



LAUREA

Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin  
Case: Valtiokonttorin Hallinnon ohjaus -  
toimiala



Reijonen, Sanna

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Hyvinkää

Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin  
Case: Valtiokonttorin Hallinnon ohjaus -toimiala

Sanna Reijonen  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Syyskuu, 2009

Sanna Reijonen

**Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin. Case: Valtiokonttorin Hallinnon ohjaus -toimiala**

Vuosi 2009 Sivumäärä 59

---

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää Valtiokonttorin Hallinnon ohjaus -toimialan henkilöstön liikuntaharrastusten määrää ja laatua sekä työpaikkaliikuntaan osallistumista. Opinnäytetyössä tutkittiin, liikkuko henkilöstö suositusten mukaan terveyden kannalta riittävästi sekä vastaavatko työnantajan tukemat ja tarjoamat liikuntamuodot henkilöstön tarpeita ja toiveita. Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella työpaikkaliikunnan nykytilaa ja pohtia, miten työpaikkaliikuntaa voitaisiin jatkossa kehittää, jotta koko henkilöstö saataisiin liikkumaan. Tutkimustulokset toimitettiin henkilöstöhallinto-osastolle ja virkistystoimikunnalle avuksi toimintojen kehittämiseen.

Opinnäytetyön teoriaosuus käsitteli työhyvinvointia ja työpaikkaliikuntaa. Työhyvinvointi osuudessa tarkasteltiin eri lähteiden kautta muun muassa työhyvinvoinnin sisältöä, työhyvinvoinnin vaikutusta kilpailukykyyn ja keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Työpaikkaliikunta osuudessa käsiteltiin liikunnan hyötyjä, työpaikkaliikunnan muotoja ja eri lähteiden liikuntasuosituksia. Yksi keskeisemmistä lähteistä oli Valtiokonttori. Tutkimus toteutettiin sähköisesti jaetun kyselylomakkeen avulla, joka sisälsi sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Kyselylomake oli jaoteltu aiheittain, jotta yksityiskohtainen palautteenkeruu olisi mahdollista.

Kyselyyn tuli riittävästi vastauksia, jotta sen tuloksia voidaan pitää luotettavina. Kyselyn tuloksista selvisi, että noin 70 prosenttia henkilöstöstä harrastaa suositusten mukaan kestävyysliikuntaa. Noin puolet henkilöstöstä harrastaa lihaskuntaa ja liikehallintaa kehittävää liikuntaa sekä arki-, hyöty- ja työmatkaliikuntaa terveys-suositusten mukaisesti. Työnantajan järjestämään kerhotoimintaan osallistuminen oli vähäistä. Naiset olivat miehiä tyytymättömämpiä Valtiokonttorin liikuntatoimintaan. Valtiokonttorin tukemat ja tarjoamat liikuntamuodot vastasivat osittain henkilöstön kiinnostuksia, mutta työpaikkaliikunnassa olisi kehittämistäkin. Kehittämisehdotuksiksi nousivat liikuntamuotojen monipuolistaminen, kerhotoiminnan ajantasainen tiedottaminen ja liikuntaseteleiden vuosittaisen määrän lisääminen. Liikuntaseteleit ovat myös hyvä keino mahdollistaa se, että kaikki pääsevät harrastamaan sellaista liikuntaa, josta ovat kiinnostuneet.

Asiasanat: työhyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, henkinen hyvinvointi, työpaikkaliikunta, terveys, liikunta-aktiivisuus

Sanna Reijonen

**How exercising affects work welfare. Case: State Treasury´s Administrative management -branch**

Year 2009 Pages 59

---

The purpose of my thesis was to find out the quantity and the quality of exercise among the personnel of State Treasury´s Administrative management -branch and if the personnel take part in the organization´s exercise initiatives. This thesis studied if the staff exercises enough compared to the health recommendations and if the exercise forms provided and financed by the employer satisfy the needs and wishes of the staff. The object of this thesis was to observe the current state of the company´s exercise initiatives and ponder how it could be developed in the future so that the whole personnel would be taking part in the exercising. The results of the research were delivered to the human resource management division and to the recreational commission to help them to improve these actions.

The theoretical section of the thesis handles work welfare and the organization´s exercise initiatives. The welfare section studies through different sources for example the content of work welfare, how work welfare affects the competitiveness and how work welfare can be increased. The exercise section studies the benefits of exercising, forms of exercises and exercise recommendations from different sources. One of the main sources was the State Treasury. The study was executed through e-mail questionnaire that included both open and closed questions. The questionnaire was divided by subject matters so that detailed feedback was possible.

The response rate was so big that the results could be considered reliable. The results revealed that approximately 70 per cent of the personnel is engaged aerobic physical activity according the recommendations. Approximately half of the personnel is engaged in muscle strengthening and balance training and also functional training according to the recommendations. The participation in the sport clubs organized by the employer was weak. Women were more dissatisfied with the State Treasury´s exercise activities than men. The exercise forms of the State Treasury corresponded partly with the interests of the personnel but there are still issues that need to be improved. Suggestions for the development are comprehensiveness of the exercise forms, updated informing of the club activities and increasing the annual number of the exercise coupons. The exercise coupons are also a good way to give everyone the opportunity to do the kind of sport they are interested in.

Key words: work welfare, physical welfare, mental welfare, workplace´s exercise initiatives, health, exercise activeness

## Sisällys

1 Johdanto .....	6
1.1 Opinnäytetyön aihe, tausta ja lähtökohdat .....	6
1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus.....	7
1.3 Tutkimusongelmat .....	7
2 Työhyvinvointi.....	8
2.1 Työhyvinvoinnin sisältö .....	9
2.2 Tyhy- ja tykytoiminta .....	11
2.3 Työhyvinvoinnin mittaaminen .....	13
2.4 Työhyvinvoinnin vaikutus kilpailukykyyn .....	15
2.5 Työhyvinvoinnin lisäämisen keinoja .....	16
3 Työpaikkaliikunta .....	18
3.1 Liikunnan hyödyt.....	19
3.2 Liikuntasuositukset .....	21
3.3 Liikunnan edistäminen työpaikoilla.....	22
4 Tutkimuksen tarkoitus ja toteutus .....	24
4.1 Tutkimuskohde Valtiokonttori .....	24
4.2 Tutkimuksen perusjoukko ja rajaus .....	25
4.3 Tutkimusmenetelmät ja -välineistö .....	26
4.4 Tutkimuksen kulku ja aikataulu .....	29
4.5 Kyselylomake .....	29
4.6 Tutkimuksen laadun arviointi.....	31
5 Tulokset ja tulosten tarkastelu .....	32
5.1 Taustamuuttujat .....	32
5.2 Työnantajan tukemat liikuntakerhot.....	33
5.3 Liikuntasetelit .....	34
5.4 Taukojumpat .....	35
5.5 Liikuntatottumukset.....	36
5.6 Kiinnostus eri liikuntalajeihin .....	39
5.7 Liikunta- ja harrastustoiminnasta tiedottaminen .....	43
5.8 Virkistyspäivät.....	43
5.9 Mielenpide Valtiokonttorin liikuntatoiminnasta kokonaisuudessaan.....	45
6 Tulosten arviointi ja johtopäätökset.....	47
Lähteet .....	51
Liitteet.....	53

## 1 Johdanto

Suomen työelämä on kokenut paljon muutoksia viime vuosien aikana. Ehkä myös sen takia organisaatioissa kiinnitetään entistä enemmän huomiota henkilöstön työhyvinvointiin. Yksi hyvä työhyvinvointia lisäävä keino on liikunta. Monissa organisaatioissa onkin alettu kannustamaan henkilöstöä huolehtimaan kunnostaan järjestämällä eri muodoissa työpaikkaliikuntaa.

Työelämän nykyiseen tilaan Suomessa on vaikuttanut muun muassa 1990-luvun lama, kansainvälistyminen, teknologian kehittyminen ja uudet toimintatavat työympäristöissä. Nämä työelämän ja yhteiskunnan muutokset vaikuttavat työpaikkojen määrään ja niiden toimintaan. Myös tulevaisuuden muutokset vaikuttavat työelämään. Ojala ja Ahonen ennustavat tuleviksi työelämän haasteiksi väestön ikääntymisen, kasvavan työttömyyden, pian yleistyvän työvoiman niukkuuden ja alhaisena pysyvän eläkkeelle siirtymisiän. Haasteita aiheuttavat myös koulutuksen, osaamisen ja tutkimusten jatkuva edistäminen. (Ojala & Ahonen 2005, 18-19.)

Näiden jo tapahtuneiden muutosten ja tulevien muutosten takia henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää. Henkilöstö on yrityksille tärkeä voimavara, joka vaikuttaa yritysten menestymiseen. Terveystta voidaan pitää yrityksen menestyksen avaimena. Työntekijän terveyttä kuvataan työkykyinä ja työhyvinvointina. Organisaation terveyttä taas kuvataan toimintakykyinä ja terveen organisaation tunnusmerkeillä. (Liukkonen 2006, 15.)

### 1.1 Opinnäytetyön aihe, tausta ja lähtökohdat

Opinnäytetyöni käsittelee liikunnan merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä. Opinnäytetyösäni tarkastellaan toimeksiantajani, Valtiokonttorin Hallinnon ohjaus -toimialan, henkilöstön liikuntaharrastusten nykytilaa ja pyritään selvittämään keinoja, joilla henkilöstö saataisiin tarvittaessa liikkumaan enemmän. Tavoitteena on myös selvittää, tarjoaako Valtiokonttori työntekijöitään kiinnostavia liikuntamuotoja ja miten liikuntatoimintaa voitaisiin kehittää vastaamaan paremmin henkilöstön toiveita ja tarpeita.

Valitsin aiheeni opinnäytetyöhöni keväällä 2009, jolloin suoritin opintoihini liittyvää työharjoittelua Valtiokonttorin Hallinnon ohjaus -toimialalla. Halusin tehdä opinnäytetyöni työharjoittelupaikassani ja yritin löytää sellaisen aiheen, joka olisi kiinnostava ja lisäksi myös hyödyllinen työnantajalleni. Sain idean opinnäytetyöhöni keskustellessani kollegoideni kanssa. Huomasin monia kiinnostavan ja puhuttavan työnantajan tukemat liikuntamuodot, virkistyspäivät ja keväällä alkaneen, uutena työnantajan järjestämä liikuntalajina, taukojumpan. Aiheen valittuani ja työnantajallani hyväksytettyäni aloin miettimään, mihin asioihin

keskittyisin työpaikkaliikunnassa Valtiokonttorissa ja miten rajaisin aihetta.

Valtiokonttorissa toteutetaan säännöllisin väliajoin henkilöstön työhyvinvointikysely. Liikunnasta ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin ei Hallinnon ohjaus -toimialalla ollut aikaisemmin tehty laajaa tutkimusta. Olin lukenut paljon liikunnan positiivista vaikutuksista työhyvinvoinnin edistämisessä ja siksi aihe tuntui kiinnostavalta ja ajankohtaiselta. Huomasin myös tutustuessani tarkemmin Valtiokonttorin henkilöstölleen järjestämiin liikuntamuotoihin, että tarjontaa on suhteellisen paljon, mutta mietin onko se oikeanlaista lisäämään henkilöstön liikunnan harrastamista. Lisäksi pidän itse liikunnasta ja mielestäni on erittäin positiivista, kun työnantaja kannustaa henkilöstöään liikkumaan.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia henkilöstön liikunnan harjoittamisen määrää ja laatua, kiinnostusta eri lajeja kohtaan ja sitä, miten hyvin kiinnostuksen kohteet täsmäävät työnantajan tarjoamiin liikuntaetuihin. Tavoitteena on myös selvittää, miten työnantaja voisi kehittää työpaikkaliikuntapalveluitaan vastaamaan paremmin henkilöstönsä tarpeita ja toiveita.

Valtiokonttorin eri toimialoilla työskentelee noin 800 henkilöä. Kyseinen määrä vaikutti mielestäni liian suurelta opinnäytetyöhöni, joten päätin rajata kyselyni koskemaan vain Hallinnon ohjaus -toimialan henkilöstöä. Tämä rajaus mahdollisti myös yksityiskohtaisemman tutkimuksen, koska Valtiokonttorin yhteisten liikuntapalveluiden lisäksi eri toimialoilla ja -toimipisteillä on omaa liikuntatoimintaa, kuten omat virkistyspäivät.

## 1.3 Tutkimusongelmat

Opinnäytetyössäni pyrin selvittämään kyselylomakkeen avulla vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin:

- Harrastaako henkilöstö suositusten mukaan tarpeeksi liikuntaa?
- Vastaavatko työnantajan tukemat ja tarjoamat liikuntamuodot henkilöstön kiinnostuksia?
- Mitä liikuntamuotoja kaivattaisiin jatkossa?

Kyselyn vastausten perusteella on tarkoitus selvittää henkilöstön mielipiteitä työnantajan tukemia ja tarjoamia liikuntamuotoja kohtaan, sekä pohtia tarvittaessa kehittämisehdotuksia toiminnalle. Kysely mahdollistaa eri liikuntamuodoista yksityiskohtaisen palautteenannon, jonka avulla olisi tarkoitus miettiä konkreettisia kehitysehdotuksia. Tutkimustulokset on tarkoitus lähettää tiedoksi organisaation henkilöstöhallinnolle ja virkistystoimikunnalle, jotta he voisivat hyödyntää tietoja tulevassa toiminnassaan.

Kuvaan opinnäytetyössäni ensin työhyvinvointia ja työpaikkaliikuntaa teoreettisesta näkökulmasta. Sen jälkeen kerron tarkemmin tutkimuksen toteutuksesta ja kyselylomakkeen sisällöstä. Viimeisissä kappaleissa tarkastelen tutkimustuloksia, arvioin tutkimuksen onnistumista ja teen tulosten pohjalta johtopäätöksiä.

## 2 Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat terveys, osaaminen sekä fyysinen ja psyykinen työympäristö. Työn, työympäristön sekä yksilön voimavarojen ja odotusten tasapaino hyödyttää sekä työntekijää että yritystä. Ainoastaan hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan, kehittymään sekä tuottamaan luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita. (Viitala 2007, 212.)

Valtiokonttorin vuosille 2008-2012 laaditussa työhyvinvointisuunnitelmassa työhyvinvointi on määritelty seuraavasti: ”Työhyvinvointi syntyy töissä, töitä tekemällä. Se on sekä yksilön että yhteisön kokemus. Työhyvinvointi pohjaa johtamiseen, osaamiseen ja työn hallintaan sekä osallisuuteen. Se nostattaa innostusta ja yhteisöllisyyttä ja antaa puhtia matkalla kohti määritettyä ja yhteisesti ymmärrettyä tavoitetta, tuloksellisesti ja innovatiivisesti.” (Työhyvinvointisuunnitelma 2008, 2.)

Työhyvinvointi on tärkeää, koska se mahdollistaa yksilön näkökulmasta täysipainoisen elämän ja organisaation näkökulmasta turvaa luovuuden, suorituskyvyn ja jatkuvan kehityksen edellytyksiä. Vastuu hyvinvoinnista on jokaisella työntekijällä itsellään, työtovereilla, esimiehillä sekä organisaation johdolla, joka toiminnallaan mahdollistaa hyvinvoinnin kehittymisen. Näiden lisäksi henkilöstöammattilaiset, työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö, henkilöstön edustajat ja työterveysyksiköt tukevat ja luovat puitteita hyvinvoinnin kehittymiselle. Työhyvinvoinnin lähtökohtana on selvittää hyvinvoinnin tila ja sen kehittämistarpeet esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyiden, kehityskeskusteluiden, terveystarkastusten ja suunnittelukokousten avulla. (Haasteena johtamisen laajentaminen valtionhallinnossa 2005, 59.)

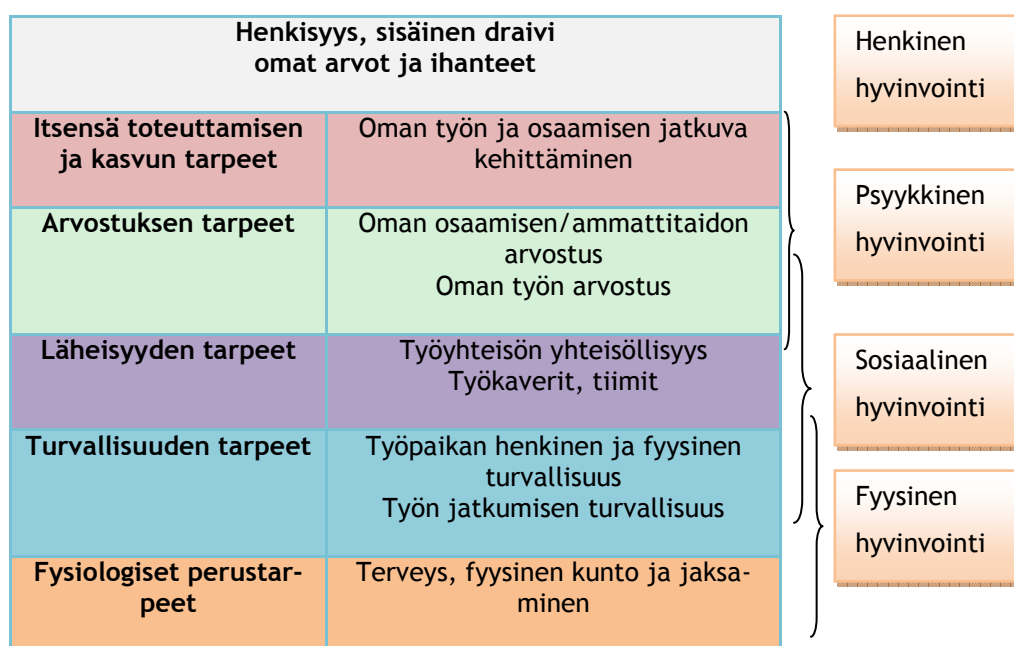
Vuonna 2005 7,5 prosenttia Suomen työikäisestä kansasta oli kyvyttömiä tekemään työtä. Yleisimmät syyt työkyvyttömyyteen olivat mielenterveydelliset ja lihaksistoon liittyvät sairaudet sekä verenkiertosairaudet. Mielenterveydelliset ongelmat olivat suurin työkyvyttömyyden aiheuttaja nuoremassa väestössä, kun taas vanhemman väestön yleisin syy liittyi lihaksiston toimintaan. Suomalaisten toiminta- ja työkyky on parantunut 70-luvulta. Toimintakykyyn liittyvät rajoitukset lisääntyvät iän myötä. (Koskinen, Aromaa, Huttunen & Teperi 2006, 54-57.)



## 2.1 Työhyvinvoinnin sisältö

Työhyvinvoinnin sisältö voidaan jakaa kahteen pääluokkaan: työelämän laatutekijöihin ja elämäntapatekijöihin. Laatutekijät koostuvat työn sisällöstä, osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista, työtovereilta saatavasta tuesta ja johtamisen laadusta. Terveisiin elämäntapoihin kuuluvat päivittäinen liikunta, terveellinen ruokavalio, painonhallinta, kohtuullisuus alkoholin käytössä, tupakoimattomuus sekä henkisestä ja fyysisestä palautumisesta huolehtiminen. (Haasteena johtamisen laajentaminen valtionhallinnossa 2005, 60.)

Yksilön työhyvinvointia voidaan tarkastella Maslowin tarvehierarkiateorian avulla. Abraham Maslowin mukaan ihmisellä on viidenlaisia tarpeita, jotka muodostavat hierarkisen tason. Teorian mukaan yksilöt tavoittelevat aina korkeampaa tarvetasoa, mutta alemman tason tarve täytyy olla täytetty ennen siirtymistä seuraavalle tasolle. (Internetix opinnot 2009.)



