



Yritykset osana työhyvinvoinnin tukemista

Visa Vepsäläinen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liikunnanohjaaja (AMK)

AMK-opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä(t) Visa Vepsäläinen
Tutkinto Liikunnanohjaaja (AMK)
Raportin/Opinnäytetyön nimi Yritykset osana työhyvinvoinnin tukemista
Sivu- ja liitesivumäärä 32 + 1
<p>CGI Suomella nähtiin tarve liikuntayhteisöjen (Wellbeing Communities) perustamiselle vuonna 2022, ja tätä varten CGI Suomi lähetti kaikille työntekijöille kyselyn millaisia yhteisöjä työntekijät kaipaavat. Kyselyn perusteella perustettiin yhdeksän eri yhteisöä ja ne otettiin käyttöön syksyllä 2022 tavoitteena lisätä työntekijöiden liikunta-aktiivisuutta.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää CGI Suomen työntekijöiden näkemys liikuntayhteisöjen vaikutuksesta heidän liikunta-aktiivisuuteensa, mitkä keinot ovat heidän mielestään olleet hyviä sitouttamisen kannalta ja miten yhteisöjä tulisi kehittää tulevaisuudessa. Tutkimuksessa myös haluttiin saada esille heidän oma kokemuksensa liikunnan vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimusta varten haastateltiin viittä CGI Suomen työntekijää, jotka ovat olleet vuorovaikutuksessa johonkin yhdeksästä liikuntayhteisöstä (Wellbeing Communities). Haastattelut toteutettiin videopuheluna Microsoft Teams-sovellusta hyödyntäen helmi- ja maaliskuussa 2023.</p> <p>Tutkimuksen mukaan työntekijät kokivat liikunnan vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti, eniten liikunta vaikutti heidän mukaansa henkiseen työhyvinvointiin. Haastateltavien mukaan työnantajan organisoimat liikuntayhteisöt tuovat hyvän lisän omaan liikkumiseen uusien kokemusten kautta ja antavat mahdollisuuden verkostoitua muiden työntekijöiden kanssa oman työyhteisön ulkopuolelta. Verrattain lyhyen toiminta-ajan myötä yhteisöillä on vielä paljon kehitettävää viestinnässä ja säännöllisten tapahtumien järjestämisessä.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan liikuntayhteisöillä on paikkansa organisaatiossa ja tulevaisuudessa niitä kannattaa kehittää. Opinnäytetyön avulla yhteisön vetäjät voivat saada vinkkejä haasteiden ratkomiseksi sekä yhteisöjen jäsenten sitouttamiseksi. Osa kesälajien liikuntayhteisöistä on ollut toiminnassaan hiljaisempia opinnäytetyön toteutuksen aikana, mutta nämäkin yhteisöt voivat välttää mahdolliset kompastuskivet tämän opinnäytetyön tuloksiin perustuen. Muutoksia liikuntayhteisöissä voidaan lähteä suunnittelemaan ja toteuttamaan heti.</p>
Asiasanat Liikunta, kehittäminen, työhyvinvointi, työyhteisö

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	2
2.1	Työhyvinvoinnin käsitteet	2
2.2	Työyhteisö.....	2
2.3	Oma toiminta.....	3
2.4	Organisaatio.....	4
2.5	Johtaminen	6
2.6	Työtehtävät	7
2.7	Taloudelliset hyödyt.....	8
3	Liikunnan merkitys hyvinvointiin	9
3.1	Työikäisten liikkumisen suositus.....	9
3.2	Liikunta, hyvinvointi ja toimintakyky	11
3.3	Yritykset terveellisten elintapojen edistäjinä	12
4	Työn tavoite.....	15
5	Tutkimuksen toteuttaminen	16
5.1	CGI Suomi Oy ja Wellbeing Community	16
5.2	Tutkimuksen kohderyhmän rajausta.....	17
5.3	Tutkimusmenetelmä	17
5.4	Tutkimuksen toteutus	18
6	Tutkimustulokset	20
6.1	Liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin	20
6.2	Liikuntayhteisöjen vaikutus liikunta-aktiivisuuteen	21
6.3	Parhaat vaikuttamiskeinot	21
6.4	Liikuntayhteisöjen kehittäminen ja työntekijöiden sitouttaminen.....	22
7	Johtopäätökset ja pohdinta.....	24
7.1	Tutkimustulosten tarkastelu.....	24
7.2	Tutkimuksen luotettavuus ja toistettavuus	26
7.3	Pohdinta ja jatko.....	27
	Lähteet.....	31
	Liitteet.....	33
	Liite 1. Haastattelukysymykset	33

1 Johdanto

Yritykset ovat huomanneet, että yritysten työntekijöiden elintavat vaikuttavat suuresti työnteon tasoon sekä työntekijöiden sairauspoissaoloihin. Aktiivisesti liikkuvilla henkilöillä on havaittu olevan vuodessa jopa neljä päivää vähemmän sairauspoissaoloja kuin passiivisesti liikkuvilla henkilöillä. Tästä syystä yritykset pyrkivät mitä enemmässä määrin edistämään terveellisten elintapojen noudattamista työntekijöidensä keskuudessa. Erityisesti yritykset ovat panostaneet erilaisten harrastusten tukemiseen rahallisesti, ravintoseminaareihin ja esim. tupakoinnista eroon pääsemisen tukemiseen. (Virolainen 2012, 166.)

