ja toimintaperiaatteet. Työyhteisön arvot voivat olla joko ennalta määriteltyjä, tunnistettuja tai kirjoittamattomia. Työhyvinvointi pohjautuu yhteisön arvoihin. Yhteisön arvot puolestaan ohjaavat yrityksen johtamisen tavoitteita, päämääriä ja panostusten kohteita. Työhyvinvoinnin toteutumiseen vaaditaan, että yksilön ja yhteisön arvot kohtaavat. Jos yksilö joutuu työskentelemään yhteisössä, jonka arvot ovat pahasti ristiriidassa hänen omien arvojensa kanssa, ei yksilö pitkällä tähtäimellä voi hyvin. (Ojala & Ahonen 2005, 33–34.)

Kuvio 2 kuvaa hyvinvoivaa työyhteisöä.



Kuvio 2. Hyvinvoiva työpaikka (Ojala & Ahonen 2005, 34).

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on haaste sekä yksilölle ja yhteisölle. Työnantaja ei voi yksin olla vastuussa yksilön hyvinvoinnista. Yhtä tärkeä kuin työnantajan panostukset työhyvinvointiin on jokaisen oma halu ylläpitää ja kehittää omaa hyvinvointiaan. (Ojala & Ahonen 2005, 34.)

3.3 Johtamisen merkitys työhyvinvoinnille

Esimiestyö on pääpiirteittäin suunnan määrittämistä ja vastuunottamista. Esimiestyön merkitys korostuu tilanteissa, joissa joudutaan tekemään päätöksiä monesta eri vaihtoehdosta joissa esiintyy ristiriitoja esim. henkilöiden välillä. Johtaminen ei ole vain korkeimman johdon vastuulla, vaan organisaatiota johdetaan läpi koko organisaatioketjun riippumatta organisaatiomallista. Jokainen työntekijä on vastuussa itsensä johtamisesta. Tärkeintä esimiestyössä on tiedonkulku ja viestintä siitä, mitä tehdään ja miksi. Tunne oikeudenmukaisesta kohtelusta on myös erittäin tärkeä asia työntekijälle. Tausalla on tulkinta siitä, mikä on ihminen ja millainen on esimiehen ihmiskäsitys. Ihmisellä on vapaa tahto, ja hän voi hallita ympäristöään ja elämäänsä. Samalla hänen identiteettinä rakentuu sosiaalisesti, vuorovaikutuksen seurauksena toisten ihmisten kanssa. (Doz & Kosonen 2008, 48–53, 54–56.)

Esimiehen tapa toimia heijastuu koko ryhmään. Esimies on malli alaisilleen niin hyvässä kuin pahassa. Parhaimmillaan esimies voi omalla toiminnallaan vahvistaa ryhmän voimavaroja ja rakentaa onnistumisen edellytyksiä. Pahimmillaan esimies voi omalla asenteellaan luoda esteitä, kangistaa toimintaa tai johtaa alaisiaan kohti väärää tavoitetta. (Martimo & Antti-Poika & Uitti 2010, 171.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että esimiehen asenteella ja toiminnalla on kiistaton merkitys alaisten motivaatiolle ja työssä jaksamiselle. Alaisten kokemukset esimiehen toiminnan oikeudenmukaisuudesta ja tasapuolisuudesta ovat selvästi yhteydessä työhyvinvointiin. Viime vuosina on huomattu, että esimiehen asennoituminen on usein ratkaiseva tekijä ikääntyvän työntekijän työssä jatkamiselle tai eläkkeelle siirtymiselle. Ikääntyvän työntekijän osaamisen kokemuksen ja osaamisen arvostus rakentaa tukevan pohjan halulle jatkaa työelämässä pidempään. (Martimo ym. 2010, 171.)

Nykypäivän työelämässä työhyvinvoinnin johtaminen tulisi sisällyttää työn sisältöön ja prosesseihin, työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisön toimintaan sekä työn ja oman elämän yhteensovittamiseen. Tämän päivän työelämässä korostuu työntekijän henkilö-

kohtainen vastuunotto ja itsensä johtaminen kaikilla tasoilla. Johtajuus nähdään yleensä yhteistoimintana ja siihen liittyvinä sopimuksina. (Rauramo 2008, 148.)

3.4 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvoinnin mittarit ovat tärkeä osa seurattaessa työhyvinvoinnin kehitystä yrityksissä. Mittareiden antama tieto auttaa yritystä suuntamaan energiaa oikeisiin asioihin työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Mittareiden jatkuva seuranta helpottaa puuttumista ongelmiin ajoissa. (Manka & Hakala & Nuutinen & Harju 2010, 49–50.)

Mittareiden lähtökohtana voivat olla esimerkiksi työyhteisön ilmapiirikartoitukset. Ilmapiirikartoitus voidaan toteuttaa keskusteluin tai perehtymällä erilaisiin tilastoihin, esimerkiksi sairauspoissaoloihin tai henkilökunnan vaihtuvuutta kuvaaviin lukuihin. Tärkeintä on hyödyntää jo olemassa olevia tietoja. Uusien mittausprojektien suunnittelun vaarana on, että ne ovat epäonnistuessaan yritykselle todella kalliita. Työhyvinvoinnin mittareina yleensä käytetään mm. sairauspoissaoloja, työtaturmien tilastoja, henkilöstön vaihtuvuutta, asiakaspalautteita, osaamisen tasoa, eläköitymistä ja työajan käyttöä. (Manka ym. 2010, s.50)

Mittareiden laadinnassa on huomioitavaa seuraavat tekijät:

Validius – Mitataanko sitä mitä on tarkoitus mitata?

Reliabiliteetti – Onko mittari luotettava?

Relevanssi – Onko mitattava asia tärkeä organisaatiossa?

Käytännöllisyys – Mittaamisen kustannustehokkuus ja helppous.

(Tampereen yliopisto 2007, 26.)

Liukkosen mukaan sairauspoissaolojen määriä, tyyppejä ja kestoja tulee tarkastella. Sairauspoissaolotilastojen avulla yritys pystyy ennakoimaan tulevien työpanosten tarvetta ja näkemään työterveyspanosten suorat vaikutukset. (Liukkonen 2006, 191.)

Työtaturmat vaikuttavat yrityksen kilpailukykyyn ja talouteen. Työtaturmista aiheutuu yritykselle kuluja mm. erilaisten vakuutusmaksujen, sairauspoissaoloista johtuvien kulujen ja poissaolosta johtuvan ylityön muodossa. Henkilöstön eläköityminen on viime vuosina muodostunut yhdeksi tärkeimmäksi henkilöstö- ja työterveystyön tehtäväksi. Työterveyshuollolta vaaditaan isompia panostuksia, jotka lisäävät työntekijöiden työhy-

vinvointia ja työkykyä. Työterveyshuollon panostukset voivat olla sellaisia tekijöitä, jotka siirtävät työntekijöiden eläkkeelle siirtymistä. (Liukkonen 2006, 211–214.)

Työajankäytön mittaaminen on tärkeää sen tuomien säästö- ja rationalisointivaatimusten vuoksi. Tutkimukset kertovat, että liika rationalisointi ja jatkuvat muutokset työelämässä koetaan raskaiksi. Tästä seuraa työkyvyn heikkenemistä, ja nopeatahtisessa työssä varhaiseläkkeelle siirtymiset lisääntyvät. (Liukkonen 2006, 157.) Nykypäivän työelämän kiire ja liialliset ylityöt syövät työviihtyvyyttä ja lisäävät mahdollisesti poissaoloja. Pahimmassa tapauksessa edellä mainitut asiat voivat johtaa irtisanoutumiseen työstä. Ajankäytön lisäksi on tärkeää seurata työvoimakuluja ja niiden muodostumista. Työvoimakuluja ovat palkat, lomarahat, sosiaalivakuutusmaksut ja erilaiset sivukulut, kuten työsuojelumaksut ja henkilöstön työhyvinvointiin tehdyt panostukset. (Liukkonen 2006, 186–187.)