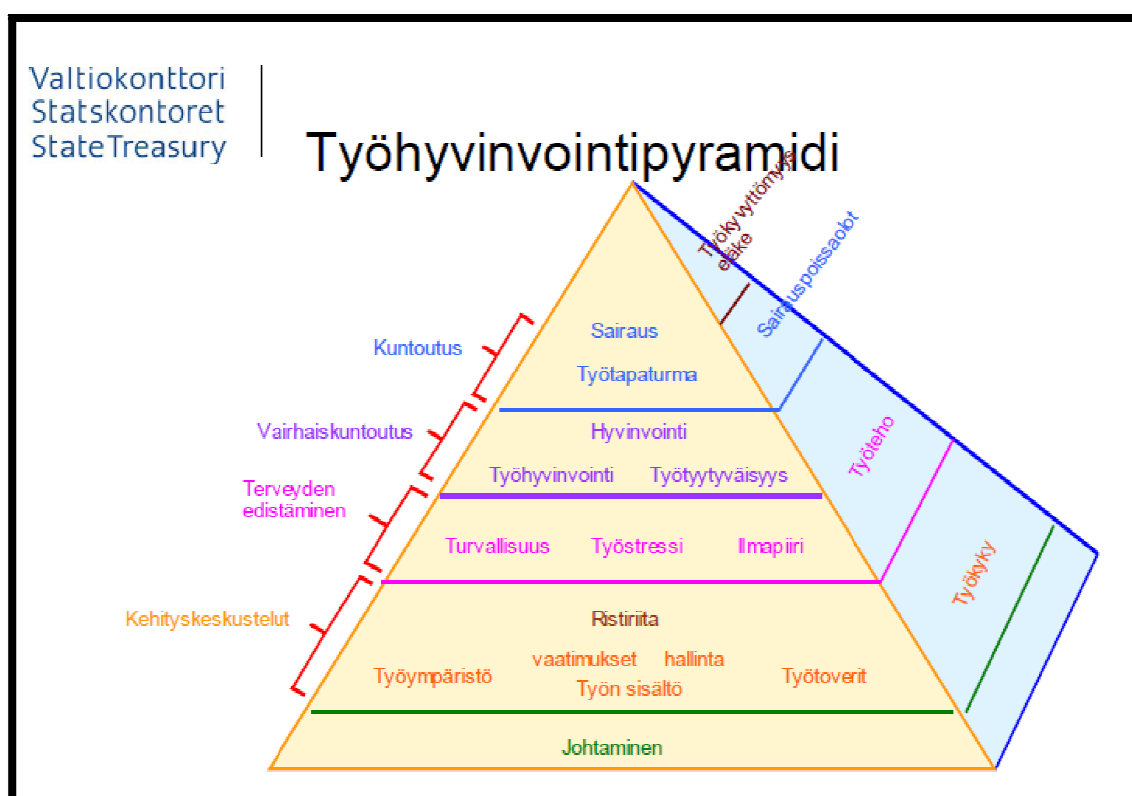
Kuva 1. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla. (Viitala 2007, 32.)

Maslowin tarvehierarkian alimmalla tasolla ovat fysiologiset perustarpeet, joihin voidaan verrata ihmisen terveyttä, fyysistä kuntoa ja jaksamista. Fysiologisiin perustarpeisiin kuuluvat muun muassa riittävä ravinnon, nesteen ja unen saanti. Tarvehierarkian toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen. Työssä tarvitaan fyysistä turvallisuutta, joka voi liittyä esimerkiksi työympäristön ja työvälineiden turvallisuuteen. Lisäksi tarvitaan henkistä turvallisuutta, joka voi ilmetä turvallisena työilmapiirinä, ilman pelkoa esimerkiksi kiusaamisesta tai työssään epäonnistumisesta. Turvallisuutta lisää myös luottamus työn jatkumisesta. Kolmantena ovat

läheisyyden tarpeet, jotka liittyvät läheisyyden lisäksi haluun kuulua johonkin yhteisöön kuten työ- tai ammattiyhteisöön. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluvat ihmissuhteet työssä ja sen ulkopuolella ja se tukee ihmisen sitoutumista työhönsä ja työssä jaksamista. Neljännen tason arvostuksen tarpeet perustuvat työelämässä osaamiseen, ammattitaitoon ja oman työn arvostukseen. Neljäs taso liittyy myös muiden tasojen tarpeisiin, koska arvostus luo turvallisuuden tunnetta ja tukee sosiaalista hyvinvointia. Korkeimman asteen tarpeet sisältävät itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet, joihin kuuluvat oman työn ja osaamisen jatkuva kehittäminen, luovuus sekä halu saavuttaa päämääriä elämässään. (Ojala & Ahonen 2005, 28-30.)

Maslowin tarvehierarkian päälle voidaan asettaa vielä yksi ylempi taso: henkisyys ja sisäinen draivi. Tasoon kuuluvat omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia, jotka ohjaavat ihmisen innostusta ja sitoutumista eri asioihin. Kyseessä on pitkälti ihmisen henkinen hyvinvointi. Teorian mukaan jokaisen hyvinvointi lähtee omasta itsestään sekä omista haluista, arvoista sekä ihanteista. Työnantajan toimet eivät vaikuta, jos ei itse halua pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Valtiokonttorin ylilääkäri Anne Lamminpää kuvasi luennollaan työhyvinvointia työhyvinvointipyramidin avulla. Pyramidissa on eri kerroksissa johtaminen, työkyky, työteho ja sairauspoissaolot sekä asiat, jotka vaikuttavat niihin. Seuraavasta kuvasta selviää tarkemmin työhyvinvointipyramidin sisältö.



Kuva 2. Työhyvinvointipyramidi. (Lamminpää 2009.)

Lamminpään mukaan työhyvinvoinnin kannalta sekä työpaikan ilmapiiri että toimivat ihmis-suhteet ovat erittäin tärkeitä. Johtamisessa tulisi huomioida työntekijöiden tarpeet ja sosiaaliset suhteet työpaikalla. Työntekijän tulisi myös saada osallistua kaikkiin häntä koskeviin päätöksiin. Työntekijöiden hyvinvointia ja työpaikan ilmapiiriä täytyy seurata säännöllisin väliajoin ja ryhtyä toimenpiteisiin heti oireiden ilmaantuessa. Työhyvinvoinnin edistämiseksi tarkoitettujen hankkeiden pitäisi ensisijaisesti kohdistua itse työhön sekä olla jatkuvia ja työn tekemiseen integroituja. (Lamminpää 2009.)

Keskeisimpiä esimiehen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat esimiehen oma käsitys itsestään esimiehenä ja suhtautuminen esimiestyöhönsä. Työssä jaksamisen kannalta myös omalta esimieheltä, organisaation ylimmältä johdolta ja esimieskollegoilta saatava tuki ovat tärkeitä. Haasteita aiheuttavat muun muassa vähäinen työstä saatu palaute ja puutteellinen esimiestehtävään perehdyttäminen. (Terveystalo 2009.)

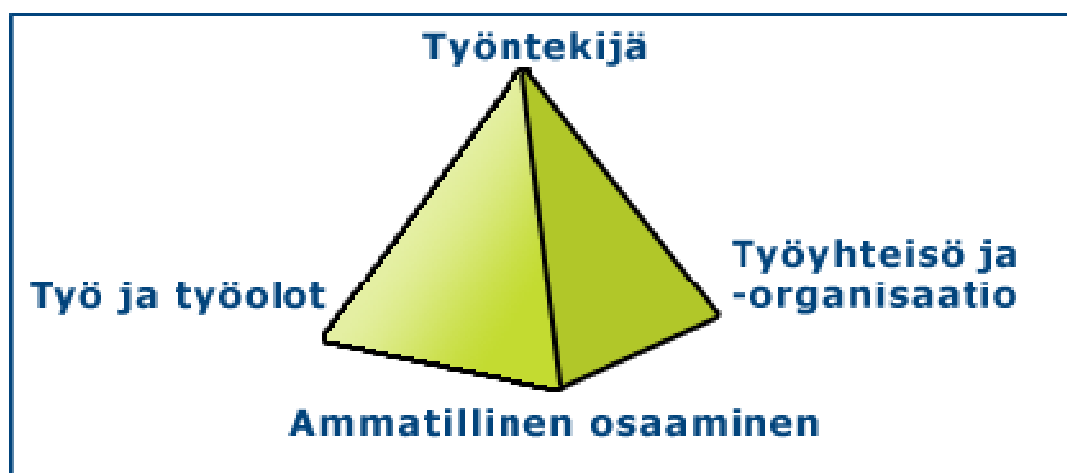
## 2.2 Tyhy- ja tykytoiminta

Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta yrityksessä eli tyhy-toiminta, on parhaimmillaan jatkuva prosessi, jossa kiinnitetään huomiota laajalti erilaisiin työkykyä lisääviin ja ylläpitäviin asioihin. Hyvinvointia tukevat toimet on monissa yrityksissä liitetty myös osaksi henkilöstölle tarjottavia etuja. Esimerkiksi yrityksen tarjoamat liikunta- ja virkistystilat sekä liikuntasetelit tai osittain maksamat liput erilaisiin virkistystapahtumiin ja liikuntapaikkoihin ovat hyviä keinoja innostaa henkilöstöä vaalimaan omaa hyvinvointiaan. Virkistyspäivien teatteri- tai konserttiretket ja luonnossa liikkumisen eri muodot ovat myös esimerkkejä yrityksen pyrkimyksistä tukea henkilöstönsä hyvinvointia. (Viitala 2007, 232-233.)

Tyhy-toimintaan liittyy läheisesti myös työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta. Se sai alkunsa vuonna 1989, kun keskeiset työmarkkinajärjestöt sopivat tulopoliittisen sopimuksen yhteydessä tykytoiminnan järjestämisestä työpaikoilla. Tykytoiminta sisällytettiin 1990-luvun alkupuolella myös työterveyshuoltosäännöksiin, joten se on osa työterveyshuollon lakisääteistä sisältöä. Nykyisin tykytoimintaa toteutetaan myös osana työsuojelua ja henkilöstön kehittämissuunnitelmia. Toiminnan tavoitteena on puuttua mahdollisimman varhain ja ennaltaehkäisevästi niihin tekijöihin ja olosuhteisiin työssä, työympäristössä ja työntekijän terveydessä ja toimintakyvyssä, jotka jatkuessaan johtaisivat työkyvyttömyyteen. (Työterveyslaitos 2009.)

Tykytoimintaa voidaan kehittää kolmiostrategian avulla. Siinä pyritään keskittämään tykytoiminnan käytännön toimenpiteitä kolmeen pääkohteeseen ammatillisen osaamisen edistämiseksi. Kohteet ovat työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaatioiden toimivuuden parantaminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen. Strategia edellyttää työyhteisön ja työpaikan henkilöstön yhteistoimintaan pohjautuvaa

aktiivista sitoutumista ja osallistumista sekä sitä, että kaikille osapuolille annetaan mahdollisuus vaikuttaa työtoiminnan suunnitteluun. Strategiaa voidaan havainnollistaa seuraavalla Tyky-kolmiolla. (Työterveyslaitos 2009.)



Kuva 3. Tyky-kolmio (Työterveyslaitos 2009.)

Tykytoiminta on perusluonteeltaan työpaikan omaa toimintaa, joka toteutetaan yhteistyönä työnantajan ja henkilöstön kanssa. Usein myös erilaiset asiantuntijaorganisaatiot, kuten työterveyshuolto, ovat käynnistämässä ja tukemassa tykytoimintaa. Työterveyshuoltolaissa korostetaan toiminnan suunnitelmallisuutta, tavoitteellisuutta sekä työterveyshuollon osuutta työ- ja toimintakyvyn edistäjänä. (Työterveyslaitos 2009.)

Hallinnon ohjaus -toimialalla on tehty työhyvinvointisuunnitelma vuosille 2008-2012. Työhyvinvointitoiminnan tavoitteena on, että toimialan työhyvinvointitoiminta on ennakoivaa, suunnitelmallista ja aktiivista. Ennakoimisella painotetaan varhaista puuttumista asioihin ja työhyvinvointiriskien tunnistamista ajoissa. Suunnitelmallisuus liittyy työtyytyväisyyden mittaamiseen, tulosten analysointiin, kehittämistoimenpiteisiin ja vuosittaiseen seurantaan. Aktiivisuus näkyy työtyytyväisyysbarometrin tulosten perusteella käynnistettävissä toimenpiteissä, johtoryhmän ja esimiesten seurantana sekä aktiivisella tiedottamisella työhyvinvointiin liittyvistä toiminnoista ja niihin osallistumiseen motivoimisella. (Työhyvinvointisuunnitelma 2008, 3-4.)

Työhyvinvoinnin osa-alueiksi toimiala on määritellyt: johtamisen, osaamisen, terveyden ja hyvinvoinnin sekä työyhteisön. Johtamisella on keskeinen merkitys yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnissa. Hyvän johtamisen avulla rakennetaan hyvä työilmapiiri, kannustetaan henkilöstöä ja luodaan luottamukseen perustuvaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Osaamisella tarkoitetaan työn tekemiseen liittyvää ammattitaitoa, jonka kehittämiseksi esimiehet luovat edelly-

tykset, mutta josta vastuu on työntekijällä itsellään. Osaamista on mahdollisuus kehittää esimerkiksi osallistumalla erilaisiin koulutus- ja valmennustilaisuuksiin. Osaamiseen liittyy myös työtehtäviin oppiminen hyvällä perehdytyksellä. Terveysteen ja hyvinvointiin liittyy työntekijän fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen tasapaino. Toimialalla kiinnitetään huomiota työssäjaksamiseen sekä järjestetään vuosittain työhyvinvoinnin teematilaisuus ja liikuntalajiin tutustuminen. Kehityskeskusteluissa otetaan esille myös terveyteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työyhteisön toimivuutta edistää avoin vuorovaikutus, hyvä johtaminen, töiden oikeanlainen organisointi ja toimiminen yhteisten pelisääntöjen mukaisesti. Jokaisen työntekijän käytös vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. (Työhyvinvointisuunnitelma 2008, 4-5.) Valtiokonttorin henkilöstölleen myöntämiä työpaikkaliikuntaetuja on kuvattu tarkemmin luvussa 3.3 Liikunnan edistäminen työpaikoilla.

### 2.3 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Tampereen yliopiston työhyvinvointioppaassa pidetään tärkeänä työhyvinvoinnin mittaamista, jotta voidaan havaita, ollaanko menossa haluttuun suuntaan. Tyhy-toiminnan taloudellisten hyötyjen määrä kasvaa sitä suuremmaksi, mitä pidempi tarkastelun aikaväli on. Ennen työhyvinvoinnin mittaamista täytyy päättää, mitä mittareita käytetään, ja varmistua valittujen mittareiden sopivuudesta. Hyvien mittareiden ominaisuuksia ovat validius, reliabiliteetti, relevanssi ja käytännöllisyys. Näin huolehditaan siitä, että mitataan sitä mitä on tarkoitus mitata, mittari on luotettava, mitattava asia on olennainen ja tärkeä organisaatiossa sekä mittaaminen on kustannustehokasta ja helppoa. (Tampereen yliopisto 2009.)

Työhyvinvointioppaan esimerkit työhyvinvoinnin mittareista ovat: henkilöstön määrä, henkilöstövaihtuvuus, henkilöstön osaaminen, sairauspoissaolot, eläköityminen, työympäristö ja tapaturmat sekä esimiestoiminta ja tiedonkulku. Henkilöstön määrässä tarkastellaan ikärakennetta, sukupuolijakaumaa ja työsuhtejakaumaan. Henkilöstövaihtuvuuden osalta tulee tarkastella sitä, millaisella vaihtuvuudella organisaatio pysyy työkykyisenä. Henkilöstön osaaminen liittyy osaamiskartoitukseen, koulutuskuluihin ja palveluksessa oloaikaan. Sairauspoissaolojen kannalta tarkasteltavia asioita ovat muun muassa sairauspoissaolojen määrät ja kustannukset, ylityön määrä ja sairauspoissaolojen syyt. Muita terveyteen liittyviä mittareita ovat henkilöstön liikuntaedut, erilaiset tyky- ja työterveysindeksit, ilmapiirimittaukset, työtyytyväisyysmittaukset ja hyvinvointikyselyt. Henkilöstön eläköitymisessä tarkastuksen kohteina ovat eläkkeiden lukumäärät eläkelajeittain, eläköityminen osaamisalueittain ja suorat kustannukset eläkelajeittain. Työympäristöön ja tapaturmiin liittyen voidaan mitata tapaturmatilastoja, työtapaturmien määrää ja niiden kustannuksia. Esimiestoiminnan ja tiedonkulun kannalta mitattavia asioita ovat esimieskoulutukseen käytetyt päivät ja kustannukset, pidettyjen kehityskeskusteluiden määrät ja kehityskeskusteluihin liittyvä palaute. (Tampereen yliopisto 2009.)

Työhyvinvointia määriteltäessä tulee mitata siihen liittyviä eri osa-alueita. Laaja ja totuudenmukainen tilanteen arviointi kertoo yrityksen sen hetkisen työhyvinvoinnin tilanteesta ja tuloksia analysoimalla voidaan parantaa puutteita. Organisaatiossa voidaan laatia henkilöstökuva, joka sisältää tärkeimmät ja välttämättömimmät tiedot yrityksen henkilöstöstä. Henkilöstökuvassa tarkastellaan henkilöstön määrää ja työsuhteen laatua, ikärakennetta ja henkilöstön- sekä esimiesten vaihtuvuutta. (Liukkonen 2006, 136-137.)

Ajankäytön mittaaminen on tärkeää sen tuomien säästö- ja rationalisointivaatimusten vuoksi. Tutkimustulosten mukaan liika rationalisointi ja jatkuva muutos koettelevat työntekijöiden jaksamista, jolloin työkyky vähenee alimiehitetyissä ja liian nopeatahtisissa töissä ja varhaiseläkkeelle siirtymiset lisääntyvät. (Liukkonen 2006, 157.) Ajankäyttö työssä on tärkeää, koska liialliset ylityöt ja kiire vähentävät työviihtyvyyttä ja lisäävät poissaoloja ja johtavat mahdollisesti irtisanoutumisiin. On myös tärkeää seurata työvoimakuluja ja niiden muodostumista. Työvoimakulut muodostuvat palkoista, lomapalkoista ja -korvauksista, sosiaalivakuutusmaksuista sekä erilaisista sivukuluista, kuten hallintokuluista, työsuojelumaksuista ja henkilöstön hyvinvointiin tehdyistä panostuksista. (Liukkonen 2006, 186-187.)

Sairauspoissaolojen määriä, tyypejä ja kestoja tulee myös tarkastella. Liukkonen mukaan sairauspoissaolotilastojen avulla pystytään ennakoimaan tulevaa palvelutarvetta ja nähdään tehtyjen työterveyspanostusten vaikutukset. (Liukkonen 2006, 191.) Työtapaturmat vaikuttavat yrityksen talouteen ja kilpailukykyyn. Työtapaturmista aiheutuvia kuluja ovat esimerkiksi vakuutusmaksut, poissaolon korvaukseen käytetty ylityö ja henkilöstövaihtuvuudesta sekä sairauspoissaoloista johtuvat kulut. Eläkkeelle jääminen on viime vuosina muodostunut yhdeksi tärkeimmäksi henkilöstö- ja työterveystyön tehtäväksi. Työterveystyöltä vaaditaan panostuksia, jotka lisäävät henkilökunnan työkykyä ja siirtävät eläkkeelle jäämistä. (Liukkonen 2006, 211-214.)