Liikunnan positiivisten vaikutusten takia monet yritykset tarjoavat omille työntekijöilleen monenlaisia liikuntapalveluja. Useimmiten yritykset tukevat taloudellisesti liikkumista esim. tarjoamalla liikuntaetuja (ePassi, Eazybreak), toisaalta jotkin yritykset tarjoavat työntekijöilleen oman kuntosalin, ryhmäliikuntatunteja tai liikuntakerhoja. Kuitenkin ns. liikuntaedut (liikuntasetelit) ovat pitäneet pintansa niiden helppokäyttöisyyden ja valinnan vapauden takia. Näin työntekijän on mahdollisuus itse valita mitä liikuntaa hän mahdollisesti olisi halukas yrityksen tukemana harjoittaa. (Virolainen 2012, 167.)

CGI Suomi Oy lanseerasi vuonna 2022 yhdeksän Wellbeing Communities yhteisöä (liikuntayhteisöt) liikuttamaan työntekijöitä vapaa-ajalla. Uusien yhteisöjen perustamisen jälkeen tuli tarve tutkia liikuntayhteisöjen tarpeellisuutta työntekijöiden näkökulmasta sekä samalla saada ideoita yhteisöjen kehittämiseksi tulevaisuudessa. Liikuntayhteisöjen alkuperäinen tavoite oli ja on saada työntekijöitä liikkumaan sekä innostumaan liikkumisesta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on löytää parhaimmat keinot edellä mainittujen asioiden toteuttamiseksi sekä saada tietoa liikunnan vaikutuksesta työhyvinvointiin yhteisöjen jäsenten näkökulmasta.

Tutkimuksessa päädyttiin käyttämään kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimusta varten haastateltiin viittä eri työntekijää, jotka ovat olleet vuorovaikutuksessa jonkin perustetun yhteisön kanssa. Haastatteluissa jokaiselta vapaaehtoisesti osallistuneelta haastateltavalta kysyttiin neljä kysymystä: millaisena koet liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin, millainen vaikutus liikuntayhteisöllä on ollut liikunta-aktiivisuuteen, millaisia ovat olleet parhaat vaikuttamiskeinot ja millaisilla toimenpiteillä kehittäisit liikuntayhteisöjä?

Teoreettisella puolella opinnäytetyössä tarkasteltiin kahta osa-aluetta: työhyvinvoinnin määritelmiä sekä liikunnan vaikutuksia ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin käsitteillä on tarkoitus avata lukijalle mitkä kaikki asiat vaikuttavat yleisesti työhyvinvointiin ja työntekijöiden viihtyvyyteen työpaikoilla.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin käsitteet

Työhyvinvointi vaikuttaa hyvässä ja pahassa työyhteisön jäsenen työhön sitoutumiseen, laadukkuuteen ja tuottavuuteen. Työhyvinvointia tarkastellessa tulee ottaa huomioon, että työhyvinvointi ei ole pysyvä tila vaan se muuttuu työhön liittyvien muutoksien mukana. Tästä syystä työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa positiivisesti työpaikan ja työyhteisöjen omien toiveiden mukaan. Onnistunut työhyvinvointi voi taloudellisesti olla kannattavaa, sillä usein hyvinvoivat työntekijät ovat sitoutuneita sekä tekevät laadukasta ja tuottavaa työtä. (Hasu, Pahkin & Puttonen 2016, 6.)

Työhyvinvointi käsitteenä on nykymuodossaan tullut laajemmin tutuksi 2000-luvulla, mutta itse asiana työhyvinvointi on jo näytellyt isoa roolia työelämässä pitkän aikaa. Organisaatiot ovat aina eri tavoin pyrkineet huolehtimaan omien työntekijöidensä työkyvystä, terveydestä ja hyvinvoinnista. (Kauhanen 2016, 24.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta ja voidaan sanoa, että työhyvinvoinnille ei ole yhtä selkeää määrittelyä. Työhyvinvoinnin voi yksinkertaistaa seuraavalla tavalla: työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn olevan mielekäästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. (Hasu, Pahkin & Puttonen 2016, 6.)

Yksi työhyvinvointimallin laajempi määritelmä on Marja-Liisa Mankan ”kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli”. Kyseisessä mallissa Manka jaottelee työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät viiteen eri osaluokkaan: ihminen itse, organisaatio, esimiestoiminta, työ ja työyhteisö. (Manka 2010, 16.) Vuoden 2016 teoksessa Marja-Liisa Manka ja Marjut Manka ovat jakaneet työhyvinvointiin vaikuttavat käsitteet seuraavanlaisesti: organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja minä itse. (Manka & Manka 2016, 76.) Täten voidaan todeta työhyvinvoinnin olevan monimutkainen asia, johon vaikuttaa monet eri tekijät. Kenties työhyvinvointia käsitellään ja määritellään tulevaisuudessa eri kanteilta. Osa asioista varmasti tulee olemaan samoja, mutta sen kertoo lopullisesti tulevaisuus ja uudet sukupolvet.