Mittauksissa tärkeintä on tulosten analysointi ja niistä tehtävät toimenpiteet tai muutoksen yrityksen toiminnassa. Muutosten toteuttamista ja vaikutuksia tulee myös seurata aktiivisesti. Yrityksen työhyvinvointi mittaustulosten ollessa heikot, työnantaja ei saa jättää työyhteisöä tai yksilöä painimaan tulosten kanssa yksin. Tärkeintä on sitoutua tuen hankkimiseen, antamiseen ja muutoksen kehittämiseen. (Manka ym. 2010, 51.)

3.5 Työhyvinvointi ja työmotivaatio

Työmotivaatio ja työhyvinvointi ovat liitossa keskenään. Työntekijän toimenkuva synnyttää motivaation. Motivaation tekijät ovat jaettavissa kahteen ryhmään, jotka ovat hygieniatekijät ja varsinaiset motivaatiotekijät. Hygieniatekijät sisältävät työmatkan, työvälineet ja työstä maksettavan korvauksen. Nämä tekijät eivät edistä työhön motivoitumista, mutta saattavat laskea sitä, mikäli ne eivät ole kunnossa tai hankaloittavat olennaisesti työskentelyä. Varsinaiset motivaatiotekijät ovat työn sisältöön liittyviä asioita. Työmotivaatio syntyy itse työstä ja siitä, että työntekijä voi itse vaikuttaa omaan työnkuvaansa. (Vesterinen 2006, 97–98.)

Työmotivaatiota voidaan määritellä monella eri tavalla ja sitä voidaan soveltaa monessa eri tilanteessa. Työelämässä motivointikeinot ovat jaettu kahteen ryhmään, ulkoisiin ja sisäisiin. Ulkoisilla motivointikeinoilla tarkoitetaan palkankorotuksia sekä muita rahallisia palkkioita työstä. Ulkoisilla motivointikeinoilla on yleensä lyhyt vaikutus. Vaikutuksen kesto on keskimäärin kuusi kuukautta. Mikäli työnantaja haluaisi motivoida työntee-

kijäänsä ulkoisin keinoin, pitäisi palkankorotus antaa kuuden kuukauden välein. Ulkoisilla motivointikeinoilla ei nähdä olevan tarpeeksi suurta vaikutusta sitoutumaan yritykseen. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan työstä koettavaa iloa ja haasteellisuutta. Sisäisesti motivoitunut työntekijä saa palkkionsa työstään, arvostuksesta, kunnioituksesta ja yhteenkuuluvuuden tunteesta. Sisäiset motivaatiokeinot ovat yleensä pitkäkestoisia, ja itse työn tekeminen tyydyttää työntekijän tarpeet. (Liukkonen ym. 2002, 6–8.)

Jotkut yksilöt kokevat myös työyhteisöön kuulumisen työmotivaation lähteenä. Työyhteisöön kuuluminen luo uusia sosiaalisia suhteita, ja työkavereista tulee helposti myös ystäviä työpaikan ulkopuolella. Näin yksilön sosiaalinen verkosto laajenee ja monipuolistuu. Hyvän ja ahkeran työntekijän maine on suomalaisille kunnia-asia ja jopa tavoite. (Luukkala 2011, 24–25.)

3.6 Työhyvinvointi Kansaneläkelaitoksessa

Kansaneläkelaitoksen työhyvinvoinnin tavoitteena on, että hyvässä työyhteisössä on mukava olla töissä. Kansaneläkelaitoksella tehdään töitä innostuneesti yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi ja autetaan toisia. Vuorovaikutuksella on suuri merkitys haasteiden ratkaisuisissa. Kansaneläkelaitoksella työn haasteita pyritään ratkaisemaan yhdessä ja arvostetaan toisia ja kohdellaan kaikkia tasavertaisesti yksilöinä. Työnantajana Kansaneläkelaitos vastaa työhyvinvoinnin johtamisesta ja asettaa kehittämiselle tavoitteet. Työhyvinvointi ei ole erillistä toimintaa vaan luonnollinen osa päivittäistä esimiestyötä. Kehittäminen kohdistuu työhön ja siihen oleellisesti liittyviin asioihin. Jokainen yksikkö tekee vuosittain oman työhyvinvointisuunnitelmansa ja seuraa työhyvinvointia. (Kansaneläkelaitos 2011.)

Työhyvinvointia ja sen osa-alueita kuvataan Kansaneläkelaitoksen työhyvinvoinnin timantin avulla. Jokaisella timantin osa-alueilla on kerrottu tavoitetilä eli se, miten asiat ovat, kun ne ovat kunnossa. Työhyvinvoinnin kehittäminen on kaikkien näiden osa-alueiden kehittämistä. Kehittäminen on yksi osa normaalia johtamista ja päivittäistä työtä, eikä erillistä toimintaa. Panostamalla kehittämiseen luodaan edellytykset hyvän työn tekemiselle ja paremmille tuloksille. Työnantaja vastaa työhyvinvoinnin johtamisesta Kansaneläkelaitoksella. Työhyvinvoinnin kehittämiseen vaikuttavat myös ympäristö, talous, jatkuva kehittäminen ja muutokset. (Kansaneläkelaitos 2011)

Kuviossa 4 on kuvattu Kansaneläkelaitoksen työhyvinvoinnin timantti



Kuvio 4 Työhyvinvoinnin timantti (Kansaneläkelaitos 2011).

Osaamisen panostamisen tulisi näkyä Kansaneläkelaitoksella työntekijöiden riittävänä osaamisena, hyvänä ammattitaitona ja hyvinä perehdytysuunnitelmina. Osaamista arvioidaan ja kehitetään mm. kehitys- ja palautekeskustelujen pohjalta sekä ratkaisutyön havainnoinnin aikana saaduista erilaisista työmenetelmistä. Osaamiseen panostamisen tavoitteena on jatkuva oppiminen (Kansaneläkelaitos 2011.)

Yksilönvoimavarat sisältävät työntekijän oman motivaation työhön ja kehittymiseen työssään. Aktiivinen ja myönteinen asenne on myös tärkeä tekijä. Työnantajana Kansaneläkelaitos pyrkii huomioimaan työntekijän elämäntilanteiden yksilöllisyyden tuke- malla työkykyä, tarjoamalla kuntoutusta, harrastustoimintaa, työpaikkaliikuntaa ja kat- tavan työterveyshuollon. (Kansaneläkelaitos 2011.)

Työympäristöön panostamalla Kansaneläkelaitos tarjoaa työntekijöilleen turvallisen työympäristön, toimivat työvälineet ja terveelliset työolot. Työergonomia on yksi tärkeä työympäristön osa-alue johon, on kiinnitetty erityistä huomiota. Työterveyshuollon työ- fysioterapeutin voi pyytää mm. tarkistamaan oman työpisteensä ergonomian. Työym- päristö sisältää myös työsuojelun. (Kansaneläkelaitos 2011.)

