

Terveysliikuntaryhmien merkitys henkilökunnan
työhyvinvoinnissa ja työssäjaksamisessa

Ulla Niemi

Kaupan ja kulttuurin osaamisala
Liiketalouden opinnäytetyö
Tradenomi

TORNIO 2014

TIIVISTELMÄ

LAPIN AMMATTIKORKEAKOULU, Kaupan ja kulttuurin osaamisala

Koulutusohjelma:	Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyön tekijä(t):	Ulla Niemi
Opinnäytetyön nimi:	Terveysliikuntaryhmien merkitys henkilökunnan työhyvinvoinnissa ja työssäjaksamisessa
Sivuja (joista liitesivuja):	66 (14)
Päiväys:	16.4.2014
Opinnäytetyön ohjaaja(t):	Helena Ranta-Saarela
<p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää terveysliikuntaryhmien merkitystä henkilöstön työhyvinvoinnissa ja työssäjaksamisessa sekä niiden arvostamista työnantajan tarjoamaan muuhun työkykyä ylläpitävään toimintaan nähden. Tutkimuksen avulla haluttiin lisäksi saada tietoa siitä, miten terveysliikuntaryhmien sisältöä ja laatua tulisi kehittää, jotta ne tukisivat parhaiten työhyvinvointia.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin työhyvinvointia, johtamista, työyhteisökehittämistä ja terveysliikuntaa käsittelevästä kirjallisuudesta, artikkeleista, tutkimuksista ja internetlähteistä sekä kyselytutkimuksella. Kyselytutkimus toteutettiin lähettämällä kyselylomake sähköpostin liitteenä 276 Vaasan kaupungin terveysliikuntaryhmiin syksyn 2013 aikana osallistuneelle työntekijälle. Tulokset analysoitiin Webropol-ohjelman raporttien pohjalta.</p> <p>Tutkimuksen mukaan terveysliikuntaryhmiin osallistuminen oli yleisesti parantanut työntekijöiden työssäjaksamista, työmotivaatiota, työtehoa ja vireystilaa fyysisen kunnon lisäksi. Tutkimustuloksista ei voitu tehdä selkeitä johtopäätöksiä ryhmiin osallistumisen merkityksestä sosiaaliselle työhyvinvoinnille, sillä tutkimukseen osallistuneilla ei ollut selkeää mielipidettä tästä osa-alueesta. Osallistuneiden kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila oli kouluarvosanoin mitattuna hyvä ja se oli pysytellyt samalla tasolla viimeisen kolmen vuoden ajan.</p> <p>Tutkimus osoitti, että työnantajan työkykyä ylläpitävän toiminnan tärkeimmiksi toimintamuodoksi osoittautuivat terveysliikuntaryhmien ohella työyhteisöjen omat virkistys- ja retkipäivät, kuntoremonttikurssit sekä henkilöstökoulutus.</p> <p>Terveysliikuntapalveluiden sisällön sekä ohjaustason tulisi olla monipuolista ja ryhmien tulisi säilyä maksuttomina tai erittäin edullisina, jotta niillä olisi työhyvinvointia tukeva merkitys. Lisäksi palvelua tulisi olla tarjolla myös aamuisin, viikonloppuisin sekä kesällä.</p>	
Asiasanat: työhyvinvointi, terveysliikunta, työkyky	

ABSTRACT

LAPLAND UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Business and Culture

Degree programme:	Bachelor of Business Administration
Author:	Ulla Niemi
Thesis title:	Impact of health exercise groups on employees' work welfare and work-related stress and workload
Pages (of which appendices):	66 (14)
Date:	16.4.2014
Thesis instructor:	Helena Ranta-Saarela
<p>The objective of this study was to research how the health exercise groups impacted on the employees' work welfare and work-related stress and workload. Another objective was to find out how the other competence improving activities are valued comparing with the health exercise services. The third objective of this research was to find out what development measures employees still would like to be taken to ensure that the health exercise groups would best support the employees' work welfare.</p> <p>The study was conducted as a quantitative study. The data was collected from literature, articles, previous research and Internet sources discussing work welfare, management, development of work community and health exercise. In addition, a questionnaire survey was conducted to collect data. The questionnaire survey was conducted among the employees taking part in the health exercise groups during the autumn 2013. The questionnaire was sent by e-mail to 276 employees and implemented and analyzed by the Webropol program.</p> <p>According to the results, taking part in the health exercise groups helped employees cope in their work, and participation increased their working motivation, working capacity and vitality in addition to improving their physical condition. The research could not clarify the groups' impact on the social work welfare because the participants did not have opinions of their own in that section. The study indicated that the state of the responding employees' current work welfare was good and it had been in the same level during the past three years.</p> <p>The results of the study revealed that the most valued forms of the competence improving activities along with the health exercise groups were recreation and excursion days of the respondents' own organization, physical condition courses and staff training.</p> <p>The content and instructors of health exercise services should be versatile and the groups should continue to be free of charge or especially low-priced to support the employees' work welfare. The services should also be offered in the mornings, during the weekends and summer time.</p>	
Keywords: work welfare, health exercise, working capacity	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO.....	5
1.1 Toimeksiantajan esittely	6
1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus	9
1.3 Tutkimusmenetelmän valinta ja perustelu	10
2 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	12
2.1 Työhyvinvoinnin johtaminen	12
2.2 Työsuojelulla työhyvinvointia	14
2.3 Innostava ja hyvinvoiva työyhteisö	16
3 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA OSANA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMISTA.....	20
3.1 Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi	20
3.2 Terveysliikunnan merkitys työkykyä edistävässä toiminnassa	21
3.3 Terveysliikuntaryhmät osana Vaasan kaupungin työkykyä ylläpitävää toimintaa	24
4 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET	28
4.1 Tutkittavan perusjoukon kuvaus.....	28
4.2 Tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu	28
4.3 Tutkimustulokset	30
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	45
LÄHTEET	49
LIITTEET	52

1 JOHDANTO

Vaasan kaupunki tarjoaa työntekijöilleen terveysliikuntapalveluita yhtenä työkykyä ylläpitävänä toimintamuotona. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan terveysliikuntapalveluiden käyttäjien kokemuksia siitä, miten ne vaikuttavat työhyvinvointiin ja auttavat jaksamaan työelämässä. Suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän suurimpia tulevaisuuden haasteita ovat ikääntyvä väestö ja terveytensä kannalta liian vähän liikkuvien määrän lisääntyminen kaikissa ikäryhmissä. Samaan aikaan kun työelämässä asetetaan entistä vaativampia odotuksia ammatilliselle osaamiselle ja työtehokkuudelle, työntekijöiden keski-ikä on nousussa ja eläkejärjestelmää uudistetaan siten, että mahdollisimman moni jatkaisi työskentelyään entistä pidempään. Henkilökunnan merkitys työyhteisön voimavarana ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen tulevat korostumaan lähivuosina enemmän kuin vuosikymmeniin. Ne, joille töitä tarjotaan, joutuvat työskentelemään entistä haasteellisimmissa tehtävissä vähenevin resurssein. Etenkin julkissektorin laajat palvelurakennemuutokset ja niihin liittyvät säästötoimet asettavat työnantajat hankalaan tilanteeseen, kun vaativissa muutostilanteissa pitäisi kyetä turvaamaan sekä työvoiman riittävyys että luomaan työntekoa tukeva työympäristö.

Työkykyjohtamisen benchmark-hankkeen vertailututkimuksen mukaan tekemättömästä työstä aiheutui suomalaisille yrityksille vuonna 2012 noin 4 – 5 miljardin euron kustannukset henkilöstön sairauspoissaolojen, lakisääteisten työkyvyttömyys- ja tapaturmavakuutusmaksujen sekä työterveyshuollon omavastuuosuuden muodossa. Tutkimustulos osoitti, että määrätietoisella työkykyjohtamisella, työhyvinvoinnin tavoitteiden systemaattisella mittaamisella ja työhyvinvointia tukevien toimintatapojen pitkäjänteisellä kehittämisellä tekemättömän työn kokonaisvuosikustannuksia saadaan helpostikin alennettua jopa 1,3 miljardia sekä työn tuottavuutta kasvatettua jopa viidenneksellä. Tuloksellinen työhyvinvointityö edellyttää yritykseltä kuitenkin työhyvinvoinnin laaja-alaista ymmärtämistä ja toimivaa työhyvinvointistrategiaa sekä tiivistä yhteistyötä henkilöstön, esimiesten, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation välillä. (Työterveyslaitos 2014, hakupäivä 9.3.2014.)

Yksi tärkeimmistä työhyvinvointia tukevista yhteisömuodoista on työkykyä ylläpitävän toiminnan tarjoaminen henkilöstölle. Sen tavoitteena on huolehtia henkilökunnan kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista ja sitä kautta vahvistaa työyhteisön yhteisölli-

syyttä sekä parantaa työtuloksia ja työnantajakuva. Se tukee työntekijöiden työssä ja työympäristössä viihtymistä, lisää voimavaroja, parantaa työilmapiiriä sekä yksilöllistä vireystilaa ja työtehokkuutta työpäivän aikana. Vain hyvinvoiva työntekijä on luova, sosiaalinen, energinen ja tasapainoinen yksilö, joka tuo kompetenssia ja arvoa työnantajan sijoittamille henkilöstöinvestoinneille. (Aura & Sahi 2006, 11 – 15.)

1.1 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Vaasan kaupungin vapaa-aikavirasto, jonka toiminta-ajatuksena on luoda edellytykset ja puitteet vaasalaisien monipuolisille harrastusmahdollisuuksille sekä lasten ja nuorten kasvua tukevalle toiminnalle. Sen toiminnan tavoitteena on kuntalaisten osallistaminen, Vaasan ja Vaasan lähialueen vetovoimaisuuden vahvistaminen, asukkaiden ja työntekijöiden hyvinvoinnin, kasvun, oppimisen ja kehityksen varmistaminen liikunta- ja nuorisopoliittisin keinoin kestävän kehityksen periaatteet ja kaupunkiympäristön vaaliminen huomioiden. (Vaasan kaupungin talousarvio 2013 ja taloussuunnitelma 2013 – 2015, 115,117.)

Vaasan kaupungin vapaa-aikavirasto jakautuu neljään osastoon: hallinto-, liikunta-, liikuntapaikka- ja nuoriso-osastoon. Ylintä päätäntävaltaa käyttää valtuustokaudeksi valittu 10-jäseninen vapaa-aikalautakunta. Vapaa-aikavirastossa on n. 70 vakituista työntekijää, joista 25 työskentelee liikuntaosastolla (kuva 1). Liikuntaosasto tuottaa ja organisoii liikuntapalveluita kuntalaisten lisäksi myös kaupungin työntekijöille.



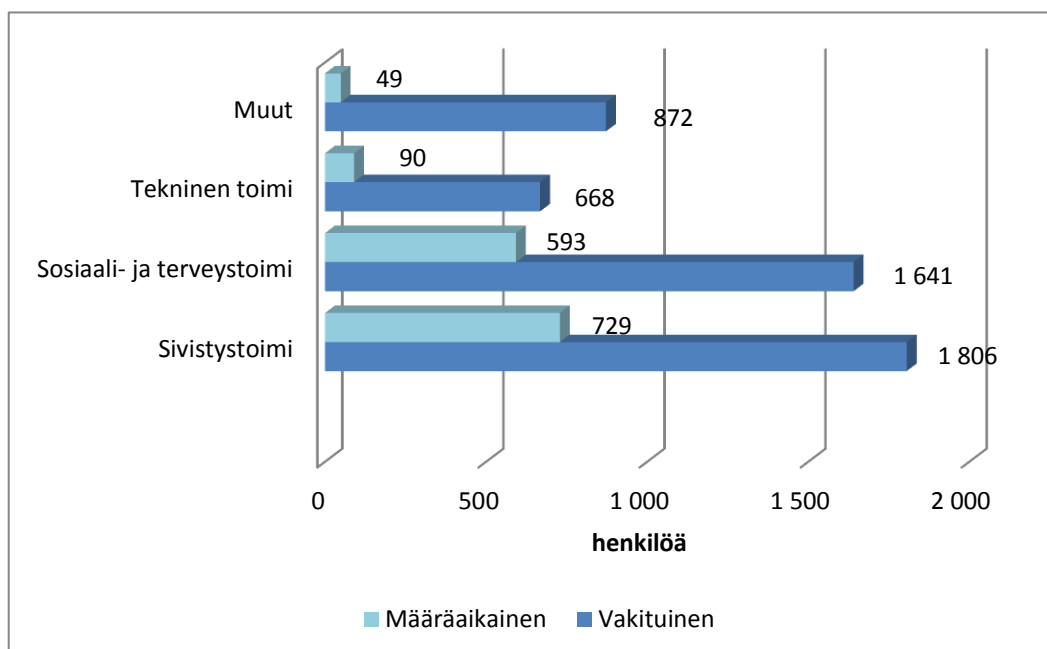
Kuva 1. Vaasan kaupungin vapaa-aikaviraston organisaatiokaavio (Vaasa – Suomen luonnollisin liikuntakaupunki, liikuntapoliittinen ohjelma 2011 – 2020, 36.)

Vaasan kaupunki on Vaasan suurin työnantaja, joka tarjosi työtä vuonna 2013 yli 6 000 työntekijälle. Organisaatio voidaan jakaa karkeasti jaoteltuna kolmeen pääsektoriin: sivistystoimeen, terveys- ja sosiaalitoimeen sekä tekniseen toimeen (kuva 2). Vaapa-aikavirasto kuuluu tämänhetkisen organisaatiokaavion mukaan sivistystoimen sektoriin ja on kolmanneksi suurin hallintokunta varhaiskasvatus- ja opetustoimen ja toisen asteen koulutuksen jälkeen. Sen toimintamenot olivat vuonna 2013 n. 1,5 % koko kaupungin toimintamenoista. (Vaasan kaupungin talousarvio 2013 ja taloussuunnitelma 2013 – 2015, 118, 196.)



Kuva 2. Vaasan kaupungin organisaatio 2013 (Vaasan kaupungin organisaatio, haku-päivä 12.10.2013.)

Vaasan kaupungilla työskenteli vuoden 2012 henkilöstöraportin mukaan 4 987 vakituis-ta ja 1 461 määräaikaista työntekijää ja näistä noin 39 % työskenteli sivistystoimen alai-suudessa ja noin 35 % sosiaali- ja terveystoimessa (kuvio 1). Suurin osa vakituisesta henkilökunnasta, 840 henkilöä, sijoittui ikäryhmään 55 – 59 vuotta. (Vaasan kaupungin henkilöstöraportti 2012, 5 – 8.)



Kuvio 1. Vaasan kaupungin henkilökunnan määrä hallinnonaloittain v. 2012 (Vaasan kaupungin henkilöstöraportti 2012, 6.)

Vaasan kaupungin vapaa-aikavirasto on järjestänyt yhtenä työkykyä tukevana toimintamuotona terveystoimintapalveluita koko kaupungin henkilökunnalle vuodesta 1998, jolloin toiminta aloitettiin projektina, ja toimintaa palkattiin organisoimaan terveystoimintakoordinaattori. Hanke oli kokeiluluonteinen, ja toiminta vakinaistettiin vapaa-aikaviraston yhdeksi tulosyksiköksi vuonna 1999.

Vapaa-aikaviraston tuottamat terveystoimintaryhmät ovat luonteeltaan startti-, kunto- ja rentoutusryhmiä ja niiden tarkoitus on tavoittaa sekä liikuntaa aloittelevat että aktiiviset kuntoliikkujat (kaavio 1). Tälle tutkimukselle on selkeä tarve, sillä terveystoimintaryhmien avulla on liikutettu Vaasassa satoja kaupungin työntekijöitä eri työyksiköistä jo toistakymmentä vuotta tutkimatta sen tarkemmin, mitkä ammattiryhmät ja millä hallinnon aloilla työskentelevät käyttävät näitä palveluita ja miten merkittäviksi työntekijät kokevat ne työhyvinvointinsa kannalta.

Terveysliikuntaryhmät syksy 2013	
Ilmaiset ryhmät	
Letkeät Leidit	Venyttely
Kahvakuulaharjoittelu	Selkäjumppa
Gymstic-jumppa	Ryhtitrimmi
Kuntonyrkkeily	Miesten romurallikuntopiiri
Zumba	Tules kuntoon -kuntosaliryhmä
Naisten sählyryhmä	Merikaarron jumppa
Miesten sählyryhmä	Motionsgymnastik
Kuntolentopallo	Kuntopiiri
Romurallista virtaa ikämiehille	Lounastuntijumppa
Maksulliset ryhmät (2 €/kerta)	
Soutuspinning	Fitmix ja kahvakuula

Kaavio 1. Terveysliikuntaryhmät syksy 2013 (Vireä Vaasa – liikuntatarjotin syksy 2013.)

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus

Tutkin opinnäytetyössäni Vaasan kaupungin vapaa-aikaviraston järjestämien terveysliikuntaryhmien merkitystä työntekijöiden työhyvinvointiin sekä niiden riittävyyttä, käytöstettä, arvostusta ja painoarvoa suhteessa muuhun kaupungin henkilöstölleen tarjoamaan työkykyä ylläpitävään toimintaan, kuten henkilöstökoulutukseen, virkistyspäiviin, uudelleensijoituksiin ja kuntoremonttikursseihin.

Rajasin tutkimukseni terveysliikuntaryhmiä syksyn 2013 aikana käyttäneisiin Vaasan kaupungin työntekijöihin ja opinnäytetyöni tutkimuksen pääongelmaan haen vastauksia seuraavilla kysymyksillä:

- Onko terveysliikuntaryhmään osallistuminen auttanut työntekijöitä työssäjaksamisessa, lisännyt kokonaisvaltaista hyvinvointia, ja miten se on ilmennyt
- Miten tärkeiksi osallistujat arvottavat terveysliikuntapalvelut suhteessa muuhun työnantajan tarjoamaan työkykyä ylläpitävään toimintaan?
- Miten terveysliikuntaryhmien sisältöä, toimintamuotoja ja laatua tulisi kehittää, jotta ne edistäisivät parhaiten työhyvinvointia?

1.3 Tutkimusmenetelmän valinta ja perustelu

Toteutan opinnäytetyöni kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jota täydennän tarvittaessa kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella. Kvantitatiivisen aineiston tiedonkeruumenetelmänä käytetään kyselylomaketta ja kohderyhmäksi valitaan syksyn 2013 terveysliikuntaryhmiä käyttäneet osallistujat, jotka koostuvat kaupungin eri yksiköiden työntekijöistä. Pitkä työkokemukseni ryhmiä suunnittelevassa organisaatiossa ja omat kokemukseni ryhmiin osallistumisesta helpottavat kysymysten suunnittelua ja tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden lähestymistä. Otantaperiaatteella lähetetty kysely sopii parhaiten tähän opinnäytetyöhön, koska terveysliikuntaryhmiin osallistuneiden henkilöiden perusjoukko on riittävä ja ryhmien käyttäjien kokemusten avulla pystytään parhaiten tekemään analyysiä, yleistystä ja johtopäätöksiä terveysliikunnan vaikutuksista sekä saamaan palautetta ja kehitysehdotuksia tuotetun palvelun laatuun ja sisältöön. (Kananen 2008, 16.)

Kvantitatiivisen aineiston tulkinnassa on tärkeää, että kysymysten sisällöt osataan suunnitella mittaamaan oikeita muuttujia, jotta tutkimusongelmiin päästään käsiksi ja jotta ne antavat luotettavan tuloksen. Kysymysten tulee olla väärinymmärrysten välttämiseksi mahdollisimman selkeitä, mutkattomia ja helposti vastattavia, sillä kyselyyn vastaajalla ei ole samanlaista mahdollisuutta tehdä selventäviä vastakysymyksiä kuin esimerkiksi kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen haastattelutilanteessa. (Kananen 2008, 25.)

