

OPISKELIJALIIKUNNAN JA TYÖPAIKKALIIKUNNAN HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Päämääränä opiskelijoiden ja työkäisten hyvinvoinnin tukeminen

Niina Seppänen
Opinnäytetyö
Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön
koulutusohjelma (210 op)
Joulukuu 2009

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	4
2 LIIKUNTA HYVINVOINNIN TUKENA.....	6
2.1 Liikunnan käsitteistä	6
2.2 Liikunnan terveysvaikutukset.....	7
2.3 Liikunnan vaikutuksen toimintakykyyn ja työkykyyn.....	8
2.4 Työpaikkaliikunnan merkitys työikäisten terveydelle.....	9
2.5 Opiskelijaliikunnan merkitys opiskelijoiden psyykkiselle ja fyysiselle hyvinvoinnille	11
2.6 Opiskelijaliikunnasta yhteisöllisyyttä	12
3 SUOMEN KUNTOLIIKUNTALIITTO.....	13
3.1 Kuntoliikuntaliiton K- kuntokeskusjärjestelmä	14
4 HELSINGIN YLIOPISTO	15
4.1 Yliopistoliikunta	15
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	17
5.1 LÄHTÖKOHDAT JA ETENEMINEN.....	17
6 KYSYMYKSEN ASETTELU	18
7 SIDOSRYHMÄTYÖ.....	18
7.1 Työterveyshuolto	18
7.2 Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö	20
Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö kirjoitetaan lyhenteellä YTHS. Käytän lyhennettä jatkossa tekstissäni.....	20
7.3 Työterveyshuollon ja liikuntapalvelutuottajan yhteistyö.....	21
7.3.1 Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt hanke.....	21
7.3.2 Työntekijöiden liikuntaan ohjaaminen	22
8 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TULOKSET	23
9 TUTKIMUSMENETELMÄT	23
9.1 Haastattelu.....	24
9.3 Työkonferenssi- dialoginen menetelmä	26
9.4 Validiteetti	28
10 TUTKIMUKSEN TULOKSIA.....	29

10.1 Hyviä käytäntöjä työpaikkaliikunnasta opiskelijaliikuntaan.....	29
10.2 Passiivisten liikuntaan aktivointia.....	30
10.1.1 Omaohjaajan avulla kohti liikunnallista elämäntapaa.....	30
10.1.2 Liikuntaresepti aktivoi.....	33
10.1.3 Passiivisten aktivointia ryhmän voimalla	35
11 Hyviä yhteistyön menetelmiä hyödynnettäväksi YTHS: n ja Yliopistoliikunnan käyttöön	39
11.1 Yhteistyön avulla kohti liikunnallista elämäntapaa	39
12 Yliopistoliikunnan ja YTHS: n yhteistyön kehittäminen	41
12.2.1 Kehittämiskohtia	41
12.2.2 Kehittämisideoita	42
LÄHTEET	46
Aaltola, Juhani. & Valli, Raine 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.	46
Aura, Ossi 2006. Liikunnan vaikutukset työyhteisön hyvinvointiin. Teoksessa työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Publishing Oy, 50.	46
Aura, Ossi 2006. Liikunnan vaikutukset toimintakykyyn ja työkykyyn. Teoksessa työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Publishing, 54.....	46
Ålgars, Satu 2006. Kuntokeskukset. Teoksessa työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Publishing, 162.	46
Hirsjärvi, Sirkka. & Remes, Pirkko. & Sajavaara, Paula 2001. Tutki ja kirjoita. (6 – 7. painos) Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.	46
Lehtonen, Jarmo 2004. Työkonferenssi Suomessa. (1.painos). Helsinki: Edita Prima. 46	
Työterveyslaitos 1995. Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia. Periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Painatuskeskus Oy.	46
Vuori, Ilkka 2006. Liikunnan käsitteistä. Teoksessa työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Publishing Oy, 37.....	47
Vuori, Ilkka 2006. Työterveyshuollon näkökulma työpaikkojen liikuntatoimintaan. Teoksessa työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Publishing, 102.....	47
LIITTEET	47
TEEMAHAASTATTELU	48
NELIKENTTÄANALYYSI.....	50
TYÖKONFERENSSI –DIALOGINEN MENETELMÄ.....	51

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö on lähtenyt liikkeelle tiedonjanoista selvittää syvemmin, miten kuntokeskusyrittäjät näkevät palveluketjun toimivuuden, johon kuuluu yritys-työterveyshuolto-liikuntapalvelutuottaja. Tiedonjano on alkanut vuonna 2005 Kuntoliikuntaliitolle tehdystä työharjoittelusta, jonka aikana on kartoitettu Kuntoliikuntaliiton auktorisoitujen K – Kuntokeskusten palveluita ja muuta kuntokeskusten toimintaan liittyvää.

Opinnäytetyö on tehty vastaamaan työelämän tarpeisiin. Ihmisten liikkumattomuus on suurin haaste liikuntaa järjestävien tahojen keskuudessa. Liikunnallisten passiivisten aktivointi on päivän sana liikuntapiireissä. Tässä työssäni nostan esille muun muassa liikuntakeskusten ideoita passiivisten aktivoinnin erilaisista malleista. Yliopistoliikunnan ja ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön yhteistyön kehittämisen tarpeeseen pyrin vastaamaan tutkien toiminnallisesti yhteistyön tilaa. Kyseessä on siis osittainen toiminnallinen, osittain tutkimuksellinen opinnäytetyö. Työ on tehty kahden viimeisimmän työpaikkani aikana tuomaan lisäarvoa työpaikkaliikunnasta opiskelijaliikuntaan.

Olen tehnyt pitkän uran liikunnan parissa. Matkani on kulkenut yritysliikunnasta kohti opiskelijaliikuntaa. Edellisessä työpaikassani Suomen Kuntoliikuntaliitossa työskentelin työpaikkaliikunnan parissa. Tutustuin läheltä siihen, kuinka tärkeää on tukea työntekijöiden hyvinvointia tarjoamalla heille mahdollisuuksia hoitaa itseään liikunnan avulla. Nykyinen työni yliopistoliikunnalla vastaa enemmän yhteisöpedagogin opintojani. Työskentelen päivittäin nuorten opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi.

Yhteisöpedagogina olen kiinnostunut erityisesti nuorten opiskelijoiden terveyden edistämisestä ja liikunnan ennaltaehkäisevistä vaikutuksista. Hyvät käytännöt työpaikkaliikunnasta opiskelijaliikuntaan tuovat lisäarvoa

opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemiseen. Opiskelijoiden omaksuessa liikunta jo opiskeluaikana osaksi elämäänsä tukee se heidän jaksamistaan tulevaisuudessa työelämän kasvavien vaatimusten keskellä.

Tässä opinnäytetyössä nostan esiin hyviä käytäntöjä työpaikkaliikunnan piiristä. Opiskelijaliikunta voi oppia mahdollisesti hyvistä käytänteistä. Hyviin käytäntöihin kuuluu olennaisena osana erilaiset hyvät yhteistyön käytännöt ja menetelmät opiskelija- ja työpaikkaliikunnassa. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää hyviä käytäntöjä ja sitä, mitä opiskelijaliikunta voisi oppia työpaikkaliikunnalta. Tarkemmassa tarkastelussa on myös yhteistyö Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön ja Yliopistoliikunnan välillä. Keskeisiä kysymyksiä ovat: Miten Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö ja Yliopistoliikunta tekevät yhteistyötä keskenään? Miten se näkyy yliopiston opiskelijoille sekä työntekijöille? Sekä: Miten yhteistyötä voitaisiin kehittää?

Opinnäytetyöni on kartoittava ja kehittämishanketta alustava työ. Työn pohjalta voidaan käynnistää kehittämishanke kehittämään yhteistyötä Yliopistoliikunnan ja Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön kesken.

2 LIIKUNTA HYVINVOINNIN TUKENA

Tässä luvussa käsittelen liikuntaa hyvinvoinnin tukena. Aluksi kerron hieman tarkemmin liikunnan käsitteistä jotta ymmärrystä olisi helpompi muodostaa työn jatkuessa eteenpäin. Käsittelen myös liikunnan terveysvaikutuksia sekä erityisesti kerron liikunnan merkityksestä työikäisille sekä opiskelijoille. Työni yksi keskeisin idea on löytää hyviä käytäntöjä työpaikkaliikunnasta ja siirtää niitä opiskelijaliikuntaan.

Olen ottanut tähän osioon mukaan myös esittelyn Suomen Kuntoliikuntaliitosta sekä Kuntoliikuntaliiton kuntokeskusjärjestelmästä. Haluan tässä osiossa tuoda esille Kuntoliikuntaliiton kuntokeskusjärjestelmän merkityksen työpaikkaliikunnan tuottajana. Aineistoni on pääasiallisesti kerätty kuntokeskuksilta. Esittelen myös heti tässä alussa Helsingin Yliopiston ja sen alla toimivan Yliopistoliikunnan joka on Suomen suurin opiskelijaliikuntaa tuottava taho.

2.1 Liikunnan käsitteistä

Monet liikunnan käsitteistä saattavat olla vaikeasti ymmärrettäviä joten avaan tässä hieman käsitteitä jotka ovat tarkoitettu pääasiassa liikunta-alan ammattihenkilöiden käyttöön. Fyysinen aktiivisuus tarkoittaa lihasten tahdonalaista, energiankulutusta lisäävää ja yleensä liikkeeseen johtavaa toimintaa. Tässä tapauksessa tarkoitetaan pelkästään fyysisiä ja fysiologisia toimintoja, joissa ei ole vielä odotuksia tai kannanottoja vaikutuksista tai kokemuksista. Fyysinen inaktiivisuus tarkoittaa taas lihasten vähäistä käyttöä tai täydellistä käyttämättömyyttä. Fyysisen inaktiivisuuden jatkuessa pitkään, saattaa ilmetä monien elinjärjestelmien rakenteiden ja toimintojen huononemista. (Vuori 2006, 37.)

Liikunnalla tarkoitetaan sellaista fyysistä aktiivisuutta, jota toteutetaan pääasiassa omasta tahdosta vapaa-ajan harrastuksena. Voidaan puhua esimerkiksi harraste-, kunto-, terveys-, ja elämysliikunnasta, mutta myös esimerkiksi työpaikka- tai työmatkaliikunnasta. Liikuntaharjoittelusta puhuttaessa tarkoitetaan järjestelmällistä, suunniteltua ja jatkuvaa liikuntaa, jolla pyritään ennalta määrättyihin tavoitteisiin esimerkiksi parempaan fyysiseen kuntoon tai tiettyihin terveysvaikutuksiin. Kaikki liikunta ei siis ole liikuntaharjoittelua eikä tuota tällä saavutettavia vaikutuksia ainakaan täysmääräisesti. (Vuori 2006, 37.)

Kuntoliikunta on liikuntaa, jonka on osoitettu vaikuttavan edullisesti yhteen tai useampaan fyysisen kunnan osa-alueeseen yleisimmin kestävyteen ja/ tai lihaskuntoon. Kuntoliikunnalla pyritään siis kuntovaikutusten tuottamiseen. Tällöin on kyseessä liikuntaharjoittelu, jota toteutetaan useita kertoja viikossa vähintäänkin kohtalaisen kuormittavana (mt.,37).

Terveysliikunta on liikuntaa jonka on todettu tuottavan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä edistäviä vaikutuksia, hyvällä hyötysuhteella sekä pienin haitoin ja riskein. Terveyttä edistävien vaikutusten tuottamiseksi liikunnan on oltava usein toistuvaa sekä harjoittajansa kuntoon ja terveyteen nähden kohtalaista ja jatkuvaa. Kuntoliikuntaan verrattaessa terveysliikunnassa painotetaan liikunnan toistumista useampana kertana viikossa sekä jonkin verran kevyemmän liikunnan riittävyttä moniin tarkoituksiin ja turvallisuutta (mt.,37).