2.2 Työyhteisö

Työturvallisuuskeskuksen mukaan turvallista, terveellistä, hyvinvoivaa ja tuottavaa työyhteisöä voidaan sanoa toimivaksi. Toimivassa työyhteisössä tasa-arvo on läsnä, pyritään olemaan oikeudenmukaisia, viestintä ja vuorovaikutus toimii, työtehtävät eivät kuormita liikaa ja työntekijät saavat tarpeeksi tukea. Jokaisella työntekijällä on myös selkeä näkemys omista ja yrityksen tavoitteista sekä työn johtaminen ja siihen liittyvät muut asiat ovat tasapainossa. Tärkeää on myös, että jokaista

työntekijää arvostetaan ja he tuntevat olevansa tervetulleita työyhteisöön. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Työyhteisöön vaikuttaa jokainen organisaatioon kuuluva henkilö. Hyvän työyhteisön toimintaa auttaa kohtuullisten odotusten asettaminen toisille ja työntekijät voivat luottaa siihen, että kanssatyöntekijät ovat ns. hyväntahtoisia. Ilman luottamusta ja arvostusta, työyhteisö ei voi hyvin. Työyhteisössä tulee sietää erilaisuutta ihmisissä ja ihmisten tavoissa työskennellä, kunhan työt tehdään yhteisesti sovittujen rajojen raameissa. Osaamista halutaan jakaa toisille työntekijöille sekä toisia ihmisiä kohtaan toimitaan ammatillisesti. Erimielisyydet pitää ratkaista heti, ja mieluusti niiden henkilöiden kanssa, joita asiaa koskee. Ongelmiin tulee hakea ratkaisua yhdessä. (Työturvallisuuskeskus s.a.) Samalla tavalla tulee myös hoitaa mahdolliset työpaikkakiusaamiset ja sen muut ilmiöt, kuten henkinen väkivalta työpaikoilla. Jos esimerkiksi henkiseen väkivaltaan ei puututa heti, niin asiat voivat jäädä vaivaamaan useiksi vuosiksi. (Manka & Manka 2016, 149.) Tärkeää on siis, että asiat ja toimintatavat on sovittu yhdessä ja niitä noudatetaan, niin yhteistyö toimii sekä työyhteisö voi voida hyvin. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Toimivassa työyhteisössä esihenkilöt ovat perillä perustyössä tapahtuvista haasteista. Työntekijän ja esihenkilön välillä käydään jatkuvaa vuoropuhelua; kaikki vastuu ei ole vain esihenkilöllä, vaan kaikkia tarvitaan. Esihenkilön on kuitenkin oltava työyhteisössä osallistava ja mahdollistava henkilö. Esihenkilön sekä ylemmän johdon tulee huolehtia työpaikan ja työntekijöiden turvallisista ja terveellisistä olosuhteista. Tätä varten Suomessa on työturvallisuuslaki, joka velvoittaa organisaatioita huolehtimaan esim. työntekijöiden henkisestä terveydestä ja työoloista. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Hyvään työyhteisöön tarvitaan myös työyhteisötaitoja. Työyhteisötaitoihin kuuluvat vastuullinen toiminta, ammattimainen työkäyttäytyminen sekä myönteinen asenne työtä, muita työntekijöitä ja työpaikkaa kohtaan. Käytännössä työyhteisötaidot perustuvat roolien ja tehtävien hyväksymiseen, vuorovaikutustaitoihin ja itsensä johtamiseen. Hyvässä työyhteisössä työyhteisötaitoiset työntekijät suhtautuvat työhön myönteisesti ja antavat apua tarvittaessa ilman erillisiä käskyjä. He osaavat pyytää palautetta, arvioida omaa toimintaansa sekä mahdollisesti muuttaa tapojaan. Työyhteisötaitoinen henkilö osaa lähestyä asioissa niitä henkilöitä, joita työpaikalla käsiteltävä asiaa koskee, ja hänellä on myös taito käsitellä vaikeitakin asioita. Työyhteisötaitoiset henkilöt osaavat myös oppia asioista ja he pystyvät muokkaamaan omaa työskentelyotetta. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

2.3 Oma toiminta

Nykymaailmassa työelämän muutoksen tuulet puhaltavat monimuotoisesti, mikä vaatii työntekijöiltä todella paljon sopeutumiskykyä. Kuitenkin tärkeää on, että työntekijä itse pystyy toimimaan

muutoksen agenttina. Työpaikoilla entistä enemmän halutaan vaalia työntekijöiden itseohjautuvuutta, jolloin työntekijä vaikuttaa merkittävästi omaan sekä lähiyhteisönsä työhön. Näin ollen työntekijä on työpaikalla yksilö, joka voi vaikuttaa kokemaansa olematta ulkopuolinen ylhäältä ohjattava objekti. (Manka & Manka 2016, 158.)