Kysely toteutetaan tammikuussa 2014 Webropol-ohjelmalla, joka mahdollistaa myös monipuolisen tulosten graafisen raportoinnin. Saadakseni mahdollisimman suuren vastausprosentin, lähetän kyselyn kaikille yhteystietonsa ilmoittaneille osallistujille, koska on oletettavaa, että myös osa vastaajista jättää palauttamatta kyselyn (Kananen 2008, 86). Kyselyä varten pyydän toimeksiantajaa toimittamaan syksyn 2013 ryhmien ohjajille kerättäväksi osallistujalistat, joista selviää kaupungin työntekijöiden nimet ja yhteystiedot kyselylomakkeiden lähettämistä varten. Saatekirjeen ja sähköpostiviestin sisällöt ja otsikot suunnittelen mahdollisimman houkutteleviksi ja mutkattomiksi, jotta saisin vastausprosentiksi yli 30 %. Olen neuvotellut lisäksi toimeksiantajan kanssa yhteystietonsa jättäneiden kesken arvottaviksi palkinnoiksi viiden kerran soutuspinning-kortin tai vaihtoehtoisesti fitmix- ja kahvakuularyhmä-kortin sekä viiden kerran uimahallirannekkeen, joiden toivon kannustavan vastaamaan kyselyyn. (Kananen 2008, 10.)

Kvantitatiivista tutkimusta täydennetään tarvittaessa työntekijöille ja työnantajan edustajille tehtävillä kvalitatiivisilla yksilöhaastatteluilla, mikäli joku tutkimuskysymyksistä vaatii selventäviä lisäkysymyksiä. Monimenetelmällinen tutkimus on kokonaisuuden kannalta paras keino lähestyä tutkimusongelmaani, sillä vastausten tulkinnassa tulee usein esiin seikkoja, joita ei kysymysten laadinnassa osata huomioida ja jotka kaipaavat selkeyttäviä lisäkysymyksiä. (Kananen 2010, 133 – 134.)

2 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

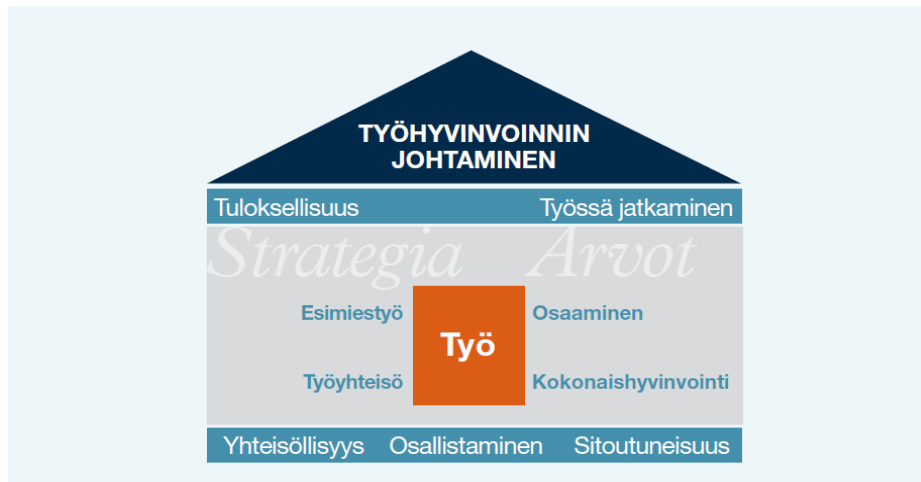
Työhyvinvointi koostuu työyhteisössä monesta eri osa-alueesta eikä sille ole yksiselitteistä määritelmää, sillä sitä ei voida varsinaisesti konkretisoida koskemaan jotain tiettyä asiaa tai ilmiötä. Työhyvinvointi on yksinkertaisuudessaan työntekijän kokemuseräinen tunne- tai vireystila, jonka hän kokee työtä tehdessään. Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvointitilan lisäksi työyhteisön rakenne, johtamiskäytännöt sekä työntekijän oma käsitys työn hallinnasta ja työntekoa ympäröivästä ilmapiiristä. Mikäli työn ja työyhteisön vaatimukset sekä työnantajan odotukset ovat ristiriidassa työntekijän omien voimavarojen ja taitojen kanssa, on vaarana, että työntekijä ei selviydy työtehtävistään ja kokee henkisen hyvinvointitilansa heikentyvän. Pitkään jatkuva epätasapaino työoloissa aiheuttaa ennen pitkää työuupumusta, jaksamisongelmia, pitkiä sairauslomia ja pahimmillaan jopa lopullista työkyvyttömyyttä. (Kivioja 2010, 88 – 89.)

2.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työkyvystä ja koko työyhteisön hyvinvoinnista huolehtiminen on sekä työnantajan että yksittäisen työntekijän etu, mutta samalla myös haaste, ja sen toteutuminen vaatii määrätietoista ja pitkäjänteistä työtä. Henkilöstöjohtamisen tehtävä työhyvinvoinnin näkökulmasta on tunnistaa työntekijöiden yksilölliset voimavarat eri elämäntilanteissa ja kehittää toimintamalleja, jotka parantavat työelämän laatua ja työyhteisöllisyyttä. Yrityksen strategisilla hyvinvointilinjauksilla taitava johtaja kytkee henkilökunnan työhyvinvoinnin edistämisen yrityksen liiketoimintaan ja henkilöstöjohtamiseen. (Ahonen, Aura & Ilmarinen 2012, 4.)

Työhyvinvoinnin talo kuvaa työn ja sen sujumisen keskeistä merkitystä työhyvinvoinnin johtamisessa (kuva 3). Työhyvinvointiin tähtäävä johtaminen vaatii jatkuvaa työyhteisön tilan arviointia, ongelmien ja muutosten tunnistamista ja aktiivista, vuorovaikutteista johtamistapaa, joka perustuu työntekijöiden motivointiin, osallistamiseen ja sitouttamiseen sekä työssäjaksamisen ja -jatkamisen tukemiseen. Se arvottaa henkilöstön yrityksen voimavarana ja auttaa työntekijöitä oivaltamaan oman osaamisen ja työn mielekkyyden. Tämän päivän esimiestyö on operatiivisen johtamisen lisäksi taitoa vaativaa

ihmissuhdetyötä, jossa yrityksen arvot ja strategia korostuvat ja jossa on voimakas alaisia ja työntekoa tukeva ote. Siinä korostuvat empatia, tunneäly ja kyky olla arjessa läsnä. (Hyppänen 2007, 12, 25.)



Kuva 3. Työhyvinvoinnin talo (Johda työhyvinvointia tuloksellisesti, 5, hakupäivä 19.11.2013.)

Keskeisiä ja ajankohtaisia julkishallinnon esimiestyön haasteita ovat työntekijöiden ikääntyminen ja siitä johtuva fyysisten työkykyongelmien lisääntyminen. Lisäksi julkishallinnon laajat rakennemuutokset ja heikko taloudellinen tilanne kasvattavat paineita vähentää henkilöstöä. Hallituksen rakennepoliittisen ohjelman mukaan kahden miljardin säästöt kunnissa merkitsevät varovasti arvioiden 20 000 henkilötyövuoden vähentämistä kuntasektorilla (Heinonen 2013, 15). Samaan aikaan valtio siirtää entistä enemmän tehtäviä kunnille. Kuntien eläkevakuutuksen tekemän tutkimuksen mukaan (Työhyvinvointi ja työnantajamaine kunta-alalla 2008) kuntatyöntekijöiden tavoite on jäädä eläkkeelle keskimäärin 63-vuotiaana, mikä on huomattavasti alhaisempi kuin hallituksen kaavailema 65 – 69-vuoden eläkeikä Suomen talouden 10 miljardin kestävyysvajeen kattamiseksi (Eläkeratkaisu osana hallituksen uudispakettia. 29.8.2013, hakupäivä 19.11.2013). Työyhteisöjen johtamiskulttuurilla ja määrätietoisella, vuorovaikutteisella esimiestyöllä on suuri vaikutus siihen, miten työntekijät saadaan motivoitua ja sitoutettua tämän yhteisen haasteen saavuttamiseksi.

Onnistunut ikäjohtaminen, rakentavat ja säännölliset kehityskeskustelut sekä toimiva varhaisen tukemisen malli ovat tärkeitä osa-alueita työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämistyössä. Ikäjohtamisen tavoitteena on tehdä työnteosta houkutteleva vaihtoehto myös eläkeikää lähestyville henkilöille ja saada heidät kokemaan työnsä edelleen ar-

vokkaaksi ja itsensä arvostetuksi ikääntymisestään huolimatta. Pitkään palvelleella henkilöstöllä on usein vankka työkokemus ja vuosien varrella karttunutta ns. hiljaista tietoa, joka hyvin suunnitellulla ikäjohtamisella saadaan siirrettyä työyhteisön voimavaraksi jo hyvissä ajoin ennen työntekijöiden eläkkeelle jäämistä. Työssä viihtyminen, työn sisältö, työnteon ja työehtojen joustavuus, ikääntymisen huomioiva johtamiskulttuuri tai vaikkapa houkuttelevat henkilöstöedut voivat nousta seikoiksi, jotka edistävät erikäisten työssäjaksamista ja motivoivat työntekijöitä valitsemaan työelämässä jatkamisen varhaiseläkkeen sijaan. (Hyvä ikä –opas – Varma, 16, 19, hakupäivä 19.11.2013.)

Varhainen tukeminen kuuluu jokaisen vastuuntuntoisen esimiehen arkipäivään ja se on yksi psyykkisen työhyvinvoinnin tärkeimpiä edistämistoimia. Vaasan kaupungin Varhaisen tukemisen ohjeistus määrittelee varhaisen tukemisen seuraavasti: ”Varhainen tukeminen on osa terveyttä edistävää toimintatapaa, johon kuuluu kaikki se, mitä työntekijöille tarjotaan työhyvinvoinnin ylläpitoon, parantamiseen, työkykyriskien välttämiseen sekä työkyvyn alenemisen ennaltaehkäisemiseksi.” Varhainen tukeminen edellyttää avointa vuorovaikutusta ja valppautta sekä työntekijän ja esimiehen välillä että työyhteisön sisällä. Työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyvien epäkohtien tunnistaminen, korjaaminen ja niihin puuttuminen vaatii etenkin esimieheltä rohkeutta ja suoraselkäisyyttä. Yksi keskeisimpiä keinoja puuttua työntekijän työssä selviytymistä tai työssäjaksamista uhkaaviin ongelmiin on puheeksiottaminen, jolloin työntekijän kanssa keskustellaan välittömästi, avoimesti ja suoraan, mutta kuitenkin inhimillisesti. Tärkeää on, että myös työntekijälle annetaan mahdollisuus arvioida oma työkykynsä ja jaksamisensa tila ja esittää omat ehdotuksensa asian korjaamiseksi, vaikkapa näkemyksensä uudelleensijoituksesta tai kouluttautumisesta uuteen tehtävään. (Varhainen tukeminen ja onnistunut työhön paluu 2013, 3.)

2.2 Työsuojelulla työhyvinvointia

Työsuojelu on yksi tärkeimmistä työnantajan ja henkilöstön yhdessä suunnittelemista tukitoimista työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Se tarkoittaa kaikkia niitä toimia, jotka edesauttavat luomaan työntekijälle fyysisesti ja henkisesti turvallisen työympäristön (Tervetuloa työelämään!, hakupäivä 5.2.2014). Vaikka työsuojeluvastuu ja huolehtimisvelvollisuus ovat organisaatiolla itsellään, työnantajan velvollisuus on huomioida toiminnassaan erityisesti työntekijöiden työsuojeluun liittyvät lait, kuten lait

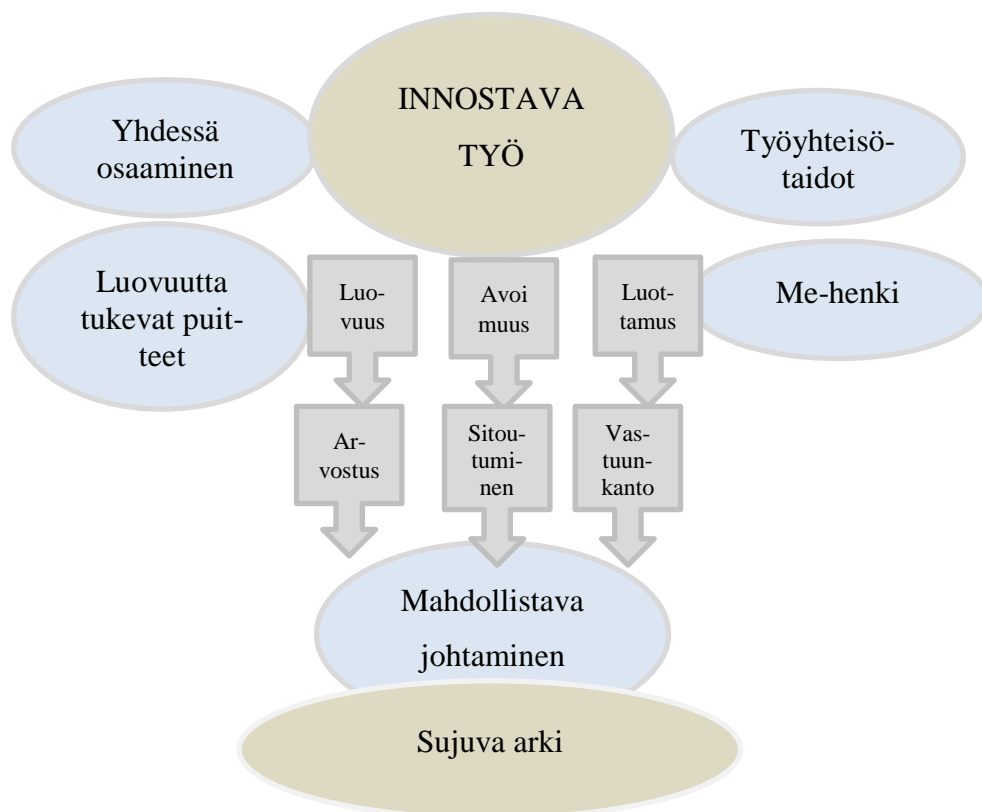
työturvallisuudesta ja työterveyshuollon järjestämisestä. Työterveyshuoltolaki (1383/2001) velvoittaa työnantajan järjestämään tarpeeksi toimivan ja kattavan työterveyshuollon henkilöstölleen sekä laatimaan työyhteisöön työterveyshuollon toimintasuunnitelman. Toimintasuunnitelmassa määritellään mm. työterveyshuollon tavoitteet ja organisaation terveydenhuoltoon liittyvät tarpeet. Se sisältää lisäksi yhteistoimin työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa päätetyt työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden työ- ja toimintakykyä edistävät toimenpiteet (Lohva 19.9.2003, luento).

Työturvallisuuslaki (738/2002) ohjaa Työterveyshuoltolain rinnalla työnantajan ja työntekijää yhdessä kehittämään työolosuhteita ja työympäristöä siten, että kehittämistoimenpiteet ennaltaehkäisisivät ja torjuisivat mahdollisimman tehokkaasti työtapaturmia ja ammattitauteja sekä muita työstä tai työympäristöstä aiheutuvia terveydellisiä haittoja (Tervetuloa työelämään!, hakupäivä 5.2.2014). Työturvallisuuden toteutuminen edellyttää sujuvaa yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden välillä, sillä työsuojeluohjeiden noudattaminen on kummankin osapuolen vastuulla. Työyhteisöjen työsuojelupäälliköt, -valtuutetut ja -asiamiehet edustavat työntekijöitä erilaisissa työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvissä yhteistyöryhmissä ja tekevät tiiviisti yhteistyötä linjaorganisaation johdon ja työterveyshuollon kanssa, sillä työyhteisöissä ilmenevät ongelmakohdat voidaan tunnistaa parhaiten ja tarpeeksi ajoissa vain oman organisaation sisällä (Ojala & Ahonen 2003, 140 – 141).

Työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijaorganisaatiot voivat tehdä myös aloitteita ja ehdotuksia työntekijälle erilaisista toimenpiteistä ja menettelytavoista, joilla voidaan parantaa työympäristöä, -oloja ja -menetelmiä ja näin työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia. Näitä ovat esimerkiksi työpaikkaselvitykset, työntekijöiden terveystarkastukset, työssäselviytymisen seuranta, erilainen terveyteen ja kuntoon liittyvä neuvonta ja ohjaus sekä kuntotutukseen ohjaaminen. Työterveyden rooli onkin erityisesti vahvistunut työelämän rakennemuutoksen myötä, kun sosiaalisen tuen kasvanut tarve, irtisanomiset, työuupumus, päihderiippuvuus ja masennus saavat työntekijät entistä useammin hakeutumaan työterveyshuollon palveluiden käyttäjiksi. (Lohva 19.9.2003, luento.)

2.3 Innostava ja hyvinvoiva työyhteisö

Yhteisöllisyys, arvostus, avoin vuorovaikutus, oikein mitoitettut työmäärät, hyvät työolot sekä mahdollisuus huolehtia omasta työkunnostaan luovat perustan työntekijän viihtymiselle työssä. Työssä innostumisen mallissa (kaavio 2) kuvataan hyvin työntekijän ja työnantajan yhteistä päämäärää hyvinvoivasta ja innostuneesta työyhteisöstä, joka perustuu mahdollistavaan johtamistapaan, avoimuuteen, luottamukseen ja yhteiseen vastuunkantoon työpäivän arjessa. Innostavassa ja hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät tietävät, mitä heidän tulee tehdä työpaikalla ja kuka työntekoa johtaa. Hyvinvointia tukevan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat täsmällisesti määritellyt työtehtävät ja työtavat, oikeudenmukainen työn organisointi sekä selkeät vastuut ja valtuudet. Nykyään työelämässä työn tehokkuutta ja tuloksia ei enää onneksi mitata sillä, miten kauan työssä vietetään aikaa, vaan merkitystä on entistä enemmän sillä, mitä työaikana tehdään ja miten ja millä keinoin tulosta saadaan aikaan. Työyhteisön hyvinvoinnin tilaa voidaan myös arvioida sillä, miten se selviytyy muutostilanteista ja miten hallitusti ne osataan viedä läpi. (Viitala 2007, 8.)



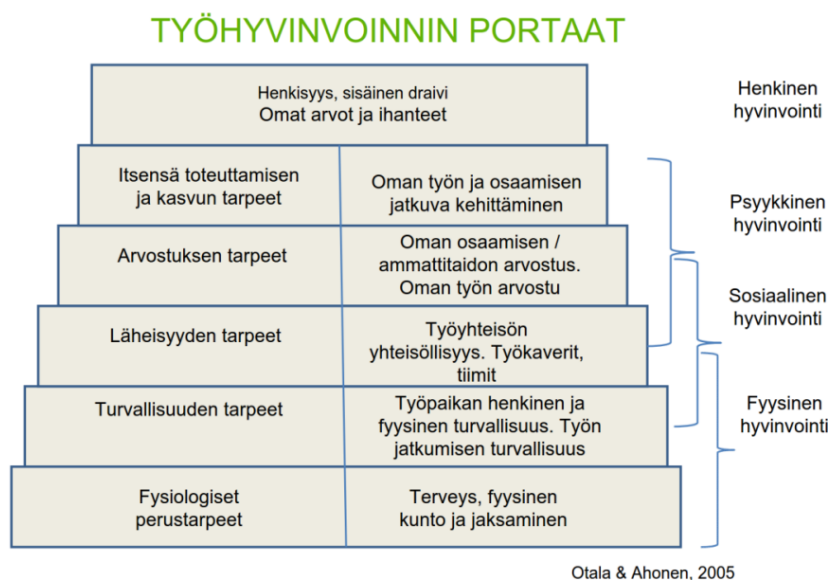
Kaavio 2. Työssä innostumisen malli (Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto 2011, 38, hakupäivä 30.10.2013.)