2.2 Liikunnan terveysvaikutukset

Liikunnan vaikutusten kirjo on erittäin laaja. Osa vaikutuksista on suoraan biologisia vaikutuksia liikuntaa harjoittavassa henkilössä. Näitä vaikutuksia voidaan ennakoita ja ne ilmenevät johdonmukaisesti ja ennustettavasti tietynlaisen liikunnan tuloksena. Nämä vaikutukset voivat ilmetä heti, päivien,

viikkojen, kuukausien tai jopa vuosien kuluessa. Vaikutukset näkyvät elimistön rakenteissa ja toiminnoissa, ja ne kehittyvät biologisten prosessien ja lainalaisuuksien perusteella. Osa liikunnan vaikutuksista on epäsuorempia, kuten harrastajien tunnetiloissa ja kokemuksissa tai harrastajien välisissä suhteissa ilmenevät muutokset. Näihin vaikuttavat liikunnan harrastajien odotukset, aikaisemmat kokemukset ja edellytykset sekä liikunnan toteuttamisen fyysinen ja sosiaalinen ympäristö, toteutustavat ja muut osallistujat. Laajimmillaan liikunnan epäsuorat vaikutukset voivat ulottua liikunnan koko sosiaaliseen ympäristöön, kuten työyhteisön henkilösuhteisiin, ilmapiiriin ja ulkoiseen kuvaan. Liikunnan epäsuorat vaikutukset ovat vaikeammin ennustettavissa kuin biologiset vaikutukset. (Aura 2005, 50.)

2.3 Liikunnan vaikutuksen toimintakykyyn ja työkykyyn

Toimintakyvyllä tarkoitetaan yksilön edellytyksiä ja mahdollisuuksia selviytyä elämässä ilmenevistä välttämättömistä ja valinnaisista tehtävistä ja haasteista sekä osallistua harrastuksiin. Toimintakyky on yksilön lukuisten fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten ominaisuuksien ja hänen tietojensa ja taitojensa yhdistelmä, joka kuvaa hänen omia edellytyksiään aktiiviseen elämään. Työkyky on kykyä ja halukkuutta tehdä jatkuvaa päivittäistä työtä. Sitä voidaan luonnehtia tasapainotilaksi yksilön edellytysten tai voimavarojen ja työn ja ympäristön asettamien vaatimusten välillä. Yksilön voimavaroja ovat terveys, fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, tiedot ja taidot sekä halukkuus tai motivaatio käyttää näitä voimavaroja työhön.

(Aura 2005, 54.)

Työntekijöiden terveyden edistäminen on osa terveyden edistämisen kokonaisuutta. Työpaikkaliikunta on yksi toiminta, jolla pyritään osana terveyden edistämistä työntekijöiden työ hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen ja ylläpitoon. Terveysliikunta, jota työterveyshuolto pyrkii edistämään jokapäiväisessä toiminnassaan, on laajempi käsite, johon ei välttämättä liity työnantajan taloudellista tukea. (Vuori 2006, 102.)

Tehokkaalla ja monipuolisella työkykyä ylläpitävällä toiminnalla, jonka yksi peruspilareista on liikunta, varmistetaan henkilöstön työkyky ja ammatillinen osaaminen. Liikunnallinen työntekijä on aktiivinen ja vireä. Työyhteisössä toteutettavalla liikunnalla pyritään myös helpottamaan henkilöstön välistä kanssakäymistä. (Työterveyslaitos 1995, 18.)

Liikuntaan sijoitettu rahallinen panos on tuottoisa sijoitus yhteiskunnalle, yritykselle ja yksittäiselle kansalaiselle. Yrityksissä toteutettujen työkykyä edistävien liikuntaohjelmien taloudellinen tuotto on vaihdellut paljon. Liikunta on kuitenkin aina tuonut vähintäänkin yhtä paljon taloudellista tuotosta kuin siihen on sijoitettu. Parhaimmissa ohjelmissa tuotot ovat olleet jopa nelinkertaiset. Liikunnan taloudelliset hyödyt koostuvat työn tuottavuuden ja laadun parantamisesta sekä sairaus poissaolojen ja terveydenhoitokulujen vähenemisestä. (Työterveyslaitos 1995,19.)

2.4 Työpaikkaliikunnan merkitys työikäisten terveydelle

Työpaikkaliikunnan merkitys henkilöstön hyvinvoinnin tukijana on suuri. Hyvinvoivalla työntekijällä on paremmat mahdollisuudet jaksaa työssä sekä olla tehokas, oppiva ja innovatiivinen. Työelämän kuormittavuus on nyky maailmassa kohtuullisen suurta. Työelämän yleistynyt epävarmuus tuo oman rasitteensa työssä jaksamiseen, jolloin hyvän fyysisen ja henkisen kunnon omaavalla työntekijällä on paremmat edellytykset tehokkaaseen työntekoon. Suurin osa liikunnan antamista terveysvaikutuksista menee tietenkin kuntoilijalle itselleen. (Aura 2006, 29.)

Henkilöstön hyvinvoinnissa jonkin yksittäisen asian laiminlyöminen voi johtaa epäonnistumiseen. Esimerkiksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakunnon pettäessä voi olla suuria vaikutuksia työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin merkitys kasvaa samalla kun yritysmaailman kilpailu kiristyy. Syitä lienee mm. se että kiristyvään kilpailuun pyritään vastaamaan tekemällä enemmän vähemmällä kapasiteetilla. Kaikella rasittavuudellaan nykymaailman työelämä luo vieraantumisen maailman. Eläkkeelle lähdetään yhä nuorempina. Huomattava osa väestöstä ei kykene jatkamaan työssään yli 60 ikävuoden. (mt., 29).

Työpaikkaliikunta on yksi osa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin säilyttämistä sekä edistämistä. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavat monet asiat, sekä ihmisen elämäntapatekijät että myös työelämän laatutekijät. Liikunnan arvoa hyvinvoinnin edistämiseksi nostaa se, että se muodostaa perustan terveelle elämälle ja elämäntavoille. Liikunnallisen elämäntavan omaksuvalla moninaiset terveysvaikutukset takaavat paremman työssä ja elämässä jaksamisen vireen. Fyysisten terveysvaikutusten lisäksi liikunta kasvattaa myös henkistä ja sosiaalista terveyspääomaa. Oikeanlainen liikunta tarjoaa välitöntä mielihyvää ja auttaa purkamaan erilaisia turhautumia sekä stressiä. Keskittymiskyvyn on todettu parantuvan liikuntaa harrastavilla. Lisäksi henkinen kestävyys, minäkuva, itsetuntemus- sekä luottamus paranevat. Monesti myös sosiaalinen vuorovaikutus kasvaa itseluottamuksen kasvaessa. (mt., 29).

Sosiaalisen vuorovaikutuksen kasvaessa tarkoitetaan sosiaalista toimintakykyä. Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa kykyä tulla toimeen toisten ihmisten kanssa. Sosiaalisen itseluottamuksen kasvaessa ihminen kokee sosiaalisen kanssakäymisen helpoksi ja rakentavaksi, mutta myös samalla muut ihmiset pitävät hänestä ja haluavat olla hänen seurassaan. Vuorovaikutus on tällöin luontevaa ja asiallista. (Työterveyslaitos 1995, 45.)

2.5 Opiskelijaliikunnan merkitys opiskelijoiden psyykkiselle ja fyysiselle hyvinvoinnille

Valtaosalla korkeakoulu opiskelijoista on jokin lääkärin, hammaslääkärin tai psykologin toteama pysyvä, pitkäkestoinen tai usein toistuva mutta lievä sairaus, vika tai vamma, joka on oireillut tai vaatinut hoitoa viimeksi kuluneen vuoden aikana. Valtaosa opiskelijoista kokee kuitenkin terveytensä yleisesti hyväksi. Yliopisto-opiskelijat kokevat useammin terveytensä paremmaksi kuin ammattikorkeakoulussa opiskelevat (YTHS 2009).

Liikunta on opiskelijoille hyvien ihmissuhteiden, myönteisen tulevaisuusorientaation ja hyvän itsetunnon lisäksi tärkeä voimavara jaksamiselle. Suurin ero eri koulutusasteiden opiskelijoiden käyttämissä liikuntapalveluissa on oppilaitoksen tarjoamassa liikunnassa, johon ammattikorkeakouluissa on puutteelliset mahdollisuudet. Lähes neljäsosa opiskelijoista harrastaa vapaa-ajan kuntoliikuntaa ainakin neljä kertaa viikossa ja 36 % pari kolme kertaa viikossa. Joka kymmenes opiskelija ei harrasta kuntoliikuntaa lainkaan tai vain hyvin harvoin. Yliopistoissa opiskelevat naiset harrastavat enemmän liikuntaa kuin ammattikorkeakouluissa opiskelevat naiset. Yliopistossa opiskelevat opiskelijat käyttävät enemmän yliopistoliikunnan ja muiden liikuntapalvelutuottajien liikuntapalveluita kuin ammattikorkeakouluopiskelijat. Hyvä liikuntapalveluiden tarjonta näyttäisi siis lisäävän muidenkin liikuntapalvelun tuottajien palveluiden käyttöä. (mt.)

2.6 Opiskelijaliikunnasta yhteisöllisyyttä

Oman näkemykseni ja erityisesti Yhteisöpedagogin näkemyksen mukaan opiskelijaliikunta on erittäin tärkeä opiskelijan jaksamista tukeva tekijä. Erityisesti yliopistomaailmassa opiskelijan arki saattaa olla hyvin eristäytynyttä ja yksinäistä puurtamista. Yliopistoliikunnan palvelut tukevat ja lisäävät yhteisöllisyyttä. Syksyisin uusien opiskelijoiden aloittaessa Yliopistoliikunnan rooli on toivottaa opiskelijat mukaan yhteisöön. Liikuntapalveluissa todellakin saa uusia ystäviä. Liikuntapalveluiden käyttäminen ennaltaehkäisee syrjäytymistä.

Liikunnan avulla voi saada itselleen ystäviä ja vaihtelua. Tämä vaikuttaa positiivisesti muun muassa oman elämänhallinnan tunteeseen Monet liikuntamuodot edellyttävät yhteistoimintaa sekä itse liikunnassa mutta myös liikuntatilanteiden valmistelussa. Liikuntamuotojen runsaus antaa nykyajan ihmiselle mahdollisuuden toteuttaa itseään juuri hänelle sopivalla tavalla. (Työterveyslaitos 1995, 5.)

3 SUOMEN KUNTOLIIKUNTALIITTO

Suomen kuntoliikuntaliitto on monialainen kansalaisten hyvinvointia, terveyttä sekä liikunta-aktiivisuutta edistävä järjestö. Kuntoliikuntaliitto tuottaa kunto- ja terveysliikunta-alan tietotaitoa ja osaamista maassamme. Kansalaisiin pyritään vaikuttamaan suoraan sekä toimintastrategian kannalta tärkeiden sidosryhmien kautta. Suomen Kuntoliikuntaliitto tuo työssään esille liikuntaa harrastuksena sekä elämäntapana, joka tuo ihmisille elämäniloa sekä toimii samalla tärkeänä osana terveyttä edistävää toimintaa. Tätä yhteiskunnan, jäseniensä ja asiakkaidensa antamaa tehtävää se pyrkii toteuttamaan mm. kolmella eri vaikuttamisalueella, joita ovat työpaikkaliikunta, järjestöliikunta sekä kuntosaliliikunta. Kuntoliikuntaliitto on työpaikkaliikunnan vahva edunvalvoja ja johtava valtakunnallinen kehittäjä, joka tukee henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon roolia työpaikan kunto- ja terveysliikunnan suunnittelussa sekä toimii liikunta-alan asiantuntijana työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työpaikkaliikuntapalveluilla pyritään varmistamaan, että henkilöstö saataisiin aktivoitua liikkumaan ja saamaan yrityksen henkilöstöjohto tietoisiksi liikunnan positiivisista vaikutuksista tuloksiin ja ennen kaikkea työpaikan ilmapiiriin ja työssä jaksamiseen (Suomen Kuntoliikuntaliitto 2009).