Karppasen mukaan työhyvinvoinnin mittaamiseksi ei ole kovin selkeitä mittareita. Ihmisen henkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä: työn jatkuvuutta, työn sisällön mielenkiintoisuutta, henkistä turvallisuutta, oman esimiehen toimintaa sekä koetun stressin määrää ja lähiympäristön ilmapiiriä, tulisi kuitenkin mitata. Syitä siihen, miksi esimiestyössä ei aina panosteta alaisten henkiseen hyvinvointiin, ovat tuottavuuspaineet ja esimiesten kykenemättömyys vaikuttaa edellä mainittuihin tekijöihin. (Vesterinen 2006, 156-157.)

Hallinnon ohjaus -toimialan työhyvinvointisuunnitelmassa on asetettu tavoitteita työhyvinvoinnin mittareihin ja seurantaan liittyen. Työhyvinvoinnin kehittymistä pyritään arvioimaan vuosittain. Työhyvinvoinnin arvioinnissa käytetään mittareina muun muassa: johtamista, työilmapiiriä ja yhteistyötä, energisyyttä, työn sisältöä ja haasteellisuutta sekä kehittymisen

tukea. Muita seurattavia mittareita ovat sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen sekä lähtö- ja tulovaihtuvuus. (Työhyvinvointisuunnitelma 2008, 5.)

#### 2.4 Työhyvinvoinnin vaikutus kilpailukykyyn

Henkilöstön työtyytyväisyyden ylläpito ja parantaminen ovat tärkeitä organisaatiolle. Jos organisaatiossa tai sen jossain yksikössä epäonnistutaan henkilöstön työtyytyväisyyden, ammattitaidon ja tulokunnan mittaamisessa, sillä saattaa olla kalliita seuraamuksia organisaatiolle. Johto saattaa keskittyä työtyytyväisyyden kannalta vääriin asioihin, jolloin tuloksena voi olla kokeneen ja ammattitaitoisen henkilöstön työtyytyväisyyden romahtaminen ja he siirtyvät toisen organisaation palvelukseen tai sairastuvat ja hakeutuvat työkyvyttömyyseläkkeelle. Heidän korvaamisensa taas aiheuttaa organisaatiolle huomattavia kustannuksia, jotka alimmillaankin vastaavat yhden henkilötyövuoden hintaa. (Haasteena johtamisen laajentaminen valtionhallinnossa 2005, 60.)

Terve työntekijä on arvokas organisaatiolle. Terve työntekijä on vähemmän pois töistä, tekee pidempiä työpäiviä, jää eläkkeelle myöhemmin ja on vähemmän sairauslomalla. Työhönsä tyytyväinen henkilö myös toimii tehokkaammin ja on näin tuottoisampi organisaatiolle. Terveysttä voidaan pitää hyvänä lähteenä niin elämiseen kuin työskentelyynkin. Sen takia on tärkeää panostaa henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. (Hämäläinen 2007, 167-168.)

Työhyvinvoinnista todellisen kilpailuedun tekeminen edellyttää miettimistä, mihin halutaan panostaa ja millaisia kilpailukeinoja halutaan käyttää organisaatiossa. Näin on helpompi valita työhyvinvointia edistävän toiminnan painopisteet ja edistämisen keinot. Sairauspoissaolo-, työkyvyttömyys- ja tapaturmakustannusten alenemisesta johtuvat kustannussäästöt parantavat organisaation kilpailukykyä. Työtyytyväisyyden, motivaation ja työilmapiirin kehittyminen luovat edellytyksiä palvelutason parantumiselle. Innostuksen ja työhön sitoutumisen kautta myös organisaation imago työpaikkana ja yhteistyökumppanina paranee. Työhyvinvointia voidaan pitää kilpailukeinona, jonka avulla jaksetaan tehdä hyvää tulosta. Sijoittamalla työhyvinvoinnin kehittämiseen, organisaatio voi saada sijoittamansa summan takaisin 10-20-kertaisena. Henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestyksellä on siis yhteys toisiinsa. (Tampereen yliopisto 2009.)

Tutkimuksissa on tullut esiin työhyvinvoinnin taloudellisia vaikutuksia organisaatioissa. Esi-  
miestoiminta ja henkilöstön työtyytyväisyys ovat yhteydessä yrityksen tuottavuuteen. Ammattitaitoisen osaamisen ja johtamiskäytäntöjen parantaminen ovat organisaatiolle hyödyllisiä, koska ammattitaitoinen ja hyvät yhteistyötaidot omaava henkilöstö parantaa yrityksen tuottavuutta ja kannattavuutta. Tapaturmien ehkäisy ja työyhteisön kehittäminen vaikuttavat positiivisesti kilpailukykyyn ja kannattavuuteen. Turvallisuuden ja työympäristön kehittäminen

lisäävät kustannustehokkuutta. Henkilöstön mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa organisaatiossa vähentävät sairauspoissaoloja ja lisäävät sitä kautta työn tuottavuutta. Lisäksi myönteinen työyhteisön ilmapiirin lisää tuottavuutta. Tyytyväinen henkilöstö on halukas panostamaan ammattitaitonsa ja työympäristön kehittämiseen. (Tampereen yliopisto 2009.)

Huono työhyvinvointi on organisaation kannalta toimintariski ja menoerä. Mahdollisia työhyvinvoinnin alhaisesta tilasta johtuvia seuraamuksia ovat esimerkiksi tuottavuuden ja oppimisen laskeminen, uupumisen kasvaminen ja työilmapiirin heikkeneminen. Ammattitaidon laskeminen heikentää kustannustehokkuutta, laatua, asiakastyytyväisyyttä ja alentaa työkykyä. Huonon johtajuuden aiheuttamia seurauksia ovat muun muassa tehottomuuden ja epävarmuuden lisääntyminen, poissaolojen kasvu sekä motivaation ja organisaatioon sitoutumisen aleneminen. Työntekijän työkyvyttömyys aiheuttaa työnantajalle suuren menoerän. Lisäksi on todettu, että työntekijöiden eläkehakuisuutta lisääviä seikkoja ovat osaamisen ongelmat, työn rasittavuus, työn arvostuksen puute, epävarmuus työn jatkuvuudesta, kiire ja vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. (Tampereen yliopisto 2009.)

## 2.5 Työhyvinvoinnin lisäämisen keinoja

Kun yrityksen työhyvinvointia on mitattu ja tarkasteltu, asetetaan tavoitteet ja pyritään saavuttamaan ne sopivien toimenpiteiden avulla. Erilaiset kehittämissryhmät ja -foorumit voivat auttaa toimenpiteiden suunnittelussa. Työyhteisön kehittämishankkeiden kohteina voivat olla muun muassa yhteistyön parantaminen yrityksessä, uuden osaamisen kehittäminen, asiakkaan näkökulma käytännön kehittämisen tukena, jähmettyneen organisaation liikkeelle saaminen tai työn ilon palauttaminen. Kehittämiskohteiksi voivat nousta myös: henkilöstön koulutus, uusien henkilöiden perehdytys tai uusiin tehtäviin perehdyttäminen, toimivat kehityskeskustelut, asiakaspalautteet hankkiminen ja hyödyntäminen, työterveys- ja työsuojelutoiminnan toteuttaminen työpaikalla ja tasa-arvon toteuttaminen ja siihen pohjaavan erilaisuuden hyödyntäminen. Työhyvinvointiin liittyvien kehittämishankkeiden tavoitteena on ongelmien korjaaminen ja toiminnan parantaminen. Yrityksen tulee määritellä ongelmansa, tehdä tavoitteet ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet niiden saavuttamiseksi. (Leppänen & Lindström 2002, 170-172.)

Fyysisen hyvinvoinnin alueella työ tulisi suunnitella siten, että turhat liikkeet ja fyysinen rasitus jäävät pois. Kevyessä työssä, kuten päätetyössä, huonot työasennot voivat tuottaa lihaskäynnityksen aiheuttamia vammoja. Fyysiset vammat tulisikin minimoida kiinnittämällä huomiota oikeisiin työasentoihin, ihmistä säästäviin työvälineisiin ja -laitteisiin sekä lihasten kampaamiin venytyksiin ja vastaliikkeisiin. Psykkisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää rytmittää työ sopivasti. Viitalan mukaan tasainen työrytmi ei ole ihmiselle paras, vaikka niin usein kuvitellaan. Työn määrän ja vaativuuden pitäisi vaihdella niin, että raskaita jaksoja seuraisi kevy-



empi työjakso, jolloin työntekijä ehtisi palautua. Pitäisi myös mahdollistaa keskeneräisten töiden loppuunsaattaminen ja tehdä älyllisesti haastavien töiden lisäksi rutiiniluonteisia tehtäviä. (Viitala 2007, 230-231.)

Viitalan mukaan työntekijöillä tulisi olla henkilö, esimerkiksi esimies tai henkilöstöammattilainen, jonka kanssa voisi keskustella työhön liittyvistä ongelmista. Työhyvinvointia voi parantaa kehittämällä työnkuvia, työn tekemisen tapoja, työvälineitä ja työympäristöä. Hyviä keinoja ovat esimerkiksi työkierto, itseohjautuvat tiimit, koulutus ja muu osaamisen kehittäminen. Yrityksissä voidaan myös järjestää erilaisia työhyvinvointiohjelmia, joissa henkilöstö saadaan mukaan ennalta ehkäisemään työperäisten ongelmien syntymistä. Ohjelmat liittyvät usein tupakoinnin vähentämiseen sekä liikkumista ja laihduttamista lisääviin kampanjoihin. Kampanjoihin voi liittyä myös terveystarkastuksia, terveystietoa, lippuja liikuntapaikkoihin ja yhteisiä liikuntatapahtumia. Tällaisten kampanjoiden taustalla on usein näkemys siitä, että hyvä fyysinen kunto edistää myös psyykkistä hyvinvointia. Viitala pitää tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta yrityskulttuurin kehittämistä sellaiseksi, että henkilöstö voi hyvällä omallatunnolla käyttää viikonloppuvapaansa, lomaoikeutensa ja työskennellä säännöllisen työaikansa puitteissa. Riittävät tauot työstä takaavat parempaa tehokkuutta ja työn tekemisen iloa. (Viitala 2007, 231-232.)

Henkilöstötilinpäätösten tulosten mukaan työtyytyväisyys lisääntyy koulutukseen panostamisen ja johtamisen koulutukseen liittyvien investointien myötä. Esimiesten kouluttaminen parantaa johtamisen osaamista ja laatua, jolloin osataan johtaa oikein esimerkiksi eri-ikäisiä henkilöitä. Henkilöstö on sitä tyytyväisempää, mitä enemmän organisaatio investoi työyhteisön kehittämiseen sekä henkilöstön työkyvyn edistämiseen ja koulutukseen. Mitä enemmän organisaatiossa on toimintamenoja henkilötyövuotta kohti, sitä tyytyväisempää henkilöstö on. Ylitöiden tekeminen huonontaa työtyytyväisyyttä, koska ylityöt kertovat työn organisoinnin puutteista. (Haasteena johtamisen laajentaminen valtionhallinnossa 2005, 60.)

Wink kirjoittaa, että luottamus- ja välittämiskulttuuri rakentavat työhyvinvoinnin perustaa. Johtamisen arvoina tuli näkyä muun muassa välittäminen, luottamus, yhteisöllisyys, kannustus, luovuus, tasapainoisuus ja mielekkyys. Näitä asioita painottamalla ja niiden konkreettisesti toteuttamisella työelämän uupumus muutetaan innostukseksi ja työn mielekkyyden lisääntymiseksi. Avainasemassa työhyvinvoinnin edistämässä ovat esimiehet, jotka vastaavat työntekijöiden henkisistä ja aineellisista toimintaedellytyksistä. Esimiesten asenteet näkyvät toimintatavoissa, erilaisissa tilanteissa, siinä miten esimies suhtautuu alaisiinsa ja muussa päivittäisjohtamisessa. (Vesterinen 2006, 139-140.)

Kehityskeskustelut ovat myös tärkeä osa organisaatioiden johtamistoimintaa, koska työntekijät kaipaavat palautetta ja uusia tietoja työstään. Kehityskeskustelut antavat tilaisuuden

keskustella työn sisällöstä ja mahdollistavat yksilön, työpaikan ja koko yrityksen kehittymisen. Dialoginen kehityskeskustelu, jossa molemmat osapuolet ovat tasa-arvoisessa vuorovaikutuksessa, edistää työhyvinvointia. Winkin mukaan dialogisessa kommunikaatiossa kuunteleminen on usein paras palvelus, mitä esimerkiksi esimies voi kehityskeskustelussa toiselle tehdä, sillä kokemus aidosti kuunnelluksi tulemisesta antaa ihmiselle energiaa monien ongelmien ratkaisemiseen myöhemminkin. (Vesterinen 2006, 149-151.)

Valtiokonttorin ylilääkäri Anne Lamminpään mielestä johtamisella on keskeinen merkitys työkyvyn ja -hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämisessä. Lamminpään mukaan hyvä johtaja ja esimies vaikuttavat alaistensa terveyteen. Työpaikoilla saavutetaan myös parhaat työhyvinvointitulokset ennaltaehkäisemällä ongelmia työhyvinvointipyramidin alemmissa kerroksissa eli parantamalla ennen muuta johtamista. Johtaminen on myös avainasemassa, kun työpaikoilla aletaan toteuttaa erilaisia henkisiä, fyysisiä tai sosiaalista työhyvinvointia parantavia hankkeita. Sellaiset terveyden edistämiseen liittyvät hankkeet, jotka ovat suorassa yhteydessä työhön ja työympäristöön, näyttäisivät lisäävän parhaiten työtyytyväisyyttä ja yleistä hyvinvointia. Lamminpää korostaa, että johdon näkyvä sitoutuminen hankkeisiin on välttämätöntä, jotta niillä saavutettaisiin hyviä tuloksia. (Rissa 2009, 28.)

“Workplace health promotion” on työpaikan terveyden edistämiskonsepti. Se käsittää kaikki ne organisaation prosessit, jotka vaikuttavat työympäristön parantamiseen ja kehittämiseen sekä työyhteisöön ja itse työhön edistäen työntekijän terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia. Konsepti korostaa sitä, että terveyden edistämisen tulisi olla perusvaatimus hyvälle yritystoiminnalle. (Hämäläinen 2007, 9.)

### 3 Työpaikkaliikunta

Työpaikkaliikunta on viime vuosina nostanut asemaansa ja tullut suomalaisten liikuntaharrastusten vahvaksi tukijaksi. Työnantajat käyttävät vuosittain liikuntaan noin 280 miljoonaa euroa, joka on lähes kolminkertainen valtion liikuntabudjettiin verrattuna. Tutkimusten mukaan liikunnallisesti aktiivinen työntekijä säästää vuosittain noin 500 euroa inaktiiviseen henkilöön verrattuna. Tämän lisäksi työntekijä saa paremman kunnon, vireämmän olon, terveemmän kehon ja lisääntyneen työtehon, joista hyötyvät työntekijän lisäksi myös työtoverit, läheiset ja työnantaja. (Aalto 2006, 39.)

Liian moni suomalainen harrastaa terveytensä kannalta liian vähän liikuntaa. Arvioiden mukaan työikäisistä suomalaisista yli kaksi kolmannelle liikkuu terveyden näkökulmasta riittävästi. Naiset harrastavat jonkin verran enemmän liikuntaa kuin miehet, johtuen ehkä naisten aktiivisemmasta työmatkaliikunnasta. Suomalaisten fyysisen liikkuvuuden arvioiminen ei kuitenkaan ole yksinkertaista, koska eri tutkimusten tulokset vaihtelevat. Aikuisten vapaa-

ajan liikuntaharrastukset ovat yleistyneet viimeisten 30 vuoden aikana, mutta työmatkoihin ja itse työhön liittyvän liikunnan määrä on laskenut. Arkiliikunta ja siihen kannustaminen ovat terveyden edistämisen ja painonhallinnan näkökulmasta erityisen tärkeitä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2009/2.)

Suomen urheiluopistolla tehtyjen testien perusteella keskivertosuomalaisen kunto kestää nykyisin korkeintaan kuuden tunnin työpäivän. Kahdeksan työtunnin kestävässä kunnossa kansa oli viimeksi kymmenen vuotta sitten. Suomen urheiluopiston testauspäällikkö Matti Heikkisen mukaan suomalaisten kunnan heikkeneminen on kuitenkin tasaantunut ja olemme samalla tasolla kuin vuonna 2007. Heikkinen pitää huolestuttavana kuntoerojen nopeaa kasvamista. Hänen mukaansa parhaan viidenneksen voimat paranevat koko ajan samalla, kun neljä viidettä laiskistuu ja väsy entisestään. Liikunnasta ovat innostuneet lähinnä miehet, kun taas naisten fyysinen kunto jatkaa rapistumistaan. (Takkinen 2009.)

Liikunnan vaikutukset terveyteen ja sen kautta työkykyyn ovat tärkeitä. Lisäksi laadukas ja henkilöstön arvostama työpaikkaliikuntaohjelma tukee muun muassa työpaikan ilmapiiriä ja esimies alaisuhteita sekä edistää asiakastuntemusta ja yrityskuvaa. Suurilla väestötutkimuksilla on todistettu liikunnallisesti aktiivisten parempi terveys verrattuna liikunnallisesti passiivisiin ihmisiin. Liikunta-aktiivisuus on monesti yhteydessä vähentyviin sairauspoissaoloihin. Työpaikkaliikunnan vaikutus perustuu työpaikkaliikunnan riittävään kuormittavuuteen ja liikuntaohjelmien yhteisölliseen luonteeseen. Työpaikkaliikunnan tulisi olla määrältään riittävää ja tarpeeksi kuormittavaa aiheuttaen tavallisen liikkujan hengästymisen. Teholtaan sopivia työpaikkaliikunnan lajeiksi ovat muun muassa kuntosaliharjoittelu, jumpat, uinti ja pallopelit. Liikuntakerhot, yhteiset liikuntapäivät ja muu työpaikkaliikunta tukevat yhteisöllisyyttä, toisten tuntemista ja positiivista ilmapiiriä. (Kuntoliikuntaliitto 2009.)

Työnantajan on mahdollista saada Kelan korvausta työterveyshuollon kautta toteutuville terveys- ja liikuntapalveluille. Kaikki toiminto, josta korvausta haetaan, tulee olla kirjattuna työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyössä tekemään toimintasuunnitelmaan. Korvattavaan toimintaan kuuluu muun muassa ennaltaehkäisevä toiminta, ohjaus, neuvonta ja kuntoutukseen liittyvät hoidot. (Aalto 2006, 50.)

### 3.1 Liikunnan hyödyt

Liikunnalla on vaikutuksia sekä henkilön fyysiseen että psyykkiseen terveyteen. Liikunnan vaikutukset ulottuvat useimpiin suomalaisten yleisiin terveysongelmiin, niiden ehkäisyyn, hoitoon ja kuntoutukseen. Liikunnan puute on todennäköisesti yleisin terveyttämme ja toimintakykyämme huonontava ja vaarantava muutettavissa oleva tekijä väestössämme. Suurin osa kaikista liikunnan hyödyistä terveydellemme ja toimintakyvyillemme on saavutettavissa

kuormittavuudeltaan ja määrältään kohtuullisella liikunnalla käyttämällä tavanomaisia, useimmille mahdollisia ja turvallisia liikuntamuotoja. Suuri osa liikunnan hyödyistä voidaan saavuttaa vielä iäkkäänäkin. (Aura & Sahi 2006, 44-45.)