Työyhteisökehittäminen on lineaarinen prosessi, joka vaatii jatkuvaa keskustelua myönteisen yhteisöllisyyden rakentamisesta. Työyhteisön ryhmäidentiteetti on tärkeä peruselementti sosiaalisessa työhyvinvoinnissa, mutta toisaalta myös liian tiukoilla yhdenmukaistamispyrkimyksillä voi olla työyhteisöön kielteinen ja tukahduttava vaikutus. Terveessä työyhteisössä työntekijää arvostetaan yksilöinä ja erilaisuus nähdään voimavarana eikä henkilöstöä mielletä pelkästään resursseja kuluttavaksi tekijäksi. Hyvät työyhteisötaidot ja yhdessä tekeminen ohjaavat henkilöstöä tekemään niitä asioita, joita varten yritys on perustettu. Tasapainoinen työyhteisö edellyttää hyviä kommunikointitaitoja ja yhteisiä viestinnän pelisääntöjä. Työyhteisön yhdessä luomat keskustelufoorumit ovat tarpeen, jotta työpaikalla opitaan puhumaan arkaluonteisistakin asioista ja ongelmista avoimesti puskaradiokeskustelun sijaan (Viitala 2007, 278). Toimivan työyhteisön perusedellytyksiin kuuluvat myös ajantasaiset seuranta- ja palautejärjestelmät, jotka ohjaavat kohdistamaan kehittämistoimenpiteitä oikeisiin asioihin ja luomaan organisaatioon sekä työntekijöitä että esimiehiä hyödyttävät toimintamallit. (Hyppänen 2007, 1; Nikkilä & Paasivaara 2010, 152 – 154.)

Nykypäivän yhteiskunnassa työurien ohella myös työpäivät ja -viikot ovat pidentyneet, mikä tuo haastetta työssäjaksamiseen ja työkuunnosta huolehtimiseen. Teknologian kehityksen myötä yhä useammin sähköposteja ja työpuheluita hoidetaan vapaa-ajalla ja ikään kuin huomaamatta vapaa- ja työajan ero hämärtyy. Työuupumus ja väsyminen ovat monessa työyhteisössä arkipäivää (Vuorela 2013, 5). Työssäjaksaminen ja hyvä työ perustuvat työntekijän työmotivaatioon, omien voimavarojen tunnistamiseen, ammatilliseen osaamiseen, positiiviseen asenteeseen sekä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn tasapainoon. Työn imu, työtyytyväisyys ja yhdessä tekevät ihmiset saavat ihmeitä aikaan työhyvinvoinnin kannalta. Taitavilla esimies- ja alaistaidoilla sekä terveen ongelmanratkaisukyvyn avulla työyhteisön organisaatiokulttuuri saadaan optimaaliselle tasolle ja sen sisältämät huonot käytännöt, toisten epäasialliset kohtelut, ennakkoluulot sekä väärät arvot häviävät hiljalleen kokonaan. Oikeudenmukaisuus, suvaitsevaisuus ja tasa-arvoinen kohtelu luovat toimintaympäristön, jossa jaksetaan puurtaa yhteisen päämäärän hyväksi ja työstä ja työyhteisöstä muodostuu työntekijöille yksi tärkeä ja merkityksellinen osa elämää.

Työhyvinvoinnin portaat -toimintamalli kuvaa ihmisen perustarvetta toteuttaa itseään, tulla arvostetuksi ja hyväksytyksi työyhteisössä, jotta kokonaisvaltainen työhyvinvointi toteutuu (kuva 4). Portaat perustuu Maslow'n tarvehierarkiaan, jonka mukaan ihmisen

kaiken toiminnan perustana ovat psykofysiologiset tarpeet, turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Vaikka työhyvinvoinnin portaisissa arvostuksen tarve nousee portaiden yläpäähän, suomalaisessa työkulutturissa esimiehet edelleen opettelevat antamaan positiivista palautetta samoin kuin työntekijät vastaanottamaan sitä. Työhyvinvoinnin kannalta arvostus on kuitenkin tärkeää, sillä suomalaisessa työyhteisössä työn arvostus perustuu työntekijän arvostukseen yksilönä. Vain arvostetusta voi tulla arvostava. (Suutarinen 2009, hakupäivä 23.11.2013.)

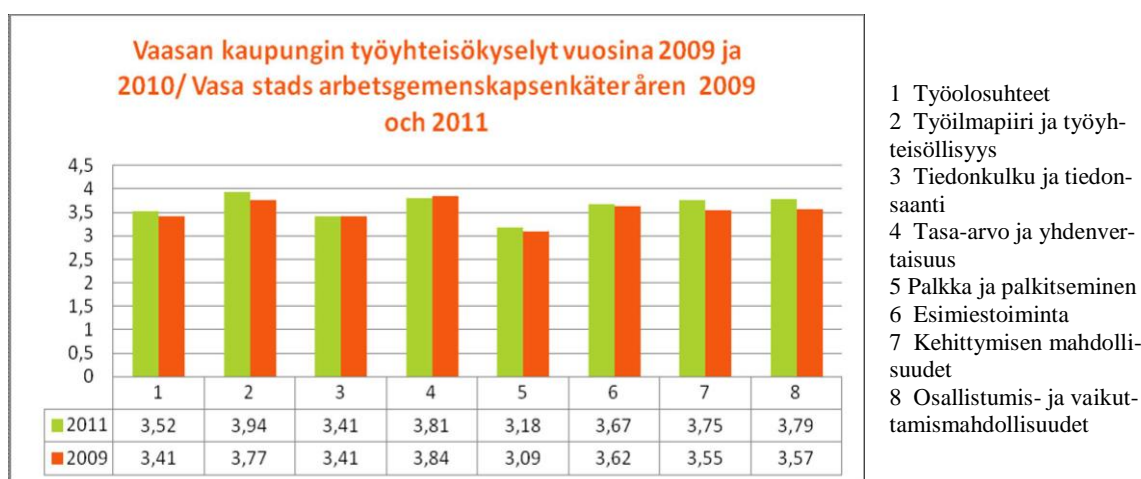


Kuva 4. Työhyvinvoinnin portaat (Suutarinen 2009, hakupäivä 23.11.2013.)

Työntekijän kannalta hyvän työn tulee olla paitsi sisällöltään monipuolista myös palkitsevaa. Kehityskeskusteluihin ja työn vaatavuuden arviointiin on kovasti panostettu organisaatioissa viime vuosina, mutta palkitsemismahdollisuus hyvistäkin työsuorituksista on ainakin julkisella sektorilla vielä hyvin rajoitettua. Etenkin henkilökohtaisten suoritusten palkitseminen on edelleen arka ja tunteita kuohuttava asia ja tulospalkkaus vielä harvinaista, sillä tuloksen mittaristojen oikeudenmukainen kehittäminen ei ole yksiselitteistä etenkin julkisin varoin tuotettaville palveluille. Vaikka palkitsemisellä onkin työssäjaksamista tukeva merkitys, sen ei kuitenkaan aina välttämättä tarvitse tarkoittaa taloudellista hyötyä, vaan se voi sisältää esimerkiksi haastavampien ja itsenäisempien tehtävien antamista, kouluttautumismahdollisuuksia, positiivista palautetta tai vaikkapa mahdollisuus työpaikkaliikuntaan työnantajan kustannuksella. Palkitseminen ja arvostus eivät voi kuitenkaan olla pelkästään vastuun antamisen tai kiitosten varassa, sillä palkkaa ja palkitsemista mitataan edelleen pääsääntöisesti rahallisella arvolla. (Viitala 2007, 137, 158 – 159.)

Työhyvinvoinnin mittareina käytetään usein yrityksen henkilöstötilinpäätökseen liittyviä lukuja, joiden perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä organisaation hyvinvoinnin ja työssäviihtymisen tilasta ja arvioida henkilöstötuottavuuden kehittymistä. Tyypillisiä seurattavia tunnuslukuja ovat työntekijöiden sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajan tapaturmat, läheltäpiti -tilanteet, henkilöstön- ja esimiesten vaihtuvuus, työterveyshuollon palveluiden käyttöaste, vanhuus- ja osa-aikaeläkkeelle jäävien lukumäärä, työttömyyseläkkeet ja niiden aiheuttamat kustannukset sekä työyhteisökyselyillä saatavat erilaiset indeksit (Johda työhyvinvointia tuloksellisesti, 12, hakupäivä 16.1.2014). Työyhteisökysely antaaakin tärkeää tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin tilasta ja se on oikein hyödynnettynä hyvä väline kehittää työhyvinvointia ja puuttua työssäjaksamista heikentäviin ongelmiin.

Vaasan kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin tila sai vuonna 2011 tehdyn työyhteisökyselyn mukaan keskimääräiseksi arvosanaksi 3,63 arviointiasteikolla 1 – 5. Tulos oli aavistuksen verran parempi kuin vuoden 2009 arvosana 3,53 (kuva 5). Suurin muutos tapahtui osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuden arvioinnissa, joka nousi 0,22 yksikköä edelliseen kyselyyn verrattuna. Työyhteisökyselyssä arvioitiin työolosuhteita, työilmapiiriä ja työyhteisöllisyyttä, tiedonkulkua ja tiedonsaantia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, palkkaa ja palkitsemista, esimiestoimintaa, kehittymismahdollisuuksia sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Huomioitavaa on, että "Työilmapiiri ja työyhteisöllisyys" sai korkeimman arvosanan kaikilla toimialoilla vuoden 2011 kyselyssä ja toiseksi parhaimman vuonna 2009. (Vaasan kaupungin työyhteisökyselyn tulokset 2011, 1 – 11.)



Kuva 5. Vaasan kaupungin työyhteisökyselyt v 2011 ja 2009 (Vaasan kaupungin työyhteisökyselyn tulokset 2011, 1, hakupäivä 27.2.2014.)

3 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA OSANA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMISTA

Työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky-toiminta) sisältää kaikkea toimintaa, jonka avulla työnantaja ja työntekijät yhdessä auttavat henkilöstöä suunnitelmallisesti pysymään terveenä ja toimintakykyisenä läpi koko työuran ja vielä sen jälkeenkin. Työkykyä ylläpitävä toiminta voi tarkoittaa työn, työympäristön tai työyhteisön toiminnan kehittämistä, terveydenedistämistä, ammatillisen osaamisen vahvistamista tai henkilöstölle tarjottavia etuja, kuten liikunta- ja kulttuuriseteleitä, virkistyspäiviä, teatteri- ja konserttiretkiä tai vaikkapa mahdollisuuden harrastaa ohjattua tai omaehtoista liikuntaa eri muodoissa työnantajan tarjoamissa tiloissa. Tyky-toiminta on siis työnantajan henkilöstöön kohdistama sijoitus, jonka odotetaan tuottavan tulosta. Tyky-toiminnan suunnittelussa on tärkeää huomioida kokonaisprosessi ja ottaa mukaan linjaorganisaatiosta järjestävän organisaation lisäksi HR-osasto, viestintäyksikkö, terveyshuolto, työterveys ja työsuojeluorganisaatio, jotta toiminnalla saavutetaan sille asetettu päämäärä: hyvinvoiva, tasapainoinen, tehokas ja innovatiivinen henkilöstö. (Viitala 2007, 214.)

3.1 Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi

Vaikka työntekijälle itselleen kuuluukin vastuu huolehtia omasta työkunnostaan, hän tarvitsee siihen myös työnantajan tukitoimia. Työkunnosta huolehtimisen tulisi olla siis koko organisaation yhteinen missio. Tyky-toiminta luetaan myös osaksi Vaasan kaupungin henkilöstöstrategiaa, jonka mukaan Vaasan kaupunki on oikeudenmukainen, vastuullinen ja kilpailukykyinen työnantaja. Se sisältää työnantajan lupauksen tukea yksilön terveyttä ja voimavaroja kehittämällä työtä, työympäristöä ja työolosuhteita sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa. Se painottaa yksilön velvollisuutta ja vastuuta huolehtia itsestään. (Vaasan kaupungin henkilöstöstrategia 2012 – 2014, 3, 6 – 7.)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan lisäksi on yleistynyt käsite tyhy eli työhyvinvoinnin edistäminen, joka tähtää tavoitteellisen työkykyä ylläpitävään toiminnan pitkäjänteiseen kehittämiseen. Laaja-alaisessa tyky-toiminnan mallissa (kaavio 3) kuvataan nimenomaan tyky-toiminnan ennaltaehkäisevää merkitystä työntekijän työ- ja toimintakyvyn sekä terveyden kannalta. Työyhteisöt ovat yksilöllisiä ja jokaisella työpaikalla tulee olla juuri kyseessä olevaan työyhteisöön soveltuva malli. Motivoitunut työntekijä on tehokas

ja tasapainoinen monitaituri, joka tuo lisäarvoa yritykselle. Tyky-toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen tulee varata riittävästi resursseja sekä nähdä ne tärkeänä työyhteisön yhteisöllisyyden tukitoimena. Työkyky heikentyy yleensä hitaana prosessina ja sitä uhkaavat tekijät tulisi pystyä eliminoimaan mahdollisimman hyvissä ajoin ja jo silloin, kun niiden poistamisella voidaan vielä vaikuttaa työntekijän työkykyyn. (Aura & Sahi 2006, 82, 86 – 87; Vaasan kaupungin tyky-toimintasääntö 2013.)



Kaavio 3. Laaja-alainen työkykyä ylläpitävän (tyky-) toiminnan malli (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä, 246.)

3.2 Terveysliikunnan merkitys työkykyä edistävässä toiminnassa

Työpaikkaliikunnan järjestäminen on yleisimpiä työnantajan keinoja tukea työntekijöiden työssäjaksamista ja pitempiä työuria, sillä liikunnan merkitys yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin tunnetaan erittäin hyvin. Työpaikkaliikunnan avulla tarjotaan työntekijälle yksilötasolla mahdollisuus omaehtoisesti parantaa elämänlaatua, elämäntapaa ja energisyyttä, mikä palautuu organisaatioon työn tuloksellisuuden, suoritus-tason ja luovuuden paranemisen muodossa. Tukemalla työntekijöiden omaehtoista liikuntaa sekä tarjoamalla laadukasta ja mielekästä työpaikkaliikuntaa, työntekijöiden fyysinen ja henkinen jaksaminen lisääntyy ja työnantaja säästää sairauspoissaolojen ja enen- nenaikaisten eläkkeelle jäämisten vähentyessä (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu

2013:10, 13, hakupäivä 19.1.2014). Liikunnalla on myös merkitystä työntekijän sosiaaliselle ja henkiselle työhyvinvoinnille, sillä se parantaa keskittymiskykyä ja on hyvä keino hallita stressiä. (Aura & Sahi 2006, 14 – 15.)

Terveyttä edistävä liikunta voidaan määritellä turvallisesti harjoitetuksi fyysiseksi aktiivisuudeksi, jolla on yksilön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia edistävä ja ylläpitävä vaikutus (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:19, 47). Opetus- ja kulttuuri- sekä sosiaali- ja terveysministeriö ovat laatineet vuoteen 2020 ulottuvan terveyttä edistävien linjausten toimenpideohjelman, jonka tavoitteena on kasvattaa suomalaisten fyysistä aktiivisuutta ja vähentää etenkin istumista ja paikalla oloa. Työikäiset käyttävät paikallaan oloon n. 80 % ajastaan, mikä on hälyttävän suuri luku. Liikkumattomuudella on paitsi terveydellisiä myös sosiaalisia ja kansantaloudellisia vaikutuksia, sillä alhainen fyysinen kunto lisää sairauksia ja johtaa eri väestöryhmien välisiin hyvinvointieroihin myös työelämässä. Peruspalveluministeri Susanna Huovinen kiteyttää hyvin Sosiaali- ja terveysministeriön laatimassa tiedotteessa 181/2013 terveyttä edistävän liikunnan merkityksen: "Liikunnalla on tärkeä rooli kansalaisten hyvinvoinnin ja osallisuuden lisäämisessä. Yhdessä liikkuminen tuo uusia elämyksiä ja iloa. Kaikki ei ole pelkkää fyysistä kuntoa, vaan myös hyvää mieltä ja onnistumisen kokemuksia." (Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 181/2013, hakupäivä 19.1.2014.)

UKK-instituutin teettämän tutkimuksen sisältämän liikuntapiirakan (kuva 6) mukaan 18 – 64-vuotiaiden terveysliikuntasuositus sisältää 2 t 30 minuuttia reipastahtista tai 1 t 15 minuuttia rasittavasti harjoitettua kestävyyskuntoa kehittävää liikuntaa viikossa ja vähintään kaksi kertaa viikossa lihaskuntoa ja liikehallintaa parantavaa harjoittelua. Suosituksen mukaisia liikuntamuotoja ovat esimerkiksi reipas kävely, pyöräily ja erilaiset arki- ja hyötyliikuntamuodot, kuten raskaat piha- ja kotityöt ja työmatkaliikunta. Liikkuminen tulisi jakaa useampiin jaksoihin ja useammalle päivälle viikossa. Riittävällä liikunnalla voidaan ehkäistä ja lieventää monia työikäisten fyysisiä ja psyykkisiä sairauksia mm. sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksia, verenpainetta, 2-tyyppin diabetesta, depressiota ja alaselkäkipuja. (UKK-instituutti, hakupäivä 2.11.2013.)



Kuva 6. Liikuntapiirakka 2009 (UKK-instituutti 2013, hakupäivä 2.11.2013.)

Eri ikäryhmien fyysisestä aktiivisuudesta on tehty useita tutkimuksia sekä Suomessa että ulkomailla. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisun (2011:15) sisältämän FINRISKI-tutkimuksen mukaan samalla, kun suomalaisessa yhteiskunnassa liikunnan harrastaminen on viime vuosikymmenien aikana lisääntynyt, hyöty- ja arkiliikunnan määrä on vähentynyt huomattavasti. Yhtä harvempi ehtii tai viitsii kävellä tai pyöräillä työmatkansa tai kauppareissunsa. Suomalaisten kiireinen ja hektinen elämäntapa, runsas päivittäinen istuminen, elintason nousu sekä työn fyysisen kuormittavuuden väheneminen ovat johtaneet siihen, että enää harva liikkuu tämän hetkisten terveysliikuntasuosituksen mukaisesti. Saman julkaisun sisältämän suomalaisten liikuntatottumuksista tehdyn tutkimuksen mukaan työkäisistä noin puolet liikkuu kestävyyskuntonsa kannalta riittävästi, mutta vähemmän kuin 20 % harjoittaa lihaskuntoaan tarpeeksi. Täten vain runsas 10 % täyttää terveysliikuntasuosituksen ehdot kokonaisuudessaan. Parhaiten suositukseen yltyvät nuoret miehet ja heikkoiten eläkeikää lähestyvät henkilöt. (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011, 30 – 31, hakupäivä 19.1.2014.)