3.1 Kuntoliikuntaliiton K- kuntokeskusjärjestelmä

Kuntoliikuntaliiton yhtenä tehtävänä on kehittää kuntosaliliikuntaa ja kuntosalien palvelujärjestelmää Suomessa sekä toimia alan edunvalvojana. Kuntoliikuntaliitolla on toimialan kehittämistyössä mukana auktorisoitujen kuntokeskus- ja saliyrittäjien itsenäinen yhteenliittymä, K-kuntokeskukset. K-kuntokeskukset pyrkivät toiminnassaan takaamaan korkean asiakastyytyväisyyden tuottamalla terveyttä edistävästä lähtökohdista korkeatasoisia kuntokeskus palveluita. (Aura 2006, 162.)

Haettaessa K-kuntokeskukseksi tulee tiettyjen kriteerien täytyä. Huomiota kiinnitetään muun muassa ohjaamiseen, turvallisuuteen, vakuutusturvaan sekä tiloihin ja välineisiin. Kuntokeskukset tarjoavat pääasiassa kuntoliikuntapalveluita, jotka ovat kaikille sopivaa liikuntaa. Pieni osa kuntokeskuksista on perehtynyt terveystuotannon tuottamiseen, jossa kiinnitetään huomiota erityisesti kuntoutumisen jälkeiseen aikaan. Kuntokeskusten palvelutarjonnasta löytyy yleensä sekä yksilö- että ryhmäliikuntatuotteita. Asiakas voi halutessaan harjoitella kuntokeskuksessa täysin itsenäisesti tai yksilöllisesti ohjatusti (yleensä erillistä maksua vastaan) tai osallistua erilaisille ryhmäliikuntatunneille. Perinteinen kuntosaliharjoittelu on yksi harjoittelumuoto muiden joukossa.

Kuntokeskuksissa voi olla tarjolla myös fysioterapeutin palveluita. Tällaisissa kuntokeskuksissa on mahdollista tehdä kuntouttavaa fysioterapiaa lääkärin läheteellä fysioterapeutin ohjauksessa. Kuntoutuksen jälkeen kuntokeskuksessa harjoittelu voi jatkua tutuilla laitteilla itsenäisenä harjoitteluna fysioterapeutin jatkoharjoitteluohjelman mukaisesti. (Ålgars 2006, 162.)

Kuntokeskukset voivat toimia joko jäsenyysperiaatteella tai myymällä eripituista harjoitusaikaa asiakkailleen. Vuosijäsenyysperiaate tarkoittaa sitä, että asiakas tekee jäsen sopimuksen, jossa määritellään sopimusehdot ja

maksaa jäsenmaksun suoraveloituksena esimerkiksi neljän viikon laskutusvälein. Toinen tapa on myydä kertalippuja, sarjalippuja esimerkkinä voidaan käyttää 10 -20 kerran lippuja. Voidaan myydä myös, kuukausikortteja tai vuosikortteja (mt.,162).

4 HELSINGIN YLIOPISTO

Helsingin yliopisto on Suomen monipuolisin tutkimusyliopisto. Helsingin yliopiston opetus perustuu huippututkimukseen. Helsingin yliopistossa on lähes 4000 opettajaa ja tutkijaa jotka toimivat neljällä kampuksella Keskustassa, Kumpulassa, Meilahdessa ja Viikissä. Opiskelijoita on n. 35 000 ja lisäksi aikuisopiskelijoita n. 60 000 (Helsingin yliopisto 2009).

Liikunta on yliopistossa strateginen työkalu, jolla edistetään opintoja sekä opiskelijoiden liikunnallisten elämäntapojen omaksumista ja henkilökunnan työ hyvinvointia. Tavoitetta kohti päästään, kun yliopistolaiset liikkuvat nykyistä enemmän. Toiminnan organisoimiseksi, keskitetysti tuotetut liikuntapalvelut on hyväksi koettu tapa toimia yliopistoyhteisössä. Liikuntapalvelut on suunniteltu niin, että ne palvelevat monipuolisesti erityyppisiä liikkujia. Työpaikkaliikunnan erityistarpeisiin on pyritty vastaamaan mm. kehittämällä tilauspalvelutuotetta. Työssä on päästy hyvään alkuun, mutta toimintaa on mahdollista laajentaa vielä reilusti.

(Toimintakertomus Yliopistoliikunta 2008, 12.)

4.1 Yliopistoliikunta

Yliopistoliikunta tarjoaa opiskelijoille sekä henkilökunnalleen peräti 68 eri lajia. Matalan kynnyksen lajeja on paljon jolloin henkilön on helppo aloittaa liikunta vasta-alkajanakin. Liikuntapalvelut ovat sijoittuneet neljälle eri kampukselle. Kausikortilla pääsee liikkumaan ryhmäliikuntaan ja kuntosalille sekä varaamaan sulkapallo ja squash vuoroja. Kausikorttiin kuuluu myös

monia lisäpalveluita edullisempaan hintaan. Lisäpalveluina on mm. hierontaa, kuntotestausta, harjoitusohjelma-aikoja sekä kursseja. Kursseja järjestetään muun muassa pilateksesta, kuntonyrkkeilystä sekä monipuolisesti eri tanssilajeista Matalan kynnyksen kursseja on mm. selkää ja niskaa voimistavat kurssit sekä liikunnan starttikurssi (Helsingin yliopistoliikunta 2009).

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

5.1 LÄHTÖKOHDAT JA ETENEMINEN

Tässä osiossa esittelen työn lähtökohtia sekä etenemistä. Tutkimuskysymykset on myös kirjoitettu selkeään muotoonsa tässä työn osiossa. Esittelen tässä myös työn tuloksien kannalta tärkeitä sidosryhmiä.

Työn keskeiseksi tarkoitukseksi on muodostunut lopulta selvittää hyviä käytäntöjä työpaikkaliikuntapalveluita tuottavilta K-kuntokeskuksilta Yliopistoliikunnan hyödynnettäväksi. Toisena tasavahvana on noussut yhteistyön kehittäminen nykyisen työpaikkani Yliopistoliikunnan ja YTHS: n kesken.

Ensimmäinen aineisto on kerätty haastattelemalla kolmea esimerkillisesti työpaikkaliikuntapalveluita tuottavaa K - Kuntokeskuksen toimitusjohtajaa vuonna 2006. Tämän jälkeen lopputyöni on jäänyt kahdeksi vuodeksi odottamaan seuraavaa askelta. Siirtyessäni töihin Yliopistoliikunnalle vuonna 2008 päätin jatkaa työni loppuun. Yliopistoliikunnan ja YTHS: n yhteistyön kehittämisestä kiinnostuin, koska toimin YTHS: n henkilöiden kanssa yhteistyössä mutta selvästi oli nähtävissä selkeän yhteistyökokonaisuuden puuttuminen. Jatkoin lopputyön aineiston keräämistä YTHS: n kanssa yhteistyössä käyttäen menetelmänä erilaisia yhteistyötä stimuloivia ryhmätöitä, kuten työkonferenssia ja SWOT – analyysiä. Näiden menetelmien avulla selvitin yhteistyökokonaisuuden nykyistä tilaa sekä kehityskohtia tulevaisuuteen. Menetelmistä lisää seuraavassa luvussa.

6 KYSYMYKSEN ASETTELU

Kysymyksen asettelussa nousi kolme tasavahvaa tutkimusongelmaa:

- Mitä hyviä käytäntöjä voidaan nostaa kolmelta työpaikkaliikuntaa tuottavalta K – Kuntokeskukselta Helsingin Yliopistoliikunnan hyödynnettäväksi?
- Mitä hyviä yhteistyön (Työterveyshuolto – K – Kuntokeskus) menetelmiä ja käytäntöjä voidaan siirtää Helsingin Yliopistoliikunnan ja YTHS: n yhteistyöhön?
- Miten Helsingin Yliopistoliikunnan ja YTHS: n yhteistyötä tulisi kehittää?

7 SIDOSRYHMÄTYÖ

Tässä luvussa tarkastelen työn kannalta tärkeitä sidosryhmiä. Nämä sidosryhmät liittyvät olennaisesti tutkimuskysymyksiin selvittäessä hyviä käytäntöjä työpaikkaliikunnan ja työterveyshuollon kesken ja tutkittaessa Yliopistoliikunnan ja YTHS: n yhteistyötä sekä pohdittaessa yhteistyön kehittämistä.

7.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on työterveyshuoltolain mukaan yhteistoiminta työpaikan toimijoiden kanssa. Työterveyshuolto edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja työyhteisön toimintaa. Edellä kuvattujen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää laaja-alaista preventiivistä työtettä. Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajaa järjestämään riittävän laajan työterveyshuollon. Työterveyshuolto on useimmiten yrityksen ulkopuolelta ostettu palvelu. Joissain yrityksissä työterveyshuolto löytyy yrityksen sisältä. (Vuori 2006, 102.)

Työterveyshuollon toiminta kuvataan nykypäivänä prosessina, joka lähtee tiedon hankinnasta työpaikan olosuhteista ja henkilöstön tilanteesta. Tiedon pohjalta arvioidaan kyseisen työpaikan todellinen tarve eri toiminnoille. Toiminta suunnitellaan yhdessä työpaikan toimijoiden kanssa vastaamaan todettuja tarpeita. Tässä yhteydessä asetetaan myös mitattavat ja seurattavat vaikuttavuustavoitteet. Työterveyshuollossa toteutetaan vuosittain yli miljoona terveystarkastusta, joista isossa osassa myös selvitetään työntekijöiden liikuntatottumuksia ja neuvotaan sekä motivoidaan tarvittaessa aktiivisempaan ja paremmin terveyttä edistävään liikuntaan. Tämä toiminta on yksi osa terveyden edistämisen kokonaisuutta. Työterveyshuollon työote on laaja-alainen, ihmisten itsemääräämisoikeutta kunnioittava ja osallistava. Ihminen pyritään sitouttamaan tarjoamalla hänelle erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja, joista hän voi valita itselleen sopivimman (mt.,102).

7.2 Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö

Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö kirjoitetaan lyhenteellä YTHS. Käytän lyhennettä jatkossa tekstissäni.

YTHS on opiskelijoiden ”työterveyshuolto”. Sen tehtävänä on yliopistojen sekä tiede- ja taidekorkeakoulujen opiskelijoiden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen sekä sairauksien hoitaminen. YTHS on erityisesti nuoruusikään ja opiskeluun liittyvien terveys- ja sairausongelmien asiantuntija. Tehtävänsä toteuttamiseksi YTHS tuottaa annettujen resurssien rajoissa avoterveydenhuollon palveluja niin ehkäisevän terveydenhuollon kuin sairauksien hoidon alueilla. Palvelut sisältävät terveyden- ja sairaanhoidon (sekä yleis- että erikoislääkäri), mielenterveystyön ja hammashuollon palveluja (YTHS 2009).

YTHS korostaa terveydenedistämistyössään sekä sairauksien ehkäisyssä yksilön omaa vastuuta terveydestään sekä terveellisten elämäntapojen ja hyvän kunnon vaalimista sekä ihmissuhteiden merkitystä. Tavoitteena on että opiskelijat näkevät terveelliset elämäntavat myönteisenä jokapäiväisen elämän voimavarana. YTHS on valtakunnallinen organisaatio, toimipisteitä on 16 kaupungissa. Yliopistojen ja korkeakoulujen sivutoimipistekaupungeissa YTHS:n palvelut tuotetaan ostopalveluna. YTHS on säätiö jonka toimintaa rahoittaa Kansaneläkelaitos, Opetusministeriö, yliopistokaupungit sekä opiskelijat. Noin viidennes tuloista kertyy opiskelijoiden käyntimaksuista ja ylioppilaskuntien maksamista terveydenhoitomaksuista (mt.).