Ihmisillä (työntekijöillä) on usein halua olla oman elämänsä ohjaksissa, samalla tuntien mielenrauhaa. Ihmiseltä vaaditaan psykologista pääomaa. Työpaikoilla psykologinen pääoma näkyy työntekijöiden käytöksessä ja suoriutumisessa omassa työssään. On myös havaittu, että psykologinen pääoma on yhteydessä mm. työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja jopa vähäisiin sairauspoissaoloihin. Itseohjautuvat työntekijät ovat myös organisaatioille tärkeitä työntekijöitä; psykologisen pääoman ollessa hyvällä tasolla, on työntekijöiden vaihtuvuus vähäisempää eli sitoutuminen organisaatioon on parempaa. (Manka & Manka 2016, 158.)

Psykologiseen pääomaan on mahdollista vaikuttaa koko elämän ajan, vaikka pääperiaatteellaan se vastaa kysymykseen ”Kuka olet?”. Tärkeintä on tiedostaa, että jokainen ihminen voi muuttua sekä kasvattaa henkistä pääomaa. Psykologinen pääoma koostuu ja muodostuu neljästä piirteestä: itsetuottamus, optimismi, sinnikkyys ja toiveikkuus. Piirteet ovat osittain perittyjä, osittain hankittuja. Piirteitä voi ja kannattaa kehittää. Piirteiden on myös hyvä olla keskenään tasapainossa, sillä kaikkia niitä tarvitaan. (Manka & Manka 2016, 159.)

Usein kuitenkin työhyvinvointi on lähtöisin ihmisestä itsestään. Työhyvinvointimallin mukaan ihmiseen itseensä liittyvät työhyvinvointiin monesti vaikuttavat tekijät ovat elämänhallinta, kasvumotivaatio, oma koettu terveys sekä fyysinen kunto. Kun ihminen kokee olevansa vastuussa itse elämästään, haluaa oppia uusia asioita ja kokee olevansa fyysisesti jaksava, niin työhyvinvointi voi olla hyvällä mallilla. (Manka 2010, 15–17.)

2.4 Organisaatio

Hyvä työhyvinvointi vaatii organisaatioilta järjestelmällistä johtamista, strategista suunnittelua, erilaisia toimenpiteitä työntekijöiden voimavarojen lisäämiseksi sekä jatkuvaa ymmärrystä asioiden toimivuudesta. Missään organisaatiossa työhyvinvointi ei nouse kuin tuhkasta, vaan se vaatii edellä mainittuja toimenpiteitä. Hyvinvoivan organisaation sanotaankin olevan tavoitteellinen, joustava, organisaatio kehittyy jatkuvasti sekä työntekijöillä on turvallista siellä toimia. (Manka & Manka 2016, 80.)

Hyvinvoivaa organisaatiota leimaa tavoitteellisuus. Tavoitteellisella yrityksellä on selkeä visio tulevaisuudesta sekä strateginen toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi. Strategioiden on muutettava ympäristöstä tulevien viestien mukaan. Ympäristössä tapahtuvia asioita seuraamalla ja niihin vastaamalla organisaatio vaikuttaa aktiivisesti omaan tulevaisuuteensa. On hyvä muistaa, että

strategioita kannattaa suunnitella ja kehittää koko henkilöstön kanssa, eikä ainoastaan ylimmän johdon kesken. Koko henkilöstön olisi hyvä osallistua mahdollisimman laajasti tavoitteiden luomiseen. Tällä tavoin luotuihin käsitteisiin saadaan huomattavasti enemmän sisältöä. Mitä enemmän työntekijät ovat mukana päätösten teossa, sitä kiinnostuneemmin he myös toimivat arjessa tavoitteiden mukaisesti. (Manka & Manka 2016, 80–81.)

Työhyvinvointia tulisi kehittää siten, että organisaation lanseeraamat tavoitteet ovat mukana kehitystoiminnassa. Ristiriitoja voi syntyä helpommin, mikäli työhyvinvointitoiminta on tavoitteista erillään. Parhaimmillaan tilanne on se, että henkilöstön työhyvinvointi tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista. Mitä aikaisemmin yrityksissä päästään tarttumaan hyvinvoinnin esteisiin, sitä todennäköisemmin se näkyy positiivisesti yrityksen tuloksellisuudessa. Nykypäivän työelämässä strategisen hyvinvoinnin tavanomaiset asiantuntijatoiminnot ovat melko hyvässä kunnossa. Tavanomaisilla asiantuntijatoiminnoilla tarkoitetaan työterveyshuoltoa, työsuojelua, työpaikkaliikuntaa sekä henkilöstöruokailua. Nykyisin työpaikkaliikunnan kehittämisen kohteena on yhä useamman työntekijän aktivoiminen eri liikuntapalveluiden käyttäjiksi. (Manka & Manka 2016, 81–82.)