Liikuntatutkimusten luotettavuutta on jonkin verran arvosteltu, koska kysymyksiin vastaavat henkilöt usein olettavat olevansa paremmassa kunnossa kuin todellisuudessa ovat, ja objektiivinen tulos edellyttäisi lisäksi määrääjain tehtäviä väestön kokonaisvaltaista elintapaa ja terveydentilaa selvittäviä tutkimuksia. Selvää on kuitenkin, että työn-

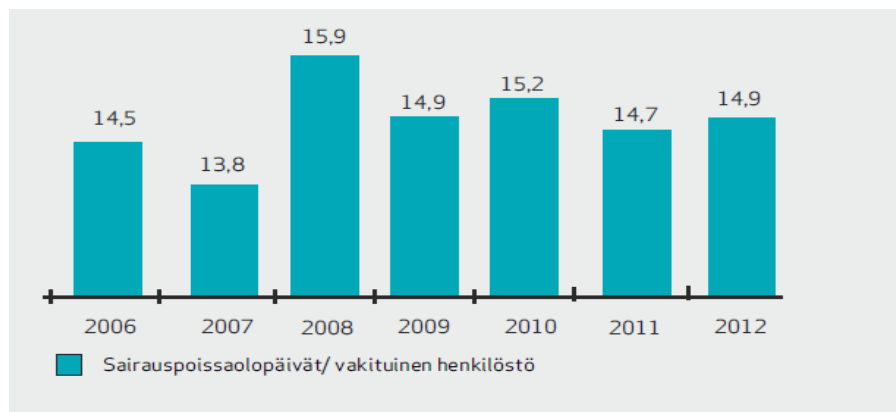
tekijän oma aktiivisuus oman kuntosensa ylläpitäjänä on noussut arvoonsa myös työnantajan näkökulmasta. Johdon positiivinen asennoituminen työpaikkaliikuntaan ja työkykyä ylläpitävän toiminnan tukitoimet antavat puitteet fyysisen kunnan ylläpitämiselle, mutta vain työntekijä itse voi vaikuttaa siihen, missä, milloin ja kuinka paljon hän liikkuu ja käyttää aikaa kunnostaan huolehtimiseen. (Husu ym. 2011, 8, hakupäivä 19.1.2014.)

3.3 Terveysliikuntaryhmät osana Vaasan kaupungin työkykyä ylläpitävää toimintaa

Työntekijöiden liikkumattomuus sekä huonot elämänhallintataidot tuovat merkittäviä sairauspoissaoloista johtuvia kustannuksia suomalaisessa yhteiskunnassa sekä työnantajalle että terveydenhuollolle ja tilanne on samankaltainen myös globaalilla tasolla. Vaikka Suomen Kuntoliikuntaliiton työpaikkabarometrin mukaan 84 % työnantajista tukee työpaikkaliikuntaa, vain alle puolet työntekijöistä käyttää sitä hyödykseen. Työpaikkaliikunta tavoittaa valitettavan usein vain ne, jotka muutoinkin ovat kiinnostuneita liikunnasta ja oman kokonaisvaltaisen hyvinvointinsa ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Liikunnan merkitys sairauksien ennaltaehkäisijänä unohtuu monesti myös terveydenhuollon ammattilaisilta. Hoidetaan pikemminkin sairautta kuin ennaltaehkäistään sen syntymistä. (Vänttilä 2013, hakupäivä 19.1.2014.)

Yksi sairauspäivä maksaa työnantajalle keskimäärin 350 euroa ja sairauspoissaolot aiheuttavat Suomessa noin 3 miljardin kustannukset vuosittain (Sairaudet rokottavat miljardeja suomalaisilta yrityksiltä, hakupäivä 19.1.2014). Sosiaali- ja terveysministeriön teettämän tutkimuksen mukaan suomalaisen aikuisväestön sairauspoissaolojen määrä on neljä ja puoli päivää enemmän niillä, jotka liikkuvat kerran viikossa kuin niillä, jotka liikkuvat kahdesti tai kolmesti viikossa. Sen mukaan yksilötasolla vain 30 minuutin päivittäinen liikuntasuoritus riittää pysymään fyysisesti hyvässä kunnossa ja säästää kansantaloudellisesti huomattavia summia. Maailman terveysjärjestö WHO:n kehittämän laskentatyökalun mukaan esimerkiksi suomalaisten yleisimpiin hyötyliikuntamuotoihin kuuluvan pyöräilyn keskimääräinen kansantaloudellinen hyöty vuositasolla on n. 1,2 miljardia ja kävelyn jopa 3,7 miljardia euroa. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2013:10, 14, hakupäivä 19.1.2014.)

Vaasan kaupungin henkilöstöräportin 2012 mukaan kaupungin vakituisen henkilökunnan sairauspoissaoloissa ei ole tapahtunut huomattavaa muutosta viimeisen seitsemän vuoden aikana. Vuonna 2006 sairauspoissaolojen keskimääräinen lukumäärä oli 14,5 pv/henkilö, kun se vuonna 2012 oli 14,9 pv/henkilö (kuva 7). Sosiaali- ja terveystoimessa päiviä kertyi 17,7 pv, sivistystoimessa 12,4 pv ja teknisessä toimessa 15,6 pv/henkilö (Ahlgren 7.2.2014, sähköpostiviesti). Vuoden 2012 sairauspäivien yhteismäärä oli 67 100 päivää, mikä merkitsi Sosiaali- ja terveysministeriön laskukaavan mukaan Vaasan kaupungille työnantajana noin 23,5 miljoonan euron laskennallista kustannuserää. Yleisin yhtäjaksoinen poissaoloaika sairastumisen takia oli kaikkina edellä mainittuina vuosina 2 – 3 päivää. (Vaasan kaupungin henkilöstöräportti 2012, 14.)



Kuva 7. Vakituisten henkilöstön sairauspoissaolopäivät/hlö v. 2006 – 2012 (Vaasan kaupungin henkilöstöräportti 2012, 13.)

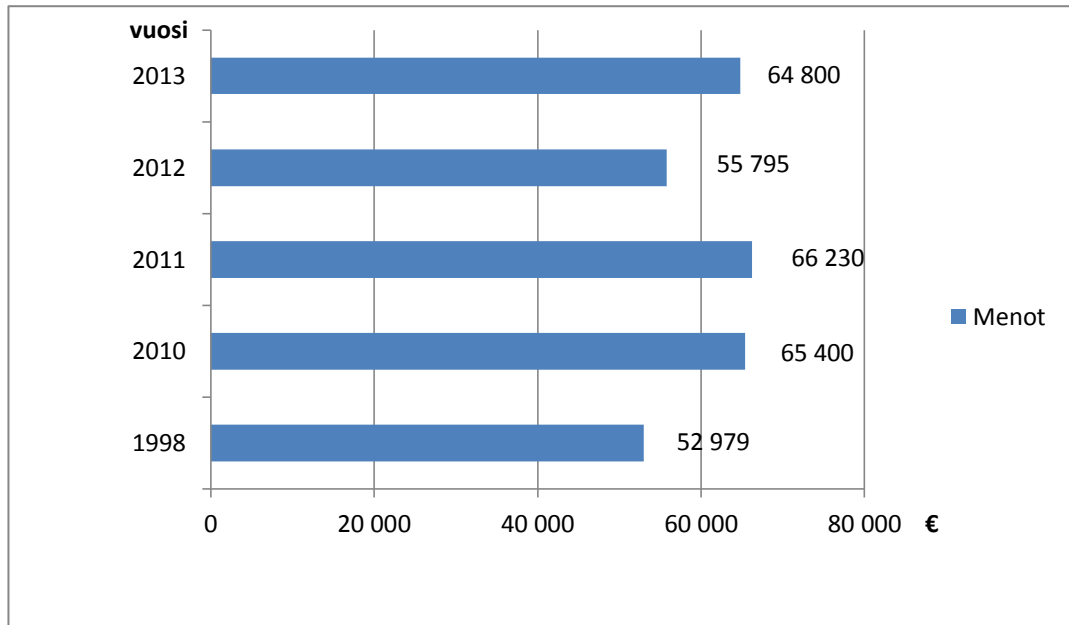
Liikunnallisten aktiviteettien lisääminen ja edistäminen on kirjattu Vaasan kaupungin henkilöstöräportissa 2012 Vaasan kaupungin tarjoaman työkykyä ylläpitävän toiminnan keskeisimmäksi tukitoimeksi henkilöstökoulutuksen, työnohjauksen, varhaisen tukemisen, riskienhallinnan, uudelleensijoitustoiminnan ja kuntoremonttikurssien rinnalla (Vaasan kaupungin henkilöstöräportti 2012, 17 – 19). Suurin osa (69,7 %) kaupungin vakituisista työntekijöistä on naisia (taulukko 1), jotka työskentelevät pääsääntöisesti sosiaali- ja terveystoimessa sekä sivistystoimessa (Vaasan kaupungin henkilöstöräportti 2012, 8). Liikuntapainotteinen työtoiminta edesauttaa selviytymään etenkin naisvaltaisille aloille tyypillisistä työn aiheuttamista niska- ja hartia-alueen sekä selkään kohdistuvista rasituksista ja se on myös hyvä keino palautua työn aiheuttamasta stressistä. Myönteiset kokemukset työpaikkaliikunnan harrastamisesta kannustavat usein liikkumaan myös vapaa-ajalla ja tietoisuus terveystoiminnan vaikutuksista ohjaa usein samalla

terveellisimpiin elämäntapoihin. Vapaa-aikaviraston järjestämät terveystoimintaryhmät ovat yksi keskeinen osa tätä liikunnallista aktiviteettia.

Taulukko 1. Vaasan kaupungin vakituisen henkilöstön lukumäärä ja sukupuolijakauma (Vaasan kaupungin henkilöstöraportti 2012, 8.)

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet %	Naiset %
Sosiaali- ja terveystoimi	133	1 508	1 641	8,1	91,9
Sivistystoimi	401	1 405	1 806	22,2	77,8
Tekninen toimi	296	372	668	44,3	55,7
Muut	680	192	872	78,0	22,0
Yhteensä	1 510	3 477	4 987	30,3	69,7

Vapaa-aikaviraston terveystoimintaryhmät on suunniteltu monipuolisiksi ja houkutteleviksi, jotta ne palvelisivat mahdollisimman monia eri aloilla työskenteleviä sekä miehiä että naispuolisia työntekijöitä. Ryhmät tarjosivat syksyllä 2013 n. 26 tuntia viikossa terveystoimintasuositusten mukaista kestävyys- ja lihaskuntoa sekä liikehallintaa harjoitettavaa liikuntaa sisältäen mm. tanssia, kuntosaliharjoittelua, voimistelua, selkäjumppaa, nyrkkeilyä, gymstic- eli keppijumppaa, salibandyä, lentopalloa, soutuspinningiä (yhdistettyä soutua ja lihaskuntoharjoittelua), kuntovoimistelua ja venyttelyä. Kannustavalla työpaikkaliikunnalla saadaan työntekijät motivoitua huolehtimaan omaehtoisesti fyysisestä, sosiaalisesta ja psyykkisestä hyvinvoinnistaan, jolla on merkittävyyttä sekä yhteiskunnan, työnantajan että yksilön itsenä näkökulmasta. Ryhmiin voi osallistua kaupungin työntekijöiden lisäksi myös organisaation ulkopuolisia harrastajia, joille palvelu on maksullista. Liikuntaryhmien suunnittelusta ja organisoinnista vastaa Vaasan kaupungin terveystoimintakoordinaattori ja ohjaajina toimivat pääsääntöisesti sivutoimiset liikunnan lajiohjaajat. Vaasan kaupunki budjetoit vuonna 2013 yhteensä 64 800 euroa terveystoiminnan toimintamenoihin, mikä on n. 0,8 % koko vapaa-aikaviraston budjetistä (Vaasan kaupungin talousarvio 2013 ja taloussuunnitelma 2013 – 2015). Toimintameno-ot ovat pysyneet suunnilleen samalla tasolla vuodesta 1998 lähtien (kuvi- -o 2). Terveystoimintaryhmiin osallistuminen on kaupungin työntekijöille vielä toistaiseksi maksutonta ja sitä on myös laajennettu kuntaliitoksen myötä entisen Vähänkyrön kunnan alueelle vuonna 2013.



Kuvio 2. Terveysliikunnan toimintamenot 1998/2010 – 2013 (Vapaa-aikaviraston talousarviot v 1998, 2010 – 2013.)

4 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Vaasan kaupungin vapaa-aikaviraston järjestämien terveystyöryhmien merkitystä henkilöstön työhyvinvoinnissa ja työsuojamisessa. Opinnäytetyö perustuu Vaasan kaupungin vapaa-aikaviraston antamaan toimeksiantoon, ja siihen liittyvä toimeksiantosopimus allekirjoitettiin lokakuussa 2013 vapaa-aikaviraston edustajan vt. virastopäällikkö Marjut Hannukselan kanssa. Koska opinnäytetyön tutkimusaineisto sisältää työntekijöiden henkilötietoja ja kaupungin intranetistä vain henkilökunnalle tarkoitettua materiaalia, pyysin toimeksiantajalta myös tutkimusluvan, jossa opinnäytetyön tekijänä sitoudun siihen, etten käytä saamiani tietoja millään tapaa tutkittavien vahingoksi enkä riko minulta edellytettyä salassapitovelvollisuutta.

4.1 Tutkittavan perusjoukon kuvaus

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin ne Vaasan kaupungin työntekijät, jotka olivat osallistuneet yhteen tai useampaan vapaa-aikaviraston järjestämään terveystyöryhmään syksyn 2013 aikana. Koska ryhmiin osallistuneiden kaupungin työntekijöiden yhteystietoja ei ole aiemmin ollut tapana säilyttää eikä ryhmien osallistujamääriä tilastoida erikseen, toimeksiantajan kanssa sovittiin, että syksyn 2013 ryhmien ohjaajat ohjeistetaan keräämään tarvittavat tiedot tulevaa kyselytutkimusta varten. Syyskauden ryhmien toiminta päättyi joulukuussa viikolla 49 ja vapaa-aikaviraston terveystyöryhmäkoordinaattori tarkasti ohjaajien keräämät yhteystiedot ja varmisti, että listoissa olevat henkilöt olivat Vaasan kaupungin työntekijöitä. Yhteystietonsa jättäneitä oli yhteensä 276 henkilöä, joista 21 oli miehiä ja 255 naisia.

4.2 Tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu

Kyselyn luominen aloitettiin joulukuussa 2013 tutkimuskysymysten sisällön huolellisella suunnittelulla, sillä kvantitatiivisessa tutkimuksessa kyselylomake on tärkein tiedonkeruuväline (Kananen 2008, 37). Kysymysten tuli tukea määrällisen tutkimuksen toteutustapaa mahdollisimman hyvin. Kyselylomake laadittiin Webropol-ohjelmalla ja se

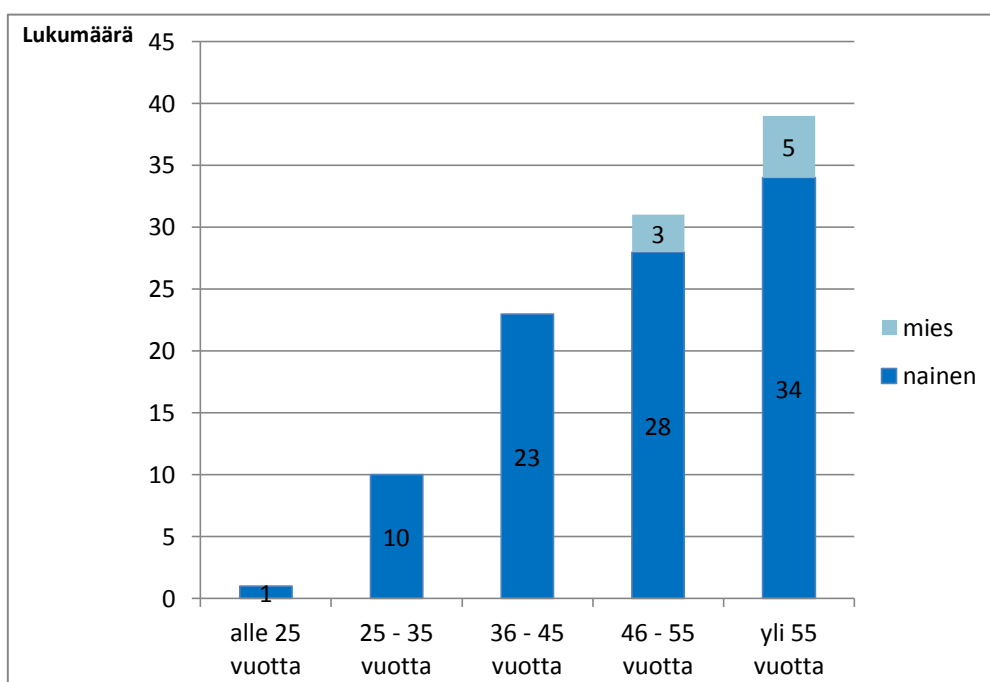
sisälsi työntekijöiden hyvinvoinnin tilaan ja jaksamiseen, omaehtoisen liikunnan harrastamiseen, ryhmiin osallistumiseen ja merkittävyyteen sekä työhyvinvoinnin johtamiseen sekä palvelun arviointiin liittyviä kysymyksiä. Kyselylomakkeessa oli taustatiedot mukaan lukien yhteensä 36 kysymystä sekä lopussa vapaaehtoinen yhteystieto-osio palkintojen arvontaa varten.

Kyselylomake testattiin vapaa-aikaviraston viidellä työntekijällä ja kahdella organisaation ulkopuolisella henkilöllä tammikuussa 2014. Palautteista saatujen ehdotusten pohjalta kyselylomaketta korjattiin lopulliseen muotoonsa ja se lähetettiin 24.1.2014 sähköpostitse (liitteet 1 ja 2) kaikille 276 osallistujalle. Vastausaikaa kyselylle annettiin 1,5 viikkoa ja kysely päättyi 5.2.2014. Kyselyyn vastasi 3.2.2014 mennessä 83 henkilöä, jonka jälkeen lähetettiin muistutusviesti (liite 3) niille, jotka eivät olleet vielä vastanneet. Muistutusviestin jälkeen neljä viestin saanutta ilmoitti paluuviestillä, ettei ollut voinut vastata kaikkiin kysymyksiin eikä lähettää kyselyä. Webropol-ohjelman raportoinnin mukaan ilmeni myös, että 73 kyselyn saaneista oli avannut kyselyn, mutta ei ollut palauttanut sitä. Väliaikainen ongelmatilanne kyselyyn vastaamisessa varmistui soitolla Webropol-ohjelman käyttötukeen seuraavana päivänä, jolloin lähetettiin vielä toinen muistutusviesti, jotta kaikilla halukkailla olisi mahdollisuus vasta kyselyyn. Lopulliseksi vastauslukumääräksi vahvistui 104 henkilöä. Tutkimus toteutettiin alkuperäisistä suunnitelmista poiketen vain kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, sillä esitettyillä kysymyksillä saatiin tarpeeksi selkeät vastaukset tutkimuskysymyksiin.

4.3 Tutkimustulokset

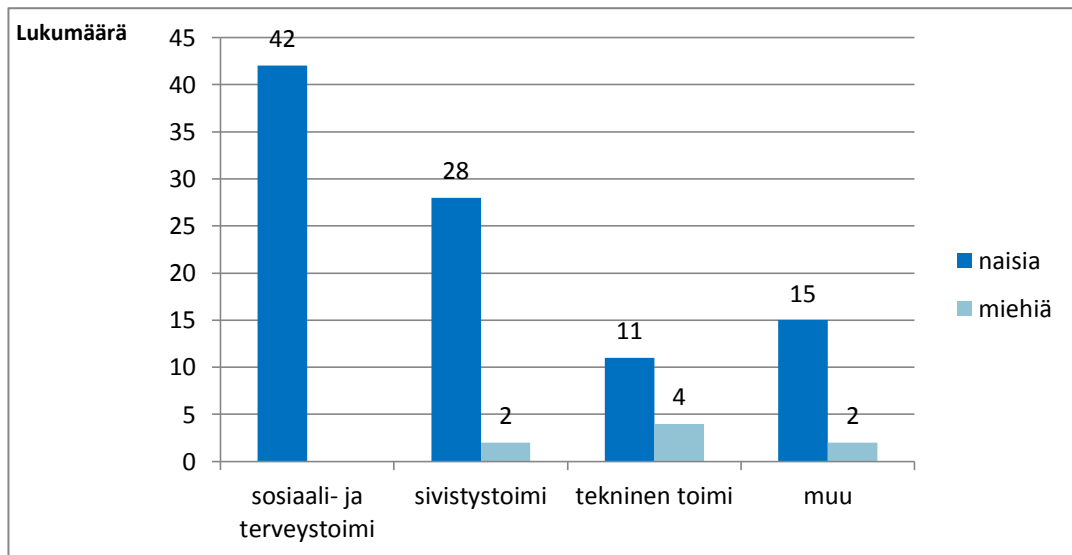
Vastaajien taustatiedot

Kyselylomakkeen taustatieto-osiossa esitettiin kuusi kysymystä, jotka liittyivät vastaajien sukupuoleen, ikään, työsuhteen laatuun, ammattialaan sekä työskentelyorganisaatioon. Kyselyyn vastasi 96 naista ja 8 miestä (kuvio 3). Enemmistö vastanneista oli yli 55- tai 46 – 55-vuotiaita ja tämä olikin hyvin ennakoitavissa, sillä Vaasan kaupungin henkilöstöraportin mukaan suurin osa (43,1 %) vakituisista työntekijöistä on 50 vuotta täyttäneitä (Vaasan kaupungin henkilöstöraportti 2012, 8).