7.3 Työterveyshuollon ja liikuntapalvelutuottajan yhteistyö

Työterveyshuollon onnistuneen toiminnan edellytyksenä on oman alueen liikuntapalveluiden tuottajien riittävä tuntemus ja hyvä yhteistyö. (Vuori 2006, 102.)

7.3.1 Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt hanke

Kuntoliikuntaliitto on toiminut alkuun panevana voimana käynnistäen hankkeen työpaikkaliikunnan kehittämiseksi. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt -hanke sai alkunsa vuonna 2003 Suomen kuntoliikuntaliiton yhteistoimintajäsenten kokouksesta. Hanke on lähtenyt alkujaan liikkeelle tarpeesta kehittää liikuntapalveluiden sekä työterveyshuollon yhteistyötä. Terveysliikunnan palveluketjun osia ovat työyhteisön rinnalla työterveyshuolto, kuntoutumislaitokset ja eri liikuntapalvelutuottajat. Tämän hankkeen kokonaisuus tähtää palveluketjun saumattomaan yhteistyöhön, jossa eri toimijoilla on oma roolinsa. Yhteistyön dynamona on luonnollisesti työyhteisö. Työpaikkaliikunnan palveluketjun toimiessa yhteistyö työyhteisön näkökulmasta toimii aukottomasti ja mikä tärkeintä, yksityisen henkilön saama palvelukokonaisuus on hänen liikunta- ja terveyskäyttämistään tukeva jatkumo (Suomen Kuntoliikuntaliitto 2009).

Ryhmä kokoontuu neljästi vuodessa muokkaamaan kuntoliikuntaliiton työpaikkaliikunnan strategiaa vastaamaan yritysten tarpeisiin. Hankkeessa on mukana työterveyshuollon tutkijoita, järjestöjä, palveluntuottajia, työeläkevakuuttajat, kuntoutuslaitoksia ja sekä liikuntapalvelutuottajien koko kirjo, ts. kuntia, kuntosaleja, uimahalleja, liikuntajärjestöjä ja urheiluopistoja. (mt.)

7.3.2 Työntekijöiden liikuntaan ohjaaminen

Liikuntaneuvonta työterveyshuollossa tähtää valtaosalla työntekijöistä terveysliikunnan lisäämiseen. Osassa tapauksia voidaan hyödyntää työpaikkaliikuntaa, osalle sopivinta on täysin omaehtoinen, vapaa-ajalla tapahtuva liikkuminen. Työterveyshuolto järjestää tyypillisesti itse lyhytkestoisia, tarpeeseen perustuvia, valituille ryhmille suunnattuja liikuntaryhmiä, esimerkiksi niska- ja/tai selkärhmiä. Pidempikestoisten tai pysyvien ryhmämuotoisten toimintojen toteutuksesta vastaa yleensä liikuntapalveluiden tuottajat. Näihin ryhmiin osallistujat tulevat työterveyshuollon suosituksesta. Osana liikuntaan aktivointia ja motivointia työterveyshuolto toteuttaa työpaikoilla tietoisuuksia ja luentoja esimerkiksi liikunnan hyödyistä ja terveysvaikutuksista. (Vuori 2006, 103.)

Työterveyshuolto on yksi toimija työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta edistävässä toiminnassa – monilla pienillä työpaikoilla valitettavasti lähes ainut toimija. Työterveyshuollon näkökulmasta työnantajan taloudellisesti tukema työpaikkaliikunta on positiivinen viesti halusta edistää ja ylläpitää työntekijöidensä terveyttä. Työterveyshuolto voi osaltaan olla tukemassa toimintaa asiantuntijapanoksellaan. Avoimella ja luottamuksellisella yhteistyöllä lisätään toiminnan vaikuttavuutta (mt.,103).

8 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TULOKSET

Tässä luvussa esittelen työssäni käytettyjä tutkimusmenetelmiä sekä esittelen aineistojen pohjalta saatuja tuloksia.

9 TUTKIMUSMENETELMÄT

Menetelminä on käytetty haastattelua, nelikenttäanalyysiä (SWOT) sekä työkonferenssia joka dialoginen kehittämismetodi.

Tässä hyviä käytäntöjä ja yhteistyön menetelmiä etsivässä opinnäytetyössä esiintyy toiminta- ja kehittämistutkimuksen piirteitä. Tähän työhön on käytetty monia eri tutkimusmenetelmiä. Syynä on pääasiallisesti työn pitkään jatkunut tekeminen vuodesta 2006 vuoteen 2009. Syynä on myös se että työ on osittain toiminnallinen osittain perinteinen tutkimuksellinen työ.

Toimintatutkimuksesta puhuttaessa ei tarkoiteta pelkästään yhtä tutkimusmenetelmää vaan pikemminkin tutkimusstrategista lähestymistapaa. Toimintatutkimukselle on tunnuksenomaista toiminnan ja tutkimuksen samanaikaisuus sekä pyrkimys saavuttaa välitöntä, käytännön hyötyä. Toimintatutkimuksen päämääränä ei ole pelkästään tutkiminen, vaan myös toiminnan samanaikainen kehittäminen. Toimintatutkimus on tutkimustapa, jonka päämääränä on saada aikaan muutoksia sosiaalisissa toiminnoissa, mutta samalla myös tutkia niitä muutoksia. (Aaltola 2001, 170.)

Yliopistoliikunnan ja YTHS:n kehittämisen tarpeita kartoitettaessa käytettiin toimintatutkimuksellisia menetelmiä kuten SWOT analyysiä ja Työkonferenssia. Menetelmien käyttö oli perusteltua, sillä samalla saatiin heräteltyä Yliopistoliikunnan ja YTHS: n yhteistyötä tutustuttaessa YTHS: n toimijoihin ja pohdittaessa heidän kanssaan yhdessä yhteistyöhön vaikuttavia tekijöitä.

Lähtökohtana kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on tosielämän kuvaaminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivissa tutkimuksessa on pyrkimyksenä pikemmin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin jo olemassa olevia totuusväittämiä. (Hirsjärvi 2001, 151.)

9.1 Haastattelu

Ensimmäisen osan aineistostani keräsin teemahaastatteluiden muodossa.

Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Tälle haastattelutyyppille on ominaista että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Teemahaastattelusta saatua aineistoa voidaan analysoida ja tulkita monin tavoin. (Hirsjärvi 2001, 195.)

Kvalitatiivinen analyysi, johon teemahaastattelu kuuluu, sopii parhaiten tutkimusongelmiin, joiden pohjalta halutaan kuvailla ja ymmärtää tutkittavaa asiaa tai ilmiötä. Tuloksia ei käsitellä numeroina, kuvailemalla tai luokittelemalla aineistoa sanallisesti. Saatua tietoa on tällöin yleensä tapauskohtaista, mutta syvällistä. Kvalitatiivinen analyysi sopii parhaiten aineistoihin, joissa tutkittavien yksilöiden määrä on suhteellisen pieni. (Järventausta 1999, 59.)

Haastattelut tehtiin kolmelle K – Kuntokeskuksen toimitusjohtajalle. Haastateltavat valittiin tarkasti pitäen mielessä parhaan mahdollisimman tuloksen saaminen. Nämä liikuntapalveluiden tuottajat järjestävät monipuolisia ja tasokkaita palveluita huomioiden kokonaisvaltaisesti ihmisen hyvinvointia. Haastatteluiden pohjalta selvitettiin hyviä työpaikkaliikunnasta siirrettäviä menetelmiä ja yhteistyön käytäntöjä opiskelijaliikunnan hyödynnettäväksi.

9.2 Nelikenttäanalyysi (SWOT)

Nelikenttäanalyysi (SWOT) on yksinkertainen ja yleisesti käytetty yritystoiminnan analysointimenetelmä. Analyysin avulla voidaan selvittää yrityksen vahvuudet ja heikkoudet sekä tulevaisuuden mahdollisuudet ja uhat. Nelikenttärudukon avulla yritys pystyy vaivattomasti arvioimaan omaa toimintaansa. Yrityksen toimintaa voidaan arvioida monin eri tavoin. Keskeistä on aina selvittää sekä yrityksen nykytilaan että sen tulevaisuuteen vaikuttavat asiat. SWOT -analyysi on yksinkertainen tapa ryhmitellä yrityksen toimintaan vaikuttavia lukuisia tekijöitä havainnolliseen nelikenttämuotoon. Nelikenttäanalyysi sisältää sekä yrityksen vahvuuksien ja heikkouksien (nykytilanteen), että sen uhkien ja mahdollisuuksien (tulevaisuuden) analysoinnin. Yrityksen vahvuudet ovat niitä toimenpiteitä tai resursseja, joita yritys pystyy hyödyntämään. Heikkoudet puolestaan ovat tekijöitä, joita yrityksen täytyy parantaa pystyäkseen toimimaan tehokkaasti. Terve liiketoiminta on mahdollista vasta kun yrityksen tulevaisuutta vaarantavat uhat ja menestymistä edesauttavat mahdollisuudet tunnetaan (pk-rh 2009).

Tässä työssä nelikenttäanalyysiä käytettiin luovasti soveltaen. Kuten edellä on mainittukin, nelikenttä analyysiä käytetään useasti yrityksen tilanteen arvioimiseen. Nelikenttä eli SWOT analyysi on kuitenkin tullut eteen moneen otteeseen opiskellessani humanistisessa ammattikorkeakoulussa. SWOT tuntui sopivalta tarkoitukseen selvittää Yliopistoliikunnan YTHS: n yhteistyön nykytilannetta sekä tulevaisuuden mahdollisuuksia. Menetelmää oli nopea ja helppo käyttää ja sillä saatiin juuri haluttuja asioita selville. Nelikenttäanalyysin avulla arvioitiin siis näiden kahden talon yhteistyön vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia sekä uhkia. Arvioitsijoina toimivat YTHS: n henkilökunta. SWOT analyysit tuotiin tutuksi fysioterapeuteille ja terveydenhoitajille ennen varsinaisen analyysin tekemistä. Osalle menetelmä oli hyvinkin tuttu, mutta toteuttamisessa varmennettiin, että kaikille tulee yhtäläinen ymmärrys nelikenttäanalyysin tarkoituksesta. Analyysi tehtiin

ensin fysioterapeuttien kanssa, ja sitten terveydenhoitajien kanssa. Tulokset antoivat hyvän pohjan jatkaa yhteistyön kartoittamista ja kehittämistä eteenpäin.

9.3 Työkonferenssi- dialoginen menetelmä

Työkonferenssi on keskustelutilaisuus, joka perustuu ihmisten väliseen vuoropuheluun eli dialogiin. Tätä perusasetelmaa kuvaa termi ”tasavertainen vuoropuhelu” tai ”demokraattinen dialogi”. Dialogin avulla ihmiset tuottavat varsinaisen asiasisällön. Sisältö kuvataan kielen avulla: puheena ja kirjoituksena. Työkonferenssissa on aina monipuolinen osallistujakunta. Tämän osallistujakunnan voimin tähdätään yhteisymmärrykseen. Yhteisymmärryksen varassa rakennetaan toimintasuunnitelmia. Niiden on määrä muuttaa puhe yhteistoimintaan perustuviksi teoiksi. Tällaisia ominaisuuksia kuvaa termi ”yhteistoiminnallinen.”(Lehtonen 2004, 16.)