Työympäristö muuttuu nykypäivänä jatkuvasti. Tämän takia hierarkkinen sekä joustamaton rakenne ei tarjoa yritykselle parasta keinoa työpaikkojen organisoitumiseen. Rajoittuneet sekä jäykät työnsisällöt omaavan yrityksen on erittäin vaikeaa vastata nopeasti asiakkaidensa muuttuviin tarpeisiin. Työn luonteen muuttuessa työprosesseja on erittäin vaikea kontrolloida, mikäli yrityksessä on joustamaton rakenne. Tämän takia luottamuksellinen, toiminnallisesti joustava sekä aktiivinen ilmapiiri nousee yrityksissä erittäin tärkeään ja keskeiseen rooliin. (Manka & Manka 2016, 87.)

Joustava rakenne mahdollistaa työntekijöiden vapaamman päätösten teon omalla alueellaan sekä tiedon saannin oman työnsä pohjaksi. Tällä tavoin tieto kulkee mutkattomammin ja oma-aloitteisuus lisääntyy työpaikoilla. Suurimmassa osassa työpaikoista tehdään tiimityötä. Tiimityön katsotaan lisäävän vastuullisuutta, aloitteellisuutta, itsenäisyyttä ja työntekijöiden sitoutumista organisaation tavoitteisiin. Tekemällä töitä tiimeissä jokainen työntekijä pystyy hyödyntämään paremmin omia vahvuuksiaan. Työn mielekkyys lisääntyy huomattavasti, mikäli yksittäinen työntekijä saa mahdollisuuden osallistua päätöksentekoon joko yksin tai oman tiiminsä kautta. (Manka & Manka 2016, 87.)

Nopeasti muuttuvassa työympäristössä selviytymisen kannalta keskeisessä roolissa on jatkuva osaamisen kehittäminen. Oppiminen on samassa linjassa organisaation tavoitteiden kanssa silloin, kun oppiminen tapahtuu niin yksilöiden, ryhmien kuin koko organisaation tasolla. Olisi erittäin tärkeää, että työpaikoilla keskityttäisiin siihen, millaista osaamista tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan. Pelkästään pohtimalla, mitä tällä hetkellä osataan, ei pystytä varautumaan riittävän hyvin tulevaisuuden tarpeisiin. (Manka & Manka 2016, 88.)

2.5 Johtaminen

Työpaikkojen yhteisöllisyys ja yhteisön eri jäsenten välisen vuorovaikutuksen avulla synnytetään sosiaalista pääomaa. Sosiaalisen pääoman pääpiirteiden kuvataan edistävän luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma on yksittäisten työntekijöiden sekä koko työyhteisön voimavara, joka mahdollisesti tehostaa työyhteisön tavoitteiden saavuttamista. Ominaista sosiaalisella pääomalla on se, että se kasvaa, kun sitä käytetään. Tällä voi olla myös negatiivisia vaikutuksia, sillä tiiviit sosiaaliset suhteet voivat johtaa esimerkiksi työpaikkakiusaamiseen tai kuppikuntaisuuteen. Mikäli työyhteisö ei hyväksy erilaisuutta, se voi kaventaa tai jopa sulkea pois yhteisöllisyyttä. Yleisesti ottaen kuitenkin positiivinen sosiaalinen pääoma syntyy hyvästä esihenkilötoiminnasta ja toimivasta työyhteisöstä. (Manka & Manka 2016, 132–133.)

Kuten edellisessä kappaleessa on todettu, organisaatioissa esihenkilöillä on suuri merkitys organisaation työhyvinvointiin eli ihmisten työhyvinvointiin ja suoriin (Manka 2010, 18). Esihenkilöiltä ja johdolta vaaditaan reilua johtamista. Reilu johtaminen kuvataan olevan osallistavaa, yhteisöllistä johtamista. Kyseinen johtamistapa korostaa yhteistä tekemistä, osallistumista ja tavoitellaan jaettua vastuuta henkilöiden kesken. Tavoite on saada jokainen työntekijä vaikuttamaan tulokseen ja pyritään saamaan kaikki jakamaan ns. näkymätöntä tietoa yhteisien keskustelujen avulla. (Kehusmaa 2011, 118.)

Kehusmaan mukaan hyvän johtajuuden ominaisuuksia voidaan kuvata seuraavin asioin: luottamus ja luottamuksen rakentaminen, itsetuntemus, kyky kehittää hyvää organisaatiokulttuuria, ihmisten arvostus ja kyky nähdä kokonaisuuksia. (Kehusmaa 2011, 118.) Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan mukaan hyvään moderniin johtajuuteen sisältyy reiluus ja oikeudenmukaisuus, esimerkillisyys ja luotettavuus, psykologinen ja emotionaalinen tuki, työntekijöistä huolehtiminen, valtuuttaminen sekä innostaminen ja optimismin johtaminen. (Manka & Manka 2016, 141.)