Kuvio 3. Vastanneiden sukupuoli- ja ikäjakauma

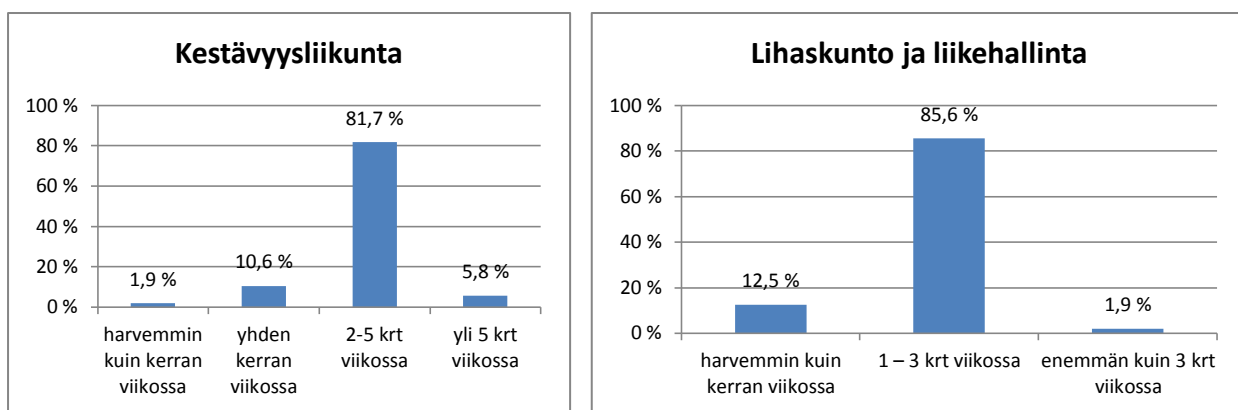
Tutkimukseen osallistuneista miltei kaikki (91,4 %) olivat vakituisessa työsuhteessa Vaasan kaupungilla ja 56,7 %:lla työntekijöistä oli kertynyt työkokemusta jo yli 15 vuotta kyseisessä organisaatiossa. Tämä viittaa siihen, että työhyvinvointiin liittyvä kysely ja terveystoimien sisällön arviointi kiinnostavat eniten juuri pitkään työskennelleitä ja vartuneempia työntekijöitä, sillä sitoutuminen organisaatioon, omasta työkunnosta huolehtiminen sekä työhyvinvoinnin merkitys kasvaa pitkien työurien myötä (Forma & Väänänen 2004, 43 – 44). Sosiaali- ja terveystoimi on Vaasan kaupungin suurin työllistävä hallinnonala ja myös kyselyyn vastanneista 40,4 % ilmoitti työskentelevänsä juuri sosiaali- ja terveystoimessa ja hoitoalalla (kuvio 4).



Kuvio 4. Vastanneiden työskentelyorganisaatiot sukupuolittain

Omaehtoinen liikunnan harrastaminen

Työntekijöiden ikääntyessä fyysisen kunnan merkitys työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta kasvaa. Moni havahtuukin huolehtimaan kunnosta vasta siinä vaiheessa, kun työkyky alkaa heiketä ja omassa sekä henkisessä että fyysisessä jaksamisessa ilmenee ongelmia. Työpaikkaliikunta on hyvä lisä oman kunnan ylläpitämisessä, mutta sen myös omaehtoinen liikkuminen, virkistäytyminen ja terveet elämäntavat ovat tärkeä osa kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. Vastanneista 81,7 % ilmoitti harrastavansa 2 – 5 kertaa viikossa sykettä nostavaa kestävyysliikuntaa (20 – 60 minuuttia kerrallaan) ja 85,6 % 1 – 3 kertaa viikossa lihaskuntaa ja liikehallintaa harjoittavaa liikuntaa, mikä on terveystoimintasuositusten mukaisesti riittävä määrä kunnan ylläpitämiseksi (kuvio 5). Voidaan todeta, että terveystoimintaryhmiin osallistujat huolehtivat keskimääräistä paremmin fyysisestä kunnostaan, sillä tämän lisäksi 57,6 % vastanneista ilmoitti harrastavansa vielä arki- ja hyötyliikuntaa 5 – 7 päivänä viikossa.

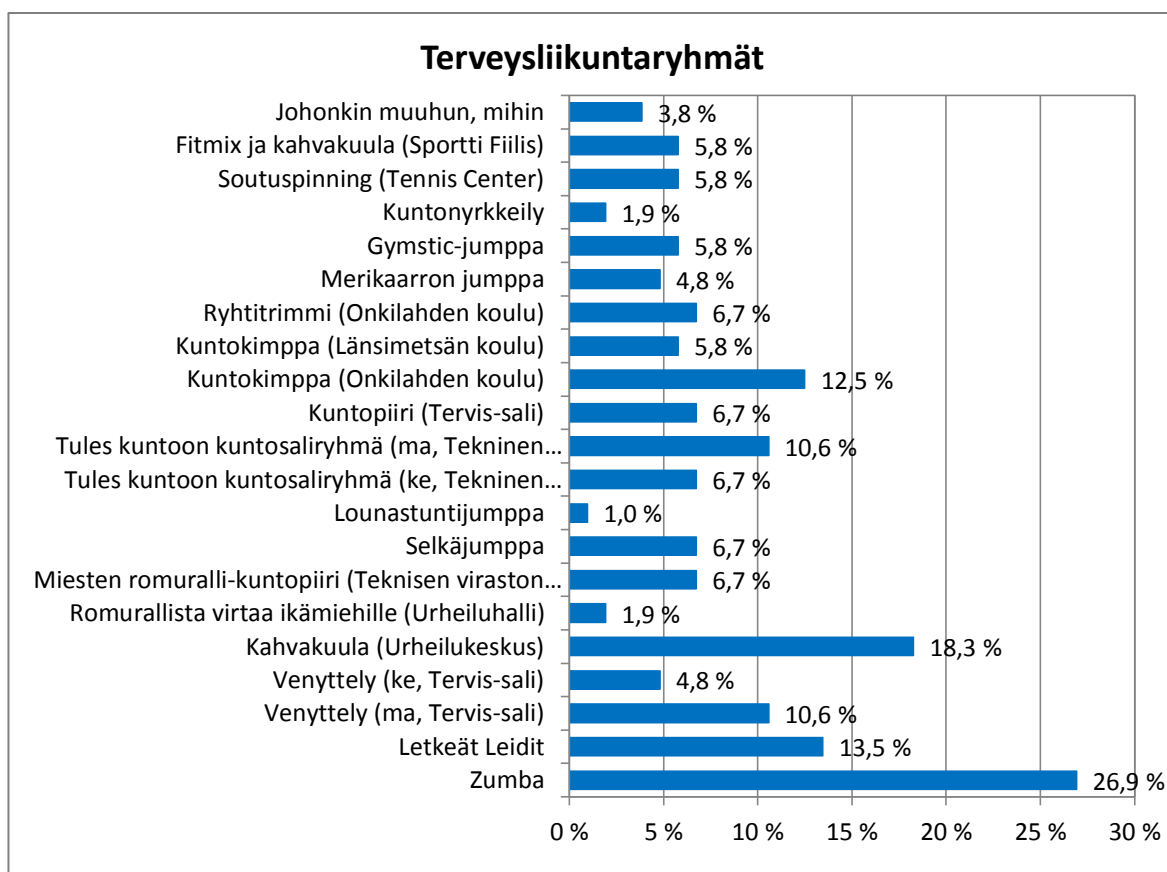


Kuvio 5. Tutkimukseen osallistuneiden kestävyys- ja lihaskuntoa sekä liikehallintaa harjoitetun liikunnan määrä viikossa

Kyselyllä selvitettiin lisäksi terveysliikuntaryhmien osuutta vastaajien liikunnan harrastamisessa. Reilu kolmasosa (37,5 %) vastaajista ilmoitti saavansa suurimmaksi osaksi lihaskuntoa ja liikehallintaa harjoittavasta liikuntamäärästään nimenomaan osallistumalla terveysliikuntaryhmiin, mutta terveysliikuntaryhmien osuus kestävyysliikunnan harrastamisessa jäi vähäisemmäksi 55,8 %:lla vastaajista.

Terveysliikuntaryhmiin osallistuminen

Terveysliikuntaryhmät on suunniteltu kehittämään työikäisen fyysistä kestävyys- ja lihaskuntoa, mutta samalla tarjoamaan mahdollisuuden rentoutumiseen ja vapaamuotoiseen yhdessäoloon pääasiassa työajan ulkopuolella. Terveysliikuntaryhmiin osallistumisosiossa kartoitettiin muun muassa, miten kaupungin työntekijät liikkuvat mieluiten. Vastaajista 85,6 % ilmoitti suosituimmaksi liikuntamuodokseen kävelyn, kevyen hölkän, pyöräilyn tai hyötyliikunnan, mikä tukee myös suomalaisten yleisiä liikuntamielityksiä. Vaasan kaupungin työntekijöillä oli syksyllä 2013 mahdollisuus osallistua yli kahteenkymmeneen eri sisältöiseen terveysliikuntaryhmään, joista kaksi sisälsi kahden euron omavastuuhinnan. Vastaajista suurin osa (26,9 %) oli syksyn 2013 aikana osallistunut Zumba-tanssiryhmään. Seuraavaksi suosituin ryhmä oli lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävä kahvakuularyhmä, johon oli osallistunut 18,3 % vastanneista (kuvio 6). Neljä vastaajista ilmoitti lisäksi osallistuneensa naisten sählyryhmään, uimahallissa ja kuntosalissa järjestettäviin ryhmiin, Lady Slim Ritzin kuntosalitoimintaan sekä eläkeläisjumppaan. Näistä vain naisten sählyryhmä kuuluu varsinaisesti terveysliikuntaryhmiin.



Kuvio 6. Terveysliikuntaryhmiin osallistuminen

Terveysliikuntaryhmiä on järjestetty jo 16 vuoden aikana vuodesta 1998 lähtien, ja työntekijät voivat itse valita haluamansa ryhmän keväisin ja syksyisin ilmestyvästä terveysliikuntatarjottimesta. Terveysliikuntaryhmistä tiedotetaan pääsääntöisesti Vaasan kaupungin intranetissä, henkilöstölehdessä ja paikallisessa ilmaisjakelulehdessä, mutta ne kuuluvat myös työterveyshuollon ja työsuojelun terveyttä edistävän toiminnan piiriin, joten työntekijä on voinut saada tiedon tai suosituksen ryhmään osallistumisesta myös työterveyshoitajalta, -lääkäriltä tai esimieheltään. Usein tieto ryhmistä leviää myös työyhteisössä työkavereiden positiivisten osallistumiskokemusten kautta. Kyselyyn vastanneiden mukaan ryhmistä tiedottaminen oli ollut sujuvaa ja paras ryhmien informaatiokanava oli kaupungin omat intranetsivut, paikallinen ilmaisjakelulehti Vaasa-Ikkuna sekä työkavereiden positiiviset kokemukset ryhmästä. Suurin osa (43,3 %) vastanneista oli osallistunut toimintaan viimeisen kolmen vuoden aikana ainakin viitenä kautena (yksi vuosi sisältää syys- ja kevätkauden). Kukaan vastanneista ollut saanut tieto työterveyshuollosta ja vain 3,9 % oli saanut tiedon ryhmistä esimieheltään.

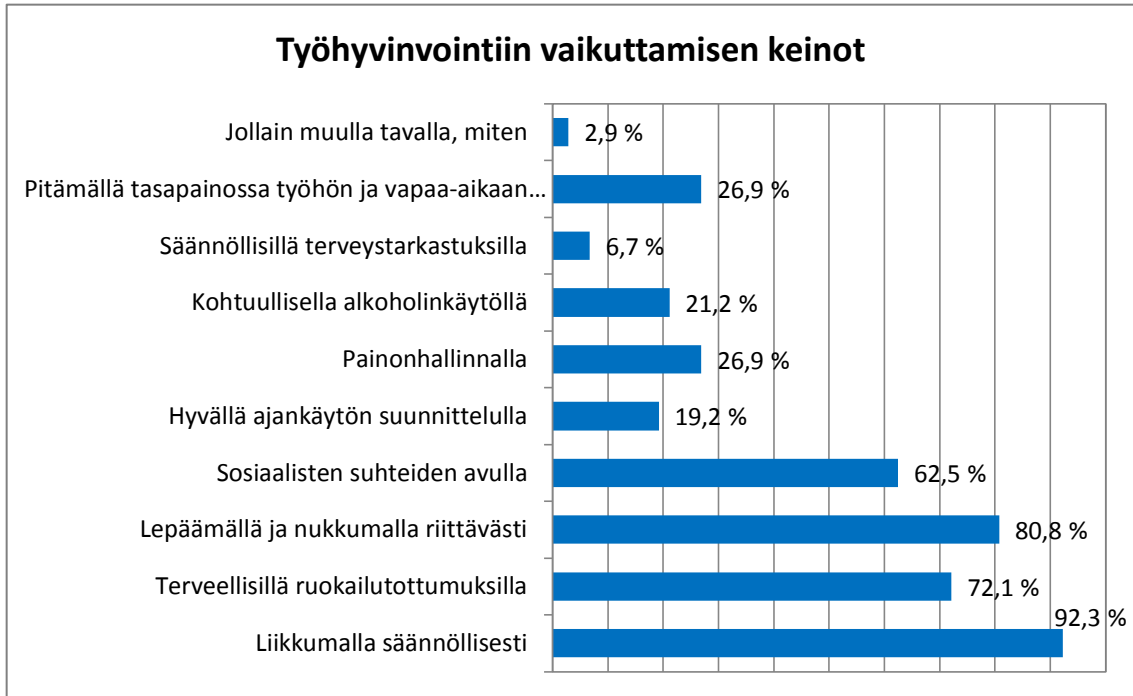
Kyselyyn vastanneiden tämän hetkinen työhyvinvointi ja työssäjaksaminen

Työhyvinvointiin vaikuttavia keskeisiä osa-alueita ovat työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus sekä työyhteisön ilmapiiri. Suurin osa terveystieteiden osallistujista (61,5 %) koki työnsä olevan henkisesti raskasta, mutta työasioista irtaantumien viikokovapaiden aikana koettiin kuitenkin mahdolliseksi (taulukko 2). Vain yksi vastanneista koki voivansa huonosti fyysisen ja sosiaalisen työhyvinvointinsa kannalta. Työtä ei koettu erityisesti fyysisesti rasittavaksi, mutta sen tuomat niska-, hartia- ja selkäoireet toivat ongelmia kolmasosalle vastaajista, mikä oli ymmärrettävää, sillä vastanneet työskentelivät enimmäkseen hoitoalalla sekä hallinnollisissa tehtävissä, joissa niska-, selkä- sekä hartiaaseutu joutuvat rasitukselle työpäivän aikana.

Taulukko 2. Työhyvinvointiin vaikuttavien osa-alueiden arviointi

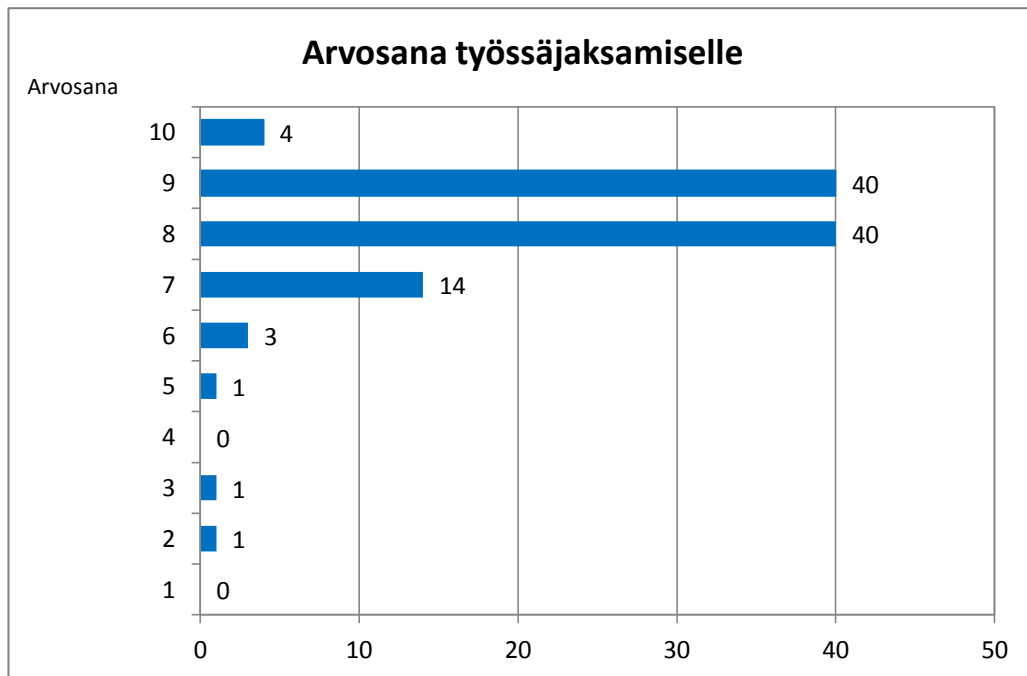
	pitää erittäin hyvin paikkansa	pitää hyvin paikkansa	en osaa sanoa	pitää kohtalaisesti paikkansa	ei pidä laisinkaan paikkansa	Yhteensä
Työni on ruumiillisesti raskasta.	7	13	1	28	55	104
Työni on useimmiten henkisesti raskasta.	25	39	4	30	6	104
Olen useimmiten ahdistunut aamulla lähtiessäni töihin.	2	4	1	21	76	104
Tunnen olevani usein masentunut.	1	2	4	17	80	104
Minun on vaikea olla ajattelematta työtehtäviäni vapaa-ajalla.	7	16	2	48	31	104
Tunnen riittämättömyyttä työssäni.	4	12	10	44	34	104
Minulla on usein pää-, niska- ja hartiasärkyjä.	9	23	3	36	33	104
Minulla on usein selkäsärkyjä.	2	14	2	46	40	104
Minulla on jokin lääkärin toteama fyysinen sairaus (esim. diabetes, korkea verenpaine).	14	5	1	10	74	104
Minulla on jokin lääkärin toteama psyykkinen sairaus (esim. masennus).	1	1	1	3	98	104
Tämänhetkinen elämäntilanteeni heikentää kokonaisvaltaista hyvinvointiani.	2	11	5	21	65	104

Omaehtoinen hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää myös työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kyselyyn vastanneiden yleisimmiksi keinoiksi huolehtia hyvinvoinnistaan muodostuivat säännöllinen liikkuminen, terveelliset ruokailutottumukset, riittävä lepo sekä sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen (kuvio 7). Muiksi keinoiksi mainittiin: ”osallistuminen kulttuuritapahtumiin, harrastamalla ja tekemällä mukavia asioita vapaa-ajalla sekä avantouinti.”