Liikunta on välttämätöntä lihasten massan, voiman, tehon ja kestävyuden hankkimiseksi ja säilyttämiseksi. Iäkkäillä ihmisillä lihasmassan pieneneminen ja lihasten suorituskyvyn heikkeneminen on yleinen päivittäisistä toiminnoista selviytymistä rajoittava ja liikkumiskykyä heikentävä tekijä. Lihasten käyttö ja kunto on tärkeää myös perusaineenvaihdunnan riittävän tason säilyttämisen kannalta ja sitä kautta ylipainoisuuden, osteoporoosin ja tyypin 2 diabeteksen ehkäisyssä. Liikkuminen auttaa säilyttämään luuston vahvuutta ja nivelten toimintakykyä. Liikunta on tarpeen myös motoriikan ja sen osien, kuten tasapainon, ketteryyden, liikenopeuden ja koordinaation, kehittämisessä ja säilyttämisessä erityisesti iän karttuessa. Monipuolinen tavanomainen liikunta kehittää ja säilyttää perusmotoriikkaa, mutta erityisharjoittelun avulla voidaan parantaa tuloksia entisestään. Liikunta vilkastuttaa aineenvaihduntaa ja muuttaa esimerkiksi hiilihydraattien ja rasvojen aineenvaihduntaa hyvään suuntaan. Liikunta auttaa säilyttämään sydämen toimintakykyä ja sitä voidaan vielä lisätä säännöllisellä kestävyysliikunnalla. Teholtaan kohtalainen liikunta lisää erityisesti pitkäkestoista suorituskykyä, mikä on eduksi muun muassa työssä jaksamisessa. (Aura & Sahi 2006, 48-50.)

Suurella osalla työikäisestä väestöstä verenpaine on terveyden kannalta liian korkea joko ajoittain tai jatkuvasti. Liikuntasuoritukset pienentävät verenpainetta useiksi tunneiksi levossa ja rasituksessa. Tutkimusten mukaan yksilöllisesti sopivalla, useimmiten kestävyystyyppisellä liikunnalla on monille myönteistä merkitystä myös mielenterveyden kannalta. Lisäksi liikunta vaikuttaa seuraavien sairauksien ja vaivojen ehkäisyssä: osteoporoosi, mekaaniset alaselän vaivat, niska- ja hartiavaivat, sepelvaltimotauti, aivojen toiminnan häiriöt, kohonnut verenpaine, lihavuus, aikuisiän sokeritauti ja metabolinen oireyhtymä. (Aura & Sahi 2006, 50-52.)

Liikunnalla on positiivisia vaikutuksia fyysisen kunnon lisäksi myös henkilön toiminta- ja työkykyyn. Liikunta voi esimerkiksi lisätä itsearvostusta, kohentaa mielialaa ja vaikuttaa myönteisesti henkilösuhteisiin ja näiden vaikutusten kautta parantaa toimintakykyä. Työkyky on kykyä ja halukkuutta tehdä jatkuvaa päivittäistä työtä. Työkykyä voidaan kuvata tasapainotilana työn, ympäristön ja yksilön voimavarojen asettamien vaatimusten välillä. Voimavarat koostuvat muun muassa terveydestä, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä, tiedoista ja taidoista sekä halukkuudesta käyttää näitä voimavaroja työhön. Liikunnalla voidaan vaikuttaa ensisijaisesti fyysiseen toimintakykyyn ja välillisemmin myös muihin työkyvyn osatekijöihin. (Aura & Sahi 2006, 54-55.)

Säännöllisellä liikunnalla on mahdollista saada aikaan positiivisia muutoksia suorituskyvyssä, kehon rakenteessa ja yleisessä terveydessä. Muutoksiin vaikuttavat käytettävät harjoitusmenetelmät, harjoittelun teho ja säännöllisyys sekä yksilölliset tekijät, kuten perimä. Myös ravinto, lepo ja lihahuolto vaikuttavat muutoksiin. Säännöllinen liikunta auttaa pudottamaan painoa, kiinteytymään ja kasvattamaan lihaksia. Kestävyysharjoittelu ja hapenkuljetuselimistön hyvä kunto ennaltaehkäisevät sydän- ja verenkiertoelimistön sekä aineenvaihdunnan sairauksia. Hyvä lihaskunto ja -tasapaino taas ennaltaehkäisevät tuki- ja liikuntaelinvaivoja ja -sairauksia. (Aalto 2006, 116-119.)

### 3.2 Liikuntasuositukset

UKK-instituutti on kehittänyt liikuntapiirakan, joka kuvaa terveystieteiden suositusta. Piirakka on jaettu kahteen osaan, joissa kuvataan perusliikunnan ja täsmä- eli kuntoliikunnan suositusmäärät. Liikuntapiirakan tarkoitus on havainnollistaa liikunnantarpeen kokonaisuutta, eikä siinä ole esitetty energiankulutustavoitteita, joihin vaikuttavat henkilön paino, liikuntasuorituksen teho ja sen kesto. (Rakasluuranko 2008.) Seuraavasta kuvasta selviää tarkemmin liikuntapiirakan sisältö.



Kuva 4. UKK-instituutin liikuntapiirakka (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos/1 2009.)

UKK-instituutin liikuntapiirakan alaosa kuvaa perusliikuntaa, jossa liikunta liittyy päivittäisiin rutiineihin ja hyötyliikuntaan. Näitä liikuntamuotoja ovat esimerkiksi pihatyöt, remontointi, kotityöt, työmatkat ja asiointi. Päivittäinen perusliikunta on välttämätöntä ja se vaikuttaa

myönteisesti yleiseen terveyteen ja painonhallintaan. Perusliikuntaa tulisi suosituksen mukaan tehdä vähintään 30 minuuttia 10 minuutin jaksoissa 5-7 päivänä viikossa. Piirakan yläosa kehittää täsmällisesti terveystiettyä osa-aluetta, kuten sydän- ja verenkiertoelimistöä tai tuki- ja liikuntaelimestöä. Tämä täsmä- eli kuntoliikunta jakautuu vielä kestävyysliikuntaan sekä lihaskuntoon ja liikehallintaan. Kestävyysliikuntaa tulisi harrastaa 2-5 kertaa viikossa 20-60 minuuttia kerrallaan. Lihaskunnan ja liikehallinnan viikoittainen suositusmäärä on yhdestä kolmeen kertaan 20-60 minuutin jaksoissa. (Kotiranta, Sertti & Schroderus 2007, 10.)

Aallon mukaan suomalaisista työikäisistä vain 36 prosenttia liikkuu terveytensä kannalta riittävästi. Terveyden kannalta tulisi harjoittaa vähintään 30 minuuttia neljästi viikossa sellaisen liikunnan parissa, jossa hikoillaan ja hengästyään. Tämän lisäksi tulisi harrastaa saman verran hyötyliikuntaa. Liikuntaharrastuksissa säännöllisyys ja jatkuvuus ovat tärkeitä. Vaikka noin puolet Suomen aikuisväestöstä liikkuukin määrällisesti riittävästi, liikunnan teho ei kuitenkaan täytä kunto- ja terveystiettyä vaatimuksia. Näiden ihmisten tulisi parantaa liikunnan laatua nostamalla vauhtia, sykettä ja räsitusta. Liikkumattomia, liian vähän liikkuvia ja liian alhaisella teholla liikkuvia on suomalaisista työikäisistä noin 63 prosenttia. Ongelma koskettaa voimakkaimmin miehiä. Suurinta riskiryhmää ovat 35-49-vuotiaat suomalaiset, joista 67 prosenttia ei liiku tarpeeksi. (Aalto 2006, 38-39.)

Fogerholm, Paronen ja Miettinen määrittelevät terveyden kannalta riittäväksi liikunnaksi aikuisille kaksi eri vaihtoehtoa. Ensimmäinen vaihtoehto on harrastaa kohtuullisen kuormittavaa liikuntaa, kuten reipasta kävelyä, päivittäin tai lähes päivittäin vähintään 30 minuuttia päivässä. Toinen vaihtoehto on harrastaa vähintään kolme kertaa viikossa, 20-60 minuuttia kerralla, kuormittavaa liikuntaa kuten hölkkää. Selvästi riittävänä viikoittaisena liikunnan harrastamismääränä on molempien vaihtoehtojen täytyminen. Jos taas kumpikaan edellä mainituista ehdoista ei täyty, voidaan liikunnan määrää pitää terveyden kannalta riittämättömänä. (Fogerholm, Paronen, & Miettinen 2007, 24.)

### 3.3 Liikunnan edistäminen työpaikoilla

Työnantajan suosimia liikuntapalveluja ovat muun muassa kuntotestit, liikuntasetelit, työntekijöiden kuntosaliharrastuksen, uimalippujen ja pelivuorojen tukeminen, liikuntapäivät, erilaiset kurssit sekä säännölliset jumppa- ja taukoliikuntatunnit yrityksen omissa tiloissa. Terveyden kannalta riittämättömästi liikkuville henkilöille tulisi tarjota aloittamisen kynnystä madaltavia, opettavia ja omatoimisuuteen ohjaavia liikuntapalveluita. Jo entuudestaan riittävästi liikuntaa harrastavia tulisi tukea jatkamaan liikkumista ja tarjota heille siihen sopivia liikuntapalveluita. (Aalto 2006, 39.)

Erilaisten kuntoprofiilien ja kuntotestien avulla voidaan selvittää kokonaiskuva yrityksen fyysisestä hyvinvoinnista, toiveista, tavoitteista sekä muutosvalmiudesta ja -halukkuudesta. Näiden pohjalta voidaan suunnitella pitkäjänteistä, rakentavaa ja monipuolista liikuntaohjelmaa, joka sisältää erilaisia liikuntapalveluita. (Aalto 2006, 47.)

Liikunta- ja virkistyspäivien tarkoituksena on nostattaa yrityksen ilmapiiriä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yksittäisten teemapäivien tavoitteena on kannustaa sekä tarjota ideoita, elämyksiä ja virikkeitä liikuntainnostuksen sytyttämiseksi. Virkistyspäivään voi kuulua luentoja, mittauksia, ohjattuja liikuntatunteja, tuote-esittelyitä ja tietoisuuksia eri aiheista. Liikuntaan ja terveyteen liittyvien asiantuntijaluentojen tavoitteena on tarjota motivoivaa ja käytännöllistä tietoa. Toiminnan yhdistäminen luento-ohjelmaan auttaa ymmärtämään teorian myös käytännössä, jolloin sitä on helpompi yhdistää omaan liikkumiseen. Esimerkkinä tällaisesta liikuntatarjoituksesta on syke- ja kestävyysluennon jälkeen toteutettu sykeohjattu sauvakävelylenkki. Yrityksen järjestämä säännöllinen jumppa- ja ohjaustoiminta on hyvä keino liikunnan jatkuvuuden turvaamiseksi ja kunnon parantamiseksi. Viikoittainen ryhmäliikuntaan osallistuminen kehittää kuntoa ja innostaa myös säännölliseen omaharjoitusten tekemiseen. Säännöllistä liikuntaa voi toteuttaa myös taukoliikunnan, palloiluvuorojen tai eri lajeihin keskittyvän kerhotoiminnan puitteissa. Sopiva sekoitus eri liikuntalajeja takaa tasa-arvon tunteen työpaikalla, koska palloilulajit kiinnostavat usein enimmäkseen miehiä, kun taas ohjattu ryhmäliikunta innostaa naisia harrastamaan. Työpäivän aikana järjestettävä taukoliikunta ei käy varsinaisesta kuntoilusta, mutta se antaa energiaa ja voimia loppupäivän työskentelyyn. (Aalto 2006, 47-49.)

Erilaiset liikuntakurssit painottuvat usein jonkin liikuntalajin tekniikan opettamiseen tai kuntoliikunnan peruseriaatteiden hallintaan. Niin sanotut starttikurssit antavat valmiudet lajin turvalliseen ja tehokkaaseen harrastamiseen työntekijän vapaa-ajalla. Liikuntakurssien tavoitteena on kannustaa henkilöstöä liikkumaan ja tarjota valmiudet pitkäaikaisen liikunnan harrastamiseen oikein menetelmin. Valmentavat ja opettavat liikuntaohjelmat ovat lisääntyneet viime vuosina. Valmennukseen kuuluu opettaminen ja se tähtää tottumusten pysyvään muutokseen. Tavoitteena on muutoksen lisäksi terveempi, parempikuntoinen ja omatoiminen asiakas. Personal training on lisääntynyt myös erilaisten ryhmävalmennusten muodossa. (Aalto 2006, 49-50.)

Valtiokonttori tukee henkilökunnan liikunta- ja harrastustoimintaa liikuntaseteleiden muodossa. Valtiokonttori ostaa neljän euron arvoisia liikuntaseteleitä, joita henkilöstö voi lunastaa kahdella eurolla kappale. Valtiokonttori maksaa siis puolet jokaisen liikuntasetelin hinnasta. Vuosittain yksi työntekijä voi ostaa enintään 20 liikuntaseteliä. Liikuntaseteleitä voi ostaa keväisin erikseen ilmoitettuna ajankohtana ja tarpeen mukaan myös syksyisin. Liikuntaseteleitä voi käyttää monissa liikuntapaikoissa, jotka ovat tehneet sopimuksen liikuntasetelin

hyväksymisestä maksuvälineenä. Valittavana on esimerkiksi kuntosaliharjoittelua, uintia, mailapelejä ja ryhmäliikuntamuotoja sekä harvinaisempia liikuntamuotoja kuten kiipeilyä. (Kallio 2008/2.) Valtiokonttori tukee myös henkilöstönsä osallistumista Miken turnauksiin, Naisten kymppiin, henkilökunnan harrastuskerhoihin ja keväällä 2009 järjestettyihin taukojumppiin. Valtiokonttorissa toimii liikuntakerhoja seuraavien lajien parissa: golf, ratsastus, tanssi, suunnistus, jooga ja sähly. Henkilöstö voi lukea Valtiokonttorin liikuntakerhojen toiminnasta intranetistä. (Kallio 2008/1.)

#### 4 Tutkimuksen tarkoitus ja toteutus

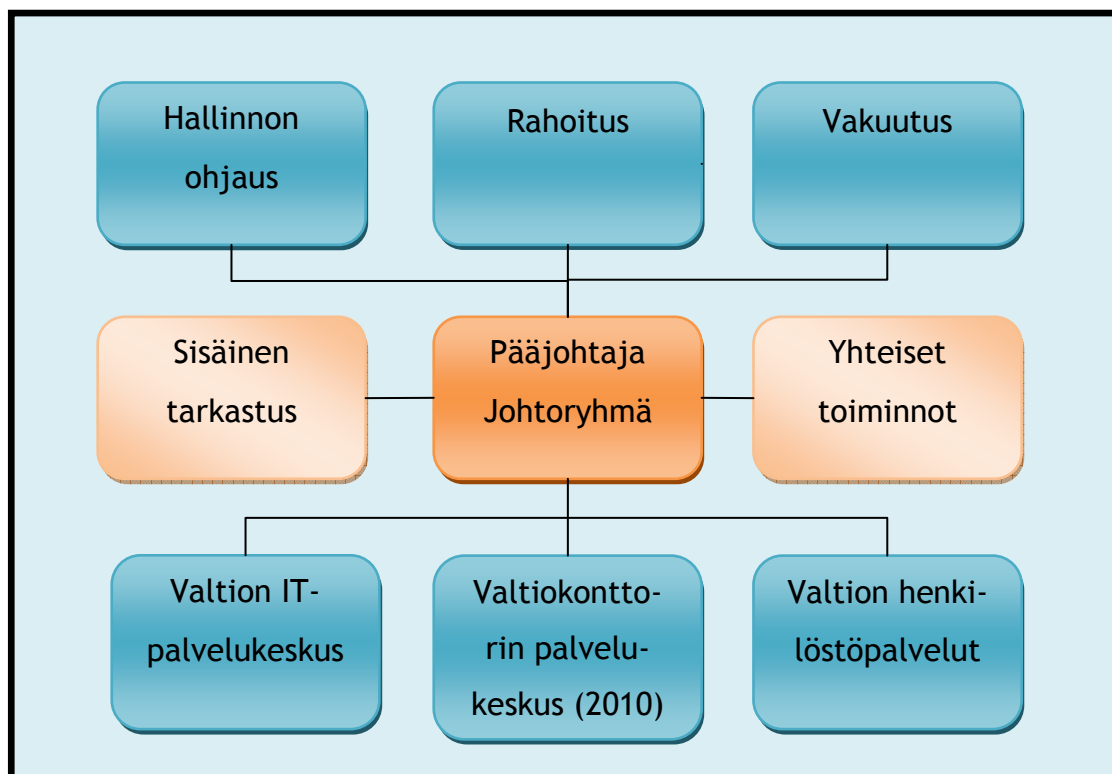
Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Valtiokonttorin Hallinnon ohjaus -toimialan henkilöstön tyytyväisyyttä ja mielipiteitä työnantajansa tukemiin ja tarjoamiin liikuntamuotoihin sekä sitä, harrastaako henkilöstö suositusten mukaista määrää liikuntaa. Tutkimuksessa tiedusteltiin henkilöstöä kiinnostavia liikuntalajeja, pyydettiin kehittämisehdotuksia ja pohdittiin työnantajan jo järjestämien liikuntaetujen tarpeellisuutta ja kiinnostavuutta.

Tutkimus toteutettiin sähköpostitse lähetetyn kyselylomakkeen avulla. Lomake oli jaettu muutamaa osioon eri aiheiden perusteella. Tutkimusjoukolla lähetettiin sähköpostiviesti, jossa oli linkki liikuntakyselyyn. Kyselyyn oli aikaa vastata noin kymmenen päivää, jonka jälkeen tulokset koottiin yhteen.

##### 4.1 Tutkimuskohde Valtiokonttori

Valtiokonttori on noin 700 työntekijän monialainen palveluvirasto, joka toimii valtiovarainministeriön ohjauksessa. Valtiokonttori hoitaa valtion sisäistä talous- ja finanssiahallintoa, eläke- ja vahinkoturvaa sekä sotilasvamma- ja veteraaniasioita. Lisäksi Valtiokonttori kehittää valtioyhteisön ohjausjärjestelmiä, tuottaa valtionhallinnolle talous- ja henkilöstöhallinnon tukipalveluja sekä huolehtii osaltaan valtion henkilöstön työkyvystä. Asiakaskuntaan kuuluvat valtion yksiköiden lisäksi kunnat ja valtionapulaitokset sekä henkilöasiakkaat, kuten erilaisiin korvauksiin oikeutetut henkilöt. Toimintaa on Helsingin kolmen toimipisteen lisäksi myös Hämeenlinnassa, Porissa, Turussa, Rovaniemellä ja Vaasassa. (Valtiokonttori 2009/4.) Seuraava kuva havainnollistaa Valtiokonttorin organisaatorakennetta.





Kuva 5. Organisaatiokaavio. (Valtiokonttori 2009/3.)

Valtiokonttorin arvoihin kuuluvat yhteiskunnan hyvä, asiakkuus sekä hyvinvointi ja kehitys. Arvot antavat suunnan kaikelle tekemiselle ja näkyvät Valtiokonttorin päätöksissä ja toiminnassa. (Valtiokonttori 2009/1.)

Valtiokonttorin Hallinnon ohjaus -toimiala on valtiokonsernin talous-, henkilöstö- ja tietohallinnon aktiivinen toimija. Kuudesta toimintayksiköstä koostuva toimiala tuottaa valtioyhteisölle kehittämiseen, ohjaamiseen ja tietojärjestelmiin sekä tietotuotantoon liittyviä kilpailukyisiä palveluja yhteistyössä asiakkaan kanssa. Toimialalla työskentelee noin 90 henkilöä. Hallintopalvelut -toimintayksikkö hoitaa asioita, jotka koskevat toimialalla: henkilöstöhallintoa, viestinnällisten tavoitteiden määrittelyä sekä toimialan viestinnän kehittämistä, suunnittelua ja toteutuksen koordinoitua yhdessä Viestintäpalvelujen kanssa, sisäisen laadun ja toimintatapojen kehittämistä ja koordinoitua, asiakkuuksien hallintaa, turvallisuus- ja valmiusasioita sekä toimialan yleisiä hallintopalveluja. (Valtiokonttori 2009/2.)