Kun puhutaan luottamuksesta työpaikoilla, sillä tarkoitetaan molemmin puolista luottamusta esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä (Kehusmaa 2011, 118.). Ei riitä, että esihenkilö antaa vastuuta ja luottoa työntekijöille töiden suhteen, vaan työntekijöiden tulee vastata siihen ja osoittaa olevansa luotettavia. Samalla työntekijät kokevat autonomiaa sekä kokevat tulevansa kohdelluksi yksilöinä, joilla on myös autonomia oman työnsä suhteen. (Manka & Manka 2016, 135). Kun esihenkilö luottaa, antaa vastuuta ja valtaa työntekijöilleen, on siinä omat riskinsä ja aina voi sattua virheitä. Virheistä kuitenkin voidaan saada hyvää oppia tulevaisuuden suhteen ja annetaan kuva, että organisaatio sietää myös epäonnistumisia. Sopivassa suhteessa valtaa, vastuuta ja luottamusta työntekijöille annettaessa kehitetään samalla organisaatioiden toisten ihmisten arvostusta. Hyvä johtaja näkee työntekijät yksilöinä, arvostaa myös heidän tietoja ja taitoja, ja näitä taitoja osataan käyttää joustavasti työpaikoilla. (Kehusmaa 2011, 118–119.)

Osaltaan voidaan sanoa, että hyvän johtajuuden kivijalka on esihenkilön hyvä itsetuntemus. Hyvällä itsetuntemuksella varustettu esihenkilö pystyy tunnistamaan omat vahvuudet ja kehityskohteensa. Parhaassa tapauksessa esihenkilöt tarkastelevat omaa johtajuuttaan objektiivisesti ja pyrkivät kehittymään saatujen palautteiden perusteella. Kukaan ei ole täydellinen johtaja ja aina voi kehittää omia hyviä ja heikkoja ominaisuuksia. Hyvä itsetuntemus on myös perusta organisatiokulttuurin ja arvojen rakentamiselle. Esihenkilön tulee siis tiedostaa omat arvonsa ja samalla osaa myös nähdä yhteyden arvojen ja johtamisen välillä. (Kehusmaa 2011, 119.) Voidaan sanoa, että esihenkilö toteuttaa elämässään eettisiä arvoja ja päätöksenteko on johdonmukaista. (Manka & Manka 2016, 135).

2.6 Työtehtävät

Itse työ vaikuttaa tietysti työhyvinvointiin ja työn tuntuessa merkitykselliseltä, se voi vaikuttaa suoraan hyvinvointiin ja terveyteen. Tästä syystä on hyvä tarkastella mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin työntekijöiden oman työn näkökulmasta. Aikaisemmin on todettu työhyvinvoinnin olevan käsite, jota ei voida lukita muutamiin tiettyihin asioihin, vaan on monia useita lähestymiskulmia. Marja-Liisa ja Marjut Manka ovat jakaneet työhön liittyvät työhyvinvoinnin osa-alueet hallinnan tunteeseen, kannustearvoon, henkilökohtaiseen työhyvinvointimalliin, työn tuunaamiseen ja informaatioergonomiaan fyysisen ergonomian rinnalle. (Manka & Manka 2016, 107–113.)

Kun työntekijöillä on mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä pelisääntöihin, sitä voidaan kutsua työn hallinnan tunteeksi. Työn hallinta tarkoittaa työntekijän näkökulmasta vapautta, itsenäisyyttä ja henkilökohtaista valtaa aikatauluttamisesta sekä tavasta tehdä työtä. Jotta työntekijät kokisivat tekemänsä työn mielekkääksi, tulee heidän nähdä työnsä olevan merkityksellistä ja vastuullista sekä ymmärtää oman työpanoksen vaikutus koko organisaatioon. Työstä tulee myös saada palautetta. Jos työntekijä ei pysty vaikuttamaan työhönsä positiivisin keinoin, saattaa työn merkitys kääntyä negatiiviseen suuntaan ja se näkyy ulospäin erilaisin tavoin esim. sairauslomina. (Manka & Manka 2016, 107.)

Työn kannustearvo on myös tärkeä osa-alue puhuttaessa työn vaikutuksesta työntekijöihin. Kun työllä on hyvä kannustearvo, työn sisältö on monipuolista ja on mahdollisuus oppia uusia asioita itse työssä ja työpaikalla. Tietysti työn tulee myös tarjota ulkoisia palkkioita, joita ovat mm. palkka ja mahdolliset etenemismahdollisuudet. Tietyissä tapauksissa aineettomatkin palkkiot voivat vaikuttaa työn hallinnan tunteeseen myönteisesti. Useimmiten aineettomia palkkioita ovat perinteinen kiittäminen sekä kannustaminen. (Manka & Manka 2016, 108; Manka 2010, 18.)