Kuvio 7. Terveysliikuntaryhmiin osallistuneiden työhyvinvoinnista huolehtimisen keinot

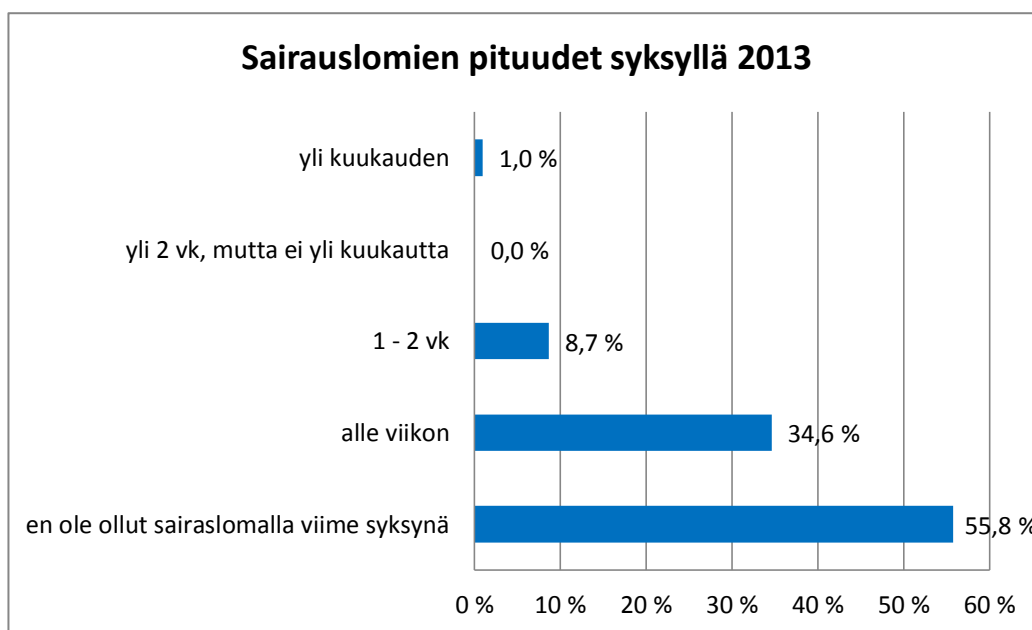
Työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnin tasapainosta. Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan oman työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila asteikolla erittäin hyvä, hyvä, en osaa sanoa, kohtalainen ja huono. Lähes 80 % vastanneista arvioi sekä fyysisen, psyykkisen että sosiaalisen työhyvinvoinnin tilansa vähintäänkin hyväksi ja tilanne oli pysynyt suurimman osan (43,3 %) mukaan samankaltaisena viimeisen kolmen vuoden aikana. Yli 50 % vastanneista koki myös työmotivaation ja vireystilansa työpäivän aikana hyväksi vähintään kerran viikossa ja 36,5 % jopa päivittäin. Kyselyyn vastanneita pyydettiin arvioimaan hyvinvointinsa tila kouluarvosanoin 1 – 10 (kuvio 8) ja keskiarvoksi saatiin luku 8,1, mikä vastaa arvosanaa hyvä.



Kuvio 8. Kyselyyn vastanneiden työhyvinvoinnin kokonaisarvosana 1 – 10

Terveysliikuntaryhmien vaikutus työhyvinvointiin

Yksi työhyvinvoinnin keskeisimpänä mittarina voidaan pitää työntekijöiden sairauslomia ja niiden pituuksia. Vastaajista enemmistöllä (55,8 %) ei ollut yhtään sairauslomapäivää syksyn 2013 aikana (kuvio 9), mikä tukee monien tutkimusten tuloksia liikunnan merkityksestä yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Vastaajista 78,9 % ei kuitenkaan nähnyt terveysliikuntaryhmillä olleen varsinaisesti vaikutusta sairauspoissaolojen vähenemiseen, mikä oli luonnollista, sillä sairauspoissaolojen määrä oli osallistuneilla muutenkin alhainen verrattuna Vaasan kaupungin työntekijöiden keskimääräisiin sairauspoissaoloihin.



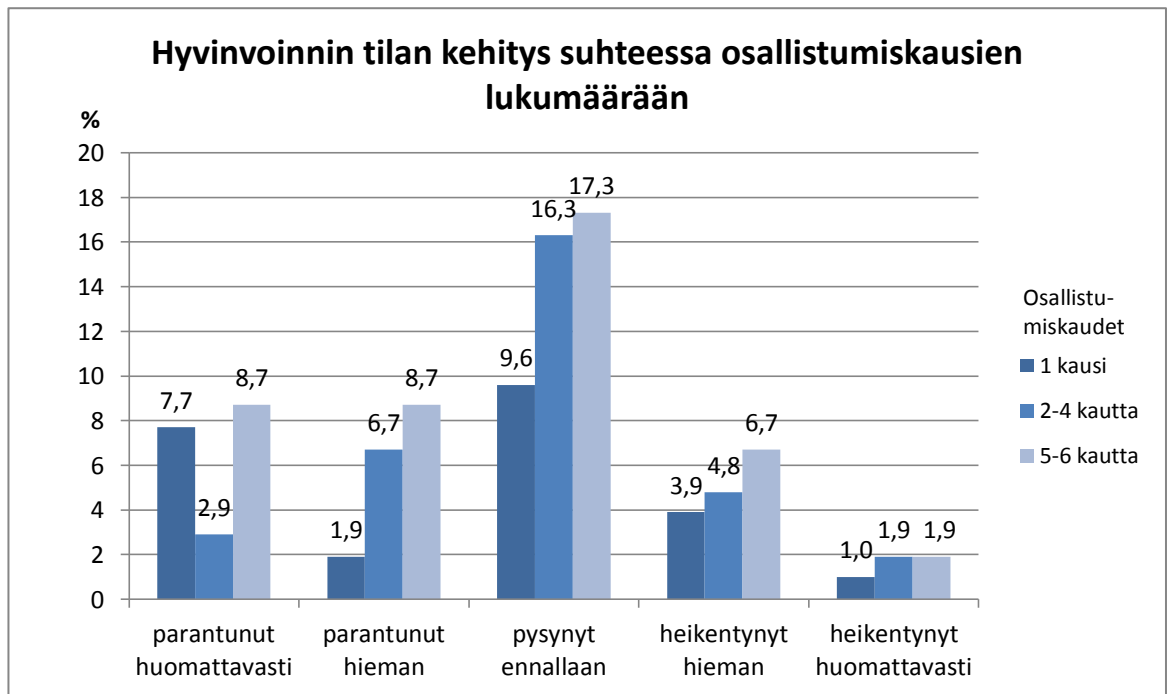
Kuvio 9. Terveysliikuntaryhmiin osallistuneiden sairauslomien pituudet syksyllä 2013

Työpaikkaliikunnan järjestäminen on yksi yleisimmistä ja tehokkaimmista työnantajan tukitoimista edistää ja ylläpitää työntekijöiden fyysistä, henkistä ja sosiaalista työhyvinvointia sekä rohkaista omaehtoiseen liikkumiseen ja terveellisimpiin elämäntapoihin myös työajan ulkopuolella. Terveysliikuntaryhmiin osallistuneet arvioivat ryhmiin osallistumisen hyvinkin merkittäväksi etenkin fyysisen hyvinvointinsa kannalta. Reilusti yli puolet vastaajista (65,4 %) oli sitä mieltä, että ryhmiin osallistuminen oli kannustanut omaehtoiseen liikkumiseen ja jopa 70,2 % oli sitä mieltä, että sillä oli ollut kuntoa kohottava merkitys (taulukko 3). Ryhmiin osallistumien oli niin ikään ohjannut 43,3 % vastanneista terveellisimpiin elämäntapoihin. Työhyvinvoinnin kannalta merkittävää oli myös se, että yli puolet (56,8 %) vastaajista arvioi lisäksi osallistumisen vaikuttaneen parantavasti sekä henkiseen työhyvinvointiin että työssäjaksamiseen ja 40,4 % sillä olleen työmotivaatiota ja työkykyä edistävä merkitys. Sosiaaliselle työhyvinvoinnille ja työyhteisöllisyydelle niiden merkitys jäi epäselväksi, sillä kolmasosa (31,7 %) ei osannut sanoa, oliko osallistumisella ollut merkitystä (esimerkiksi parantanut työyhteisötaitoja tai me-henkeä työyhteisössä). Vastaukset tukivat monia liikunnan vaikutuksesta tehtyjä tutkimustuloksia, joiden mukaan terveyttä edistävä liikunta lisää etenkin fyysistä hyvinvointia ja sitä kautta parantaa työntekijöiden työkykyä ja työstä selviytymistä.

Taulukko 3. Terveysliikuntaryhmien vaikutus vastaajien fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvoinnin tilaan

	pitää erittäin hyvin paikkansa	pitää hyvin paikkansa	en osaa sanoa	pitää kohtalaisesti paikkansa	ei pidä laisinkaan paikkansa
Terveysliikuntaryhmät ovat kannustaneet omaehtoiseen liikkumiseen.	27,9 %	37,5 %	9,6 %	18,3 %	6,7 %
Terveysliikuntaryhmiin osallistuminen on parantanut selkeästi fyysistä kuntoani.	26,9 %	43,3 %	7,7 %	19,2 %	2,9 %
Terveysliikuntaryhmät ovat ohjanneet terveellisimpiin elämäntapoihin.	5,8 %	37,5 %	17,3 %	33,7 %	5,8 %
Tunnen jaksavani paremmin työssäni aloitettuani terveysliikuntaryhmään/-ryhmiin osallistumisen.	17,3 %	42,3 %	13,5 %	22,1 %	4,8 %
Terveysliikuntaryhmään osallistuminen on parantanut työmotivaatiani ja työtehoani.	7,7 %	32,7 %	23,1 %	22,1 %	14,4 %
Osallistumiseni on parantanut psyykkistä työhyvinvointiani.	13,5 %	40,4 %	11,5 %	26,9 %	7,7 %
Osallistumiseni on lisännyt sosiaalista työhyvinvointiani (esim. parantanut työyhteisötaitojani).	6,7 %	23,1 %	31,7 %	25,0 %	13,5 %

Vastaajilta kysyttiin heidän hyvinvointinsa tilan kehitystä sekä osallistumiskausien määrää viimeisen kolmen vuoden aikana. Suurin osa (43,3 %) oli osallistunut toimintaan vähintään kaksi ja puoli vuotta viimeisen kolmen vuoden aikana, mutta vain 17,4 % heistä koki työhyvinvointinsa parantuneen (kuvio 10). Samoin osallistumisajoista riippumatta enemmistö (43,2 %) ilmoitti työhyvinvoinnin tilansa pysyneen ennallaan kyseisenä aikana. Koska aiempien vastausten mukaan enemmistö koki kuitenkin terveysliikuntaryhmiin osallistumisella olevan työssäjaksamista, työmotivaatiota, työtehoa, psyykkistä työhyvinvointia sekä fyysistä kuntoa parantava vaikutus, voidaan olettaa, että osallistumatta jättäminen olisi antanut huonomman kokonaisarvion työhyvinvoinnin tilan kehittymisestä.



Kuvio 10. Osallistujien hyvinvoinnin tilan kehitys suhteessa osallistumiskausiin

Työnantajan ja työyhteisön suhtautuminen työpaikkaliikuntaan

Työyhteisön johtamiskulttuurilla ja työntekijöiden positiivisella asenteella on suuri merkitys työyhteisön työhyvinvoinnin tilaan. Sekä alaisten että työntekijöiden keskinäinen arvostus ja kannustus nostavat me-henkeä ja motivoivat huolehtimaan omasta työsäjäksämisestä ja työkyvyn ylläpitämisestä. Kyselylomakkeessa kysyttiin vastanneiden käsitystä siitä, miten kiinnostuneita esimiehet ovat työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin tilasta ja miten oman organisaation johtamistapa tukee omaehtoista työhyvinvoinnista huolehtimista liikunnan avulla. Lisäksi haluttiin kartoittaa työyhteisön suhtautumista työpaikkaliikuntaan työhyvinvoinnin edistäjänä. Vastaajista 37,5 % oli sitä mieltä, että esimies oli jonkin verran kiinnostunut työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista, mutta mielipiteet johtamistavan kannustamisesta työpaikkaliikuntaan osallistumiseen vaihtelivat hallinnon alasta riippuen. Sivistystoimessa työskentelevistä 36,7 % oli sitä mieltä, että oman organisaation johtamistapa tukee hyvin tai erittäin hyvin työpaikkaliikuntaan osallistumista, kun vastaava prosentti teknisessä toimessa oli 33,3 %, sosiaali- ja terveystoimessa 23,8 % ja muilla aloilla työskentelevillä 17,6 %. Lähes kolmasosa ei osannut sanoa, tukeeko työyhteisön johtamistapa työpaikkaliikuntaan osallistumista eikä viidesosalla ollut käsitystä oman työyhteisön suhtautumisesta työpaikkaliikunnan merkittävyyteen (taulukko 4).

Taulukko 4. Vastaajien arviot työyhteisön ja johtamiskulttuurin suhtautumisesta työpaikkaliikuntaan työhyvinvoinnin edistäjänä

	Työyhteisössäni johtamistapa kannustaa omaehtoiseen työhyvinvoinnista huolehtimiseen liikunnan avulla	Työyhteisössäni työpaikkaliikunta nähdään tärkeänä osana työhyvinvointia ja työssäjaksamista
pitää erittäin hyvin paikkansa	8	11
pitää hyvin paikkansa	21	28
en osaa sanoa	29	20
pitää kohtalaisesti paikkansa	23	23
ei pidä laisinkaan paikkaansa	2	22

Terveysliikuntapalveluiden merkitys suhteessa muuhun työkykyä ylläpitävään toimintaan

Vaasan kaupungin henkilöstöraportissa 2012 painotetaan erityisesti työpaikkaliikunnan järjestämisen ennaltaehkäisevää merkitystä henkilöstön kokonaisvaltaisen työkyvyn ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Sen rinnalle on kirjattu myös muita työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen keinoja, kuten henkilöstökoulutus, kuntoremonttikurssit, mahdollisuus työnohjaukseen ja uudelleensijoitukseen. Monet organisaatiot järjestävät myös henkilöstölleen omia yhdistettyjä virkistys-, koulutus- ja tyky-päiviä. Käytännöt ja järjestetyn toiminnan sisältö ja laajuus vaihtelevat kuitenkin työyhteisöjen välillä, sillä monella toimialalla yhteisen ajan löytäminen koko henkilöstölle on haasteellista ja osittain jopa mahdotonta. Kyselyyn vastanneilta tiedusteltiin, mihin työkykyä ylläpitävään toimintaan he ovat osallistuneet terveystyöryhmiin osallistumisen lisäksi syksyn 2013 aikana ja miten tärkeänä he ovat kokeneet toiminnan suhteessa terveystyöryhmiin. Vastanneista enemmistö (88,8 %) ilmoitti osallistuneensa oman organisaation järjestämään tyky-toimintaan ja 54,8 % henkilöstökoulutukseen. Merkittävimmiksi työnantajan järjestämiksi tyky-toiminnan muodoiksi osoittautuivat terveystyöryhmiin verrattuna oman organisaation järjestämät virkistys- tai retkipäivät ja kuntoremonttikurssit sekä henkilöstökoulutus (kuviokuva 11).



Kuvio 11. Muun työkykyä ylläpitävän toiminnan merkittävyys suhteessa terveysliikuntaryhmiin

Vaasan kaupungin henkilöstöstrategia 2012 – 2014 sisältää työnantajan lupauksen tukea yksilön terveyttä ja voimavaroja kehittämällä työtä, työympäristöä ja työolosuhteita sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa (Vaasan kaupungin henkilöstöstrategia 2012 – 2014, 3, 6 – 7). Vastanneita pyydettiin arvioimaan, miten työnantaja on onnistunut strategian toteuttamisessa viimeisen kolmen vuoden aikana. Enemmistö oli sitä mieltä, että työkykyä ylläpitävän toiminnan tarjonta on ollut kokonaisuudessaan riittävää ja monipuolista ja että liikuntatoimintaan osallistumiseen on jonkin verran kannustettu, mutta 40,4 % ei osannut sanoa, olivatko kaupungin toimenpiteet henkilöstön työkyvyn ja työsäjäksämisen edistämiseksi parantuneet viimeisen kolmen vuoden aikana. Suurimman osan mielestä kaupungin henkilöstöstrategian sisältämät tavoitteet eivät olleet toteutuneet käytännössä eikä johtamiskulttuuria nähty erityisen kannustavana työkykyä ylläpitävän toiminnan kannalta (taulukko 5).

Taulukko 5. Arvio työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämisestä

	pitää erittäin hyvin paikkansa	pitää hyvin paikkansa	en osaa sanoa	pitää kohtalaisesti paikkansa	ei pidä laisinkaan paikkaansa	Yhteensä
Vaasan kaupunki tarjoaa tarpeeksi työkykyä ylläpitävää liikuntatoimintaa henkilöstölleen.	25	48	6	19	6	104
Vaasan kaupunki työnantajana kannustaa omaehtoiseen työkykyä ylläpitävään liikuntatoimintaan osallistumiseen.	11	31	18	37	7	104
Vaasan kaupungin tarjoama työkykyä ylläpitävä toiminta on kokonaisuudessaan kattavaa ja monipuolista.	16	49	10	24	5	104
Vaasan kaupungin johtamiskulttuuri tukee työkykyä ylläpitävää toimintaa.	3	17	35	33	16	104
Vaasan kaupungin toimenpiteet henkilöstön työhyvinvoinnin ja työsuojelun edistämiseksi ovat parantuneet viimeisen 3 vuoden aikana.	3	14	42	18	27	104
Vaasan kaupunki tukee henkilöstöstrategiansa mukaisesti yksilön terveyttä ja voimavaroja kehittämällä työtä, työympäristöä, työolosuhteita sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa.	2	10	36	36	20	104
Yhteensä	60	169	147	167	81	624

Terveysliikuntapalveluiden arviointi

Terveysliikuntapalveluiden sisällössä on huomioitu yleiset terveysliikuntasuositukset siten, että ne sisältävät sekä kestävyys- ja lihaskuntoa että liikehallintaa kehittäviä liikuntamuotoja jokaisena arkipäivänä. Ryhmien sisältöä on kehitetty vuosittain saatujen palautteiden perusteella ja niissä on pyritty huomioimaan myös kulloisetkin liikuntatrendit ja niiden mukana tuomat liikuntamuodot. Vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1 – 5 (1 = huono, 5 = hyvä) ryhmien viikoittaisen määrän riittävyyttä, ajankoh-
tien sopivuutta, sisältöjen monipuolisuutta, ilmoittautumiskäytäntöjä ja tiedotuskanavia, ryhmiin mahtumista sekä ohjaajien ammattitaitoa ja vuorovaikutuskykyä sekä liikuntati-
lojen toimivuutta ja viihtyisyyttä. Kysytyjen osa-alueiden saamien arvosanojen kes-

kiarvo vaihteli 3,05 – 4,27 välillä. Korkeimman arvosanan sai ”ohjaajien ammattitaito, motivointikyky ja vuorovaikutustaidot” ja alhaisimman ”liikuntatilojen toimivuus ja viihtyisyys” (taulukko 6).