Työyhteisön tavoitteena on olla toimiva, avoin, kannustava ja toisien työtä arvostava. Yhdessä sovitulla pelisäännöllä vahvistetaan yhdessä tekemisen tunnetta ja kannus-

tetaan jokaisen tuomaan omia asioitaan rohkeasti esille. Hyvällä vuorovaikutuksella on suuri merkitys työntekijöiden keskinäisillä suhteilla. Työyhteisön tuki on tärkeä osa yhteisiin tavoitteisiin pyrittäessä. (Kansaneläkelaitos 2011.)

Kun edellä mainitut neljä osa-aluetta ovat kunnossa, Kansaneläkelaitos pystyy tarjoamaan asiakkailleen laadukasta palvelua. Työntekijöilleen Kansaneläkelaitos tarjoaa yhteiskunnallisesti merkittävän työn, toimivat työprosessit, selkeät toimenkuvat, hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työn iloa. Johtaminen Kansaneläkelaitoksella on avointa, vuorovaikutteista ja motivoivaa. Valmentava esimiestyö on ottamassa entistä suurempaa roolia päivittäisessä johtamisessa. (Kansaneläkelaitos 2011.)

Ympäristön ja talouden muutokset vaikuttavat merkittävästi Kansaneläkelaitoksen toimintaan. Lakimuutokset ja poliittiset päätökset vaikuttavat Kansaneläkelaitoksen työhön konkreettisesti. Esimerkiksi seuraava suuri muutos on, kun toimeentulotuki siirtyy Kansaneläkelaitoksen hoidettavaksi vuonna 2017. Muutos vaikuttaa paljon myös palvelutarpeen huomioimiseen ja it-järjestelmien kehittämiseen. Kansaneläkelaitoksen tavoitteena on myös taloudellinen kestävyys, kilpailukyky ja työn jatkuvuuden turvaaminen työntekijöilleen. (Kansaneläkelaitos 2011.)

Esimiehen tehtävänä on seurata jatkuvasti työhyvinvoinnin tilaa työpaikoilla. Jokainen työntekijä voi tehdä ehdotuksia uhkaavien haittojen ehkäisemiseksi. Yksikön johtoryhmä ja työhyvinvointiryhmä seuraavat vuosittain yksikön työhyvinvointia käyttäen apuna erilaisia tunnuslukuja ja tietoja. (Kansaneläkelaitos 2011.)

4 Tutkimuksen toteutus ja tulokset

4.1 Tutkimuksen taustaa

Käytin opinnäytetyössäni laadullista tutkimusmenetelmää, koska se soveltuu työni aihekokonaisuuteen. Laadullinen tutkimusmenetelmä mahdollistaa erilaisten tutkimusongelmien asettamisen ja tarvittaessa antaa mahdollisuuden myös määrällisen tutkimusmenetelmän käyttöön. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Laadullista tutkimusmenetelmää käytetään kuvaamaan kokonaisvaltaista ja systemaattista kuvausta ilmiön laadusta. Laadullinen menetelmä on konkreettista ja yksityiskoh-

taista todellisuuden tulkintaa, jossa todellisuutta tarkastellaan eri näkökulmista. Toisaalta tutkimuksella ei koskaan saavuteta ilmiötä täydellisesti. Osallistujien mielipide näkyy suorina lainauksina tai kuvauksina tapahtumista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Laadullisen tutkimus sisältää erilaisia lähestymistapoja, aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä ihmisen elämän tutkimiseksi. Laadullisen tutkimuksen keskiössä ovat merkitykset ja niiden tulkinta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006) Laadullisen tutkimuksen pääpiirteet sopivat hyvin opinnäytetyöhöni, jotta saadaan selville haastateltavien henkilöiden omat kokemukset, ajatusmallit ja eriävät mielipiteet.

Opinnäytetyöni tarkoitus on tutkia haastateltavien henkilöiden omat kokemukset, ajatusmallit ja mielipiteet (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Haastateltavia henkilöitä oli seitsemän, joista kuusi oli naisia. Vastaajien sukupuolijakauma johtuu pitkälti Kansaneläkelaitoksen sukupuolijakaumasta. Kansaneläkelaitoksen työntekijöistä 82 prosenttia on naisia. (Kansaneläkelaitos 2012, 22.)

Yksi haastateltava henkilö oli Pohjois-Suomen alueelta, yksi Länsi-Suomen alueelta ja viisi Pitäjänmäen toimitalosta. Haastatteluun valitut henkilöt ovat monissa erilaisissa työtehtävissä Kansaneläkelaitoksella. Joukossa oli yksi esimiesasemassa oleva henkilö ja kolme henkilöä oli toiminimeltään suunnittelijoita ja kolme henkilöä vakuutussh-teereitä.

Aloittaessani opinnäytetyöni tavoitteeni oli tutkia millaiseksi Kansaneläkelaitoksen työntekijät kokevat työnantajan tarjoamat liikuntamahdollisuudet ja miten liikunta mahdollisuuksia voitaisiin vielä kehittää. Työssä oli tarkoituksena myös tutkia, millaisena asiana työntekijät pitävät liikunnan vaikutusta työhyvinvointiin. Prosessin edetessä huomasin, että tavoitteeni on liian haastava suhteutettuna haastatteluiden määrään. Tästä syystä muutin työni tavoitetta ja rajasin työni koskemaan ainoastaan Kansaneläkelaitoksen Pitäjänmäen toimipisteen henkilöitä. Tein työn loppuvaiheessa vielä kaksi ylimääräistä haastattelua. Pitäjänmäen toimipisteen ulkopuolelta saadut aineistot ovat mukana tutkimustuloksissa vertailun vuoksi.

Haastattelussa mukana olevat henkilöt saivat kysymykset etukäteen sähköpostilla, jotta heillä oli aikaa miettiä vastauksia kysymyksiin. Jokainen haastattelu nauhoitettiin matkapuhelimessa olevalla nauhurilla. Ilman nauhoitusmahdollisuutta olisi haastatteluissa

kulunut paljon aikaa kirjoittamiseen. Tällöin olisi voinut jäädä tärkeitä asioita huomioimatta. Nauhoitusvälineen käyttö haastattelua tehtäessä on tärkeää, koska tällöin pystyy keskittymään täysin haastattelun tekemiseen. Tehtyäni haastattelut kuuntelin nauhoitteet ja kirjoitin ne puhtaaksi jatkokäsittelyä varten. Haastatteluille varasin aikaa 15 minuuttia, mutta kysymysten vähäisen määrän vuoksi haastatteluihin meni aikaa 7–10 minuuttia.

Haastateltaville henkilöille esitettiin neljä kysymystä. Kysymykset liittyivät liikunnan ja työhyvinvoinnin suhteeseen, Kansaneläkelaitoksen nykyiseen liikuntapalveluiden ja etujen tarjontaan, liikunnan tukemiseen ja motivointiin (liite 1).

Haastattelun aluksi kerroin haastateltaville henkilöille, mikä on tutkimuksen tarkoitus, mitä varten tutkimus tehdään ja mikä on tutkimuksen toteutustapa. Seuraavassa vaiheessa selvitin, mitä opinnäytetyössäni tarkoitetaan työhyvinvoinnilla ja liikunnalla. Lopuksi kerroin tutkimuksen olevan luottamuksellinen ja anonyymi.

4.2 Tutkimuksen tulokset

4.2.1 Liikunnan vaikutus työssä jaksamiseen

Ensimmäisellä kysymyksellä selvitettiin millaiseksi haastateltavat kokevat liikunnan vaikutuksen työssä jaksamiseen. Jokaisen haastateltavan kokemus liikunnan vaikutuksesta työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin oli positiivinen. Haastateltavat kokivat liikunnan vaikuttavan ihmisen energiatasoihin jolloin liikuntaa harrastanut henkilö on energisempi, tarmokkaampi ja tehokkaampi. Myönteiseksi koettiin myös positiivisen ajattelun korostuminen ja sen ulospäin näkyminen.