Osallistujat itse asiassa toteuttavat koko konferenssin osallistumalla siinä käytävään dialogiin ja tuomalla siihen aineellista sisältöä omien kokemusten, tietotaitojen ja ymmärtämisen pohjalta. Näin ollen työkonferenssi on myös oppimisen areena. Työkonferenssi ei yleensä ole vain yksittäinen tapahtuma, vaan se liittyy johonkin toiminnalliseen ketjuun – prosessiin. Prosessin aikana järjestetään yksittäisiä työkonferensseja. Näin käytettynä metodista tulee yhteistoiminnallinen ja osallistava Kehittämismetodi (mt.,16).

Tässä työssä työkonferenssia on käytetty soveltaen. Tämä oli toinen työelämälähtöinen menetelmä, jota haluttiin käyttää jo saatujen tietojen jalostamiseen. Tässä työssä menetelmää käytettiin siis soveltaen, tuomaan hyviä kehittämisideoita YTHS: n ja Yliopistoliikunnan yhteistyön kehittämiseksi. Työkonferenssi on demokraattiseen dialogiin perustuva Kehittämismetodi. Metodissa jokaisen on hyväksyttävä toisen mielipiteet sellaisinaan, kaikki keskusteltavaan asiaan liittyvät väitteet ovat oikeutettuja. Jokaisen osanottajan kokemuksista ainakin joitakin tulee pitää oikeutettuina.

Menetelmää haluttiin käyttää myös sen vuoksi, että mukana oli organisaation eritasoista ihmisiä. Haluttiin varmistaa että ryhmätyöt olisivat mahdollisimman tasavertaisesti toteutettuja demokraattisia kehittämishetkiä.

Työkonferenssi tehtiin YTHS: n terveydenhoitajien ja fysioterapeuttien kanssa yhteistyössä. Ennen tilaisuutta lähetettiin sähköpostia menetelmästä, jotta se oli kaikille tuttu jo ennen kehittämistilaisuuden alkua. Yhteistyön kartoittamista ja kehittämistä tehtiin kolmessa vaiheessa. Osallistujat jaettiin kolmeen ryhmään joihin heille annettiin kolme tehtävää.

Ensimmäinen tehtävä oli yhteistyössä miettiä Yliopistoliikunnan ja YTHS:n yhteistyön tulevaisuuden visiota. Pohjamateriaalina käytettiin nelikenttäanalyseista saatuja vahvuuksia ja mahdollisuuksia. Kirjallinen tuotos oli 2 – 4 visiota kuvaavaa lausetta.

Seuraavassa vaiheessa ryhmät saivat tehtäväkseen miettiä yhteistyötä estäviä tekijöitä nelikenttäanalyysistä saatuja heikkouksien ja uhkien pohjalta. Tuotoksena kirjattiin 2 – 4 lausetta.

Viimeisessä vaiheessa pohdittiin konkreettisia kehittämissuhteita yhteistyön parantamiseksi ja tulevaisuuden visioon tähdäten. Tuotoksena ryhmät esittelivät kaikki kolme kohtaa.

9.4 Validiteetti

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksessa käytettävän mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitettukin mitattavan. Niin määrällisessä kuin laadullisessakin tutkimuksessa voidaan tutkimuksen validiutta tarkentaa käyttämällä tutkimuksessa useita eri menetelmiä. (Hirsjärvi 2001, 214.)

Tässä työssä on käytetty hyvin erilaisia tutkimusmenetelmiä. Tällä haluttiin varmistaa työn kannalta oleellisen tiedon löytäminen. Haluttiin käyttää myös luovasti ja soveltaen työelämälähtöisiä menetelmiä ja kehittää sekä viedä asioita samalla eteenpäin aineiston keräämisen yhteydessä. Näitä menetelmiä käyttäen saatiin haluttu tulos aikaiseksi.

10 TUTKIMUKSEN TULOKSIA

10.1 Hyviä käytäntöjä työpaikkaliikunnasta opiskelijaliikuntaan

Tässä tutkimuksen osassa haasteltiin siis kolmea liikuntapalvelutuottajaa. Nämä liikuntakeskukset tuottavat monipuolisesti palveluita ja ovat esimerkillisesti tehneet yhteistyötä myös työterveyshuollon kanssa. Haastatteluiden pohjalta löytyi muutamia hyviä käytäntöjä jotka ovat sellaisinaan suoraan siirrettävissä myös opiskelijaliikunnan pariin.

Yhden pitkän linjan liikuntapalveluyrittäjän mielestä kuntokeskuksen mainonnassa ei suinkaan tule näkyä pelkästään yksin liikkuvia, erilaisia laitteita apunaan käyttäviä ihmisiä. Mainosten viestin tulisi olla ennemminkin ystävien saamisessa liikunnan jäädessä taka-alalle.

”Meillä mainoksissa ei näy koskaan treenaavia ihmisiä, eikä yhtään kuntosalilaitetta. Me kilpailemme muun muassa McDonaldsin ja CocaColan kanssa, meillä on samantyyppinen mainontaideologia. Mainoksissa näkyy yleensä kaksi ihmistä joilla on hauskaa keskenään. Viestinä halutaan kertoa: saa ystäviä ja viihtyy.”

Monesti kilpailijana liikunnassa ei tosiaan olekaan toinen liikuntapalveluyrittäjä, vaan esimerkiksi kotisohva tai muut aktiviteetit kuin liikunta.

Yksi näkökulma on ajatella Yliopistoliikunnan viestintää ja markkinointia tätä kautta. Tällä hetkellä mainoksissa näkyy luonnollisesti liikkuvia ihmisiä. Markkinointi on suunnattu enemmän jo liikkuvia opiskelijoita ja henkilökuntaa ajatellen. Kokonaan oma kohderyhmänsä on passiiviset. Passiivisiksi kutsutaan liikkumattomia henkilöitä. Osalla heistä saattaa olla aikaisempaa liikuntakokemusta mutta jostain syystä liikunta on jäänyt. Osalla taas on selvästi hyvin kielteinen suhtautuminen liikuntaan. Tätä kohderyhmää ajatellen edellä mainittu markkinointi-ideologia voisi olla toimiva.

10.2 Passiivisten liikuntaan aktivointia

Kaikki haastatellut liikuntapalveluiden tuottajat pitävät passiivisten aktivointia tärkeänä teemana. Seuraavassa vertailen heidän esittelemiään malleja aiheeseen liittyvään tietoperustaan.

10.1.1 Omaohjaajan avulla kohti liikunnallista elämäntapaa

McDonaldsin kanssa kilpaileva liikuntakeskuksen toimitusjohtaja jatkaa kerrontaa liikuntakeskuksensa ideologiasta. Hänen mielestään 80 % ihmisistä haluaa liikkua, mutta eivät liiku koska eivät uskalla aloittaa uutta harrastusta, tai kokevat etteivät uskalla tulla uusiin tiloihin. Tärkeimpänä syynä hän nostaa kuitenkin esille elämäntapamuutoksen. Hän uskoo että juuri nämä 80 % ihmisistä ei saa aikaiseksi tehdä elämäntapamuutosta, keksien mitä erilaisimpia syitä liikkumattomuuteensa.

Hänen liikuntakeskuksessaan keskitytäänkin juuri näiden ihmisten aktivointiin. Edellä mainitun markkinoinnin avulla pyritään saamaan oikean kohderyhmän ihmisiä käyttämään heidän palveluitaan. Ihmistä ei jätetä yksin vaan hänelle nimetään oma-ohjaaja joka kartoittaa asiakkaan lähtötilannetta mm. kuntotestien avulla ja kyselemällä asiakkaan elämäntilanteesta tarkemmin selvittäen mahdollisuuksia liikunnan harjoittamiseen. Tämän jälkeen yhdessä asiakkaan kanssa tehdään suunnitelma kuinka tulisi edetä ja mitä pitäisi tehdä jotta saataisiin tavoitteet toteutettua. Missään vaiheessa asiakasta ei jätetä yksin vaan saattaen autetaan kohti seuraavaa etappia.

Savolan (2006, 68) mukaan transteoreettisen käytöksen muutosvaihemalli kuvaa vaiheita tai tapoja, joiden kautta henkilö oman tahtonsa kehittymisen voimalla pyrkii muuttamaan käyttäytymistään. Teoriassa on yleisesti hyväksytty viisi muutoksen tasoa. Teorian mukaan on tyypillistä, että elämäntapamuutoksessa yksilö menee muutoksen tasot lävitse useampaan kertaan. Yksilö voi taantua takaisin aiemmille tasoille ennen halutun käyttäytymisen saavuttamista tai riippuvuudesta vapautumista. Transteoreettista mallia on käytetty liikunnan edistämishjelmissä. Se toimii viitekehystenä liikunnan edistämishjelmien suunnittelussa ja kuvaa elämäntapojen muutosprosessin vaiheet selkeästi. Liikunnallista elämäntapaa tavoittelevan yksilön elämäntapamuutosprosessi kuvataan teorian viitekehystä soveltaen seuraavasti:

- **Liikkumaton** on liikunnallisesti passiivinen edes miettimättä mahdollista liikkujan elämäntapaa. Herää vaiheeseen: ”Pitäisiköhän lähteä liikkumaan?” lääkärin suosituksesta, painonnousun tms. seurauksena.
- **Harkitsija** ei periaatteessa liiku, mutta suunnittelee liikunnan aloittamista ja odottaa ”sopivaa hetkeä” liikunnan aloittamiselle. Tässä vaiheessa voidaan kokeilla vanhaa tuttua liikuntamuotoa tai rohkaistua tunnustelemaan jotain uutta houkuttelevaa liikuntamuotoa.
- **Valmistautuja** on jo satunnaisesti liikkunut ja suunnittelee systemaattiseen liikuntaan siirtymistä ja valmistautuu muutosten tekemiseen elämässään.
- **Toimija** pyrkii aktiivisesti liikuntatapojen muutokseen ja oppii tai tottuu pitämään omasta käyttäytymisestään.
- **Liikkuja** on pitänyt yllä säännöllistä liikunnallista elämäntapaa vähintään kuusi kuukautta. Keskittyy harrastuksen pysyvyyden säilyttämiseen ja taantumien välttämiseen.

Kyseisen liikuntakeskuksen mallissa pyritään tukemaan ja aktivoimaan liikkumattomia ihmisiä vaihe kerrallaan kohti liikkujaa. Tähän pitkäjänteiseen elämäntapamuutokseen on laskettu kuluvan aikaa jopa 6 kuukautta. (Savola 2006, 69.)

Esittelen seuraavaksi poimintoja liikuntakeskuksen toimitusjohtajan haastattelusta.

”Vahvuutena meillä on se että meillä on useita erilaisia tuotteita ja sitä kautta monipuolista osaamista. Käytännössä meidän tuoterepertuaariimme kuuluu esimerkiksi terveysliikunta, työpaikkaliikunta, senioreitten liikunta, nuorisoliikunta, lasten liikunta, diabeetikoille, sydän ja verisuonitautisille suunnattu liikunta. Käytännössä paketti muotoutuu siinä vaiheessa kun asiakas ottaa yhteyttä ja kertoo olleensa sydänleikkauksessa, niin hänelle ohjataan oma-ohjaajaksi ohjaaja joka on sille puolelle erikoistunut. Tuotteen sisältö muokkautuu siis asiakkaan tarpeitten ja diagnoosin ja tarvesuunnittelun mukaisesti. ”

”Tuotteistuksen ohessa olemme samalla kouluttaneet henkilökuntaa. Kaikilla on sama peruskoulutus, mutta kaikilla on myös erikoistumisopintoja johonkin suuntaan. Esimerkiksi diabeetikot tai sydänsairaat.”