Taulukko 6. Terveysliikuntaryhmien sisällön ja tuottamisen arviointi

	1	2	3	4	5	Yhteen- sä	Keskiar- vo
Järjestettävien ryhmien määrä viikossa	5,8 %	4,8 %	21,2 %	42,3 %	26,0 %	104	3,78
Järjestettävien ryhmien sisällön monipuolisuus	3,8 %	1,9 %	20,2 %	45,2 %	28,8 %	104	3,93
Tiedotuskanavat ja -tavat ryhmien sisällöstä ja ajankohdista	1,9 %	5,8 %	15,4 %	45,2 %	31,7 %	104	3,99
Ryhmiiin ilmoittautumiskäytännöt	2,9 %	1,0 %	17,3 %	49,0 %	29,8 %	104	4,02
Osallistumismahdollisuus (ryhmiin mahtuminen)	3,8 %	12,5 %	18,3 %	44,2 %	21,2 %	104	3,66
Ohjaajan ammattitaito ja motivointikyky sekä vuorovaikutustaidot	2,9 %	0,0 %	8,7 %	44,2 %	44,2 %	104	4,27
Liikuntatilan toimivuus ja viihtyvyys	7,7 %	25,0 %	29,8 %	29,8 %	7,7 %	104	3,05
Ryhmän ajankohta (päivä ja aika)	2,9 %	8,7 %	18,3 %	44,2 %	26,0 %	104	3,82
Yhteensä	4,0 %	7,5 %	18,6 %	43,0 %	26,9 %	832	3,81

Kyselyn lopussa pyydettiin arviota ryhmien toimivuudesta ja kehittämis ehdotuksia liikuntapalveluiden toteuttamiseen. Tutkimuksen mukaan tärkeimmäksi syyksi ryhmiin osallistumiselle oli fyysisen kunnon ylläpitäminen ja ryhmien maksuttomuus tai edullisuus (kuvio 12) ja 33,7 % vastaajista ilmoittikin, ettei olisi valmis maksamaan osallistumisesta, mikäli niistä alettaisiin periä maksua. Käyttäjien toivomuksena oli, että ryhmien suunnittelussa kiinnitettäisiin enemmän huomiota iäkkäämpiin osallistujiin ja että ryhmiä olisi tarjolla myös aamuisin ja viikonloppuisin sekä kesällä syys- ja kevätkausi- en lisäksi. Suosituimpiin ryhmiin toivottiin suurempia ja toimivampia liikuntatiloja ja esimerkiksi Teknisen viraston kuntosali koettiin aivan liian pieneksi suhteessa siellä oleviin kuntosalilaitteisiin.



Kuvio 12. Terveystuokuntaryhmiin osallistumiseen vaikuttaneet tekijät

Työpaikkaliikunnan järjestämisen suurimpia haasteita on saada työyhteisön passiivisimmat ja liikuntaan negatiivisimmin suhtautuvat työntekijät liikkeelle. Hyvin toteutettu työpaikkaliikunta on monipuolista ja tarjoaa matalan kynnyksen tutustumista uusiin lajeihin ja liikuntamuotoihin sekä ryhmiä erikuntoisille osallistujille. Ensiarvoisen tärkeää on luoda jo heti ensimmäisellä osallistumiskerralla positiivinen ja kannustava ilmapiiri, jossa jokainen voi tuntea olevansa omana itsenään oikeassa paikassa, olipa osallistumisen motiivina sitten painonhallinta tai sosiaaliset kontaktit. Kuten tutkimustuloskin osoitti, taitava ohjaaja on tärkeä motivaattori ja voi antaa kipinän pysyvään liikuntaharrastamiseen ja kokonaisvaltaiseen terveyden ja hyvinvoinnin vaalimiseen, josta on hyötyä sekä työntekijälle itselleen että koko työyhteisölle.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Hyvinvoiva työntekijä on yrityksen voimavara. Työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestäminen on osoitus siitä, että työnantaja arvostaa henkilöstön työhyvinvointia ja ymmärtää hyvinvoivan työntekijän tuoman kilpailuedun organisaatiolle. Tämä tutkimus osoitti, että työhyvinvointi ja työssäjaksaminen koostuvat monesta, toisiinsa liittyvistä osatekijöistä, joihin vaikuttavat työntekijän työssä tunteman vireystilan lisäksi työyhteisön ilmapiiri ja johtamiskulttuuri sekä työntekijän oma halu edistää kokonaisvaltaista hyvinvointitilaansa. Työyhteisön kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnin tilasta tehtyjen johtopäätösten tekeminen edellyttää työnantajalta kykyä arvioida sekä työntekijöiden fyysisen, psyykkisen että sosiaalisen hyvinvoinnin tasoa.

Tutkimuksen mukaan terveysliikuntaryhmiin osallistuneet kokivat tämänhetkisen kokonaisvaltaisen työhyvinvointitilansa hyväksi ja ryhmiin osallistuminen paransi vähintäänkin hyvin työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia, työssäjaksamista, työmotivaatiota, työtehoa ja vireystilaa työpäivän aikana sekä ohjasi terveellisimpiin elämäntapoihin. Erityisen suuri merkitys terveysliikuntaryhmillä oli fyysisen lihaskunnan ylläpitäjänä ja omaehtoisen liikkumisen kannustajana. Terveysliikuntaryhmiin osallistujat liikkuiivatkin sekä kestävyys- että lihaskuntonsa kannalta huomattavasti enemmän kuin työikäiset keskimäärin ja pystyivät palautumaan työviikon rasituksista viikkovapaiden aikana, vaikka suurin osa koki työnsä henkisesti raskaaksi. Tutkimuksen mukaan myös ryhmiin osallistuneiden sairauspoissaolot olivat huomattavasti alhaisemmat kuin kaupungin henkilöstöllä keskimäärin. Vaikka ryhmiin osallistumisella ei arvioitukaan olevan suoranaista yhteyttä sairauspoissaolojen vähenemiseen, alhaisista poissaololuvuista voidaan olettaa, että osallistuminen on auttanut työntekijöiden terveyden ylläpitämistä ja edistämistä. Sen sijaan tutkimus ei antanut yksiselitteistä vastausta terveysliikuntaryhmien merkityksestä sosiaaliselle työhyvinvoinnille. Tämä voi johtua osittain siitä, että terveysliikuntaryhmiin osallistuminen tapahtuu työajan ulkopuolella ja ryhmät mielletään kuuluvan enemmänkin vapaa-ajan harrastuksiin, joilla on enemmän yksilöllistä kuin työyhteisöllistä vaikutusta.

Tutkimus osoitti, että Vaasan kaupungin työkykyä ylläpitävä toiminta koettiin kokonaisuudessaan monipuoliseksi, riittäväksi ja kattavaksi, ja merkittäviksi tai erittäin merkittäviksi toimintamuodoiksi nousivat terveysliikuntaryhmiin nähden organisaatioiden

omat virkistys- ja retkipäivät, henkilöstökoulutukset sekä kuntoremonttikurssit. Työnantaja ei ollut kuitenkaan tutkimuksen mukaan onnistunut toteuttamaan kaupungin henkilöstöstrategian mukaista työkyvyn ja terveyden edistämistä työntekijöiden toivomalla tavalla. Johtamiskulttuurin ei nähty tukevan toimintaan osallistumista riittävästi ja tulosoittikin, että työntekijät kokivat itse panostavansa omaan työhyvinvointinsa edistämiseen ja pyrkivät omilla valinnoillaan parantamaan etenkin fyysistä ja henkistä hyvinvointitilaansa.

Vaasan kaupungilla on monien muiden kaupunkien tavoin menossa laajat palvelurakennuudistukset menokehyksen karsimiseksi ja velkaantumisen pysäyttämiseksi ja tämä on näkynyt lähes kaikkien henkilöstöetuuksien ja loma-oikeuksien karsimisena viime vuoden aikana. Kyselyn lähettämisen aikoihin oli myös tiedossa Vaasan kaupungin suunnitelmat lomauttaa henkilökuntaa noin neljäksitoista päiväksi sekä karsia pysyvästi henkilöstön määrää. Nämä seikat varmasti jonkin verran aiheuttivat turhautuneisuutta kysymyksen vastaamisessa ja ruokkivat pessimistisiä ajatuksia työkykyä ylläpitävän toiminnan arvioinnissa sekä työnantajan halusta ja mahdollisuuksista edistää työntekijöiden työhyvinvointia. (Ekola 2014, 3.)

Jokaisen tutkimuksen tavoitteena on saada mahdollisimman totuudenmukainen kuva tutkittavasta aiheesta. Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käytettäessä opinnäytetyön luotettavuutta tulee arvioida aina validiteetti- ja reliabiliteettikäsitteiden avulla. Validiteetti osoittaa, onko tutkimuskysymysten avulla pystytty saamaan vastauksia kaikkiin tutkimuskysymyksiin ja reliabiliteetti vastaavasti, olisivatko saadut tulokset pysyviä myös uudelleen mitattaessa. Validiteettia voidaan lisäksi tutkia sisäisen ja ulkoisen validiteetin eli ns. kokonaisvaliditeetin näkökulmasta, jolloin otetaan kantaa tutkimusprosessin syy- ja seuraussuhteiden luotettavuuteen ja tulosten yleistettävyyteen. (Kananen 2008, 79 – 84.)

Mikäli tutkimustulos on validi eli tutkimuskysymyksillä saadaan vastaus tutkimusongelmiin, voidaan olettaa, että myös tutkimuksen reliabiliteetti eli tulosten pysyvyys on luotettava. Tämän tutkimuksen voidaan todeta olevan pääsääntöisesti validi, sillä tutkimus antoi selkeän vastauksen siihen, mitä työnantajan tarjoamaa työkykyä ylläpitävää toimintaa terveysliikuntaryhmiin osallistujat arvostavat ja miten terveysliikuntaryhmiä tulisi kehittää, jotta ne tukisivat parhaiten työntekijöiden työhyvinvointia ja työssäjak-

samista. Sen sijaan tutkimustulosten perusteella ei voida tehdä selkeitä johtopäätöksiä terveysliikuntaryhmien merkityksestä ryhmiin osallistuneiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin, sillä vastanneista 31,7 %:lla ei ollut käsitystä osallistumisen merkityksestä sosiaalisen työhyvinvointinsa kannalta. Myös tuloksessa työhyvinvoinnin tilan kehittymisestä oli havaittavissa pientä ristiriitaisuutta, sillä ryhmiin osallistumisen arvioitiin parantaneen sekä fyysistä että psyykkistä työhyvinvointia merkittävästi, mutta silti työhyvinvoinnin tilan koettiin pysyneen ennallaan viimeisen kolmen vuoden aikana. Tuloksen epäloogisuutta voidaan osittain selittää sillä, että tämänhetkinen kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin tila arvioitiin vähintäänkin hyväksi ja ryhmien positiivinen vaikutus työhyvinvoinnin tilaan oli luultavasti jo tapahtunut pitemmällä aikavälillä.

Tilastotieteen kannalta yli 30 %:n vastausprosentti on riittävä antamaan luotettavaa tietoa tutkimusongelmasta ja tarpeeksi korkea, jotta sen perusteella voitaisiin tehdä yleistystä (Kananen 2008, 77). Tämän kyselyn vastausprosentiksi saatiin miesten osalta 38,1 % ja naisten 37,6 %, joten terveysliikuntaryhmien merkityksestä ja arvostamisesta saatujen tulosten voidaan olettaa olevan yleispäteviä. Sen sijaan yleistystä ei voida laajentaa käsittämään koko kaupungin henkilökuntaa, sillä tutkimukseen osallistuneiden määrä koko henkilöstöstä oli vain noin 1,7 %. Lisäksi voidaan olettaa, että terveysliikuntaryhmiin osallistuneet työntekijät kuuluvat niihin työntekijöihin, jotka pitävät muutenkin keskimääräistä paremmin huolta fyysisestä kunnostaan ja ovat kiinnostuneempia omasta hyvinvoinnistaan sekä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta kuin kaupungin työntekijät yleisesti.

Vaasan kaupungin säästöjä tavoittelevat palvelurakennemuutokset tulevat koskettamaan niin yksittäistä kuntalaista kuin kaupungin työntekijöitäkin. Myös vapaa-aikatoimen tuottamien liikuntapalveluiden rakennetta, laajuutta, tarjontaa ja hinnoittelua joudutaan arvioimaan uudelleen ja kaupungin henkilökunnalle osoitetut terveysliikuntapalvelut ovat yksi osa tätä arviointikokonaisuutta. Lähitulevaisuus tulee näyttämään, millä laajuudella ja millä organisaatiolla tätä palvelua tuotetaan.

Tammikuussa 2014 valmistuneen Kunnallisan kehittämissäätiön tutkimuksen mukaan liikuntapalvelut ovat kulttuuripalveluiden ohella yksi tärkeimmistä yksilön terveyttä edistävästä ja sosiaalisia ongelmia ehkäisevästä palvelumuodoista ja näiden palveluiden tuottaminen kunnallisena palveluna myös tulevaisuudessa nähtiin erittäin tärkeäksi hyvinvoinnin kannalta. Tutkimus osoitti, että liikuntapalveluiden tuottamisen ensisijaisia

toiveita ja kehittämiskohteita ovat resurssien turvaaminen, palveluiden saatavuus ja edullisuus, tarjonnan monipuolisuus ja käyttäjien tasa-arvoinen kohtelu. Täsmälleen samoja toiveita esittivät Vaasan kaupungin terveystuotaryhmiin osallistujat, kun heiltä kysyttiin ryhmien sisältöön ja palvelun tuottamiseen liittyviä kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin tukemisen kannalta. Erityisen tärkeänä pidettiin ryhmien monipuolisuutta, ohjaajien motivointikykyä, eri ikäryhmien huomioimista, tilojen toimivuutta, ryhmien säilymistä maksuttomina tai erittäin edullisina sekä palvelun tarjonnan laajentamista iltojen lisäksi aamu- ja iltapäiväaikoihin, viikonlopuiksi sekä kesäksi. (Sokka, Kangas, Itkonen, Matilainen & Räisänen 2014, 7, 41, 66 – 67, hakupäivä 4.3.2014.)

Palveluiden käyttäjät päättävät aina tavalla tai toisella, mitä ja millä laajuudella palveluita kannattaa tuottaa, olipa sitten kyse sisäisille tai ulkoisille asiakkaille tarjotuista palveluista. Huonosti suunniteltu palvelukonsepti tai palveluntarjoajan huonot vuorovaikutustaidot voivat koitua kohtalokkaaksi koko palvelun järjestämiselle. Tällä tutkimuksella kartoitettiin laajasti terveystuotaryhmien palveluiden laatua ja toiminnan tuottamisen onnistumista työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta, ja se antoi toimeksiantajalle arvokkaita kehitysehdotuksia tulevien henkilöstölle suunnattujen liikuntapalveluiden suunnittelutyöhön. Tutkimus osoitti selkeästi, että vapaa-aikaviraston järjestämät terveystuotaryhmät on yksi tärkeimmistä palvelumuodoista kaupungin työkykyä tukevan toiminnan joukossa.

LÄHTEET

- Ahlgren, Tanja, henkilöstöasiainsihteri. Vaasan kaupunki. Henkilöstöraportti 2012. Sähköpostiviesti ulla.niemi@vaasa.fi 7.2.2014.
- Ahonen, Guy & Aura, Ossi & Ilmarinen, Juhani 2012. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2012. Tutkimusraportti. Helsinki: Excenta Oy.
- Aura, Ossi & Sahi, Timo 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ekola, Terhi 2014. Vaasan velka kasvaa, kate minimissä ja erikoissairaanhoido paisee. Pohjalainen 12.2.2014, 3.
- Eläkeratkaisu osana hallituksen uudistuspakettia. Turun Sanomat 29.8.2013. Hakupäivä 19.11.2013.
<<http://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/528180/Elakeratkaisu+osana+hallituksen+uudistus+pakettia>>
- Heinonen, Jussi 2013. Työnantaja ennustaa rajuja leikkauksia. Motiivi. 10/2013, 15.
- Husu, Pauliina & Paronen, Olavi & Suni, Jaana & Vasankari, Tommi 2011. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:15. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Terveyttä edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Hakupäivä 19.1.2014.
<<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/OKM15.pdf?lang=fi>>
- Hypänen, Riitta 2007. Esimiesosaaminen – Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hyvä ikä – opas – Varma. Hakupäivä 19.11.2013.
<<https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/tyohyvinvointi/HyvalkaOpas.pdf>>
- Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. Hakupäivä 19.11.2013/16.1.2014.
<http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/Yritys/02_tyohyvinvointi/11_liitteet/pdf/tyhyjohtaminen.pdf>
- Kananen, Jorma 2008. Kvantti, kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kivioja, Kirsi 2010. Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Teoksessa Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla, Kuntatyö 2010-tutkimus, Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.). Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. Sivut 88 – 89.
- Lerssi-Uskelin, Jaana & Vanhala, Anna & Vähätiitto, Heli 2011. Kohti innostunutta työyhteisöä. Hakupäivä 30.10.2013.
<http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyossainnostuminen/Documents/Kohti_innostunutta_tyoyhteisoa.pdf>
- Lohva, Hellevi, sisätautien ja työterveyshuollon erikoislääkäri. Vaasa. Elä hyvin – jaksa työssä. Tykyseminaari 19.9.2003.
- Louhevaara, Veikko & Perkiö-Mäkelä, Merja 2000. Teoksessa Haasteena huomisen hyvinvointi – miten liikunta lisää mahdollisuuksia? Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu II tutkimuskatsaus. Liikunnan kansanterveyden julkaisuja 124, Miettinen, Mari (toim.). Jyväskylä: PainoPorras Oy. Sivu 246.
- Nikkilä, Juhani & Paasivaara, Leena 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia 2010. Helsinki: Nord Print Oy.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Sairauspoissaolot rokottavat suomalaisyrityksiltä miljardeja. Yrittäjät 17.10.2013. Hakupäivä 19.1.2014.

- <<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/uutisarkisto/a/?groupId=fefe50b4-2878-4e00-a3c3-a040462d6561&announcementId=3d34dc0d-80a1-46f1-a233-f8c16f21f0b9>>
Sokka, Sakarias & Kangas, Anita & Itkonen, Hannu & Matilainen, Pertti & Räsänen, Petteri 2014. Hyvinvointia myös kulttuuri- ja liikuntapalveluista. Hakupäivä 4.3.2014.
- <http://www.kaks.fi/sites/default/files/TutkJulk_77_net.pdf>
Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:19. Terveyden edistämisen laatusuositus. Hakupäivä 19.1.2014.
- <<http://pre20090115.stm.fi/pr1158139777250/passthru.pdf>>
Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:10. Muutosta liikkeellä! Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. Hakupäivä 19.1.2014.
- <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511564&name=DLFE-27526.pdf>
Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 181/2013. Suomalaisien pitäisi liikkua enemmän ja istua vähemmän. Hakupäivä 19.1.2014. <<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1864786>>
- Suutarinen, Marjaana 2009. Työhyvinvoinnin johtaminen – läsnäoloa ja uudistumista. Hakupäivä 23.11.2013.
<http://www.henryorg.fi/data/dokumentit/UU_2009/mater/Marjaana%20Suutarinen_JTO.pdf>
- Tervetuloa työelämään! Työsuojelu. Hakupäivä 5.2.2014
<<http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyosuojelu/>>
- Tervetuloa työelämään! Työturvallisuus. Hakupäivä 5.2.2014.
<<http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyoturvallisuus/>>
- Työhyvinvointi ja työnantajamaine kunta-alalla vuonna 2008. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 5/2008.
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>>
- Työterveyslaitos. Työkykyjohtaminen mahdollistaa miljoonasäästöt. Hakupäivä 9.3.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/uutiset/Sivut/tyokykyjohtaminen_mahdollistaa_miljoonasaastot.aspx>
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>>
- UKK-instituutti. Liikuntapiirakka. Hakupäivä 2.11.2013.
<<http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>>
- UKK-instituutti. Terveysliikunnan merkitys terveyden edistämisessä – toiveista totta? Hakupäivä 2.11.2013.
<<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/3af818eb-4b99-47cd-8f4a-f080f83fe6f2>>
- Vaasa – Suomen luonnollisin liikuntakaupunki, liikuntapoliittinen ohjelma 2011 – 2020. Vaasan kaupungin vapaa-aikavirasto.
- Vaasan kaupungin henkilöstöraportti 2012. Vaasan kaupungin henkilöstöpalvelut.
- Vaasan kaupungin henkilöstöstrategia 2012 – 2014. Vaasan kaupungin henkilöstöpalvelut.
- Vaasan kaupungin organisaatio. Hakupäivä 12.10.2013.
<<http://www.vaasa.fi/WebRoot/380444/Vaasa2010SubpageWithoutBanner.aspx?id=384159>>
- Vaasan kaupungin talousarvio 2013 ja taloussuunnitelma 2013 – 2015. Vaasan kaupungin taloustoimi.
- Vaasan kaupungin tyky-toimintasääntö 2013. Vaasan kaupungin henkilöstöpalvelut.