#### 4.2 Tutkimuksen perusjoukko ja rajaus

Tutkimuksen perusjoukoksi valitsin Valtiokonttorin Hallinnon ohjaus -toimialan, jossa kyselyn lähettämishetkellä työskenteli 103 henkilöä. Mietin aluksi, että olisinko suorittanut kyselyn kaikille Valtiokonttorin noin 800 työntekijälle, mutta kyselystä olisi tullut hyvin laaja ja kysymyksistä olisi pitänyt tehdä yleisluontoisempia. Toinen vaihtoehto tutkimuksen perusjoukolle

olisi ollut ottaa toinen toimiala vertailukohteeksi. Päädyin kuitenkin rajaamaan tutkimuksen omalle toimialalleni, jotta saisin kysytyä varsinaisesti sen henkilöstöön liittyviä asioita. Valtiokonttorissa järjestetään toimialoittain omia virkistyspäiviä ja liikuntatapahtumia, joten mielestäni oli järkevintä keskittyä vain yhdelle toimialalle, jotta saataisiin sen toimintaan liittyviä yksityiskohtaisempia vastauksia. Kyselylomaketta voi tarvittaessa käyttää myös toisilla toimialoilla muuttamalla joitakin kohtia niihin paremmin sopiviksi tai jättämällä varsinaisesti Hallinnon ohjaus -toimialaan liittyvät kysymykset pois.

Kysely lähetettiin kaikille toimialalla sillä hetkellä työskenteleville henkilöille. Valtiokonttorin periaatteena on kohdella kaikkia työntekijöitään samanarvoisina ja suoda kaikille samat liikuntaedut riippumatta työsuhteen kestosta ja laadusta. Siksi olikin tärkeää, että kaikki työntekijät pääsisivät osallistumaan tutkimukseen ja sitä kautta vaikuttamaan organisaation tuleviin liikuntaetuihin ja -tapahtumiin.

#### 4.3 Tutkimusmenetelmät ja -välineistö

Käytin opinnäytetyössäni tutkimusmenetelmänä kvantitatiivista tutkimustapaa. Kvantitatiivinen tutkimus sopii suurelle joukolle ja sen avulla voidaan selvittää esimerkiksi prosenttiosuuksia. Tutkimusmenetelmänä päätin käyttää sähköisesti jaettavaa kyselylomaketta. Kyselylomake tehtiin Digium Enterprise -ohjelmiston avulla, joka helpotti tiedonkeruuta ja erilaisten raporttien laatimista.

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Se edellyttää tarpeeksi suurta ja edustavaa otosta. Aineiston keruussa käytetään usein standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja tuloksia havainnollistetaan taulukoilla ja kuvioilla. (Heikkilä 2005, 16.)

Tilastokeskuksen sivuilla kvantitatiivinen tutkimus on määritelty seuraavasti: ”Kvantitatiivinen yhteiskuntatutkimus kuvaa ja tulkitsee yhteiskuntailmiöitä tieteen yleisen logiikan mukaisesti kehittämällä mahdollisimman tarkkoja mittausmenetelmiä, keräämällä tutkimusaineistot esim. edustavien väestötosten perusteella ja soveltamalla tilastotieteen menetelmiä saatuihin aineistoihin oikeiden johtopäätösten tekemiseksi.” (Tilastokeskus 2009.)

Saarasen mukaan tutkimusprosessi alkaa asiaongelmasta tai ongelmista, jotka halutaan selvittää. Niistä muotoillaan tutkimusongelma, jonka jälkeen määritellään tutkimuksen kohdejoukko. Ongelma puretaan alaongelmiin, jotka yksilöidään kysymysmuotoihin. Seuraavaksi pohdi-

taan mitä tietoja tarvitaan, jotta kysymyksiin saadaan vastaukset ja valitaan tiedonkeruun menetelmä. Vaihtoehtoina ovat otanta, kokonaistutkimus ja valmiit rekisterit. Kun tutkimuksen tekninen toteutuskeino on päätetty, laaditaan lomake ja määritellään muuttujat. Koekyselyn ja lomakkeen korjauksen jälkeen kerätään ja tallennetaan tutkimusaineisto. Aineistoa voidaan kuvailla taulukoiden, tunnuslukujen ja grafiikan avulla. Viimeisessä vaiheessa tehdään tilastollinen testaus, joka sisältää vertailut, riippuvuudet ja yleistykset perusjoukkoon. (Saaranen 2006, 1.) Seuraavassa kuvassa tarkastellaan kvantitatiivista tutkimusprosessia ja sen asteittaista etenemistä vuokaaviona.



Kuva 6. Kvantitatiivisen tutkimuksen eteneminen. (Saaranen 2006, 1.)

Kysely toteutettiin Digium Enterprise -ohjelmiston avulla, jota käytetään Valtiokonttorissa erilaisten kyselyiden tekemisessä. Digium Enterprise -ohjelmisto on Internet-pohjainen palautteenhallinta- ja tiedonkeruuohjelmisto. Ohjelmisto mahdollistaa tiedonkeruun sekä kerätyn tiedon analysoinnin ja raportoinnin. Ohjelmistossa on työkalut jatkuvaan tiedon keräämiseen, analysointiin ja muutoksiin reagoimiseen. Ohjelmiston palaute- ja tiedonkeruukanavina toimivat Internet, sähköposti, Intranet, tekstiviestit, erilaiset mobiilit ja PDA-laitteet, puhelin sekä paperilomake. Toimintamalliin voidaan myös yhdistää yrityksen aikaisemmin keräämät tulokset. (Digium 2009.)

#### 4.4 Tutkimuksen kulku ja aikataulu

Kysely toteutettiin Valtiokonttorin Hallinnon ohjaus -toimialalla kesäkuussa 2009 viikkojen 24-25 aikana. Aloitin toukokuussa 2009 suunnittelemaan opinnäytetyöni sisältöä, etsimään lähteitä ja tietoa aiheesta sekä laatimaan alustavaa kyselylomaketta. 22.5.2009 järjestin Opinnäytetyön suunnittelu -palaverin, johon osallistuivat lisäksi henkilöstön kehittämispäällikkö ja henkilöstöhallinnon asiantuntija. Esittelin palaverissa alustavan kyselylomakkeen ja keskustelimme siitä, mitä asioita lomakkeesta voisi jättää pois ja mitä tulisi lisätä. Palaverin pohjalta laadin lopullisen kyselylomakkeen sisällön, jonka hyväksyin ennen julkistamista vielä toimialajohtajalla.

Seuraava vaihe oli varsinaisen kyselylomakkeen laatiminen. Kävimme Hallinnon ohjaus -toimialan erikoistutkijan kanssa läpi kyselylomakkeen ja suunnittelimme, miten kysely toteutettaisiin Digium Enterprise -ohjelmistolla. Erikoistutkija laati kyselyn ohjelmistoon ja esitteli sen minulle 8.6.2009. Muutamien muutosten ja kyselylomakkeen testaamisen jälkeen lähetin linkin kyselyyn Hallinnon ohjaus -toimialan henkilöstölle 11.6.2009. Aikaa kyselyyn vastaamiseen oli 11.- 21.6.2009. Henkilöstölle lähetettiin vielä 15.6.2009 muistutusviesti, jossa kehoitettiin niitä henkilöitä vastaamaan kyselyyn, jotka eivät vielä olleet sitä tehneet. 22.6.2009 tarkastelimme kyselyn tuloksia erikoistutkijan kanssa. Toimitin tutkimusraportit tiedoksi Valtiokonttorin henkilöstöhallinnolle. Kyselyn tulokset julkaistiin myös Valtiokonttorin intranetissä, jossa kaikki kyselyyn osallistuneet pystyivät lukemaan kyselyn tuloksia.

#### 4.5 Kyselylomake

Halusin käyttää kyselylomakkeessa sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Suljettujen kysymysten tarkoituksena oli tehdä kyselystä helposti vastattava ja selkeä. Uskoin myös suljettujen kysymysten lisäävän vastaajien määrää, koska sellaisiin kysymyksiin on nopeampi vastata. Kyselyn pystyi suorittamaan vastaamalla ainoastaan suljettuihin kysymyksiin. Avoimien kysymysten tarkoituksena oli saada kattavampia ja laajempia vastauksia kysymyksiin sekä selvittää kehitysehdotuksia ja tarkempia syitä vastauksiin. Kyselyn selkeyttämiseksi ja miellyttävän

ulkoasun luomiseksi laadimme saman aihepiiriin kysymyksistä omat otsikoidut sivut. Samalla sivulla oli aiheeseen liittyviä suljettuja ja avoimia kysymyksiä.

Suunnittelin kyselylomakkeen alkamaan taustatekijäkysymyksistä, koska niihin on helppo vastata ja se kannustaa suorittamaan kyselyyn vastaamisen loppuun asti. Jos kysely olisi aloitettu vaikeilla avoimilla kysymyksillä, niin moni olisi saattanut jättää vastaamisen kokonaan väliin. Tutkimusongelmien kannalta päädyin kysymään vastaajan taustatekijöistä vain kahta demografista muuttujaa: vastaajan sukupuolta ja ikäryhmää. Ensimmäisen sivun taustatekijöiden jälkeen kysyttiin vastaajien osallistumista työnantajan tukemiin liikuntakerhoihin. Kysymykset liittyivät siihen, ovatko vastaajat osallistuneet liikuntakerhoihin ja jos osallistuvat, mihin kerhoihin he ovat osallistuneet. Kolmas sivu käsitteli Valtiokonttorin tukemia liikuntaseteleitä, niiden käyttöä ja Valtiokonttorien antaman tuen sopivuutta. Avoimissa kysymyksissä pystyi vastaamaan, mihin palveluihin liikuntaseteleitä käyttää, mikä olisi sopiva vuotuinen liikuntaseteleiden määrä ja syitä siihen, jos ei hanki liikuntaseteleitä. Taukojumppia koskevassa osiossa tiedusteltiin jumppiin osallistumista ja sitä, osallistuisiko taukojumppiin myös jatkossa, jos jumppien järjestämistä jatkettaisiin. Osiossa oli myös mahdollisuus kertoa kehitysehdotuksia ja palautetta taukojumpista.

Viidennessä kohdassa kysyttiin UKK-instituutin liikuntapiirakan mukaisten liikuntasuosittelusten toteutumista vastaajien keskuudessa. Vastausvaihtoehtoina olivat suositusten mukaiset liikuntakerrat, liian alhaiset sekä suosituksia suuremmat määrät. Kuudennessa osiossa kysyttiin, mitä 20 esimerkkilajista vastaaja harrastaa ja jos hän harrastaa vielä jotain muuta, niin mitä lajia. Lisäksi osiossa kartoitettiin esimerkkilajien avulla, mistä sellaisista lajeista, joita Valtiokonttori ei vielä toiminnallaan tue, vastaajat olisivat kiinnostuneita. Avoimessa kysymyksessä pyydettiin ehdotuksia työnantajan järjestämiin/tukemiin uusiin liikuntamuotoihin tai vanhojen kehittämiseen. Seuraavalla sivulla kysyttiin palautetta tiedottamisesta ja siitä, löytyykö intranetti SiNetistä riittävästi ajantasaista tietoa työnantajan tukemista liikuntamuodoista.

Kyselylomakkeen kahdeksas osio käsitteli Hallinnon ohjaus -toimialan virkistyspäiviä. Kysymykset koskivat aikaisempien virkistyspäivien ja esimerkkiaiheiden kiinnostavuutta tulevia virkistyspäiviä ajatellen. Vastausvaihtoehtoina päädyin käyttämään 4-portaista Likertin asteikkoa, jossa vastaaja valitsee hänen omaa mielipidettään vastaavan kohdan. Päädyin neljään vastausvaihtoehtoon viiden sijasta, koska halusin vastaajien tekevän suuntaa-antavan vastauksen, eivätkä he voisi näin valita keskimmäistä neutraalia vastausvaihtoehtoa. Osiossa oli myös mahdollisuus tehdä ehdotuksia tulevien virkistyspäivien ohjelmaksi. Viimeisessä kohdassa kysyttiin, minkä yleisarvosanan vastaaja antaisi Valtiokonttorin liikuntatoiminnasta. Vastausvaihtoehtoina käytettiin kouluarvosanamittaristoa eli numeroita neljästä kymmeneen.

Kysymyksen tarkoituksena oli karkeasti selvittää vastaajien tyytyväisyyttä työnantajansa tarjoamaan liikuntatoimintaan. Kyselylomake löytyy liitteestä 1.

Kysely toteutettiin sähköpostin välityksellä, joten laadin kyselyn linkin yhteyteen saatekirjeen. Saatekirjeestä selvisi muun muassa tutkimuksen toteuttaja, kyselyn tavoite, tietojen käyttötapa, kommentti vastausten ja annettavien tietojen luottamuksellisuudesta ja kiitokset vastaamisesta. Saatteen oli myös tarkoitus saada mahdollisimman monia ihmisiä vastaamaan kyselyyn, jotta saataisiin kattava otanta henkilöstön mielipiteistä. Oman kyselyni aikoihin Hallinnon ohjaus -toimialan henkilöstöä pyydettiin osallistumaan myös muutama muuhun kyselyyn. Pyrin tekemään saatekirjeestä mahdollisimman houkuttelevan ja muista erottuvan, jotta siihen saataisiin mahdollisimman paljon vastauksia. Halusin lisäksi lähettää toisen muistutusviestin, jotta myös ne jotka eivät ensimmäisen viestin jälkeen vastanneet kyselyyn, saataisivat muistutuksen jälkeen vastata siihen. Saatekirje on liitteenä 2 ja muistutusviesti liitteenä 3.

#### 4.6 Tutkimuksen laadun arviointi

Tutkimus on onnistunut, jos sen avulla saadaan luotettavia vastauksia tutkittaviin kysymyksiin. Hyvä kvantitatiivisen tutkimuksen perusvaatimukseen kuuluvat validiteetti, reliabiliteetti ja objektiivisuus. Validiteetti viittaa tutkimuksen pätevyteen, joka tulee varmistaa etukäteen suunnittelemalla ja tiedonkeruulla. Jos mitattavia käsitteitä ja muuttujia ei ole tarkoin määriteltä, eivät tulokset voi olla valideja. Tutkimuslomakkeen kysymysten tulee mitata oikeita asioita yksiselitteisesti ja kattaen koko tutkimusongelman. Lisäksi perusjoukon tarkka määrittely, edustavan otoksen saaminen ja korkea vastausprosentti auttavat validin tutkimuksen toteutumista. (Heikkilä 2005, 29.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta ja luotettavuutta. Tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia, vaan niiden tulee olla myös toistettaessa samanlaisia. Tutkijan tulee olla koko tutkimuksen ajan tarkka ja kriittinen sekä pyrkiä välttämään virheitä esimerkiksi tietoja kerättyä ja tuloksia tulkittaessa. Tutkimuksen tulokset ovat sattumanvaraisia, jos vastanneiden määrä on kovin pieni. Luotettavien tulosten saamiseksi on myös varmistettava, että otos edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa. Objektiivisuudella tarkoitetaan tutkijan puolueettomuutta, koska tutkimuksen tulokset eivät saa riippua tutkijasta. Tutkija ei saa omien poliittisten tai moraalisten vakaumustensa puolesta vaikuttaa tutkimusprosessiin. (Heikkilä 2005, 30-31.)

Tutkimuksen validisuutta tuki ennen kyselylomakkeen jakamista tehty peittomatriisi, jonka avulla tarkastettiin jokaisen kysymyksen liittymistä tutkimusongelmiin tai tutkimuksen alaongelmiin. Näin tutkimuksen kannalta turhat kysymykset jätettiin lomakkeesta pois. Tutkimuk-

sen vastausprosentti oli myös sen verran korkea, että tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Kysely toteutettiin Digium Enterprise -ohjelmiston avulla, joka keräsi tiedot vastauksista. Näin pystyttiin välttämään virheitä, joita sattuu helposti laskemalla manuaalisesti vastauksia. Mielestäni suoritin tutkimuksen objektiivisesti ja tutkimuksen aihe oli sellainen, joka ei liity poliittisiin tai moraalisiin vakaumuksiin. Työsuhteeni oli lisäksi määräaikainen, joten tutkimuksen tuloksilla ei ole minulle henkilökohtaista merkitystä. Tutkimuksen otos kuvasti koko perusjoukkoa. Otos edusti nais- ja miesvastaajia sekä eri ikäryhmiä. Ikäryhmistä alle 25-vuotiaiden joukkoon tosin ei tullut yhtään vastausta, mikä selittyi sillä, ettei toimialalla työskennellyt yhtään senikäistä työntekijää.

## 5 Tulokset ja tulosten tarkastelu

Kysely koostui yhdeksästä omalla sivullaan olleesta osiosta. Osiot oli jaoteltu aihepiireittäin ja ne sisälsivät sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Kysymyksiä oli yhteensä 24. Avoimien kysymysten määrä oli seitsemän ja loput 17 kysymystä olivat suljettuja. Joissakin suljetuissa kysymyksissä oli lisäksi mahdollisuus antaa oma vastausvaihtoehto esimerkkivastausten ohella.

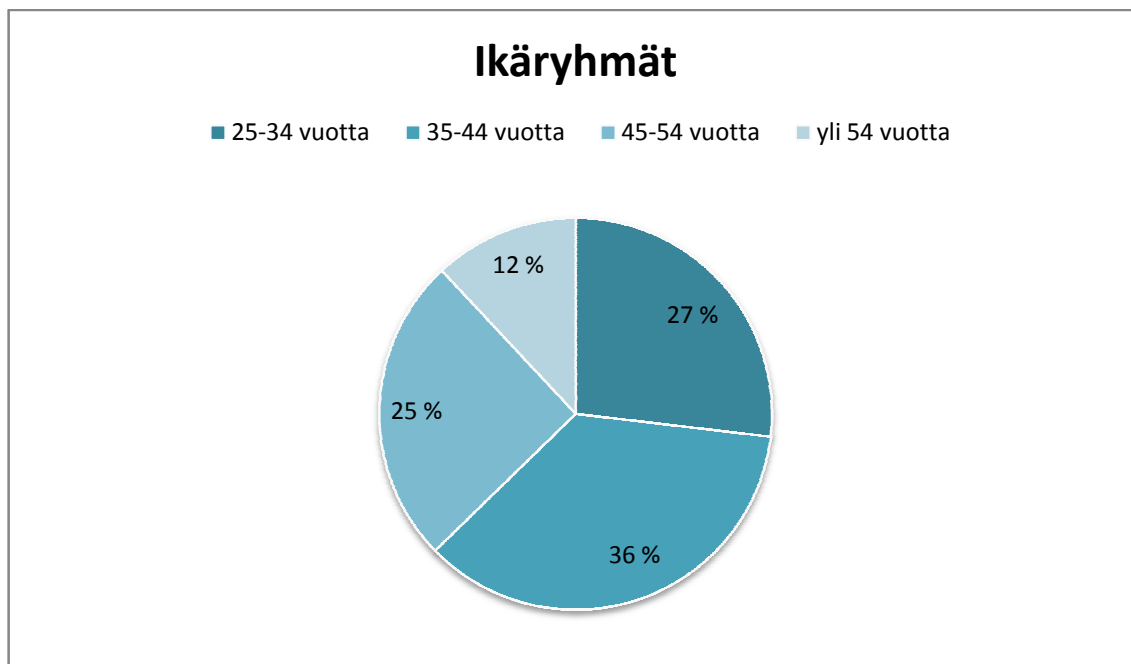
Kyselyyn vastasi yhteensä 67 henkilöä. Kyselyyn tuli kahden ensimmäisen päivän aikana 47 vastausta. Loput vastaukset tulivat seuraavan kokonaisen työviikon aikana. Kysely lähetettiin 103 henkilölle, joten vastausprosentti oli noin 65 prosenttia. Tulosten tarkastelussa prosenttiluvut on pyöristetty tasaluvuiksi.