Passiivisten opiskelijoiden aktivointi on ollut vahvasti esillä myös Yliopistoliikunnassa. On olemassa suuri joukko opiskelijoita joiden elämäntapaan ei ole koskaan kuulunut liikunta. Monella on ollut negatiivisia kokemuksia liikunnasta ja monia muita syitä liikunnan vähäisyyteen. Oma ohjaaja Yliopistoliikunnassa voisi olla yksi ratkaisu passiivisten opiskelijoiden liikuntaan aktivointiin. Miten nämä opiskelijat sitten tavoitettaisiin? Esimerkiksi YTHS: n avulla. Liikunnallisesti passiivisen asiakkaan tullessa terveydenhoitajan, fysioterapeutin tai lääkärin vastaanotolle, asiakas ohjattaisiin Yliopistoliikuntaan liikuntareseptin avulla.

10.1.2 Liikuntaresepti aktivoi

Liikuntaresepti on kehitetty lääkäreiden liikuntaneuvonnan apuvälineeksi. Liikkumistottumuksien selvittämisen perusteella määritetään onko potilaan sen hetkinen liikkuminen terveyden kannalta riittävää. Liikuntareseptin yksityiskohtaisesta kirjaamisesta tavoitteineen voi vastata mm. lääkäri tai fysioterapeutti ja se tulee suunnitella yhdessä potilaan kanssa, huomioon ottaen vamma tai sairauden laatu. Liikuntareseptin seurannasta voi vastata lääkärin ohella myös terveydenhoitaja tai fysioterapeutti. Liikuntareseptin voi kirjoittaa lääkäri tai fysioterapeutti sekä sairaanhoitaja ja ohjata potilaan joko fysioterapiaan tai liikuntapalveluihin. Liikuntaresepti-hankkeen tavoitteena on lisätä vähemmän liikkuvien henkilöiden fyysistä aktiivisuutta, eli etsiä ne kohderyhmät, jotka eniten hyötyvät liikunnan lisäämisestä. Tavoitteena on antaa tietoa liikunnan vaikutuksista erilaisten sairauksien hoidossa ja kuntoutuksessa sekä lisätä ihmisten motivaatiota hoitaa itseään myös liikunnan avulla. Tarkoituksena on myös lisätä eri tahojen yhteistyötä sekä levittää tietämystä eri liikuntatahojen tarjonnasta (Vihdin Kunta 2009).

Toinen haastateltavista liikuntakeskusten toimitusjohtajista kannattaa liikuntareseptiä liikuntaan aktivoiminnin tueksi. Seuraavat lainaukset ovat liikuntareseptiä kuvaavia poimintoja hänen haastattelustaan.

”Uskoisin että tämä liikuntaresepti oli ajatuksena älyttömän hyvä, mutta sen korvaamattomuus, eli ettei saada kela eikä mitään muitakaan korvauksia niin se oikeastaan latisti sen kokonaan ja niitä ei ole vuoteen enää meillä näkynyt enää ollenkaan.”

”Siinä se toimi ihan parhaiten että lääkäri tai työterveyshoitaja sanoi että nyt pitää löytää sellainen paikka missä voi parantaa lihaskuntoa tai sydän ja verenkiertotoimintoja ja myös mistä saat opastuksen painon hallintaan.”

”Tämä oli ajatuksena hyvä mutta koska työntekijä joutuu maksamaan sen kokonaan itse, niin se ketju katkeaa hyvin usein siihen. Tämä resepti oli erittäin hyvä käytäntö mutta siihen pitää saada korvattavuus.”

Yliopistoliikuntaan liikuntareseptin voisi tuoda omana sovellettuna versionaan. Etuna Yliopistoliikunnassa on jo edulliset hinnat, joten yksinkertaisuudessaan ohjaaminen YTHS: n kautta Yliopistoliikuntaan tarvitsisi käytännössä vain yhteistyössä suunnitellun liikuntareseptipohjan ja YTHS: n oikeille henkilöille tietoa Yliopistoliikunnan palveluista.

10.1.3 Passiivisten aktivointia ryhmän voimalla

Kolmannen haastateltavan toimitusjohtajan näkemys passiivisten aktivoinnista perustuu voimavarakartoitukseen ja ryhmän muotoutumisen prosessien hyödyntämiseen. Hänen liikuntakeskuksensa malli on vertailtavissa Behavior modification – malliin. Tässä mallissa toimenpiteet kohdistuvat suoraan yksilöön (tiedot, taidot), ryhmiin ja yksilön sosiaalisiin ympyröihin, palveluihin ja toimintaympäristöön (olosuhde- ja rakennetekijät) sekä yhteisön organisaatioon (työyhteisö ja koko toimiala työelämässä).

Savolan (2006,70) mukaan Behaviour modification -mallia on sovellettu runsaasti erilaisiin elämäntapamuutosohjelmiin, jossa on tarve vaikuttaa yksilöön toimintaympäristöön, palveluihin sekä olosuhde- ja rakennetekijöihin. Teorian avulla voidaan arvioida terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuviin kohdistettuja liikuntahankkeita riittävän laajasti. Teoreettisen viitekehyksen avulla varmistetaan osittain myös se, että hankkeeseen rekrytoidaan riittävä asiantuntemus. Behavior modification -malliin perustuvissa ohjelmissa tarvitaan asiantuntemusta mm. sosiologian, psykologian, pedagogiikan, markkinoinnin, viestinnän ja sosiaalipolitiikan sektoreilta.

Esimerkki. liikuntaohjelmasta Behavior modification mallia käyttäen.

Käyttäytymisen muutosprosessin askeleet	Toiminnot / sisällöt
TIETO-TIETÄMYS	Liikunnan käsitteistö. Tietoa liikunnasta ja liikunnan vaikuttavuudesta. Henkilökohtaiset kontaktit tärkeitä tiedon antamisessa.
SUOSTUTTELU	Luottamus, asiantuntijuus, positiiviset henkilöt. Tunteen mukaan mutta silti rationaaliset perusteet, saavutettavat tavoitteet.
TAITOJEN OPETTAMINEN	Mallikäyttäytyminen, arkiliikunnan osaaminen, lajikokeilut ja alkeiskurssit, jne. Liikunnallisen osaamisen arvostus, palkitseminen.
SOSIAALINEN TUKI	Asiantuntijatuki, prosessinomaisuus. Työyhteisön ryhmät, vertaistuki, liikuttajaverkosto. Yritysjohdon arvostus.
LIIKUNTAPALVELUT LIKUNNALLINEN YMPÄRISTÖ	Palvelut eri tasoryhmille, palveluiden hyvä saatavuus. Työmatkaliikunnan ratkaisut (sosiaalitalat).
TYÖPAIKKALIIK. ORGANISOINTI	Johto ja resursointi, työpaikkaliikunnan vastuhenkilö, liikuntastrategia ja vuosibudjetti. Vaikuttavuuden seuranta, yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

Kolmannen haastateltavan liikuntakeskuksessa toteutetaan mallia, jossa hyödynnetään siis jo edellä mainittua ryhmän muotoutumista sekä käytetään laaja-alaisesti eri alojen asiantuntemusta hyödyksi. Mallissa tehdään myös yhteistyötä yrityksen kanssa sekä hyödynnetään sosiaalista ryhmätukea. Heidän aktivointituotteensa lähtee liikkeelle markkinointikampanjasta. He markkinoivat siis aktivointikokonaisuuttaan suoraan yrityksiin. Yrityksen ostaessa palvelun, jatketaan tarvekartoituksella. Kartoitetaan yritystä kokonaisuudessaan: henkilömäärä, minkä tyyppistä työtä yrityksessä tehdään ja missä kunnossa yrityksen henkilöstö on. Seuraavaksi kartoitusta kuvaavaa poimintaa toimitusjohtajan haastattelusta sekä esimerkki aktivoinnista Fidetta nimisessä yrityksessä.

”Kartoitus tehdään joko tällaisen voimavarakartoituksen mukaan josta saadaan ihan niin kuin tietokoneelliset vastaukset siitä että missä kunnossa tämä porukka on kokonaisvaltaisesti, ei ainoastaan fyysisesti vaan siellä tulee mielialaa tai tällaista mukaan, tai sitten yrityksen omalla sisäisellä kyselyllä. Tavoitteena siinä on se että me saadaan ryhmitettyä henkilöitä oikeisiin ryhmiin, tällaisiin ns. pienryhmiin joilla on samantyyppiset tavoitteet. Jolloin me saadaan nämä porukat motivoitua siihen tekemiseen eri tavalla. Se on meidän laatima konsepti jonka nimi on dream team. Dream team perustuu siihen että he luovat itsellensä tavoitteet ja unelmat mihin he haluavat tämä pienryhmä satsata ja me räätälöidään palvelut sitten siihen.”

”Esimerkkinä voisi käyttää Fidettaa (jonka nimen saa mainita) jossa me aloitettiin vuonna 2000 tällainen 1-2-3 dream team projekti. Heillä vaihtui koko tietokone maailma ja samalla ihmiset halusivat päästä kuntoon. Siellä tuli esimerkiksi tällaisia vähän yli 40 v. jätkiä joille tuli nimeksi tällainen perusjäntevät rapakuntoiset. Heillä lähdettiin ihan liikenteeseen siitä että he eivät olleet 10 vuoteen tehneet mitään hyvinvointinsa ja liikuntansa puolesta. Lähdettiin liikkeelle ihan nollasta, mm. luennoista ja yhdessäolosta.”Tänä päivänä he liikkuvat viikoittain ohjaajan kanssa, ja sitten heillä on muuten tällainen yhteinen jengi joka käy sauva kävelemässä ja tekemässä muuta. Tämä porukka tekee vapaa-ajallakin yhdessä juttuja.”

Liikuntakeskuksen toimitusjohtajan mukaan ryhmät muodostuvat hyvin toisistaan poikkeaviksi riippuen siitä mikä ryhmän yhteiseksi nimittäjäksi muodostuu. Joillain saattaa olla aiheensa stressi, toisilla ylipaino tai vaikkapa ajanhallinta. Ryhmissä käytetään mukana tarpeen mukaan eri alojen asiantuntijoita kuten lääkäreitä, psykologeja ja muita asiantuntijoita. Tällöin muodostuu asiantuntijatiimi joka räätälöityy täysin asiakasyrityksen tarpeiden mukaisesti.

Tämä malli on hyvin laaja-alainen ja moni tasoinen sellaisenaan siirrettäväksi Yliopistoliikunnan hyödynnettäväksi. Tulevaisuudessa tällainen malli voisi olla hyödynnettävissä ajatellen yhteistyötä YTHS: n kanssa. YTHS: n erityisryhmiin kuuluvia syrjäytyneitä, masentuneita ja unettomia voitaisiin kenties auttaa ja aktivoida yhteistyössä. Tulevaisuudessa voitaisiin rakentaa asiantuntijatiimi johon kuuluisi esimerkiksi lääkäri, psykologi, fysioterapeutti ja liikunnan ohjaaja. Esimerkiksi masentuneiden hoidossa tällainen ”dream team” voisi olla erittäin toimiva terveyttä ja liikuntaa edistävä kokonaisuus.

11 Hyviä yhteistyön menetelmiä hyödynnettäväksi YTHS: n ja Yliopistoliikunnan käyttöön

Työpaikkaliikunnan palveluketjun toimiessa yhteistyö työyhteisön näkökulmasta toimii aukottomasti ja mikä tärkeintä, yksityisen henkilön saama palvelukokonaisuus on hänen liikunta- ja terveyskäyttämistään tukeva jatkumo. (Vuori 2006, 102.)

11.1 Yhteistyön avulla kohti liikunnallista elämäntapaa

Samaa mieltä on yksi liikuntakeskuksen toimitusjohtajista. Kuten hän aiemmin jo mainitseekin: ”Pyritään ohjaamaan ihmisiä eteenpäin saattaen ohjaten.” Hänen liikuntakeskuksensa ideologiaan kuuluu; saman katon alla, integroidusti kaikki palvelut vaativasta kuntoutuksesta fysioterapian kautta omatoimiseen ohjattuun liikuntaan.