Mielenterveyden keskusliiton (2006) mukaan liikunnan psyykkistä vaikutusta ei voida tutkia samalla tavalla kuin fyysistä. Liikunnan harrastamisessa syntyneen kulutuksen mittaaminen on helppoa, mutta psyykinen vaikutus on jokaiselle henkilölle yksilöllistä. Yleisesti ajatellaan, että liikunta saa ihmisen tuntemaan itsensä paremmaksi. Muutokset itsearvostuksessa, kehonkuvassa, voimakkuudessa ja pätevyudessa näkyvät ihmisestä ulospäin positiivisella tavalla.

Psyykkisen hyvinvoinnin mittaamiseen suurin haaste on jo valmiiksi paljon liikkuvat ja hyvinvoivat ihmiset. Ojasen (2011) mukaan paljon liikkuvan ihmisen liikunnasta saama psyykkinen hyöty on vähäisempi verrattuna kuntoliikuntaa harrastavaan ihmiseen. Mielestäni valmiiksi paljon liikkuvalla ja hyvinvoivalla ihmiselle psyykkistä hyötyä tärkeämpiä asia on liikunnan kautta luodut sosiaaliset suhteet. Mielenterveyden keskusliiton (2006) mukaan liikunnan tarjoama sosiaalinen vuorovaikutus on yhteydestä suoraan myös psyykkiseen jaksamiseen. Monille ihmisille liikunnan sosiaalinen vuorovaikutus toimii kannustimena liikuntaan.

Kansaneläkelaitoksen liikuntaseurojen toiminta-ajatus on edistää henkilön fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia, tukea liikunnallista elämäntapaa ja vahvistaa yhdessä tekemisen kulttuuria ja yhteishenkeä liikunnan keinoin. (Kansaneläkelaitos 2012) Mielestäni liikuntaseurojen toiminta-ajatuksessa on otettu huomioon liikunnan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset merkitykset. Kaikki kolme edellä mainittua asiaa edistävät työntekijöiden hyvinvointia.

Otalan ja Ahosen (2005, 31) mukaan hyvinvoiva työyhteisö koostuu joukosta hyvinvoivia ihmisiä. Mielestäni tässä on juuri kyse Otalan ja Ahosen mainitsemasta asiasta. On kuitenkin muistettava, että hyvinvoivaan työyhteisöön vaikuttavat myös (kuvio 2) sidosryhmien odotukset, liiketoimintaedellytykset, ilmapiiri, yhteistyö, työturvallisuus, työterveys, osaaminen, johtaminen ja työyhteisön omat arvot. Hyvinvoivat työntekijät ovat vain yksi osa isoa kokonaisuutta. Kaikkien näiden asioiden ollessa kunnossa lopputuloksena on tehokas ja tuloksellinen työyhteisö.

Kolme seitsemästä haastateltavasta koki, että riittämätön liikunta voi näkyä työpaikoilla keskittymisen puuttumisena, ärtyneisyytenä ja väsymisenä. Myös jatkuva istumatyö koettiin rasitteeksi. Toisaalta vastauksista näkyi, että liikunnalla on istumatyössä jaksamiseen positiivinen vaikutus: *"Koen liikunnan auttavan jaksamiseen ja erityisesti istumatyössä on liikunnan positiivinen vaikutus huomattava."* Vuori & Laukkanen (2010) ovat todenneet, että suuri osa liikuntaelimistön vaivoista selittyy pitkäkestoisella istumisella. Riski koskee jokaista ikäluokkaa. Heidän mukaan päivittäisessä elämässä olisi syytä vähentää istumista ja lisätä kuormittavaa liikuntaa.

Nykypäivän tietoyhteiskunnassa liikkuminen työssä ja kotona ovat vähentyneet merkittävästi. Huttusen ja Mustajoen (2007) mielestä tämä asia korostaa entistä enemmän liikunnan merkitystä ihmisen jaksamiselle työssä ja kotona. Asenteet liikuntaa kohtaan

ovat pääasiassa myönteisiä. Liikunnan yhteydessä puhutaan usein sen terveysvaikutuksista, kuten veren kolesterolipitoisuudesta, verenpaine, tuki- ja liikuntaelinten kunnosta ja nivelten liikkumisesta. Väestötutkimusten mukaan liikunta edistää terveyttä ja liian vähäinen liikunta lisää sairauksien esiintymisen todennäköisyyttä.

Mielestäni Kansaneläkelaitoksen tulisi muuttaa toimintatapoja kalustehankinnoissa ennaltaehkäisevään suuntaan. Esimerkkinä mainittakoon, että sähköpöydän tilaaminen työntekijälle vaatii aina työterveyshuollon suosituksen. Yleensä kun työntekijä saa työterveyshuollon suosituksen sähköpöytään, tai muuhun apuvälineeseen, tilanne voi olla työntekijän kannalta jo huono. Kansaneläkelaitoksen tulisi miettiä kustannuksia, jotka syntyvät, jos työntekijä joutuu jäämään ennenaikaisesti pois työelämästä.

Esimerkiksi työkyvyttömyyden vuoksi työelämästä poistuva 55-vuotias henkilö maksaa yli tuhat henkilöä työllistävälle yritykselle kertasuorituksena yli 100 000 euroa. 40-vuotiaan työntekijän vastaava eläkemeno on jo lähes 200 000 euroa. Nykyisin työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy TyEL-järjestelmässä samalla tavalla kuin tapaturmavakuutusmaksu eli portaittain yrityskohtaisen työkyvyttömyysriskin mukaan, kun yrityksessä on yli viisikymmentä työntekijää. (Kauhanen 2009, 201.)

Yksi seitsemästä vastaajasta mainitsi muun muassa seuraavasti: *”Liikunta auttaa nukahtamiseen ja vaikuttaa myös mielestäni unen laatuun. Oloni on yleensä aamuisin virkeämpi ja levänneempi.”* Väestötutkimuksissa on todettu, että liikunnalla on positiivinen vaikutus unen laatuun, nukahtamiseen ja päivittäiseen vireyteen. Yleisesti suomalaiset kokevat, että varsinkin lenkkeily ja iltakävely parantavat unen laatua. (Duodecim 2014.)

4.2.2 Liikuntapalveluiden nykyinen tarjonta

Nykyiseen liikuntapalveluiden tarjontaan jokainen haastateltava oli pääosin tyytyväinen, joskin liikuntatarjontaa pidettiin hieman ”tätimäisenä” johtuen Kansaneläkelaitoksen ikä- ja sukupuolijakaumasta. Kansaneläkelaitoksen työntekijöistä naisia on 82 prosenttia ja vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 46 vuotta (Kansaneläkelaitos 2012, 22.)

Liikuntapalveluiden tarjonnassa koettiin olevan paikkakuntakohtaisia eroja. Yksi vastaajista sanoi muun muassa seuraavasti: *”Toki Etelä-Suomessa tulee varmasti uusia lajeja nopeammin tarjolle, mutta vastaavasti pohjoisessa on sellaisia liikuntapaikkoja*

mitä etelässä ei ole tarjolla.” Maantieteellinen sijainti vaikuttaa varmasti liikuntatarjontaan, mutta liikuntaseuran tarjoamat liikuntamuodot ovat ympäri Suomea pääasiassa samantyyppistä. Tällä hetkellä liikuntaseura tarjoaa mm. erilaisia ohjattua jumppia, sähkö- ja lentopallovuoroja ja tutustumista uusiin liikuntamuotoihin. Omaehtoisen liikunnan tuki on järjestetty Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleillä (Kansaneläkelaitos, 2011).