### 5.1 Taustamuuttujat

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin vastaajien sukupuoli. Kyselyyn vastanneista naisia oli 47 ja miehiä 20. Naisvastaajien osuus oli 70 prosenttia ja miesvastaajien osuus 30 prosenttia.

Toisessa kysymyksessä selvitettiin vastaajien ikäjakaumaa. Kyselyssä oli viisi eri ikäryhmää. Vastaajista ketään ei ollut alle 25-vuotias. 25-34-vuotiaita oli 18 henkilöä, 35-44-vuotiaita 24 henkilöä, 45-54-vuotiaita 17 henkilöä ja yli 54-vuotiaita 8 henkilöä. Eri ikäryhmien prosenttijakaumat selviävät seuraavasta kuviosta.





Kuva 7. Vastajien jakautuminen ikäryhmittäin.

## 5.2 Työnantajan tukemat liikuntakerhot

Toinen osio käsitteli henkilöstön osallistumista työnantajan tukemiin liikuntakerhoihin. Suurin osa vastaajista ei ollut osallistunut liikuntakerhoihin. Ainoastaan 24 prosenttia vastaajista oli osallistunut kerhoihin. 12 prosenttia ei ollut vielä osallistunut, mutta oli aikeissa osallistua kerhotoimintaan. Kysymyksessä oli myös tällainen vastausvaihtoehto sen takia, että henkilö ei ollut kiinnostuksesta huolimatta vielä päässyt osallistumaan kerhoihin. Tämä saattoi johtua esimerkiksi työkiireistä tai siitä, että henkilö oli vasta aloittanut työskentelyn, eikä sen takia ollut vielä ehtinyt osallistua liikuntakerhoihin. 64 prosenttia valitsi vastausvaihtoehdoksi: en ole osallistunut.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin niiltä vastaajilta, jotka olivat osallistuneet kerhotoimintaan, mihin kerhoihin he olivat osallistuneet. Kuva 8 esittää osallistujien määrät lajeittain.



Kuva 8. Liikuntakerhoihin osallistuminen.

### 5.3 Liikuntasetelit

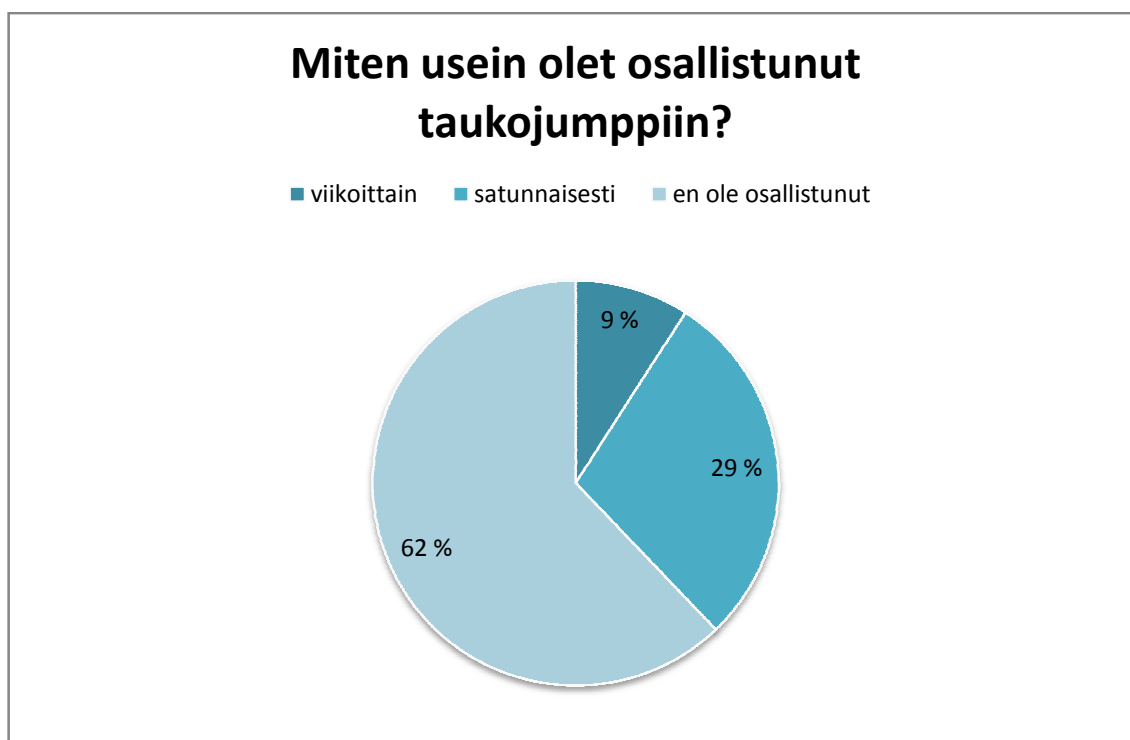
Kolmas osio käsitteli liikuntaseteleitä. Osiossa selvitettiin, miten suuri osa vastaajista käyttää liikuntaseteleitä, miksi jotkut eivät hanki Valtiokonttorilta liikuntaseteleitä ja mihin seteleitä käytetään. Tarkoituksena oli myös selvittää, pitääkö henkilöstö Valtiokonttorin vuosittain tukemien 20 liikuntasetelin määrää sopivana ja kannustaisivatko ilmaiset liikuntasetelit henkilöstöä liikkumaan enemmän.

Osion ensimmäisestä kysymyksestä selvisi, että 55 prosenttia vastaajista käyttää Valtiokonttorin tukemia liikuntaseteleitä ja 45 prosenttia ei käytä seteleitä. Avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin, mihin liikuntaseteleitä käytetään. Suurin osa kysymykseen vastanneista käyttää liikuntaseteleitä maksuvälineinä kuntosalille tai uimahalliin. Muutama vastaaja kertoi maksavansa seteleillä myös erilaisia jumppia, keilausta, golfia ja sulkapalloa. Seuraavassa avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin syitä siihen, miksi osa vastaajista ei hanki Valtiokonttorilta liikuntaseteleitä. Yleisimmät syyt jakautuivat melko tasan kahteen vastaustyyliin. Toiset eivät olleet muistaneet, ehtineet tai muuten vain saaneet aikaiseksi hankkia liikuntaseteleitä. Toiset vastaajat eivät olleet tyytyväisiä liikuntasetelietuun. He kokivat liikuntaseteleiden rahallisen hyödyn mitättömäksi, määrän liian pieneksi tai seteleiden hankintaprosessin hankalaksi. Muutamalla vastaajalla on myös sellaisia harrastuksia, joihin liikuntaseteleitä ei voi käyttää maksuvälineinä.

Osion neljännessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin ilmoittamaan luvuin se Valtiokonttorin tukemien liikuntaseteleiden vuotuinen määrä henkilöä kohti, jota he pitävät sopivana. Vastusten keskiarvoksi muodostui 58. Suurin vastaus oli 200 kappaletta ja pienin vastaus 20 kappaletta. Kyselyyn vastanneista 78 prosenttia oli sitä mieltä, että ilmaiset liikuntasetelit kannustaisivat heitä liikkumaan enemmän. 22 prosenttia ei uskonut ilmaisten liikuntaseteleiden lisäävän omia liikuntaharrastuksiaan.

#### 5.4 Taukojumpat

Kyselylomakkeen neljännen kohdan aiheena oli taukojummat. Vastaajista 6 osallistui taukojumppiin viikoittain, 19 satunnaisesti ja 41 vastaajaa ei ollut osallistunut taukojumppiin. Yksikään kyselyyn vastanneista miehistä ei ollut osallistunut taukojumppiin. Taukojumppiin osallistuneet naiset jakautuivat melko tasan eri ikäryhmiin. Alla olevasta kuvasta selviää vastaajien prosenttimäärät.



Kuva 9. Taukojumppiin osallistuminen.

Vastaajista 45 prosenttia osallistuisi taukojumppiin, mikäli niitä järjestettäisiin jatkossakin. Prosenttimäärä vastaa 30 henkilöä. 36 henkilöä eli 55 prosenttia ei osallistuisi jatkossa taukojumppiin. Osion kolmannessa kysymyksessä vastaajilta pyydettiin kehittämisehdotuksia ja muuta palautetta taukojumppista. Avoimia vastauksia tuli yhteensä 22 kappaletta. Suurimmas-  
sa osassa vastauksia annettiin taukojumppista positiivista palautetta, mutta ajankohdissa oli kehittämistä. 14 vastaajaa kommentoi positiivisesti taukojumppia, piti niitä tarpeellisina ja

ilmaisi halunsa osallistua taukojumppiin jatkossakin. 12 vastauksista sisälsi palautetta taukojumppien ajankohdista. Näillä vastaajilla oli usein kiireitä työnsä puolesta taukojumppien aikoihin, eivätkä he siksi voineet osallistua niihin. Ehdotuksia tuli esimerkiksi taukojumppien aikojen muuttamisesta ja jumppien lisäämisestä.

### 5.5 Liikuntatottumukset

Kyselyn viidennessä osiossa tarkasteltiin vastaajien liikuntatottumuksia ja niiden määriä verrattuna UKK-instituutin laatiman liikuntapiirakan suosittelemiin terveyden kannalta riittäviin liikuntamääriin ja -tapoihin. Suositusten mukaan viikon aikana tulisi harrastaa 2-5 kertaa (20-60 minuuttia kerralla) kestävyysliikuntaa, 1-3 kertaa (20-60 minuuttia kerralla) lihaskuntoa/liikehallintaa kehittävää liikuntaa ja 5-7 päivänä (30 minuuttia päivässä, vähintään 10 minuutin jaksoissa) arki-, hyöty- tai työmatkaliikuntaa.

Osion ensimmäisessä kysymyksessä vastattiin kestävyysliikuntaharrastusten, kuten uinnin, juoksun, hiihdon, pyöräilyn tai reippaan kävelyn, määrään. Suosituksia pienemmän vastausvaihtoehdon valitsi 20 henkilöä. Suositusten mukaisesti kestävyysliikuntaa harrastaa 40 vastaajaa ja 7 henkilöä harrastaa vielä suosituksia enemmän kestävyysliikuntaa. Seuraavasta kuviosta selviää vastaukset prosenttimuodossa.



Kuva 10. Kestävyysliikunnan harrastaminen viikon aikana.

Toinen kysymys käsitteli lihaskuntoa/liikehallintaa kehittävää liikuntaa, kuten kuntosaliharjoittelua, tanssia, pallopelejä, laskettelua tai erilaisia jumppia. Suositusten mukaisen vasta-

usvaihtoehdon valitsi 34 henkilöä, suosituksia suuremman 1 henkilö ja suosituksia vähäisemmän määrän 32 henkilöä. Seuraavassa kuviossa on kuvattu vastaukset prosenttimäärinä.



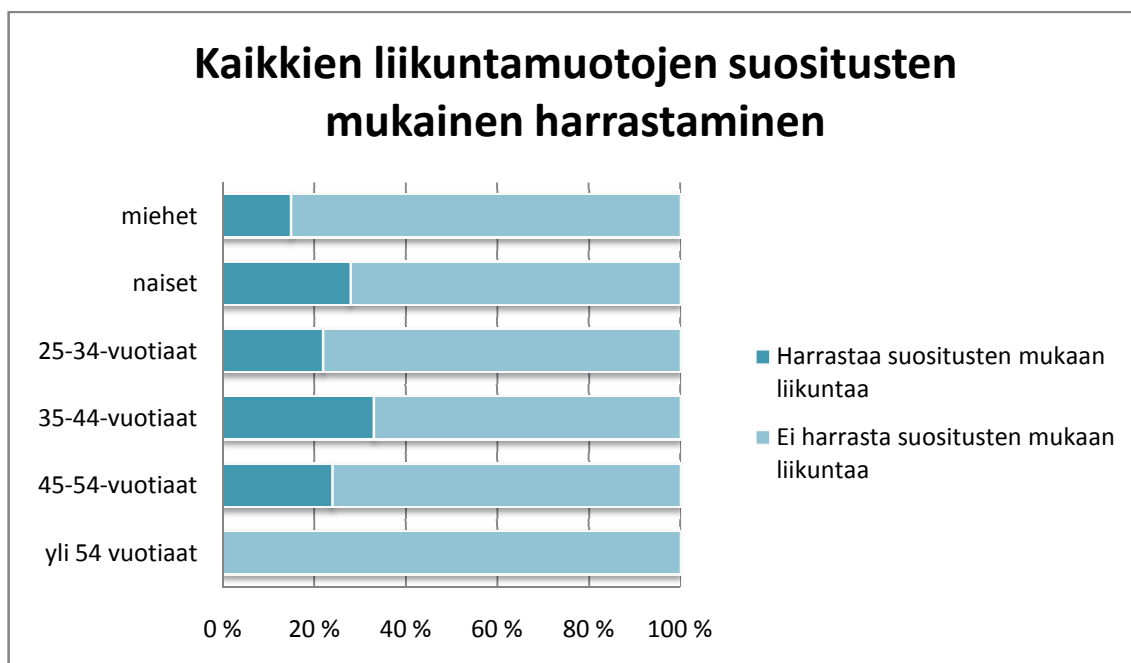
Kuva 11. Lihaskuntoa/liikehallintaa kehittävän liikunnan harrastaminen viikon aikana.

Kolmannessa kysymyksessä tarkasteltiin arki-, hyöty- ja työmatkaliikunnan, kuten kävelyn, pihatöiden, remontoinnin tai siivoamisen, viikoittaisia harrastusmääriä. Tässä kysymyksessä oli vain kaksi vastausvaihtoehtoa: 4 päivänä tai harvemmin ja 5-7 päivänä, koska jälkimmäinen suositusten mukainen vastausvaihtoehto sulki pois sitä suuremman viikoittaisen määrän. Vastaukset jakautuivat lähes tasan. 33 vastaajaa harrastaa kyseistä liikuntamuotoa suositusten mukaisen määrän ja 34 vastaajaa harrastaa suosituksia vähemmän arki-, hyöty- ja työmatkaliikuntaa. Seuraavasta kuvasta selviää prosenttimääräiset vastaukset.



Kuva 12. Arki-, hyöty- ja työmatkaliikunnan harrastaminen viikon aikana.

Selvitin vastausten perusteella myös sen, miten moni vastaajista harrastaa kaikkia kolme edellä mainittua liikuntamuotoa suositusten mukaisesti. Vastaajien määrät eri ryhmissä jakautuivat seuraavasti: miehet 3, naiset 13, 25-34-vuotiaat 4, 35-44-vuotiaat 8, 45-54-vuotiaat 4 ja yli 54-vuotiaat 0. Seuraavassa kuvassa on tarkasteltu vastaajien määriä prosenttimuodossa.



Kuva 13. Kaikkien liikuntamuotojen suositusten mukainen harrastaminen.

Vastaajien joukosta löytyi myös sellaisia henkilöitä, jotka harrastivat kaikkia edellä mainittuja kolmea liikuntamuotoa suosituksia vähemmän. Vastaajien määrät jakautuivat eri ryhmissä seuraavasti: miehet 3, naiset 7, 25-34-vuotiaat 3, 35-44-vuotiaat 6, 45-54-vuotiaat 1 ja yli 54-vuotiaat 0.

## 5.6 Kiinnostus eri liikuntalajeihin

Kuudes osio käsitteli henkilöstön kiinnostusta eri liikuntalajeja kohtaan. Ensimmäisessä kyselyssä tiedusteltiin, mitä kahdestakymmenestä esimerkkinä olleesta lajista vastaajat harrastavat. 67 kyselyyn vastannutta henkilöä valitsi yhteensä 293 lajia, joten yksi henkilö harrastaa keskimäärin neljää liikuntalajia. Tarkempi keskiarvo on 4,37. Seuraavassa kuvassa ilmenee, miten suosittuja eri lajit olivat sekä kuinka moni mies- ja naisvastaaja kyseisiä lajeja harrastaa.



Kuva 14. Lajien harrastaminen mies- ja naisvastaajien keskuudessa.

Seuraavassa kuvassa selviää vastaukset samaan kysymykseen eri ikäluokkien keskuudessa.

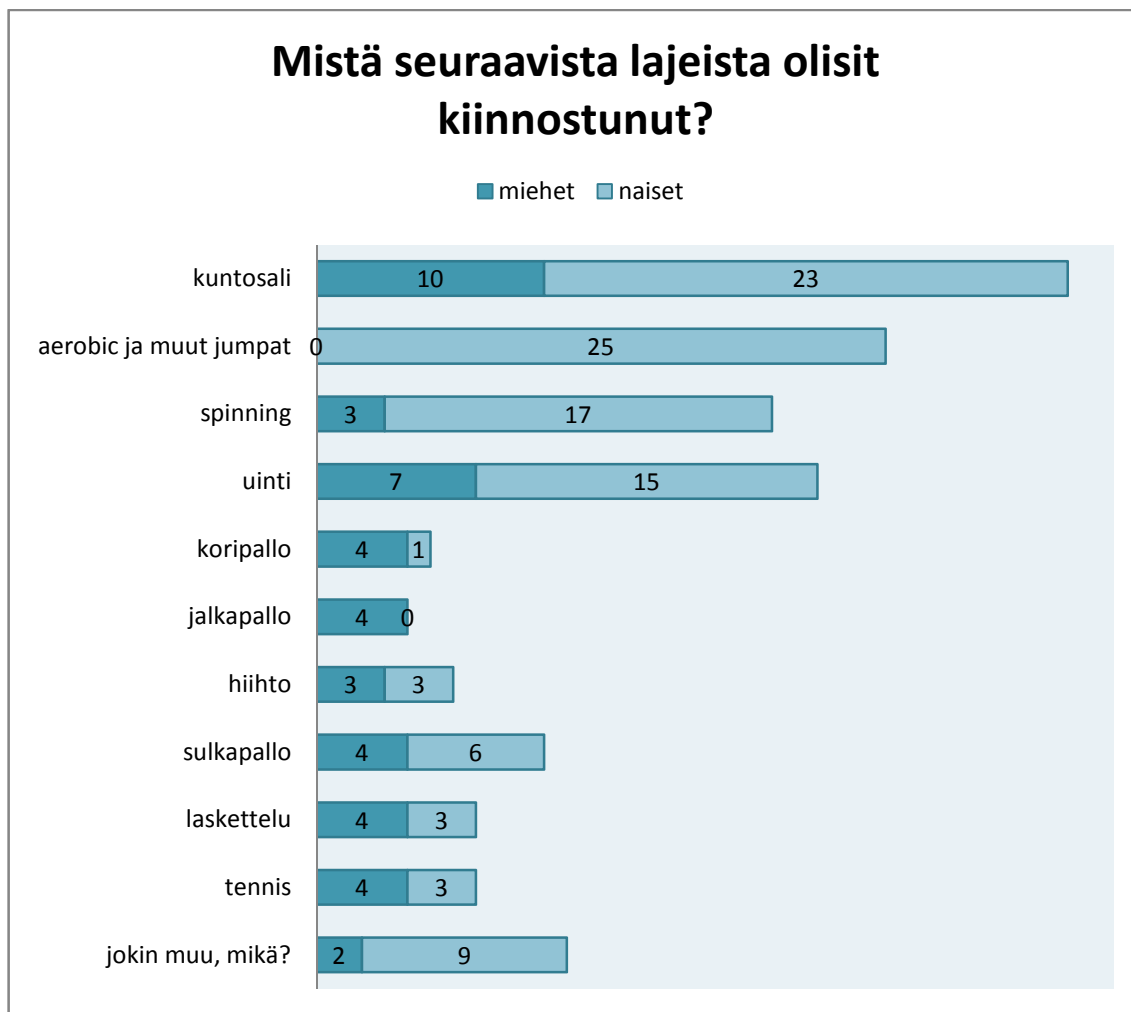


Kuva 15. Lajien harrastaminen eri ikäryhmissä.