- Vaasan kaupungin työyhteisökyselyn tulokset 2011. Vaasan kaupungin henkilöstöpalvelut. Hakupäivä 27.2.2014. Luettavissa Vaasan kaupungin intranetin sivuilta.
- Vaasan kaupungin vapaa-aikaviraston talousarviot 1998, 2010 – 2013. Vaasan kaupungin vapaa-aikavirasto.
- Varhainen tukeminen ja onnistunut työhön paluu – osa terveyttä edistävää työtapaa 2013. Vaasan kaupungin henkilöstöpalvelut.
- Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Vireä Vaasa – Liikuntatarjotin syksy 2013. Vaasan kaupungin vapaa-aikavirasto.
- Vuorela, Marja-Riitta 2013. Vastuu työstä ja työssäjaksamisesta on itsellä. Pohjalainen 26.10.2013, 5.
- Vänttilä, Samuli 2013. Suomenmaa verkkoapila. 17.8.2013. Hakupäivä 19.1.2014.
<http://www.suomenmaa.fi/etusivu/ty%C3%B6paikkaliikunta_kaipaa_tehostamista_5416561.html>

LIITTEET

Liite 1. Kyselyn sähköpostiviesti

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Muistutusviesti

24.01.2014 16:13:39

Kyselyn otsikko	Kysely terveysliikuntaryhmiin osallistumisesta
Lähettäjän sähköpostiosoite	Ulla Niemi via Webropolsurveys
Sähköpostin aihe	Terveysliikuntaryhmät syksy 2013
Lähetetään seuraaviin osoitteisiin	Kaikki

Hei,

Teen opinnäytetyönä tutkimusta vapaa-aikaviraston järjestämien terveysliikuntaryhmien vaikutuksesta kaupungin työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Kohderyhmänä ovat syksyn 2013 ryhmiin osallistujat.

Olisin kiitollinen, jos ehtisit vastata kyselyyn, jonka täyttämiseen menee vain viitisen minuuttia. Samalla Sinulla on mahdollisuus arvioida ryhmien toteutusta ja auttaa siten kehittämään palvelun sisältöä ja laatua. Halutessasi voit myös osallistua 5 kerran uimahallirannekkeen ja soutuspinning- tai fitmix- ja kahvakuularyhmän osallistumiskorttiin.

Jos jostain syystä saat tämän viestin, etkä ole osallistunut ko. ryhmiin, jätä ystävällisesti vastaamatta kyselyyn.

Linkki kyselyyn löytyy ihan sivun **vasemmasta alareunasta** ja kyselyyn voit vastata sinulle sopivana aikana **5.2.2014** saakka.

Liikunnallisin terveisin
Ulla Niemi



Terveysliikuntaryhmien vaikutus työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen

Alla olevilla kysymyksillä selvitän, miten vapaa-aikaviraston järjestämät terveysliikuntaryhmät ovat vaikuttaneet Vaasan kaupungin henkilöstön työhyvinvointiin ja kokonaisvaltaiseen jaksamiseen ja miten ne arvotetaan suhteessa työnantajan tarjoamaan muuhun työhyvinvointia tukevaan toimintaan.

Vastaamalla näihin kysymyksiin autat tutkimustyötäni ja voit lisäksi vaikuttaa järjestettävien ryhmien sisältöön ja palvelun laatuun.

Kysymykset ovat lyhyitä ja niitä on yhteensä vain 36.

Kaikki tiedot käsitellään täysin luottamuksellisesti ja jokainen mielipide on ensiarvoisen tärkeä.

Mikäli haluat osallistua 5 kerran uimahallirannekkeen ja 5 kerran soutuspinning- tai vaihtoehtoisesti fitmix- ja kahvakuularyhmän osallistumiskortin arvontaan, muista täyttää lomakkeen loppuun myös yhteystietosi.

Tärkeästä tutkimusavustasi kiittäen

Ulla Niemi

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli *

- nainen
- mies

2. Ikä *

- alle 25 vuotta
- 25 - 35 vuotta
- 36 - 45 vuotta
- 46 - 55 vuotta
- yli 55 vuotta

3. Palveluvuodet Vaasan kaupungilla (Vähänkyrön kunnassa) *

- alle vuoden
- 1 - 5 vuotta
- 6 - 10 vuotta
- 11 - 15 vuotta
- yli 15 vuotta

4. Työsuhteen laatu *

- vakituinen
- määräaikainen

5. Ammattiala *

- hallinnolliset tehtävät
- hoitoala
- tekninen toimiala
- opetusala
- muu

6. Työskentelyorganisaatio *

- sosiaali- ja terveystoimi
- sivistystoimi
- tekninen toimi
- muu

OMAEHTOINEN LIIKUNNAN HARRASTAMINEN**7. Kuinka usein harrastat keskimäärin kestävyysliikuntaa viikossa (20 - 60 min. kerrallaan)? Kestävyysliikunnaksi luetaan sykettä nostava liikunta, kuten juoksu, hiihto, pyöräily, reipas kävely ***

- harvemmin kuin kerran viikossa
- yhden kerran viikossa
- 2 - 5 krt viikossa
- yli 5 krt viikossa

8. Kuinka suuri osuus näistä kerroista muodostuu terveysliikuntaryhmiin osallistumisesta? *

- alle puolet
- noin puolet
- yli puolet

9. Kuinka usein harrastat lihaskuntaa tai liikehallintaa kehittävää liikuntaa viikossa (20 - 60 min. kerrallaan)? Lihaskuntaa kehittäväksi liikunnaksi luetaan esim. kuntosalitoiminta, tanssi, jumppa ja laskettelu *

- harvemmin kuin kerran viikossa
- 1 - 3 krt viikossa
- enemmän kuin 3 krt viikossa

10. Kuinka suuri osuus näistä kerroista muodostuu terveysliikuntaryhmiin osallistumisesta? *

- alle puolet
- noin puolet
- yli puolet

11. Kuinka monen päivänä viikossa harrastat arki- tai hyötyliikuntaa (vähintään 30 min./ pv ja 10 min. jaksoissa kerrallaan)? Arki- ja hyötyliikunnaksi luetaan mm. kävely, puutarhatyöt ja siivous. *

- 4 pvnä viikossa tai harvemmin
 5 - 7 pvnä viikossa

12. Mikä on yleisin liikuntamuotosi? *

- kävely, kevyt hölkkä, hyötyliikunta, pyöräily
 juoksu
 kuntosalitoiminta
 voimistelu/jumppa
 joukkuepelit (sähly, jääkiekko, jalkapallo, lentopallo yms.)
 jokin muu, mikä

RYHMIIN OSALLISTUMINEN

13. Mihin terveystoimintaryhmiin olet osallistunut **syksyn 2013** aikana? *

- Zumba
 Letkeät Leidit
 Venyttely (ma, Tervis-sali)
 Venyttely (ke, Tervis-sali)
 Kahvakuula (Urheilukeskus)
 Romurallista virtaa ikämiehille (Urheiluhalli)
 Miesten romuralli-kuntopiiri (Teknisen viraston kuntosali)
 Selkäjumppa
 Lounastuntijumppa
 Tules kuntoon kuntosaliryhmä (ke, Tekninen virasto)
 Tules kuntoon kuntosaliryhmä (ma, Tekninen virasto)
 Kuntopiiri (Tervis-sali)
 Kuntokimppa (Onkilahden koulu)
 Kuntokimppa (Länsimetsän koulu)
 Ryhtitrimmi (Onkilahden koulu)
 Merikaarron jumppa
 Gymstic-jumppa

- Kuntonyrkkeily
- Soutuspinning (Tennis Center)
- Fitmix ja kahvakuula (Sportti Fiilis)
- Johonkin muuhun, mihin _____

14. Montako syys-/kevätkautta olet osallistunut terveysliikuntaryhmiin viimeisen 3 vuoden aikana (2 kautta/vuosi)? *

- 1
- 2 - 4
- 5 - 6

15. Mistä sait tiedon ryhmiin osallistumismahdollisuudesta? *

- kaupungin intranetsivuilta
- Merituulilehdestä
- Vaasa-Ikkunasta
- työkaverilta
- esimieheltä
- työterveydestä
- jostain muualta, mistä _____

TÄMÄN HETKINEN TYÖSSÄJAKSAMINEN JA HYVINVOINTI

16. Millaiseksi koet tämän hetkisen työssäjaksamisesi? *

	erittäin hyvin	hyvin	en osaa sanoa	kohtalaisesti	huonosti
Fyysisen työkyvyn kannalta voin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn kannalta voin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Miten usein tunnet työmotivaatiosi ja vireystilasi hyväksi? *

Valitse sinulle sopivin vaihtoehto

- en juuri koskaan
- harvemmin kuin kuukausittain
- kuukausittain
- viikoittain
- päivittäin

18. Millaisen arvosanan antaisit tämänhetkisellesi työssäjaksamisellesi? *

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19. Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa? *

	pitää erit- täin hy- vin paik- kansa	pitää hy- vin paik- kansa	en osaa sanoa	pitää kohta- laisesti paikkansa	ei pidä lai- sinkaan paikkaansa
Työni on ruumiillisesti raskasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on useimmiten henkisesti raskasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen useimmiten ahdistunut aamulla lähtiessäni töihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen olevani usein masentunut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on vaikea olla ajattelematta työtehtäviäni vapaa-ajalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen riittämättömyyttä työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on usein pää-, niska- ja hartiasärkyjä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on usein selkäsärkyjä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on jokin lääkärin toteama fyysinen sairaus (esim. diabetes, korkea verenpaine).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on jokin lääkärin toteama psyykinen sairaus (esim. masennus).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tämänhetkinen elämäntilanteeni heikentää kokonaisvaltaista hyvinvointiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Miten vaikutat parhaiten omaan hyvinvointiisi? *

- Liikkumalla säännöllisesti
- Terveellisillä ruokailutottumuksilla
- Lepäämällä ja nukkumalla riittävästi
- Sosiaalisten suhteiden avulla
- Hyvällä ajankäytön suunnittelulla
- Painonhallinnalla
- Kohtuullisella alkoholinkäytöllä
- Säännöllisillä terveystarkastuksilla
- Pitämällä tasapainossa työhön ja vapaa-aikaan käyttämäni ajan
- Jollain muulla tavalla, miten

21. Miten koet työhyvinvointisi kehittyneen **viimeisen 3 vuoden aikana**? Arvio vastausta sekä fyysisen, psyykkisen että sosiaalisen työhyvinvointisi kannalta kokonaisuutena. Työhyvinvointini on *

- parantunut huomattavasti
- parantunut hieman
- pysynyt ennallaan
- heikentynyt hieman
- heikentynyt huomattavasti

TERVEYSLIIKUNTARYHMIEN VAIKUTUS OMAAN TYÖHYVIVOINTIINI

22. Kuinka pitkään olet ollut sairauslomalla **syksyn 2013** aikana yhteensä? *

- en ole ollut sairauslomalla viime syksynä
- alle viikon
- 1 - 2 vk
- yli 2 vk, mutta ei yli kuukautta
- yli kuukauden

23. Miten terveystoimintaryhmiin osallistumisesi on vaikuttanut sairaspöissaololesi määrään?
Sairaspöissaoloni ovat *

- vähentyneet huomattavasti
- vähentyneet jonkin verran
- pysyneet ennallaan
- lisääntyneet jonkin verran
- lisääntyneet huomattavasti

24. Miten terveystoimintaryhmät ovat vaikuttaneet työssäjaksamisesi? *

	pitää erit- tän hy- vin paik- kansa	pitää hy- vin paik- kansa	en osaa sanoa	pitää kohta- laisesti paikkansa	ei pidä lasinkaan paikkaansa
Terveystoimintaryhmät ovat kannustaneet omaehtoiseen liikkumiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveystoimintaryhmiin osallistuminen on parantanut selkeästi fyysistä kuntoani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveystoimintaryhmät ovat ohjanneet terveellisimpiin elämäntapoihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen jaksavani paremmin työssäni aloitettuani terveystoimintaryhmään/-ryhmiin osallistumisen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveystoimintaryhmään osallistuminen on parantanut työmotivaatiosi ja työtehoasi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistumisesi on parantanut psyykkistä työhyvinvointiasi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistumisesi on lisännyt sosiaalista työhyvinvointiasi (esim. parantanut työyhteisötaitojasi).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Miten terveystoimintaryhmien sisältöä tulisi kehittää, jotta niillä olisi paremmin työhyvinvointia tukeva merkitys?

TYÖNANTAJAN JA TYÖYHTEISÖN SUHTAUTUMINEN TYÖPAIKKALIIKUNTAAN

26. Työyhteisöni johtamistapa kannustaa omaehtoiseen työhyvinvoinnista huolehtimiseen liikunnan avulla * Valitse

Pitää erittäin hyvin paikkansa, pitää hyvin paikkansa, en osaa sanoa, pitää kohtalaisesti paikkansa, ei pidä laisinkaan paikkaansa.

27. Työyhteisössäni työpaikkaliikunta nähdään tärkeänä osana työhyvinvointia ja työssäjaksamista * Valitse

Pitää erittäin hyvin paikkansa, pitää hyvin paikkansa, en osaa sanoa, pitää kohtalaisesti paikkansa, ei pidä laisinkaan paikkaansa

28. Kuinka kiinnostunut lähiesimiehesi on mielestäsi henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista? *

- erittäin kiinnostunut
- kiinnostunut
- jonkin verran kiinnostunut
- ei ollenkaan kiinnostunut
- en osaa sanoa

MUU TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

29. Mihin muuhun kaupungin työkykyä ylläpitävään toimintaan olet osallistunut **vuoden 2013** aikana? *

- oman organisaationi tarjoamaan harrastustoimintaan
- virkistyspäivään tai -retkeen, teatteriin, konserttiin ym.
- henkilöstökoulutukseen
- työnohjaukseen
- uudelleensijoitukseen
- kuntoremonttikurssiin
- johonkin muuhun työnantajan tarjoamaan tyky-toimintaan, mihin

30. Miten tärkeänä koet nämä toimintamuodot suhteessa terveysliikuntaryhmiin osallistumiseen? *

	erittäin tärkeäksi	melko tärkeäksi	en osaa sanoa	melko merkityksettömäksi	täysin merkityksettömäksi
oman organisaationi tarjoama harrastustoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
virkistyspäivä tai -retki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
henkilöstökoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työnohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uudelleensijoitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kuntoremonttikurssi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jokin muu työnantajan tarjoama työtoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Miten Vaasan kaupunki työnantajana panostaa mielestäsi työpaikkaliikuntaan ja muuhun työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan? *

	pitää erittäin hyvin paikkansa	pitää hyvin paikkansa	en osaa sanoa	pitää kohtalaisesti paikkansa	ei pidä laisinkaan paikkaansa
Vaasan kaupunki tarjoaa tarpeeksi työkykyä ylläpitävää liikuntatoimintaa henkilöstölleen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaasan kaupunki työnantajana kannustaa omaehtoiseen työkykyä ylläpitävään liikuntatoimintaan osallistumiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaasan kaupungin tarjoama työkykyä ylläpitävä toiminta on kokonaisuudessaan kattavaa ja monipuolista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaasan kaupungin johtamiskulttuuri tukee työkykyä ylläpitävää toimintaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaasan kaupungin toimenpiteet henkilöstön työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistämiseksi ovat parantuneet viimeisen 3 vuoden aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaasan kaupunki tukee henkilöstöstrategiansa mukaisesti yksilön terveyttä ja voimavaroja kehittämällä työtä, työympäristöä, työolosuhteita sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Millaista työhyvinvointia edistävää toimintaa toivoisit työnantajaltasi?

PALVELUN ARVIOINTI

33. Mitkä olivat pääasialliset syyt, jotka saivat sinut ilmoittautumaan terveystyöryhmään? *

- halusin pitää kuntoani yllä
 - halusin pudottaa painoani
 - parantaakseni henkisen hyvinvointini tilaa
 - tavatakseni muita samanhenkisiä kuntoilijoita
 - työnantajani suositteli ryhmään osallistumista
 - terveydenhuollon ammattilainen suositteli ryhmään osallistumista
 - työkaverini esimerkki
 - ryhmän hyvä sijainti
 - ryhmän sopiva ajankohta (päivä ja aika)
 - ryhmän edullisuus tai maksuttomuus
 - jokin muu syy, mikä
-

34. Jos terveystyöryhmistä alettaisiin periä maksua myös kaupungin työntekijöiltä, kuinka paljon olisit valmis maksamaan kausimaksua (per 5 kk) osallistumisesta? *

- alle 20 €
- 21 - 30 €
- 31 - 50 €
- yli 50 €
- en olisi valmis maksamaan niistä

35. Miten arvioit terveystoimintaryhmien toimivuutta, määrää, tiedotusta ja ohjaajan ammattitaitoa sekä motiivintuimikykyä (asteikolla 1-5) Jos olet osallistunut useampaan kuin yhteen ryhmään, anna keskiarvo. Arvosana 5= hyvä, 1 = huono. *

	1	2	3	4	5
Järjestettävien ryhmien määrä viikossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestettävien ryhmien sisällön monipuolisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedotuskanavat ja -tavat ryhmien sisällöstä ja ajankohdista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmiiin ilmoittautumiskäytäntö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistumismahdollisuus (ryhmiiin mahtuminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjaajan ammattitaito ja motiivintuimikyky sekä vuorovaikutustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntatilan toimivuus ja viihtyvyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmän ajankohta (päivä ja aika)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Ehdotuksia tulevien kausien ryhmien sisältöön, toteuttamiseen, tiedottamiseen, ilmoittautumiskäytäntöihin ym.

37. Mikäli haluat osallistua 5 kerran uimahallirannekkeen ja 5 kerran soutuspinning-/fitmix- ja kahvakuularyhmän osallistumiskortin arvontaan, täytä tähän yhteystietosi.

Etunimi

Sukunimi

Matkapuhelin

Sähköposti

Organisaatio

Osasto

Mikäli olet vastannut kaikkiin *-merkittyihin kysymyksiin, voit lähettää nyt vastauksesi.

Viestin tiedot lähetettiin 03.02.2014 17:17:42

Kyselyn otsikko	Kysely terveystuikuntaryhmiin osallistumisesta
Lähtetjän sähköpostiosoite	Ulla Niemi via Webpolsurvey
Sähköpostin aihe	Terveystuikuntaryhmiin osallistuminen
Lähetetään seuraaviin osoitteisiin	vain niille, jotka eivät ole vastanneet

Hei,

Sait viime viikolla kyselyn vapaa-aikaviraston terveystuikuntaryhmiin osallistumisen merkityksestä. Mikäli et ole vielä ehtinyt vastata, ehdit tehdä sen vielä hyvin. Kysely sulkeutuu **keskiviikkona 5.2.2014 klo 00.00**.

Kaikki tiedot käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti eikä vastauksia tulkita yksilötasolla missään vaiheessa.

Vastaaminen on tietenkin vapaaehtoista, mutta tutkimuksen luotettavuuden kannalta olisi tärkeää, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn. Kysely löytyy linkkinä tämän sivun vasemmasta alareunasta.

Kiitos jo etukäteen ja hyvää työviikon alkua!

Ulla Niemi
vapaa-aikavirasto