Näkisin, että suurin ero Pohjois-Suomen ja Etelä-Suomen harrastusmahdollisuuksissa on talvilajien harrastaminen. Pohjois-Suomen talvi on pidempi ja hiihtokeskuksia on tarjolla enemmän kuin Etelä-Suomessa.

Haastateltavat henkilöt olivat tyytyväisiä, että Kansaneläkelaitoksella on käytössä Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Liikunta- ja kulttuurisetelit koettiin hyväksi vaihtoehdoksi tasapainottamaan paikkakuntakohtaisia eroja liikuntatarjonnassa ja valinnanvapaudessa erilaisten lajien suhteen. Kritiikkiä Kansaneläkelaitos saa liikunta- ja kulttuuriseteleiden maksullisuudesta. Tällä hetkellä Kansaneläkelaitoksella liikunta ja kulttuuriseteleistä joutuu maksamaan ns. omavastuuosuuden joka on puolet liikuntasetelin arvosta, kun taas joissakin yrityksissä liikuntaseteleitä annetaan ilman omavastuuosuutta. Verottajan näkemys asiaan on että liikuntaseteli on työntekijälle verovapaa etu, jonka enimmäismäärä vuodessa on 400 euroa. Verovapauden edellytyksenä on, että koko henkilökunnalla on oltava mahdollisuus samansuuruiseen tukeen vuosittain ja edunsaaja on työntekijä itse, eikä esimerkiksi perheenjäsen. (Verohallinto, 2008)

Liikuntaseteleiden omavastuuosuuden käyttämisen syynä uskon olevan taloudelliset tekijät ja ajatuksen, että kun seteleistä maksaa itse osan niin setelit eivät jää käyttämättä. Toisaalta en näe mitään syytä miksei työnantaja voisi tarjota työntekijöilleen Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä ilman omavastuuosuutta, koska yritykset voivat vähentää seteleiden hankkimiskulut normaalina kuluna omassa verotuksessaan. Tällöin todellisuudessa yrityksellä jää maksettavaksi vain Smartumin perimä toimituksen hallinnointikulu. (Smartum 2013.)

Yksi haastateltava kertoi, että heidän toimistossaan työhyvinvointirahaa on käytetty suoraan liikunta palveluiden tarjoamiseen. Toimisto on mm. tarjonnut työntekijöilleen ohjattuja vesiliikuntajaksoja. Ohjatut vesiliikuntajaksot ovat olleet työntekijöiden mieleen.

Mielestäni työhyvinvointirahan käyttämisestä liikuntaan tai muuhun työntekijän fyysistä kuntoa edistävään asiaan tulisi panostaa nykyistä enemmän, koska riittämätön liikunta on haitaksi ihmisille. Suuriosa nykypäivän elintasosta johtuvista sairauksista kuten liikalihavuus, 2-tyypin diabetes ja korkea verenpaine ovat yhteydessä riittämättömään liikuntaan (Opetusministeriö, 2008).

Liikunnan vaikutus näkyy koko ihmisen elinkaaren ajan ja sen positiivisia vaikutuksia ei voida korvata muilla toimilla. Aikuisen liikunta mielletään työkyvyn tukijaksi ja iäkkäimmille toimintakykyä ylläpitäväksi toiminnaksi. (Opetusministeriö, 2008). Usein kasvatuksessa saatu kipinä liikuntaa kohtaan säilyy läpi koko ihmisen elinkaaren. Toisaalta kuten Ojala & Ahonen (2005, 34) toteaa, että työnantaja ei voi olla yksin vastuussa yksilön hyvinvoinnista. Jokaisella työntekijällä on myös tärkeää olla oma halu ylläpitää ja kehittää omaa hyvinvointiaan.

4.2.3 Kuinka liikuntaa pitäisi tukea Kansaneläkelaitoksella?

Kuten nykyisten liikuntapalveluiden tarjontaan, niin myös nykymalliseen liikunnan tukemiseen oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. Liikunnan tukemisesta kysyttäessä keskusteluun nousi uudestaan Smartumin liikunta- ja kulttuurisetelit. Setelit koettiin hyväksyttäväksi tukea liikuntaa, mutta seteleitä toivottiin olevan jaossa nykyistä enemmän ilman omavastuuosuutta.

Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että liikunnan tukeminen lisää yhteisöllisyyttä työntekijöiden keskuudessa. *”Yhteisöllisyys on sellaista, mitä ei työpäivän aikana monestiakaan ehditä tekemään, mutta porukan yhteishenki, yhteen hitsautuminen ja tavallaan, että nähdään työkaveri muutenkin kuin työn kautta. Se tulee myös liikunnan kautta.”* Hänen mielestään nykypäivän työelämä on niin kiireistä, ettei työpäivän aikana opita näkemään työkaveri kuin ainoastaan työn kautta. Mielenterveyden keskusliiton (2006) mukaan liikunnassa tapahtuva sosiaalinen vuorovaikutus voi toimia kannusteena ja liikunnan kautta saadut ystävyysuhteet motivaationa liikunnan jatkamiseen. Sosiaalisen vuorovaikutus on myös yhteydessä psyykkiseen jaksamiseen. Kaiken tämän tapahtuessa työnantajan tukemana parantaa työntekijöiden työhyvinvointia, jaksamista arjessa ja ennen kaikkea lisää tehokkuutta työpaikoilla.

Yksi haastateltavista toivoi kuntosalia Pitäjänmäen toimitaloon. Tällä hetkellä Helsingin alueella ainoastaan päätalon Nordenskiöldinkadulla olevassa toimipisteessä on oma

kuntosali. Haastateltava koki, että ennen työpäivää tai heti työpäivän jälkeen tehty kuntosaliharjoitus, edistäisi hänen työhyvinvointiin ja selviytymistä kiireisestä arjesta.

Ympäristön ja talouden muutokset näkyvät myös Kansaneläkelaitoksen toiminnassa. Poliittiset päätökset ja erilaiset lakimuutokset ovat arkipäivää. Esimerkiksi seuraava suuri muutos on, kun toimeentulotuen perusosa siirtyy Kansaneläkelaitoksen hoidettavaksi vuonna 2017. Kansaneläkelaitoksen tavoitteena on olla taloudellisesti kestävä, kilpailukykyinen ja turvallinen työpaikka (Kansaneläkelaitos, 2011.) Vallitsevasta talouden säästökuurista huolimatta Kansaneläkelaitoksen toivottiin edelleen järjestävän työntekijöilleen erilaisia jumppia, palloiluvuoroja, lajikokeiluja, kuntosalivuoroja, retkiä ja liikuntatapahtumia. Haastateltavat kokivat, että Kansaneläkelaitoksen liikuntapalveluita ja työhyvinvointitoiminnasta ei saisi tinkiä, koska hyvinvoivalla henkilöstöllä saadaan aikaan parempi työpaikka.

4.2.4 Motivaatio

Haastateltavat kokivat, ettei työnantajana välttämättä pysty motivoimaan liikkumaan ihmisiä enemmän. Kansaneläkelaitoksen tarjoamalla liikuntapalveluilla ja eduilla voi toki olla positiivinen vaikutus liikkumisen määrään. Monipuolisista liikuntapalveluista huolimatta on huomioitava tosiasia, etteivät kaikki osallistu niihin välttämättä koskaan.