”Kun tehdään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, on tärkeää että työterveyshuollossa oikeat henkilöt tietäisivät missä vaiheessa pystyy mitään meidän palvelua käyttämään. Työterveyshuolto lähettää yleensä meille lähetteellä fysioterapian kuntoutukseen. Ne tietävät että meiltä saa aktiivista kuntoutusta myös. Me pyritään näitä kuntoutuksessa kävijöitä aktivoimaan ja jatkamaan omatoimiseen liikuntaan kuntoutuksen jälkeen.”

Liikuntakeskuksen tarkoitus on alusta alkaen ollut opettaa fysioterapia-asiakkaat pois passiivisesta hoitoputkesta omatoimiseen ohjattuun terveyden hoitamiseen liikunnan avulla. Keskuksen toimitusjohtaja kertoo että esimerkiksi aktiivisesta kuntoutuksesta hyötyy n. 80 – 85 prosenttia pitkäaikaisista selkä- ja niskaongelmista kärsivistä, ja mikäli potilas jatkaa kuntoutuksen jälkeen ohjattua omatoimista harjoittelua liikuntakeskuksessa, kahden vuoden seurannassa noin 80 prosenttia parantuneista on yhä terveitä. Mikäli potilas ei jatka omatoimista liikuntaa, tämä ”terveysprosentti” on noin 50.

Miten tässä ”jatkumon” saavuttamisessa sitten oikein onnistutaan?

Kyseisen liikuntakeskuksen toimitusjohtajan mukaan tärkein ensikontakti on lääkäri, joka suosittelee potilaalle aktiivista fysioterapiaa tai kuntoutusta. Potilasta hoitava fysioterapeutti tekee suurimman työn potilaan elämäntapamuutoksessa rohkaisemalla ja ohjaamalla tätä aloittamaan ohjattu harjoittelu heti, kun se on hoidon kannalta optimaalista. Potilasta ei jätetä missään hoitoketjun vaiheessa yksin, vaan hoitava fysioterapeutti aloittaa potilaan kanssa harjoittelun ja joustavasti siirtää hänet omaohjaajan (liikunnanohjaajan) vastuulle hoidon loppuvaiheessa.

”Useasti käy niin jos ihminen on kuntoutuksessa niin annetaan liikaa vastuuta yksilölle kun sanotaan että kuntoutusjakson jälkeen että sun pitää alkaa harrastamaan liikuntaa. Siitä vaan kävelet salille ja alat treenaamaan!”

”Suomessa käytetään aivan liikaa resursseja laitospääntoutukseen ja laitospääntoutuksen jälkeen annetaan aivan liikaa väärää vastuuta ihmisille kun pitää alkaa harrastamaan liikuntaa. Se olisi niin paljon helpompaa että samalla tavalla kuin lääkäri varaa ajan erikoislääkärille tms. Työterveyshuollossa pitäisi tehdä ajan varaus liikuntakeskukseen. Valmis ajan varaus systeemi siis. Aikaa ei kuitenkaan varattaisi mihinkään treeniin vaan tehtäisiin 20 min. haastattelu. Tämä toimisi taustakartoitukseksi jonka jälkeen liikuntakeskus voisi katsoa mitä palvelua se voisi tarjota asiakkaalle.”

”Tällaista saattaen ohjaamista askeleelta toiselle. Sairauskäyttäytymisestä ohjattaisiin kohti terveystäyttämistä. Se on se mikä suomalaisesta yhteiskunnasta puuttuu!”

Kun asiakas tulee työterveyslääkärin läheteellä fysioterapiaan tai kuntoutukseen, on helpompi saada hänet jatkamaan omatoimista ohjattua liikuntaa hoitosarjan jälkeen, jos työyhteisö tukee liikuntaa omalta osaltaan. Kun yrityksen liikuntasuunnitelma integroidaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, tulokset paranevat entisestään. (Hassinen 2006, 222.)

Tätä mallia voitaisiin käyttää soveltaen Yliopistoliikunnan ja YTHS: n yhteistyöhön. Tässähän voitaisiin ajatella myös YTHS:n erityisryhmään kuuluvia opiskelijoita kuten unettomia ja masentuneita. Käyntiin terveydenhoitajan, fysioterapeutin tai jopa lääkärin luona kuuluisi ajan varaaminen yliopistoliikuntaan haastatteluun. Yliopistoliikunnassa oma-ohjaajan avulla saateltaisiin asiakasta kohti liikunnallisempaa elämäntapaa. Liikunta toimisi varmasti hyvänä lääkkeenä ko. kohderyhmän asiakkaille mutta he palveluun ohjautumisessaan tarvitsivat tukea joka voisi olla edellä mainitun kaltaista. Tällä hetkellä resurssien puute ainakin Yliopistoliikunnan puolella jarruttaa tämänkaltaista kehitystä. Tulevaisuuden suunnitteluun tällainen malli saattaisi kuitenkin sopia.

12 Yliopistoliikunnan ja YTHS: n yhteistyön kehittäminen

Yliopistoliikunnan ja YTHS ovat tehneet pitkään yhteistyötä. Se ei ole kuitenkaan ollut järjestäytynyttä eikä sen järjestämiseen ole koskaan ollut tarpeeksi resursseja. Molempien talojen mielestä yhteistyö ei toteudu tällä hetkellä halutun kaltaisella tasolla.

12.2.1 Kehittämiskohtia

Yliopistoliikunnan ja YTHS: n yhteistyön kehittämiseksi on tarpeita. Hyvällä ja pitkälle viedyllä yhteistyöllä pystyttäisiin tuomaan paljon kohderyhmää hyödyntäviä palveluita jotka tukisivat opiskelijoiden paremman terveyden kehittymistä tulevaisuudessa. Tällä hetkellä suurin puutos on resurssien puute. Kuitenkin hyvien yhteistyön käytänteiden ja roolittamisen kautta saatettaisiin molempien talojen palvelukokonaisuutta saada tehostettua ja tätä kautta resurssien tarve mahdollisesti jopa pienenesi.

Yliopistoliikunnan ja YTHS: n yhteistyö on tällä hetkellä vähäistä. Terveystyöryhmä on tällä hetkellä ainoa sovittu Yliopistoliikunnan ja YTHS: n välinen yhteistyön muoto. Muutoin yhteistyötä tehdään satunnaisesti ja päätökset erilaisten yhteistyön muodoista puuttuvat.

Syitä yhteistyön vähäisyyteen on monia, kuitenkin muutamat niistä ovat nousseet keskeisiksi arvioidessa yhteisesti yhteistyön tämän hetkistä tilannetta. Resurssien puute on koettu suurimmaksi haasteeksi. Kiristynvä tahti taloudellista lamaa kärsivässä Suomessa vaikuttaa tähän jonkin verran. Yhden ja selkeästi määritellyn yhteyshenkilön puuttuminen koetaan myös haasteelliseksi.

Jotta YTHS: n työntekijät voisivat ohjata opiskelijoita liikuntapalveluihin, heidän tulisi tietää palveluista jopa hyvin yksityiskohtaista tietoa. Tasoryhmistä, matalankynnyksen ryhmistä jne. Tietämättömyys Yliopistoliikunnan palveluista on yllättävän yleistä YTHS: n fysioterapeuttien ja terveydenhoitajien keskuudessa. Keskinäistä kilpailua koetaan myös jonkin verran. Yliopistoliikunnalla ja YTHS:illä on joitakin samankaltaisia toimintoja joiden koetaan kilpailevat toistensa kesken.

12.2.2 Kehittämissideoita

Suurin panostus alkuun tarvittaisiin varmasti resurssien saattamiseen sellaiselle tasolle, että järjestäytynyt yhteistyö olisi mahdollista. Tämän jälkeen olisi mahdollista ottaa käyttöön erilaisia hyviä yhteistyön menetelmiä. Nimetty yhteyshenkilö molempien toimijoiden keskuudesta olisi yhteistyötä selkeyttävä ja vahvistava tekijä. Yhteyshenkilöillä voisi olla molemmissa päissä sovittuja yhteistyötä ylläpitäviä tehtäviä.

Esimerkiksi Yliopistoliikunnan yhteyshenkilö toimittaisi uudet esitteet, lukujärjestykset ja muut materiaalit aina suoraan YTHS: n yhteyshenkilölle, joka sitten huolehtisi materiaalit oikeiden ihmisten käyttöön kuten fysioterapeutit, terveydenhoitajat ja lääkärit.

Työterveyshuollon onnistuneen toiminnan edellytyksenä on oman alueen liikuntapalveluiden tuottajien riittävä tuntemus ja hyvä yhteistyö. Osana liikuntaan aktivointia ja motivointia työterveyshuolto toteuttaa työpaikoilla tietoisuuksia ja luentoja esimerkiksi liikunnan hyödyistä ja terveysvaikutuksista. Työterveyshuolto järjestää tyypillisesti itse lyhytkestoisia, tarpeeseen perustuvia, valitulle ryhmälle suunnattuja liikuntaryhmiä, esimerkiksi niska- tai selkäryhmiä. Pidempikestoisten tai pysyvien ryhmämuotoisten toimintojen toteutuksesta vastaavat yleensä liikuntapalveluiden tuottajat. Näihin ryhmiin osallistujat tulevat työterveyshuollon suosituksesta. (Vuori 2006, 103.)

Tiedon kulun heikkous on ollut yksi YTHS: n ja Yliopistoliikunnan hyvää yhteistyötä estävä tekijä. YTHS:llä työskentelevät fysioterapeutit ja terveydenhoitajat kokevat, että heillä ei ole tarpeeksi tietämystä Yliopistoliikunnasta jotta voisivat ohjata opiskelijoita oikeisiin ryhmiin tai muuhun liikuntaan. Tiedon kulkua voitaisiin helpottaa erilaisten menetelmien avulla. Yliopistoliikunnasta voitaisiin toimittaa viikoittain infokirje YTHS: n yhteyshenkilölle, jonka hän voisi välittää eteenpäin oikeisiin osoitteisiin. YTHS: n sivulta voisi olla linkki suoraan Yliopistoliikuntaan ja toisinpäin. Yhteyshenkilöt olisivat avainasemassa tiedonkulun sujuvuudessa. YTHS: n työntekijöitä voitaisiin kannustaa myös käyttämään itse Yliopistoliikunnan palveluita jotta tieto lisääntyisi konkreettisesti esimerkiksi erilaisten ryhmien tasosta ja muodoista tms.

Yhtenä yhteistyön kehittämisen välineenä voitaisiin käyttää myös jo aiemmin mainittua liikuntareseptiä. Ks. luku 10.1.2

Opiskelijaliikunnan oman liikuntareseptin muoto voitaisiin suunnitella yhteistyössä YTHS: n kanssa. YTHS: n Fysioterapeutit, Terveystoimijat ja lääkärit voisivat käyttää reseptiä ohjattaen asiakkaita Yliopistoliikuntaan.

13 POHDINTA

Tämän työn tekeminen oli hyvin mielenkiintoinen ja osittain hyvin vaativa tehtävä. Se että halusin yhdistää jo aikaisemmin kerätyn materiaalin ja tuoda sen nykypäivään sekä yhdistää sen jotenkin nykyiseen työpaikkaani oli haasteellista. Se osoittautui kuitenkin mahdolliseksi ja loppujenlopuksi työstä muodostui aivan toimiva kokonaisuus.

Ammatillisesti oli hyvin perusteltua valita tällainen työ jossa pääsin yhdistämään liikunta-alan työkokemustani sekä yhteisöpedagogin opintoja. Tämä työ tuo lisäarvoa nykyiseen työtehtävääni antaen konkreettisia työkaluja esimerkiksi passiivisten aktivointituotteen suunnitteluun. Yliopistoliikunnalle työ antaa konkreettisia kehittämisideoita YTHS: n ja Yliopistoliikunnan yhteistyön kehittämiseen. Laaja-alaisemmin työ antaa konkreettisia tuotekehittämisen ideoita tärkeään passiivisten aktivointiin. Yliopistoliikunnan palvelurakenne uudistuu syksystä 2010 lähtien jossa yhdeksi kokonaisuudeksi eritellään liikunnallisesti passiivisten tuotekokonaisuus.