2.7 Taloudelliset hyödyt

Työhyvinvoinnin vaikuttamista organisaatioiden talouteen on vaikea yksiselitteisesti mitata, mutta faktana voidaan pitää, että työhyvinvointia edistävät toimenpiteet tuovat organisaatioille välillisiä ja välittömiä talousvaikutuksia. Käytännön tasolla se tarkoittaa sitä, että tuottojen ja kustannusten suhde paranee ja sitä myöten lisääntyy toiminnan kannattavuus. Monet tutkimukset tukevat tietoa, että ihmisiin investointi on yhtä lailla tuottoisaa kuin muutkin investoinnit organisaatioissa. Tutkimusten mukaan noin puolet hyödyistä näkee suoraan, kun sairauspoissaolo-, ammattitauti-, työtapaturma- ja työkyvyttömyyseläkekustannukset laskevat. Loput hyödyistä näkyvät organisaatioiden parantuneesta tuottavuudesta. (Kehusmaa 2011, 81.)

Kestävää tuloskehitystä luodaan hyvällä työhyvinvoinnilla, sillä pitkällä aikavälillä organisaatioiden jaksaminen, uudistuskyky ja tuloksetekokyky paranevat mitä paremmin työyhteisön jäsenet voivat organisaatioissa. Tutkimusten mukaan yritykset voivat saada yli kymmenkertaisena sen rahan takaisin mitä yritykset ovat sijoittaneet työhyvinvoinnin parantamiseen. (Kehusmaa 2011, 81.)

Välillisiä hyötyjä yritysten talouteen on kuitenkin vaikea mitata rahassa ja useimmiten yritykset ovat enemmän kiinnostuneita välittömiin taloudellisiin vaikutuksiin liittyvistä asioista. Näitä ovat esimerkiksi suuret kustannuserät, kuten sairauspoissaolot ja eläkekustannukset. (Kehusmaa 2011, 82.)

Kuten on todettu, sairauspoissaolot ovat yksi iso kustannuserä organisaatioissa. Se voidaan todeta esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2014 tekemän tutkimuksen perusteella, jossa tutkittiin menetetyistä työpanoksesta aiheutuneita kustannuksia yhteiskunnalle ja työnantajille. Tutkimuksesta käy muun muassa ilmi, että vuonna 2012 lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen menetetyn työpanoksen kustannus Suomessa yhtä palkansaajaa kohden oli noin 1590 euroa. Vuonna 2012 yhteiskunta ja työnantajat menettivät työpanosta yhteensä 3,4 miljardia euroa. Käytännössä jos työhyvinvointiin investointi laskee sairauspoissaolojen määrää esimerkiksi 10 %, niin puhutaan jo hyvinkin suurista summista yhden osa-alueen osalta. (Kaseva & Rissanen 2014, 4.)

3 Liikunnan merkitys hyvinvointiin

3.1 Työikäisten liikkumisen suositus

Liikunnan merkitystä työhyvinvointiin ei voida korostaa liikaa, sillä liikunnalla on mahdollista ennaltaehkäistä ja hoitaa sairauksia, jotka uhkaavat työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. Liikunnan on todettu vahvistavan työntekijöiden fyysisiä sekä psyykkisiä voimavaroja, jolloin myös mahdolliset työntekijöiden sairastumiset voivat vähentyä. Yleisesti ottaen hyvässä kunnossa olevat työntekijät palautuvat nopeammin ja kestävät kuormitusta paremmin kuin ns. huonokuntoiset. Hyvä kunto ja toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin, on erittäin tärkeää työkyvyn kannalta. (Työterveyslaitos s.a.)

Liikunta ja liikkuminen vaikuttavat monelta eri kantilta ihmisten fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Säännöllisellä liikkumisella on positiivisia vaikutuksia eri sairauksien ennaltaehkäisyyn. (UKK-instituutti 2022a.) Tutkimukset osoittavat, että säännöllisesti liikkuva ihminen sairastuu harvemmin yli 20 sairauteen tai sairauden esiasteeseen vertailussa vähemmän liikkuvan ihmisen kanssa. Näihin sairauksiin lukeutuvat mm. monet pitkäaikaissairaudet eri elimissä. Tietenkään kaikkiin sairauksiin liikunta ei vaikuta samalla teholla ja tieteellinen näyttö sairauksien hoidossa tai ehkäisyssä vaihtelee heikosta hyvään. (Vuori 2011, 12) Liikunnan ja terveyden yhteydessä kuitenkin tulee ottaa huomioon myös, että erittäin raskas urheiluharrastus voi aiheuttaa haittaa terveydelle esim. vastustuskyky voi heikentyä sekä loukkaantumisenriski kasvaa. Useimmiten tämä tarkoittaa kilpaurheilijoita, mutta ”tavallisetkin” liikkujat voivat jossain tapauksissa urheilla ”liikaa”. Tärkeintä kuitenkin on se tieto, että liikunnan terveyshyödyt ovat suurimmillaan ns. kuntoliikkujilla. (Fogelholm & Oja 2011, 69–70).