Rauramo (2008) toteaa nykyajan työelämässä työntekijän henkilökohtainen vastuunotto ja itsensä johtaminen korostuvat kaikilla työntekijä tasoilla. Johtajuus koetaan yhteistoiminnaksi ja niihin liittyviksi sopimuksiksi. Tästä johtuen työnantajan tai esimiehen on vaikea motivoida yksittäistä henkilöä liikkumaan vapaa-ajalla enemmän. Tutkimukset ovat osoittaneet, että esimiehen asenteella ja toiminnalla on suuri merkitys alaisten motivaatiolle ja työssä jaksamiselle (Martimo ym. 2010, 171), mutta mielestäni tämä ei koske vapaa-ajan harrastuksia. Liikunnan harrastamisen pitäisi syntyä jokaisen ihmisen omasta vapaasta tahdosta.

Tällä hetkellä he ketkä liikkuvat muutenkin paljon, liikkuvat kannustettuna vielä enemmän. Toinen ryhmä ihmisiä ovat satunnaiset kokeilijat, jotka lähtevät mielellään mukaan, kun mukana on riittävästi yhteisöllisyyttä. Kolmas ryhmä ihmisiä ovat sellaisia jotka eivät liiku ollenkaan. Haastateltavien mukaan näiden ihmisten elämäntilanne voi olla sellainen, ettei ylimääräistä aikaa yksinkertaisesti ole, taustalla voi olla fyysistä

haittaa tai yksinkertaisesti kyse on vain laiskuudesta. Näiden henkilöiden motivointi liikkumaan on haastavaa, ellei jopa mahdotonta.

Riku Aallon (2012) mukaan liikkumattomat ihmiset tarvitsevat yleensä avuksi ammattimaisen valmentajan, joilla on aikaisempaa kokemusta vastaavista tapauksista. Pakottaminen ei ole oikea tie. Hyviin tuloksiin päästään kannustavalla ilmapiirillä ja yhdessä tekemisen riemulla. Liikunnan ilon löytäminen on mielestäni jokaiselle ihmiselle yksilöllinen asia, jossa ammattimainen valmentaja voisi olla tukena kokeiltaessa erilaisia tapoja liikkua. Tärkeintä olisi löytää jokaiselle ihmiselle mieluinen tapa liikkua, ettei innostuminen liikunnasta katoaisi kokonaan.

Kansaneläkelaitos on tehnyt yhteistyötä liikunta- ja hyvinvointiyritysten kanssa liikunta-projektien muodossa. Mielestäni kuusi kuukautta kestävä liikuntaprojekti oli hyvä mahdollisuus tutustua tarkemmin omaan ravitsemukseen ja yleiskuntoon. Liikuntaprojektin aikana työntekijöillä oli käytössään oma valmentaja, keneltä sai vinkkejä oman kunnon ylläpitämiseen. Liikuntaprojekti sisälsi kuntotestauksen jakson alussa, henkilökohtaisia tapaamisia valmentajan kanssa, yhteisiä luentoja liikunnasta ja ravinnosta ja toisen kuntotestauksen jakson lopussa. Tämä on yksi hyvä tapa motivoida ihmisiä liikkumaan enemmän. Kun ihminen itse näkee työnsä tulokset, se motivoi asettamaan tavoitteet entistä korkeammalle.

Keinoiksi liikunnan motivointiin haastateltavat kokivat, että yhteisöllisyydellä voitaisiin saada tulosta aikaan. Esimerkiksi yksikkö tai ryhmä sopisi yhteisen tavoitteen ja sen saavuttamisesta palkittaisiin koko ryhmä. Tavoitteen pitäisi olla konkreettinen ja saavutettavissa. Tavoitetta mietittäessä tulisi huomioida, että kaikki työntekijät voisivat terveytensä puolesta osallistua auttamaan omaa ryhmää pääsemään yhdessä sovittuun tavoitteeseen. Palkinto tavoitteen saavuttamisesta voisi olla konkreettinen ja motivoiva, mutta sellainen ettei verottajan kanssa tulisi ongelmia. Verohallinnon (2011) mukaan lahjan arvo voi olla enintään 100 euroa. Lahjoina voisi käyttää mm. lahjakortteja lippupalvelun tapahtumiin, elokuvaan tai ylimääräisiä liikuntaseteleitä. Yhteisöllisyyttä voitaisiin myös lisätä kilpailemalla tavoitteen saavuttamisessa esimerkiksi eri ryhmien tai osastojen välillä. Haastatteluissa muita yksittäisiä motivoinnin kehitysideoina tulivat mm. liikuntavapaan käyttö ja erilaiset liikuntaprojektit. Liikuntavapaalla tarkoitetaan, että työntekijä voisi halutessaan yhden tunnin viikossa käyttää työaikaan liikunnan harrastamiseen työtilanteen sen salliessa. Kansaneläkelaitoksella on ollut viime vuosina erilaisia liikuntaprojekteja käynnissä ja näistä on saatu hyvää palautetta ympäri Suo-

mea. Liikuntaprojekteissa on tällä hetkellä keskitytty kuntosaliharjoitteluun, joka ei välttämättä kaikkien osalta ole mieleisin liikuntamuoto. Liikuntaprojektin voisi toteuttaa esimerkiksi juoksu- pyöräily- tai uimakouluna.

Haastatteluista päällimmäisenä nousi esille, että liikkumisen ilo lähtee jokaisen henkilön omasta halusta. Pakottamalla ei saada tuloksia aikaan vaan yhteisöllisyydellä ja kannustavalla ilmapiirillä.

5 Lopuksi

5.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Kansaneläkelaitoksen työntekijöiden kokemuksia, siitä miten liikunta vaikuttaa heidän mielestään työhyvinvointiin ja voisiko työnantajalla olla keinoja liikunnan edistämiseksi.

Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen koettiin suureksi. Vaikutus näkyy työpaikoilla siten, että työntekijät ovat energisempiä ja tarmokkaampia. Myös positiivista vaikutusta työn tehokkuuteen ei voida sulkea pois.

Tällä hetkellä Pitäjänmäen toimitalon työntekijöiden päivät ovat pääasiassa istumista paikallaan. Harvoilla työntekijöillä on käytössään sähköpöytää. Istumatyö yhdistettynä riittämättömään liikuntaan on keskeinen riskitekijä mietittäessä työntekijöiden jaksamista pitkällä aikavälillä. Riski on olemassa jokaisessa ikäluokassa, mielestäni Kansaneläkelaitoksen tulisi panostaa tähän ennaltaehkäisevästi. Istumatyön vähentäminen on mahdollista oikeanlaisilla kalustehankinnoilla. Sähköpöydän ja muiden työssä tarvittavien apuvälineiden tulisi olla nykyistä helpommin saatavilla. Työntekijän menettäminen pitkälle sairauslomalle, tai työntekijän siirtyminen kokonaan pois työelämästä aiheuttaa merkittäviä kustannuksia yritykselle. Toisaalta on muistettava, että työntekijällä itsellään on vastuu huolehtia omasta työkunnostaan esimerkiksi riittävän kuormittavan liikunnan avulla.

Kansaneläkelaitoksen nykyisiin liikuntapalveluihin oltiin tyytyväisiä, joskin tarjontaa pidettiin hieman ”tätimäisenä”. Tämä selittyy pitkälti Kansaneläkelaitoksen sukupuolijakaumasta ja keski-ikästä johtuvista tekijöistä.