Kysymyksessä oli myös vastausvaihtoehtona: Jokin muu, mikä?, johon vastaaja pystyi kirjoittamaan listasta puuttuvan lajin, jota harrastaa. Näitä vastauksia tuli yhteensä 17 ja ainoastaan kaksi henkilöä mainitsi saman lajin, joka oli koti- ja pihatyöt.

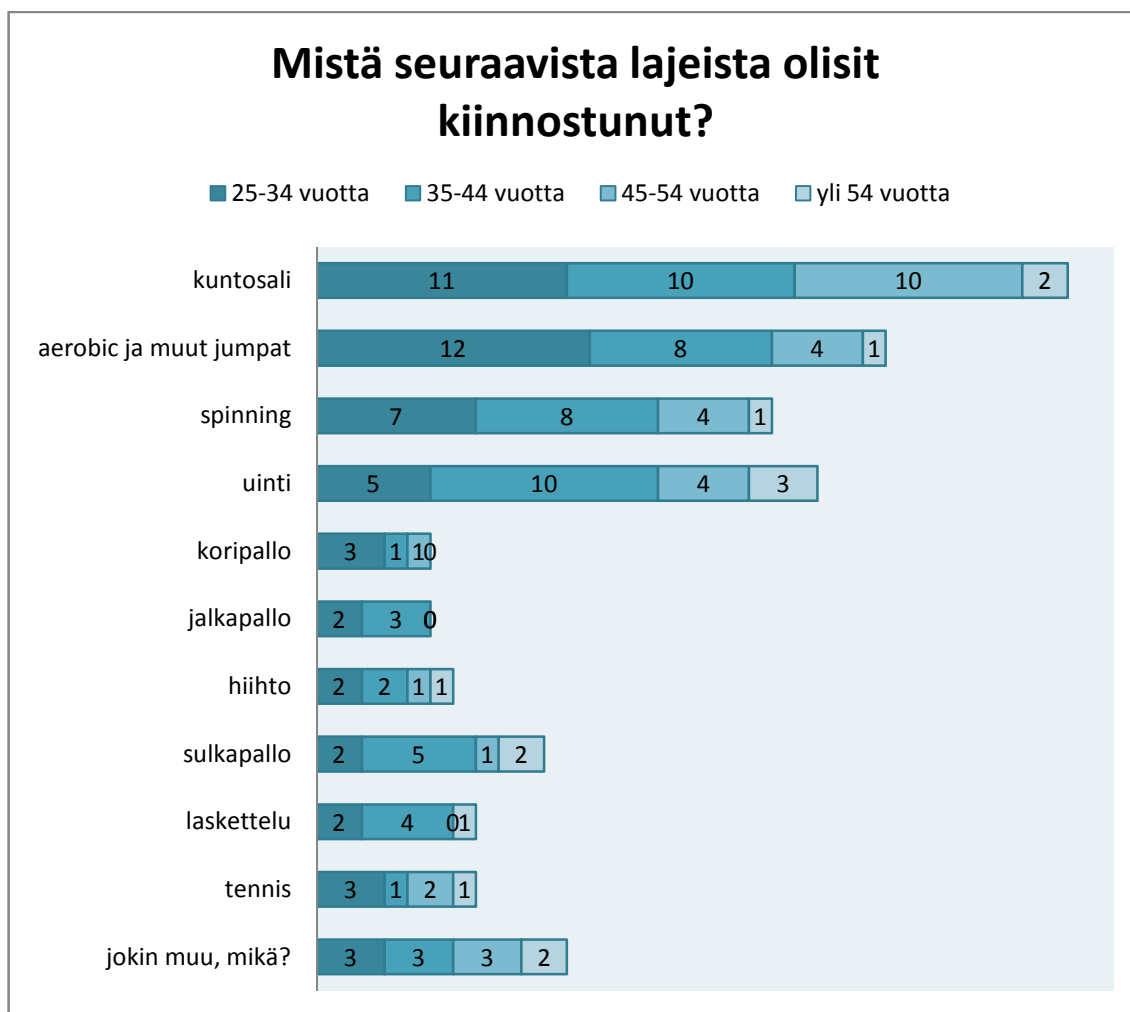
Osion toisessa kohdassa kysyttiin, mistä esimerkkilajeista vastaajat olisivat kiinnostuneita. Vastausvaihtoehtoina oli 10 lajia, jotka eivät vielä kuuluneet Valtiokonttorin kerhotoimintoihin. Kuvassa 16 selviää miesten ja naisten vastaukset sekä lajikohtaiset määrät.





Kuva 16. Kiinnostus lajeihin mies- ja naisvastaajien keskuudessa.

Seuraavassa kuvassa ilmenee eri ikäryhmien vastaukset samaan kysymykseen.



Kuva 17. Kiinnostus lajeihin eri ikäryhmittäin.

Kysymyksessä oli myös mahdollista kirjoittaa avoimeen vastauskenttään jokin muu vaihtoehto. Vastauksia tuli yhteensä 11 kappaletta. Yksittäisistä lajeista erottuivat kolmessa vastauksessa vesijumpppa, kahdessa vastauksessa hydrobic ja toisissa kahdessa vastauksessa rullaluistelu.

Kolmannessa kohdassa oli mahdollisuus antaa muita ehdotuksia työnantajan järjestämiin tai tukemiin uusiin liikuntamuotoihin tai vanhojen kehittämiseen. Tähän kohtaan annettiin 28 vastausta. Palautteenantajat toivoivat lisää liikuntamahdollisuuksia. 15 vastauksessa toivottiin työnantajan tukea kuntosaliharjoitteluun. Vastajaat toivoivat kuntosalia työpaikan tiloihin tai mahdollisuutta käyttää jotain työpaikan lähellä olevaa kuntosalia työnantajan taloudellisella tuella. 8 vastauksessa toivottiin mahdollisuutta harrastaa liikuntaa työajalla esimerkiksi tunnin viikossa. 6 vastaajaa ehdotti liikuntaseteleiden määrän lisäämistä ja maksuttomuutta työntekijöille. 5 henkilöä oli kiinnostunut jumpista, joko taukojumppien jatkamisena tai mahdollisuutena osallistua työnantajan tukemana muihin jumppiin. Lisäksi muutama vastaaja toivoi ohjausta eri liikuntalajeihin, kuten kuntosaliharjoitteluun.

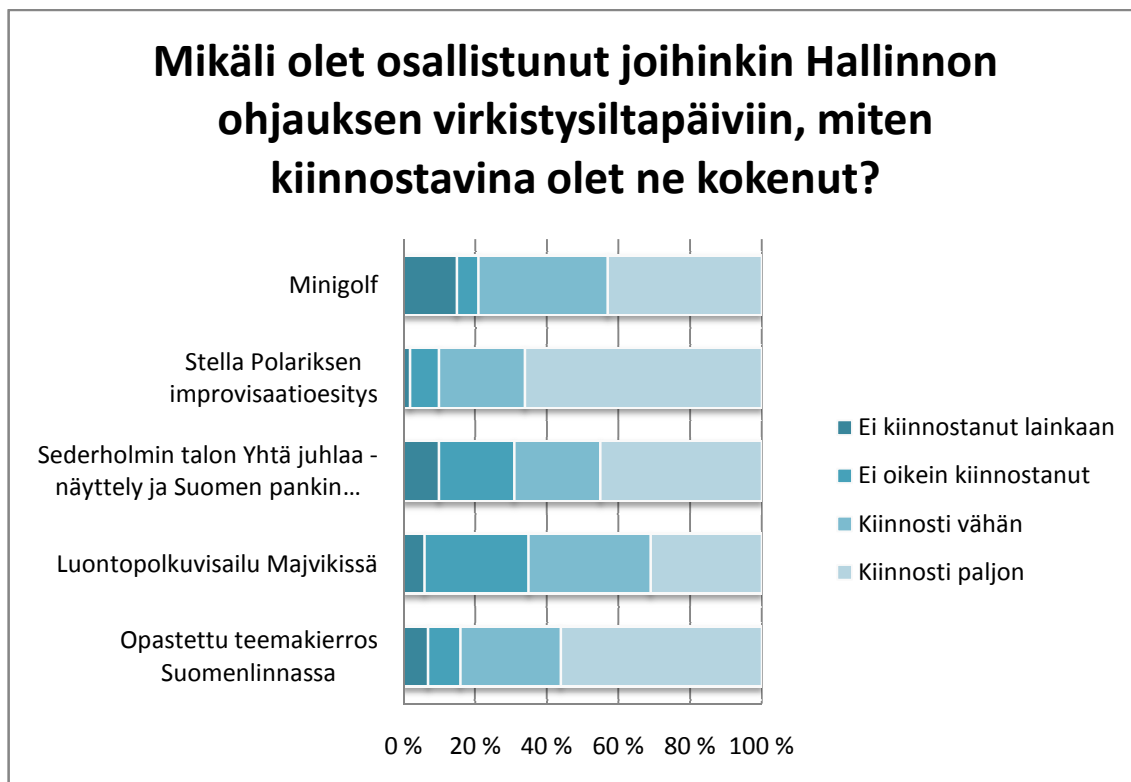
## 5.7 Liikunta- ja harrastustoiminnasta tiedottaminen

Kyselylomakkeen seitsemännellä sivulla kysyttiin löytyykö vastaajien mielestä SiNetistä, joka on Valtiokonttorin intranet, riittävästi ajantasaista tietoa työnantajan tukemista liikuntamuodoista. Yksi kyselyyn vastanneista jätti tämän kysymyksen väliin ja muut 66 vastausta jakautuivat tasan kyllä- ja ei-vastausvaihtoehtoihin. Vastausten perusteella puolet olivat tyytyväisiä tiedottamiseen ja toiset puolet eivät olleet.

Avoimessa kysymyksessä oli mahdollisuus antaa tiedottamiseen liittyviä kehittämissuhteita ja palautetta. Vastauksia tuli yhteensä 16 kappaletta. Vapaamuotoinen palaute liittyi siihen, että vastaajat kaipaavat enemmän päivitettyä tietoa työpaikkaliikunnasta. Kaksi vastaajaa ehdotti, että perustettaisiin aktiivinen liikunta/vapaa-ajan yhdistys, jonka alla kaikki lajit toimisivat. Yksi vastaaja toivoi säännöllistä liikuntakerhojen yhteisesittelyä vähintään SiNetissä, mutta mieluummin kokouskeskuksessa.

## 5.8 Virkistyspäivät

Kahdeksannessa osiossa käsiteltiin Hallinnon ohjaus -toimialan virkistyspäiviä. Ensimmäisessä kysymyksessä tiedusteltiin aikaisempien virkistyspäivien kiinnostavuutta vastaajien keskuudessa. Virkistyspäivät muodostivat seuraavan järjestyksen vastausten keskiarvon mukaan asteikolla yhdestä viiteen kiinnostavimmasta vähiten kiinnostavimpaan: Stella Polariksen improvisaatioesitys (3,53), Opastettu teemakierros Suomenlinnassa (3,34), Sederholmin talon Yhtä juhlaa -näyttely ja Suomen pankin rahamuseo (3,06), Minigolf (3,06) ja Luontopolkuvisailu Majvikissä (2,91). Seuraavasta kuvasta selviää tarkemmin eri vastausvaihtoehtojen määrät prosenttilukuina.



Kuva 18. Aikaisempien virkistyspäivien kiinnostavuus.

Osion toisessa kysymyksessä tiedusteltiin, miten kiinnostavina vastaajat pitivät vaihtoehtoiksi annettuja aiheita tuleviksi virkistyspäiviksi. Järjestys suosituimmasta vähiten suosituimpaan vastausten keskiarvon mukaan oli: ulkoilua luonnossa (3,52), teatteri (3,33), musiikki (3,23), museot (2,95), ohjatut liikuntatunnit (2,94), kuvataide (2,86), joukkuelajit (2,85), yksilölajit (2,73) ja luennot, jotka sisältävät terveystietoa (2,55). Seuraavasta kuvasta selviää vastaukset prosenttimääräisesti.



Kuva 19. Virkistyspäivien aiheiden kiinnostavuus.

Avoimessa kysymyksessä oli mahdollisuus tehdä ehdotuksia tulevien virkistysiltapäivien ohjelmaksi. Ehdotuksia esitti yhteensä 19 vastaajaa. Seitsemän vastaajaa toivoi ulkoilua, kolme vastaajaa kaipasi lajiopastusta, neljä oli kiinnostunut kulttuurista ja osa vain halusi johonkin Helsinkiä kauemmaksi. Varsinaiset lajiehtotukset erosivat toisistaan. Lisäksi toivottiin rentoutumista ja yhdessä oloa työkavereiden kanssa tekemisestä riippumatta.

#### 5.9 Mielipide Valtiokonttorin liikuntatoiminnasta kokonaisuudessaan

Viimeisessä osiossa vastaajilta kysyttiin, minkä yleisarvosanan he antaisivat Valtiokonttorin liikuntatoiminnasta. Kysymykseen annettiin 65 vastausta ja keskiarvoksi saatiin 6,82. Seuraavissa kuvissa tarkastellaan liikuntatoimintaan tyytyväisyyttä mies- ja naisvastaajien sekä eri ikäryhmien keskuudessa.



Kuva 20. Yleisarvosana Valtiokonttorin liikuntatoiminnasta mies- ja naisvastaajien keskuudessa.

Miesten vastausten keskiarvoksi tuli 7,24 ja naisten 6,61. Kyselyyn vastanneet miehet olivat hieman naisia tyytyväisempiä Valtiokonttorin liikuntatoimintaan.



Kuva 21. Yleisarvosana Valtiokonttorin liikuntatoiminnasta eri ikäryhmittäin.

Eri ikäryhmien keskuudessa vastauksissa oli hieman enemmän eroja. 25-34-vuotiaiden vastausten keskiarvoksi muodostui 6,28, 35-44-vuotiaiden 7,13, 45-54-vuotiaiden 6,94 ja yli 54-vuotiaiden 8,00.

#### 6 Tulosten arviointi ja johtopäätökset

Työpaikkaliikuntaan panostamalla yritys viestii välittävänsä henkilöstöstään ja sen hyvinvoinnista. Työpaikkaliikunnan avulla pyritään kannustamaan henkilöstöä liikkumaan enemmän, ylläpitämään nykyisiä liikuntaharrastuksiaan ja esittelemään myös uusia liikuntamuotoja. Tutkimusten mukaan riittävä liikunta estää sairauksia ja parantaa sekä fyysistä että henkistä hyvinvointia. Hyvinvoiva henkilöstö vaikuttaa myös työpaikan ilmapiiriin.

Kyselyn perusteella voidaan todeta, että Valtiokonttori tukee ja järjestää henkilöstöä kiinnostavaa työpaikkaliikuntaa, mutta kehitettävääkin on. Kyselyyn vastasi eri ikäryhmiin kuuluvia

nais- ja mieshenkilöitä, joten kyselyn perusteella saatiin melko laaja mielikuva henkilöstön liikuntaharrastuksista ja mielipiteistä työpaikkaliikuntaa kohtaan.

64 prosenttia Hallinnon ohjaus -toimialan henkilöstöstä ei ollut osallistunut liikuntakerhoihin. Ainoastaan 16 henkilöä oli osallistunut kerhotoimintaan. Golfkerholla oli suurin osallistujamäärä seitsemällä osallistujalla, mutta ketään ei ollut osallistunut tanssi- tai ratsastuskerhoon. Henkilöstön harrastuksia koskevasta kysymyksestä selvisi, että henkilöstö harrastaa kyseisiä lajeja, mutta kerhoihin osallistuminen on vähäistä. Kerhotoimintaa ei juurikaan mainittu kohdassa, jossa oli mahdollisuus antaa ehdotuksia työnantajan järjestämiin tai tukemiin uusiin liikuntamuotoihin tai vanhojen kehittämiseen. Tulosten perusteella voidaan todeta, että työpaikkaliikuntamahdollisuuksia kehittäessä kerhotoiminta ei ole henkilöstölle tärkeimpien asioiden joukossa. Kerhotoiminnasta tiedottamisen lisääminen tosin saattaisi tuoda kerhoihin lisää osallistujia.

Liikuntaseteleitä koskevassa osiossa ilmeni, että henkilöstö toivoisi saavansa enemmän Valtio-  
konttorin tukemia liikuntaseteleitä. Liikuntaseteleiden vuotuiseksi määräksi toivottiin keskiarvon mukaan 58 kappaletta, joka on lähes kolminkertainen nykyiseen etuun verrattuna. Yksikään vastaajista ei halunnut määrän vähenevän ja ainoastaan kaksi vastaajaa oli tyytyväinen liikuntaseteleiden nykyiseen vuosittaiseen määrään. Suuri osa vastaajista (78 prosenttia) oli myös sitä mieltä, että ilmaiset liikuntasetelit kannustaisivat heitä liikkumaan enemmän. Kyselyn tulosten perusteella liikuntaseteleiden määrän nostaminen ja edun tekeminen henkilöstölle ilmaiseksi olisivat hyviä keinoja kannustaa henkilöstöä liikkumaan enemmän. Liikuntasetelit myös mahdollistavat niiden käytön sellaisiin liikuntapalveluihin, jotka kiinnostavat kyseistä henkilöä. Sen takia mielestäni on koko henkilöstön puolesta kannattavampaa käyttää resursseja mieluummin liikuntaseteleihin, kuin yksittäisiin lajeihin keskittyviin kerhoihin.

Hallinnon ohjaus -toimialan tiloissa vuoden 2009 keväällä järjestettyihin taukojumppiin oli satunnaisesti tai viikoittain osallistunut 25 kyselyyn vastannutta henkilöä. Kyselyyn vastanneista henkilöistä 30 osallistuisi taukojumppiin myös jatkossa, jos niitä järjestettäisiin. Vastauksen perusteella taukojumpille voidaan katsoa olevan tarvetta ja osallistujia jatkossakin. Vaikka kaikki eivät pääsisikään joka kerta osallistumaan jumppiin, olisi osallistujamäärä silti riittävä jumppien jatkamiseen. Taukojumpia kokeili kevään aikana 25 vastaajaa ja 30 vastaajaa olisi kiinnostunut jatkossakin taukojumpista, joten osallistujamäärät saattaisivat vielä kasvaa. Taukojumpatoiminnan parantamiseksi voitaisiin harkita aikojen muuttamista. Viikon toinen jumppa voitaisiin järjestää aamupäivällä ja toinen iltapäivällä. Tällainen muutos saattaisi mahdollistaa osallistumisen edes toiseen viikoittaiseen taukojumpaan. Lisäksi parempi tiedottaminen toisten toimialojen jumppien aikatauluista ja mahdollisuuksista osallistua niihin, voisi lisätä osallistujamääriä.