Tässä työssä esitellyt hyvät käytännöt tukevat opiskelijoiden terveyden edistämistä ja erityisesti liikunnan ennaltaehkäiseviä vaikutuksia. Jos yksikään pohtimistani kehitysideoista muuan muassa liikuntaresepti tai vaikkapa oma ohjaaja järjestelmä siirtyisi Yliopistoliikunnan tuotekokonaisuuteen, opiskelijoiden terveyden edistäminen olisi erittäin hyvällä mallilla. Näiden esittelemieni käytäntöjen voimin tavoitettaisiin entistä suurempi opiskelijoiden joukko aloittamaan liikunta osaksi omaa elämäänsä.

Tämä opinnäytetyö on siis osittain kehittämishanketta mahdollistava ja kartoittava työ. Jatkotutkimuksena voitaisiin käynnistää kehittämishanke Yliopistoliikunnan ja YTHS:n yhteistyön parantamiseksi. Tässä työssä on siis kartoitettu yhteistyön tämänhetkistä tilannetta ja esitelty kehittämisen ideoita. Se että päästäisiin hyvään yhteistyöhön, vaatisi jatkotoimenpiteitä esimerkiksi kehittämishankkeen muodossa.

Otin tietoisien riskien valitessani työhöni hieman erikoisia tutkimusmenetelmiä kuten työkonferenssi tai SWOT analyysi. Työkonferenssi osoittautui kuitenkin varsin toimivaksi menetelmäksi. Käytin sitä työssäni voimakkaasti soveltaen. Erityisesti työkonferenssi tuntui hyvin yhteisöpedagogin työkalulta. Tätä menetelmää toivottavasti pääsisi käyttämään työelämässä joskus tulevaisuudessakin.

Paljon olisin voinut tehdä myös toisin. Olisin voinut valita kokonaisuudessaan yhtenäisemmän aiheen. Oli haasteellista yhdistää jo aiemmin hankitun aineiston sekä nykyhetkessä hankitun aineiston tuloksia. Tässä kuitenkin onnistuin mielestäni ainakin keskinkertaisesti. Olisin antanut työlleni myös mieluusti lisää aikaa mikäli se olisi ollut mahdollista. Tiukka tahti työelämässä pakotti tekemään työni pääasiallisesti viiden viikon opintovapaan aikana.

Työn luotettavuutta arvioitaessa huomio kiinnittyy erityisesti tehtyihin haastatteluihin. Haastatteluista purkaessani huomasin kuinka liikuntakeskusten toimitusjohtajille oli suuri tarve antaa hyvä kuva oman keskuksensa toiminnasta. Toiminnasta annettiin ehkä hieman liiankin ruusuinen kuva. En usko tällä olevan vaikutusta tuloksiin, sillä varsinaisesti tällainen oman toiminnan kehuminen ei liittynyt tässä työssä selvitettäviin hyviin käytäntöihin.

LÄHTEET

Aaltola, Juhani. & Valli, Raine 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Aura, Ossi 2006. Liikunnan vaikutukset työyhteisön hyvinvointiin. Teoksessa työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Publishing Oy, 50.

Aura, Ossi 2006. Liikunnan vaikutukset toimintakykyyn ja työkykyyn. Teoksessa työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Publishing, 54.

Ålgars, Satu 2006. Kuntokeskukset. Teoksessa työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Publishing, 162.

Hirsjärvi, Sirkka. & Remes, Pirkko. & Sajavaara, Paula 2001. Tutki ja kirjoita. (6 – 7. painos) Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.

Lehtonen, Jarmo 2004. Työkonferenssi Suomessa. (1.painos). Helsinki: Edita Prima.

Pk-rh 2009. Liiketoiminnan nelikenttäanalyysi. <http://www.pk-rh.fi/riskilajit/liikeriskit/liiketoiminnan-nelikenttaanalyysi-swot>

Suomen Kuntoliikuntaliitto 2009. Kuntoliikuntaliiton esittely. Viitattu 2.10.2009. http://www.kunto.fi/tietoa_kuntoliikunnasta/

Työterveyslaitos 1995. Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia. Periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Painatuskeskus Oy.

Vihdin kunta 2009. Liikuntareseptiprojekti. Viitattu 25.10.2009. http://www.vihti.fi/palvelut/liikunta_ja_ulkoilu/liikuntapalvelun_erityisryhmien_liikunta/liikuntaresepti

Vuori, Ilkka 2006. Liikunnan käsitteistä. Teoksessa työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Publishing Oy, 37.

Vuori, Ilkka 2006. Työterveyshuollon näkökulma työpaikkojen liikuntatoimintaan. Teoksessa työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Publishing, 102.

Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö 2009. Terveystutkimus korkeakouluopiskelijoille. Viitattu 11.10.2009.<http://www.yths.fi/download.asp?id=Terveystutkimus>

LIITTEET

LIITE 1

TEEMAHAASTATTELU

Tutkimuskysymys:
Kuntokeskukset työpaikkaliikunnan
tuottajina

Niina Seppänen
Humak 03

1. Asiakasprofiili

- Kuvaa kuntokeskuksen/ kuntokeskusten asiakasprofiilia.
 - Mitä/keitä ovat ko. kuntokeskuksen/ kuntokeskusten asiakkaat?
 - Missä määrin asiakkaat ovat yksityishenkilöitä, missä määrin yrityksiä?
 - Voitko kuvata yritysasiakkaita tarkemmin?

- Miksi asiakkaat valitsevat juuri ko. kuntokeskuksen/ kuntokeskukset?
 - Miten määrittelisit palvelualue yritysasiakkaiden näkökulmasta:
esim. miksi yritysasiakkaat valitsevat muista palveluntarjoajista juuri tämän kuntokeskuksen?
 - Miten kuvaisit yritysasiakkaiden toiveita ja tarpeita?
 - Miten tuottamanne palvelut kohtaavat mainitsemiasi asiakkaiden tarpeita?

- Minkälaisia mielikuvia palveluilla halutaan välittää ulospäin kuntokeskuksesta/ kuntokeskuksista ? (mainepääoma)
 - Millä tavoin halutaan eritoten luoda positiivisia mielikuvia?

2. Palvelurakenne

- Kuvaa kuntokeskuksen/ kuntokeskusten palvelurakennetta.
 - Mitä eri palveluita tarjotaan?
 - Kerro tarkemmin yhdestä palvelusta esim. yritysliikuntapalvelusta.
 - Yleinen kuvaus? esim. miten yhdellä virkkeellä kuvaisit palvelua
 - Miten toteutetaan?

- Mitkä ovat nykyisen palvelutoimintanne vahvuuksia resurssinäkökulmasta (toimijat, tilat jne)
- Miten haluaisit tulevaisuudessa kehittää palvelutoimintaa? (LIIKETOIMINTASUUNNITELMA)

3. Kolmikantainen palveluketju (palvelun tarjoaja-yritys-työterveyshuolto)

- Kuvaa, miten palveluketju toimii kuntokeskuksenne/ienne osalta
 - Miten yhteistyö käytännössä toteutuu?
 - Miten palveluketjua voitaisiin mielestäsi edelleen kehittää
 - Miten yhteistyötä voitaisiin käytännössä saada aikaan ja edistää?

LIITE 2

NELIKENTTÄANALYYSI

Nelikenttäanalyysi sisältää sekä vahvuuksien ja heikkouksien (nykytilanteen) että sen uhkien ja mahdollisuuksien (tulevaisuuden) analysoinnin.

- vahvuudet ovat niitä toimenpiteitä tai resursseja, joita YTHS ja Yliopistoliikunta pystyvät keskenään hyödyntämään
- Heikkoudet puolestaan ovat tekijöitä, joita täytyy parantaa jotta pystytään toimimaan tehokkaasti
- Hyvä yhteistyö mahdollista vasta kun myös sitä vaarantavat uhat ja yhteistyön kehittymistä edesauttavat mahdollisuudet tunnetaan.

Analyysin teossa kannattaa noudattaa seuraavia periaatteita:

- Tee mahdollisimman yksinkertainen ja käytännön läheinen analyysi.
- Pidä erillään nykytila (vahvuudet, heikkoudet) ja ne tekijät, jotka vaikuttavat tulevaisuudessa yhteistyön onnistumiseen (uhat, mahdollisuudet).
- Pyri löytämään nelikentän jokaiseen ruutuun yhteistyötä kuvaavia tekijöitä. Kirjaa kaikki mieleen tulevat asiat ruudukkoon. Mitä enemmän ideoita syntyy, sitä parempi

LIITE 3

TYÖKONFERENSSI –DIALOGINEN MENETELMÄ

Työkonferenssi on yhteistoiminnallinen ja osallistava kehittämismetodi, joka perustuu ihmisten väliseen vuoropuheluun eli dialogiin. Työkonferenssissa hyödynnetään ryhmissä tapahtuvaa vuorovaikutusta ja ideoiden tuottamista.

Työkonferenssi perustuu demokraattiseen dialogiin, jonka ajatuksena on, että parhaat ratkaisut rakentuvat osanottajien tasavertaisessa keskustelussa.

Björn Gustavsenin laatimat säännöt demokraattiselle dialogille:

- Dialogi on ajatusten vaihtoa osanottajien välillä
- Kaikki, joita asia koskee, voivat osallistua keskusteluun
- Mahdollisuutta tulee aktiivisesti käyttää. Autetaan toisia omien käsitysten esittämisessä.
- Kaikki osallistujat ovat tasa-arvoisia.
- Työkokemus on kaikkien osanottajien osallistumisen perusta.
- Osanottajien kokemuksia pidetään oikeutettuina.
- On välttämätöntä, että kaikki ymmärtävät, mistä on kyse.
- Kaikki aiheeseen liittyvät väitteet ovat oikeutettuja.
- Mielenpiteet esitetään suullisesti; ei vain paperilla.
- Hyväksytään, että muilla osanottajilla saattaa olla parempia perusteluja kuin hänellä itsellään.
- Jokaisen osanottajan työrooli, auktoriteetti tms. voidaan ottaa keskustelun kohteeksi.
- Osanottajien on siedettävä erilaisten mielenpiteiden esiintymistä.
- Dialogin tulee tuottaa jatkuvasti sopimuksia, jotka voivat johtaa käytännön toimenpiteisiin.

OHJE

Ensimmäinen tehtävä

- Tutustukaa ensin rauhassa SWOT analyysihin jokainen itse. Aika n. 5 min.
- Tutustukaa rauhassa apumenetelmään jota voi käyttää apuna jokaisessa kohdassa! Aika 5 min.
- Luokaa jokainen omassa ryhmässänne keskustelemalla YTHS: n ja Yliopistoliikunnan YHTEISTYÖN VISIO. Käyttäkää pohjamateriaalina SWOT analyyseistä saatuja vahvuuksia ja mahdollisuuksia. **Mitä yhteistyö voisi olla tulevaisuudessa?**
KIRJATKAA 2-4 LAUSETTA!
Aika n. 20 min.

Toinen tehtävä

- Miettikää mitkä tekijät voisivat olla **Visiota estäviä tekijöitä** SWOT analyysistä tulleiden heikkouksien pohjalta. KIRJATKAA 2 -4 LAUSETTA.
Aika n. 20 min.

Kolmas tehtävä

- Miettikää **konkreettisi a kehittämisen EHDOTUKSIA** yhteistyön parantamiseksi. Pitäen vision ja mahdolliset esteet muistissa.
KIRJATKAA 2 -4 LAUSETTA. Aika n. 20 min.
- Valmistautukaa myös esittelemään tuotokset!