Kansaneläkelaitoksen henkilöstöllä on mahdollisuus tilata liikunta- ja kulttuuriseteleitä kaksi kertaa vuodessa. Liikunta- ja kulttuuriseteleitä on jaossa vuosittain 40 kpl toimihenkilöä kohden. Yksi seteli on arvoltaan viisi euroa ja työnantaja maksaa lipun hinnasta puolet. (Kansaneläkelaitos 2012, 11.)

Mahdollisuutta hankkia Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä pidettiin hyvänä, mutta liikunta- ja kulttuuriseteleistä maksettava omavastuuosuus aiheutti kritiikkiä. Tällä hetkellä Kansaneläkelaitoksen työntekijä maksaa omavastuuosuutena puolet setelin arvosta. Mielestäni liikunta- ja kulttuuriseteleiden omavastuuosuuden takana on se, että setelit tulevat varmemmin käytettyä ennen määräajan umpeutumista, kun niistä on joutunut maksamaan itse. Yrityksille seteleiden tilaaminen maksaa viisi euroa seteliltä ja hankintakustannuksen voi vähentää verotuksessa. Yrityksen maksettavaksi tällöin jää ainoastaan Smartumin perimä tilauksen hallinnointikulu, minkä uskon olevan hyvin pieni panostus työntekijöiden liikunnan motivoinnin ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Asiaa tulisi pohtia myös siitä näkökulmasta, että kuinka moni työntekijä jättää liikunta- ja kulttuurisetelin tilaamatta, koska niistä syntyy kustannuksia työntekijälle.

Kansaneläkelaitoksen arki on nykypäivänä yhtä kiireistä kuin muissakin yrityksissä. Muutoksen tuulet puhaltavat ja työntekijöillä ei ole aikaa tutustua riittävästi toisiinsa. Työelämä koetaan kiireisenä ja monissa työyhteisöissä työntekijät eivät tunne toisiaan kuin työminän kautta. Liikuntaan voitaisiin rohkaista ja antaa tukea yhteisöllisesti. Liikunnassa tapahtuva sosiaalinen vuorovaikutus voi joillekin olla riittävä motivaatio säännöllisen liikunnan harjoittamiseen. Sosiaalinen vuorovaikutus on myös suorassa yhteydessä ihmisen psyykkiseen jaksamiseen. Työnantajan tukemana liikunta voi lisätä yhteisöllisyyttä työpaikoilla. Eräässä toimistossa on käytetty työhyvinvointirahaa suoraan liikunnan tukemiseen.

Kansaneläkelaitoksella on Helsingissä tällä hetkellä ainoastaan yksi oma kuntosali. Kuntosali sijaitsee Nordenskiöldinkadulla. Yksi haastateltava toivoi, että myös Pitäjänmäen toimitalossa olisi oma kuntosali. Uskoisin, että jos sopivat tilat Pitäjänmäen toimitalosta löytyisi, kuntosalilla olisi kysyntää. Pitäjänmäen toimitalon henkilömäärä on kasvanut vuosi vuodelta suuremmaksi ja Pitäjänmäellä järjestettävät ohjatut liikuntatunnit ovat suosittuja. Kansaneläkelaitoksen olisi hyvä kartoittaa Pitäjänmäellä työskentelevien toimihenkilöiden tarvetta omalle kuntosalille. Henkilökohtaisesti itse kokisin kuntosalin omassa toimitalossani erittäin positiiviseksi, koska Nordenskiöldinkadun kuntosali ei

ole työmatkani varrella. Näin varmasti ajattelee moni muukin Pitäjänmäellä työskentelevä henkilö.

Haastateltavat kokivat, ettei työnantajalla ole riittäviä työkaluja motivoida ihmisiä liikkumaan enemmän, koska jokaisen henkilön liikunnan harrastaminen lähtee henkilön omasta vapaasta tahdosta. Pakottamalla ihmisiä liikkumaan ei saada positiivisia tuloksia aikaan. Silloin yleensä liikunnan vaikutus kääntyy negatiiviseksi. Ne henkilöt, jotka liikkuvat paljon, liikkuvat tuettuna vielä enemmän. Liikkumattomuus voi johtua monesta eri tekijästä, välinpitämättömyydestä, huonosta yleiskunnosta, elämäntilanteesta tai fyysisestä vaivasta. Tulevaisuudessa liikuntapalveluiden tarjonnassa tulisi mielestäni korostaa yhteisöllisyyttä ja me-henkeä. Yhdessä tekemällä ja kannustavalla otteella saamme entistä terveempiä ja tehokkaampia ja pitkään työssään viihtyviä ihmisiä.

Työhyvinvointi ja liikunta on hyvin tärkeä asia jokaiselle työssäkäyvälle ihmiselle. Työhyvinvoinnin ja liikunnan vaikutus elämänlaatuun on merkittävä ja samalla se edistää myös muuta hyvinvointia ja terveyttä. Yrityksen tuloksen kannalta on kuitenkin muistettava, että työhyvinvointi ja liikunta on vain yksi osatekijä puhuttaessa tuloksekkaasta ja hyvinvoivasta työyhteisöstä. Hyvinvoivaan työyhteisöön liittyvät myös sidosryhmien odotukset, liiketoimintaedellytykset, ilmapiiri, yhteistyö, työturvallisuus, työterveys, osaaminen, johtaminen ja työyhteisön oma arvomaailma.

Olen saanut tämän opinnäytetyöprojektin aikana arvokasta tietoa liikunnan moninaisesta vaikutuksesta ihmiseen ja työhyvinvointiin. Työni aikana sain arvokasta tietoa, kuina opinnäytetyön kaltainen tutkimus saatetaan lähtöpisteestä maaliin ja millaisia vaiheita matkan varrella voi tulla vastaan. Tämän lisäksi olen todennut kuinka työn ja iltapöytäruoan yhdistäminen on haastavaa, muttei mahdotonta.

5.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta voidaan pitää luotettavana silloin, kun tutkimuksessa kerrotaan kuinka tutkimus on tehty ja miten saadut tulokset on saatu. Kaikki tutkimuksen vaiheet täytyy tuoda esille. Jos tutkimuksessa esitetään tulkintoja, on lukijoille kerrottava mistä tulkinnat syntyvät ja kerrottava haastatteluun käytetty aika ja mahdolliset häiriötilanteet. (Hirsjärvi ym. 2007, 227–228.)

Opinnäytetyöni laadullista osuutta voidaan pitää luotettavana. Olen kertonut kuinka opinnäytetyöni on tehty ja pyrkinyt siihen, että lukija ymmärtää mistä saadut tulokset on saatu ja minkä perusteella olen tulkinnat tehnyt. Olen kertonut haastatteluissa käytetyn ajan. Nauhoitin haastattelut, jonka jälkeen litteroin vastaukset. Pyrin tällä tavoin minimoimaan mahdolliset virhetulkinnat.

5.3 Opinnäytetyön toistettavuus

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen mittaustulosten toistettavuutta eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tutkimustuloksia. Tekemäni opinnäytetyön toistettavuus on alhainen, koska tulokset voisivat olla hyvinkin erilaisia, jos opinnäytetyötäni varten olisi haastateltu eri ihmisiä tai jos se olisi toteutettu eri ajankohtana. (Anttila 2005, 515–516.)

Lähteet

Aalto, Riku 2012. Liikuttavia ajatuksia. Fitra, Lahti.

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

Doz, Yves & Kosonen, Mikko 2008. Nopea Strategia. Talentum, Helsinki.

Duodecim terveyskirjasto 2014. Liikkumalla uneen.