Henkilöstön liikuntatottumuksia tarkasteltaessa selvisi, että vastaajista 30 prosenttia harrastaa viikoittain liikuntapiirakan suosituksia vähemmän kestävyysliikuntaa. Lihaskuntoa/liikehallintaa kehittävää liikuntaa harrasti suosituksia vähemmän 48 prosenttia. Vastausten mukaan noin puolet vastaajista ei siis harrasta viikon aikana ollenkaan tämän tyylistä liikuntaa. Tulosten perusteella henkilöstöä tulisi kannustaa harrastamaan esimerkiksi kuntosaliharjoittelua, pallopelejä ja erilaisia jumppia. Kuntosalin käytön mahdollisuus myös kiinnostaa kyselyn perusteella henkilöstöä, joten se voisi olla tehokas keino saada henkilöstö harrastamaan enemmän lihaskuntoa/liikehallintaa kehittävää liikuntaa. Arki-, hyöty- ja työmatkaliikuntaa harrastaa suosituksia vähemmän 51 prosenttia kyselyyn vastanneista. Henkilöstöä voisi kannustaa harrastamaan enemmän myös tämän tyylistä liikuntaa. Vastausten perusteella henkilöstön kaikki jäsenet eivät siis harrasta suositusten mukaan tarpeeksi liikuntaa.

Eri liikuntalajeja koskevasta osiosta selvisi, että suosituimmat lajit sekä nais- että miesvastaajien keskuudessa olivat kävely/sauvakävely, pyöräily, hölkkä/juoksu, kuntosali ja uinti. Naisvastaajien keskuudessa suosiota saivat myös jooga, pilates, aerobic ja spinning. Miehet olivat kiinnostuneita myös eri peleistä. Vastausten perusteella henkilöstöllä voisi olla kiinnostusta ja tarvetta kuntosalin käytön ja uinnin lisäksi myös jonkinlaiselle jumpalle ja pelille. Valtiokonttorin kerhoista löytyy jo jumppaa ja pelejä, joten ehkä niistä tiedottamiseen tulisi panostaa enemmän. 23 vastaajaa kertoi harrastavansa kuntosaliharjoittelua ja 33 vastaajaa olisi kiinnostunut siitä. Vastausten perusteella henkilöstöllä olisi tarvetta kuntosalin käyttöön ja sen voisi järjestää esimerkiksi tekemällä työpaikalle oman kuntosalin, laatimalla sopimuksen läheiseen kuntosaliin tai lisäämällä liikuntaseteleiden määrää.

Virkistyspäivä -osion tarkoituksena oli antaa virkistystoimikunnalle tietoa tulevia virkistyspäiviä ajatellen. Vaihtoehtoista kiinnostavimmaksi henkilöstö valitsi ulkoilun luonnossa. Seuraavaksi eniten kiinnostikin kulttuuri, joten virkistyspäivien kannalta ulkoilu voisi olla toimivin liikunnallinen vaihtoehto. Virkistyspäiviä on melko harvoin ja niiden päällimmäisenä tarkoituksena on virkistäytyminen ja yhdessä olo, joten ne eivät välttämättä ole parhain keino liikuntaharrastuksiin kannustamiseen.

Yleisarvosanaksi Valtiokonttorin liikuntatoiminnalle muodostui 6,82. Arvosana on kohtuullisen hyvä, mutta viittaa siihen, että parannettavaakin olisi. Miehet olivat hieman naisia tyytyväisempiä liikuntatoimintaan. Miesten antamaksi keskiarvoksi muodostui 7,24 ja naisten 6,61. Suurempi ero mielipiteistä liikuntatoimintaa kohtaan oli eri ikäluokilla. Yli 54-vuotiaiden vastauksen 8,00 ja 25-34-vuotiaiden vastauksen 6,28 välillä on jo lähes kaksi numeroa eroa. Nuorempi henkilöstö on siis huomattavasti tyytymättömämpi Valtiokonttorin liikuntatoimintaan. Sen takia työpaikkaliikuntaan kannattaisi panostaa tulevaisuutta ajatellen.

Kyselyn perusteella selvisi, että suuri osa henkilöstöstä ei harrasta UKK-instituutin suositusten mukaisesti liikuntaa. Vaikka terveyden kannalta tarvittavan liikunnan määrä on UKK-instituutin määritelmien mukaan melko suuri verrattuna toisiin määritelmiin, antaa kysely kuitenkin tietoa siitä, että henkilöstön tulisi liikkua enemmän. Työnantajan tukemat ja tarjoamat liikuntamuodot vastaavat osittain henkilöstön kiinnostuksia ja tarpeita, mutta tarjoaa kannattaisi kehittää. Jatkossa kaivattaisiin monipuolisempia liikuntamahdollisuuksia. Kuntosalimahdollisuus, taukojumppien jatkaminen, kerhotoiminnan tiedottamisen lisääminen ja liikuntaseteleiden määrän nostaminen voisivat olla varteen otettavia keinoja Valtiokonttorin liikuntatoiminnan kehittämiseksi.

Mielestäni tutkimus onnistui hyvin. Kyselyyn saatiin paljon vastauksia, joka mahdollisti tutkimuksen pätevyuden. Vastajaat edustivat myös monipuolisesti eri ikäryhmiä sekä miehiä että naisia. Tutkimusongelmiin saatiin vastaukset ja kyselystä saatuja tietoja voi mielestäni käyttää toiminnan kehittämiseen. Riittävästä liikunnan tarpeesta oli monenlaisia määritelmiä ja halusin käyttää opinnäytetyössäni UKK-instituutin suosituksia, koska niissä määriteltiin tarkoin erityylisten liikunnan viikoittaista tarvetta. UKK-instituutin suositukset olivat kuitenkin melko suuret verrattuna muihin suosituksiin. Yleispätevämpi kysymys liikunnan harrastamistottumuksista olisi voinut antaa suuremman vastauksen siihen, miten suuri osa henkilöstöstä harrastaa tarpeeksi liikuntaa.

## Lähteet

### Painetut lähteet

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas - käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Saarijärvi: Saarijärven offset.

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

Fogerholm, M., Paronen, O. & Miettinen, M. 2007. Liikunta - hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Helsinki: Yliopistopaino.

Haasteena johtamisen laajentaminen valtionhallinnossa. 2005. Valtiovarainministeriö, Valtion työmarkkinalaitos, Henkilöstötilinpäätöshankkeen kehittämisryhmä. Helsinki: Edita Prima.

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. 5.-6.painos. Helsinki: Edita Prima.

Hämäläinen, R. 2007. Workplace health promotion in Europe - the role of national health policies and strategies. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Koskinen, S. Aromaa, A. Huttunen, J. & Teperi, J. 2006. Health in Finland. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Kotiranta, K., Sertti, P. & Schroderus, T. 2007. Hyvän kunnon käsikirja. Jyväskylä: WSOY.

Lamminpää, A. 2009. Työhyvinvointitoiminnalla ja kuntoutuksella merkittävää vaikutusta - luentomateriaali.

Leppänen, A. Lindström, K. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Helsinki: Talletum Media.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2.painos. Juva: WS Bookwell.

Rissa, K. 2009. Johtaminen työhyvinvoinnin avaintekijä. Hyvä työympäristö - Valtionhallinnon työympäristölehti 2/2009, 28-30.

Saaranen, P. 2006. Kvantitatiivinen tutkimus. Haaga ammattikorkeakoulu.

Takkinen, E. 2009. Tiesittekö, että.... Hyvä työympäristö - Valtionhallinnon työympäristölehti 1/2009, 24-25.

Terveystalo. 2009. Esimiesten jaksaminen on kovilla. Terveystalon tiedotuslehti 2/2009, 33.

Työhyvinvointisuunnitelma 2008-2012. 2008. Tulostettu 15.6.2009. Valtiokonttori.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: Bookwell.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen - Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing.

### Sähköiset lähteet

Digium. 2009. Digium Enterprise faktat. Viitattu 30.7.2009.  
<http://www.digium.fi/fi/page278.html>

- Internetix opinnot. 2009. Maslowin tarvehierarkia. Viitattu 20.8.2009.  
[http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/ps/ps4/03\\_motivaation\\_emootioiden/04\\_3.4\\_maslowin\\_tarvehierarkia?C:D=gjtb.e7S7&m:selres=gjtb.e7S7](http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/ps/ps4/03_motivaation_emootioiden/04_3.4_maslowin_tarvehierarkia?C:D=gjtb.e7S7&m:selres=gjtb.e7S7)
- Kallio, H. 2008. Työkykyä ylläpitävä liikunta- ja harrastustoiminta VK:ssa. Viitattu 29.6.2009.  
<http://sinetti/public/default.aspx?nodeid=14985>
- Kallio, H. 2008. Valtiokonttori korvaa puolet liikuntasetelin hinnasta. Viitattu 29.6.2009.  
<http://sinetti/Public/default.aspx?contentid=26524&nodeid=17135>
- Kuntoliikuntaliitto. 2009. Miksi työpaikkaliikuntaa?. Viitattu 7.9.2009.  
[http://www.kunto.fi/tyopaikkaliikunta/miksi\\_tyopaikkaliikuntaa/](http://www.kunto.fi/tyopaikkaliikunta/miksi_tyopaikkaliikuntaa/)
- Rakasluuranko.fi 2008. Liikuntapiirakka. Viitattu 3.6.2009.  
<http://www.rakasluuranko.fi/tervlii/teli3.html>
- Tampereen yliopisto. Työhyvinvointiopas. Viitattu 4.9.2009.  
[http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/taloudellinen\\_nakokolma1.php](http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/taloudellinen_nakokolma1.php)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2009/1. Liikuntapiirakka. Tulostettu 3.6.2009.  
[http://www.ktl.fi/attachments/liikunta/ukk\\_liikuntapiirakka.pdf](http://www.ktl.fi/attachments/liikunta/ukk_liikuntapiirakka.pdf)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2009/2. Liikunta. Tulostettu 3.6.2009.  
[http://www.ktl.fi/portal/suomi/tietoa\\_terveydesta/elintavat/liikunta/](http://www.ktl.fi/portal/suomi/tietoa_terveydesta/elintavat/liikunta/)
- Tilastokeskus. 2009. Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu 27.8.2009.  
[http://www.stat.fi/meta/kas/kvanti\\_tutkimus.html](http://www.stat.fi/meta/kas/kvanti_tutkimus.html)
- Työterveyslaitos. 2009. Tykytoiminta. Viitattu 2.9.2009.  
<http://www.ttl.fi/internet/templates/etusivu.aspx?NRMODE=Published&NRNODEGUID={FD7A4061-77BD-4D8E-AEE8-FD0DBDE2EC89}&NRORIGINALURL=%2fInternet%2fSuomi%2fAihesivut%2fTykytoiminta%2fTykytoiminta%2f&NRCACHEHINT=Guest>
- Valtiokonttori/1. 2009. Arvot. Tulostettu 3.6.2009.  
<http://www.valtiokonttori.fi/public/default.aspx?nodeid=21320>
- Valtiokonttori/2. 2009. Hallinnon ohjaus. Tulostettu 3.6.2009.  
<http://www.valtiokonttori.fi/Public/default.aspx?nodeid=19483>  
<http://www.valtiokonttori.fi/public/default.aspx?nodeid=21320>
- Valtiokonttori/3. 2009. Organisaatiokaavio. Tulostettu 3.6.2009.  
<http://www.valtiokonttori.fi/Public/default.aspx?nodeid=21316>
- Valtiokonttori/4. 2009. Valtiokonttorin esittely. Viitattu 12.8.2009.  
<http://www.valtiokonttori.fi/Public/default.aspx?nodeid=15825>

## Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

Liite 2 Sähköpostiviesti, saatekirje

Liite 3 Sähköpostiviesti, muistutus kyselystä

## Liite 1

## Hallinnon ohjauksen liikunta/virkistäytymiskysely kevät 2009

## Taustakysymykset

Sukupuoli

 Mies Nainen

Ikäryhmä

 alle 25 vuotta 25-34 vuotta 35-44 vuotta 45-54 vuotta yli 54 vuotta

## Liikuntakerhot

Oletko osallistunut työnantajan tukemiin liikuntakerhoihin?

 olen osallistunut en ole osallistunut en ole osallistunut, mutta olen aikeissa osallistua

Mihin seuraaviin VK:ssa toimiviin liikuntakerhoihin olet osallistunut?

 suunnistuskerho golfkerho tanssikerho ratsastuskerho joogakerho sähly

## Liikuntasetelit

Käytätkö VK:n tukemia liikuntaseteleitä?

 kyllä en

Jos hankit VK:lta liikuntaseteleitä, mihin käytät niitä?

---

Jos et hanki VK:lta liikuntaseteleitä, mistä se johtuu?

---

Onko VK:n tukemien liikuntaseteleiden vuosittainen määrä (20 kpl) mielestäsi sopiva?

 kyllä ei

Mikä olisi mielestäsi sopiva VK:n tukemien liikuntaseteleiden vuotuinen määrä per henkilö?

---

Kannustaisivatko ilmaiset liikuntasetelit sinua liikkumaan enemmän?

 kyllä ei

### Taukojummat

Miten usein olet osallistunut taukojumppiin?

- viikoittain
- satunnaisesti
- en ole osallistunut

Osallistuisitko taukojumppiin, mikäli niitä järjestettäisiin jatkossakin?

- osallistuisin
- en osallistuisi

Kehittämisehdotuksia ja palautetta taukojumpista

---

### Liikunnan harrastaminen

Kuinka monta kertaa viikossa harrastat kestävyysliikuntaa (20-60 min/krt), kuten uintia, juoksua, hiihtoa, pyöräilyä tai reipasta kävelyä?

- kerran tai harvemmin
- 2-5 kertaa
- enemmän kuin 5 kertaa

Kuinka monta kertaa viikossa harrastat lihaskuntoa/liikehallintaa kehittävää liikuntaa (20-60 min/krt), kuten kuntosaliharjoittelua, tanssia, pallopelejä, laskettelua tai erilaisia jumppia?

- harvemmin kuin kerran
- 1-3 kertaa
- enemmän kuin 3 kertaa

Kuinka monena päivänä viikossa harrastat arki-, hyöty- tai työmatkaliikuntaa (30 min/pv, vähintään 10 min jaksoissa), kuten kävelyä, pihatöitä, remontointia tai siivoamista?

- 4 päivänä tai harvemmin
- 5-7 päivänä

### Eri liikuntalajien harrastaminen

Mitä seuraavista lajeista harrastat?

- kuntosali
- hölkkä/juoksu
- kävely/sauvakävely
- pyöräily
- rullaluistelu
- suunnistus
- jooga tai pilates
- aerobic tai muut jummat
- spinning
- tanssi
- uinti
- salibandy
- koripallo
- jalkapallo
- golf
- ratsastus
- hiihto
- laskettelu
- tennis
- sulkapallo
- jokin muu, mikä?

Mistä seuraavista lajeista olisit kiinnostunut?

- kuntosalii  
 aerobic ja muut jumpat  
 spinning  
 uinti  
 koripallo  
 jalkapallo  
 hiihto  
 sulkapallo  
 laskettelu  
 tennis  
 jokin muu, mikä?

Muita ehdotuksia työnantajan järjestämiin/tukemiin uusiin liikuntamuotoihin tai vanhojen kehittämiseen

---

### Tiedottaminen

Löytyykö SiNetistä mielestäsi riittävästi ajantasaista tietoa työnantajan tukemista liikuntamuodoista?

- kyllä  
 ei

Tiedottamiseen liittyviä kehittämissuhteita ja palautetta

---

### Virkistyspäivät

Mikäli olet osallistunut joihinkin Hallinnon ohjauksen virkistysiltapäiviin, miten kiinnostavina olet ne kokenut?

	ei kiinnosta- nut lainkaan	ei oikein kiinnostanut	kiinnosti vähän	kiinnosti paljon
kevät 2009: Minigolf	_____	_____	_____	_____
syksy 2008: Stella Polariksen improvisaatioesitys	_____	_____	_____	_____
kevät 2008: Sederholmin talon Yhtä juhlaa -näyttely ja Suomen pankin rahamuseo	_____	_____	_____	_____
syksy 2007: Luontopolkuvisailu Majvikissä	_____	_____	_____	_____
kevät 2007: Opastettu teemakierros Suomenlinnassa	_____	_____	_____	_____

Miten kiinnostavina pidät seuraavia aiheita tulevia virkistysiltapäiviä ajatellen?

	ei kiinnosta lainkaan	ei oikein kiinnosta	kiinnostaa vähän	kiinnostaa paljon
ulkoilua luonnossa	_____	_____	_____	_____
joukkuelajit	_____	_____	_____	_____
yksilölajit	_____	_____	_____	_____



ohjatut liikuntatunnit	_____	_____	_____	_____
luennot, jotka sisältävät terveys- ja liikuntatietoa	_____	_____	_____	_____
musiikki	_____	_____	_____	_____
kuvataide	_____	_____	_____	_____
teatteri	_____	_____	_____	_____
museot	_____	_____	_____	_____

Ehdotuksia tulevien virkistysiltapäivien ohjelmaksi

---

#### **Yleisarvosana VK:n liikuntatoiminnasta**

Minkä yleisarvosanan (kouluarvosanoin 4-10) antaisit VK:n liikuntatoiminnasta?

- \_\_\_ 4
- \_\_\_ 5
- \_\_\_ 6
- \_\_\_ 7
- \_\_\_ 8
- \_\_\_ 9
- \_\_\_ 10

## Liite 2

Vaikuta vastaamalla kyselyyn!

Teen opinnäytetyöhöni liittyvää tutkimusta HO:n henkilöstön liikuntaharrastuksista. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää henkilöstön mielipiteitä VK:n työntekijöilleen järjestämistä liikuntamuodoista ja toiveita niiden kehittämiseksi.

Tutkimus ei ole Valtiokonttorin toimeksiantama, mutta tutkimuksen tulokset ja palaute välitetään eteenpäin henkilöstöryhmälle. Lisäksi virkistystoimikunta on luvannut suunnitella tulevan syksyn virkistysiltapäivän kyselyn tulosten perusteella.

Kyselyyn pääsee oheisen linkin kautta.

<http://digiumenterprise.com/answer/?sid=353124&chk=EGW6NCZ4> Vastaaminen kestää **noin 5 minuuttia**. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Osallistuthan kyselyyn viimeistään to 18.6. Kiitos vastauksistasi!

Liikunnallista kesää toivottaen

Sanna

### Liite 3

Hei!

Muistuttaisin, että kyselyyn on mahdollista vastata vielä tämän viikon aikana.

Samalla haluan kiittää kyselyyn jo vastanneita! Ilmoittelen kyselyn tuloksista tulevina viikkoina.

Hauskaa juhannusta kaikille!

Sanna

---

Vaikuta vastaamalla kyselyyn!

Teen opinnäytetyöhöni liittyvää tutkimusta HO:n henkilöstön liikuntaharrastuksista. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää henkilöstön mielipiteitä VK:n työntekijöilleen järjestämistä liikuntamuodoista ja toiveita niiden kehittämiseksi.

Tutkimus ei ole Valtiokonttorin toimeksiantama, mutta tutkimuksen tulokset ja palaute välitetään eteenpäin henkilöstöryhmälle. Lisäksi virkistystoimikunta on luvannut suunnitella tulevan syksyn virkistysiltapäivän kyselyn tulosten perusteella.

Kyselyyn pääsee oheisen linkin kautta.

<http://digiumenterprise.com/answer/?sid=353124&chk=EGW6NCZ4> Vastaaminen kestää **noin 5 minuuttia**. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Osallistuthan kyselyyn viimeistään to 18.6. Kiitos vastauksistasi!

Liikunnallista kesää toivottaen

Sanna