[Http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00046#s3](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00046#s3). Luettu 4.9.2014.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko, & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13. painos Tammi, Helsinki

Huttunen, Jussi & Mustajoki, Pertti 2007. Elämä pelissä. Duodecim, Helsinki

Kansaneläkelaitos 2011. Työhyvinvointi.

[Http://kelanetti.kela.fi/in/intranet/intra.nsf?Open](http://kelanetti.kela.fi/in/intranet/intra.nsf?Open). Luettu 12.4.2014.

Kansaneläkelaitos 2012a. Liikuntaseuran toimintakertomus

[Http://kelanetti.kela.fi/in/intranet/intra.nsf/NET/090413151547LJ/\\$File/Ls%20toimintakertomus%202012.pdf?openElement](http://kelanetti.kela.fi/in/intranet/intra.nsf/NET/090413151547LJ/$File/Ls%20toimintakertomus%202012.pdf?openElement). Luettu 20.4.2014.

Kansaneläkelaitos 2012b. Liikuntaseuran toimintamalli.

[Http://kelanetti.kela.fi/in/intranet/intra.nsf/NET/0102212133627LJ/\\$File/Kelan%20Liikuntaseuran%20toimintamalli%20pähkinänkuoressa.pdf?openElement](http://kelanetti.kela.fi/in/intranet/intra.nsf/NET/0102212133627LJ/$File/Kelan%20Liikuntaseuran%20toimintamalli%20pähkinänkuoressa.pdf?openElement). Luettu 20.4.2014.

Kansaneläkelaitos 2012. Toimintakertomus

[Http://www.kela.fi/flash/toimintakertomus-2012/Kela_Toimintakertomus.pdf](http://www.kela.fi/flash/toimintakertomus-2012/Kela_Toimintakertomus.pdf). Luettu 22.3.2014.

Kansaneläkelaitos 2013. [Http://www.kela.fi/historia](http://www.kela.fi/historia). Luettu 22.3.2014.

Kauhanen, Juhani 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY pro, Helsinki

Kotiranta, Kalle & Serti, Päivi & Schroderus, Taru 2007. Hyvän kunnon käsikirja. WSOY pro. Helsinki.

Lintunen, Taru & Koivumäki, Kari & Säilä, Hannu 1995. Jalka potkee mieli notkee. Liikunta mielenterveyden tukena. SMS-tuotanto, Helsinki.

Liukkonen, Jarmo & Jaakkola, Timo & Suvanto Antti 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön. Likes-työelämänpalvelut, Jyväskylä.

Liukkonen, Paula 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Talentum Media, Helsinki.

Luukkala, Jouni. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...Työhyvinvointitaitojen kirja. Tammi, Helsinki.

Manka, Marja-Liisa 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Talentum, Helsinki.

Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Sanna & Harju, Riitta, 2010. Työn iloa ja imua. [Http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/Tyhyopas_web.pdf](http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/Tyhyopas_web.pdf). Luettu 22.3.2014.

Martimo, Kari-Pekka & Antti-Poika, Mari & Uitti, Jukka. 2010. Työstä terveyttä. Duodecim, Helsinki.

Mielenterveyden keskusliitto 2006. Liikunta ja mielenterveys. [Http://www.mtkl.fi/@Bin/285221/Liikunta+ja+mielenterveys+netti.pdf](http://www.mtkl.fi/@Bin/285221/Liikunta+ja+mielenterveys+netti.pdf). Luettu 22.3.2014.

Nykänen, Eino 2009. Eroon työstressistä. WSOY pro, Helsinki.

Ojanen, Markku 2011. Hyvinvoinnin käsikirja. 1. taskukirjapainos. Kotimaa, Helsinki.

Opetusministeriö 2008. Liikkuva ja hyvinvoiva Suomi 2010-luvulla. [Http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr14.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr14.pdf?lang=fi) Luettu 29.3.2014.

Otala, Leenamajja & Ahonen Guy. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. WSOY pro, Helsinki.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat, Viisi vaikuttavaa askelta. Edita, Helsinki.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV [Http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus). Luettu 16.10.2014.

Smartum 2013. Tuotteet. <https://www.smartum.fi/fi/tyosuhde-edut/tuotteet/liikunta-ja-kulttuuri>. Luettu 20.4.2014.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Työhyvinvointi. [Http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi](http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi). Luettu 29.3.2014.

Suominen, Risto 2006. Työpaikkaliikunnan strateginen rooli ja tavoitteet. Teoksessa Aura, Ossi & Sahi, Timo (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita, Helsinki, 15–18.

Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava, Helsinki

Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. [Http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/tyhyopas1.pdf](http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/tyhyopas1.pdf). Luettu 22.3.2014

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki.

Työterveyslaitos 2011. Liikunta työhyvinvoinnin tukena. [Http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/sivut/default.aspx) Luettu 29.3.2014.

Työterveyslaitos 2014. Työyhteisön ristiriidat ja ratkaisut. [Http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/sivut/default.aspx?snb_adname=poim6](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/sivut/default.aspx?snb_adname=poim6) Luettu 12.4.2014.

Työterveyslaitos 2014. Tuottavuus.

[Http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx) Luettu 16.5.2014.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Finlex [Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L4P18](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L4P18) Luettu 12.4.2014.

UKK-instituutti 2009. Liikuntapiirakka. [Http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka](http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka) Luettu 23.3.2014.

Valtion liikuntaneuvosto 2012. Liikunta ja työurat. Työelämä kaipaa myös liikettä.

[Http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/9/Tyourajulkaisu.pdf](http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/9/Tyourajulkaisu.pdf). Luettu 22.3.2014.

Verohallinto 2008. Kustannusten kohtuullisuus.

[Http://www.vero.fi/fiFI/Syventavat_veroohjeet/Verohallinnon_ohjeet/2008/Tyontekijan_o_maehtoinen_liikunta_ja_kult%289989%29](http://www.vero.fi/fiFI/Syventavat_veroohjeet/Verohallinnon_ohjeet/2008/Tyontekijan_o_maehtoinen_liikunta_ja_kult%289989%29). Luettu 5.9.2014.

Verohallinto 2011. Merkkipäivälahja tai muu vähäinen lahja. [Http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Palkka/Merkkipaivalahja_tai_muu_vahainen_lahja%2818455%29](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Palkka/Merkkipaivalahja_tai_muu_vahainen_lahja%2818455%29).

Luettu 7.9.2014.

Vuori, Ilkka 2003. Lisää liikuntaa! Edita, Helsinki.

Vuori, Ilkka & Laukkanen, Raija 2010. Vaarantaako istuminen terveytesi?

[Http://www.suomentule.fi/SLL_istumisterveys.pdf](http://www.suomentule.fi/SLL_istumisterveys.pdf). Luettu 28.8.2014.

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

World Health Organization 2010. Global recommendations on physical activity for health.

[Http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44399/1/9789241599979_eng.pdf?ua=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44399/1/9789241599979_eng.pdf?ua=1)
Luettu 23.3.2014.

Haastattelukysymykset

1. Millaisena sinä koet liikunnan vaikutukset työssä jaksamiseen / työhyvinvointiin?
2. Millaisena sinä koet Kansaneläkelaitoksen nykyisen liikuntapalveluiden / etujen tarjonnan?
3. Millä tavoin Kansaneläkelaitoksen pitäisi sinun mielestäsi tukea liikunnan harrastamista?
4. Miten sinä kehittäisit Kansaneläkelaitoksen tapaa motivoida ihmisiä liikkumaan enemmän?