Pitkän aikaa aikuisille suunnattu terveyttä ja liikuntaa koskeva suositus pohjautui vuonna 1978 The American College of Sports Medicinen lanseeraamaan suositukseen, jonka mukaan ihmisten tulisi harrastaa aerobista liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa. Näiden kolmen kerran pitäisi saada ihminen hengästymään ja hikoilemaan, tarkemmin sanottuna kuormituksen tulisi olla noin 60–90 % maksimaalisesta hapenkulutuksesta. Yhden liikuntakerran pituuden suositeltiin olevan 20–60 minuuttia. Tästä suosituksesta muokattiin muunlaisiakin versioita esim. 3 x 30 minuuttia viikossa työllinen liikkumisen suositus, joka siis pohjautui kuitenkin vuonna 1978 lanseerattuun suositukseen. (Fogelholm & Oja 2011, 68–69).

Russell Paten johtaman työryhmän raportti terveyden edistämisestä liikunnan avulla näki päivän valon vuonna 1995, ja se lähti muokkaamaan käsityksiä suositellusta viikoittaisesta liikkumisesta. Vuoden 1978 suositus oli enemmän kuntoliikuntapainotteinen, kun taas Russell Paten työryhmän suositus pyrki tuomaan esille kohtalaisen kuormittavan liikunnan merkitystä terveydelle. Raportissa

työryhmä määritteli kohtalaisen kuormittavuuden vastaavan reipasta kävelyä tai lumenluontia, joita tulisi harjoittaa 5–7 kertaa viikossa ja noin 30 min päivässä, jopa pilkkoen päivittäinen annos 10–15 minuutin jaksoihin. (Fogelholm & Oja 2011, 68–69).

2004 terveys- ja liikunta-alalla toimiva yksityinen tutkimus- ja asiantuntijakeskus UKK-instituutti kehitti ensimmäistä kertaa liikuntapiirakan, johon he mallinsivat määriä liikuntasuosituksista. Piirakkaan sijoitettiin täsmäliikuntaa 2–3 tuntia viikossa mm. juoksua, pyöräilyä ja lihaskuntoa sekä perusliikuntaa 3–4 tuntia viikossa (arki-, hyöty- ja työmatkaliikuntaa). Piirakan mukainen viikoittainen perustaso pitäisi saavuttaa vähintään 10 min kestäville liikuntakerroilla. Perusliikuntaan liittyviä suoritteita suositeltiin tehtävän joka päivä, kun taas täsmäliikuntaa suositeltiin tehtävän joka toinen päivä. Vuonna 2009 liikuntapiirakka alkoi muokkaantua siihen malliin, jollainen se on vuonna 2022. 2009 viikoittainen liikuntapiirakka suositteli harrastamaan kestävyysliikuntaa 2 tuntia 30 minuuttia tai 1 tunti 15 minuuttia rasittavaa liikuntaa, ja näiden lisäksi lihaskuntoa ja liikehallintaa 2 kertaa viikossa. (Fogelholm & Oja 2011, 73–75) Vuonna 2019 UKK-instituutin mukaan viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille kertoo terveyden kannalta riittävän viikoittaisen liikkumisen määrän ja antaa esimerkkejä liikkeen lisäämiseen arjessa. Suosituksessa keskeisiä asioita olivat: sydämen sykettä kohottavaa, reipasta liikettä vähintään 2 t 30 min viikossa tai rasittavaa liikkumista 1 t 15 min viikossa. Lihaskunto- ja liikehallintaharjoitteita vähintään kaksi kertaa viikossa. Suurimpana muutoksena edellisiin suosituksiin, että nyt riittävät jo muutaman minuutin pätkät kerralla sekä kaikki liike lasketaan, sillä kevytkin liikuskelu tuo terveyshyötyjä vähän liikkujille. (UKK-instituutti 2022a.)



Kuva 1. Aikuisen liikkumisen suositus (UKK-instituutti 2022b.)

3.2 Liikunta, hyvinvointi ja toimintakyky

Liikunta vaikuttaa positiivisesti ihmisen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Liikunta auttaa nukkumaan paremmin ja kokemusten perusteella parantaa ihmisten elämänlaatua sekä edistää ihmisten muistia ja ongelmanratkaisukykyä. Liikunnan avulla ihmiset pystyvät hallitsemaan paremmin stressitilanteita ja ahdistuneisuutta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos s.a.) Liikunnan ja arkiaktiivisuuden avulla voidaan tehokkaasti ennaltaehkäistä monia terveyteen liittyviä ongelmia, pienentää työterveyshuollon kuluja sekä parantaa ihmisten terveyttä, oloa, kuntoa ja työkykyä. (Aalto 2006, 22.)

Elimistö alkaa vanhenemaan ja rappeutumaan 30 ikävuoden kohdilla, ja tästä syystä ihmisen suorituskyky alenee noin prosentilla joka vuosi. On myös huomioitavaa, että fyysisen aktiivisuuden väheneminen vähentää ihmisen suorituskykyä vastaavanlaisesti kuin vanhenemismuutokset. Toisin sanoen liikuntaelimistö tarvitsee kuormitusta, koska muuten ihmisten luustot haurastuvat, voimat heikkenevät, hengityselimistö rappeutuu sekä aistitoiminnot heikkenevät. Yksilöt voivat kuitenkin omalla toiminnallaan vaikuttaa suorituskyvyn laskemiseen liikkumalla säännöllisesti. Fyysisesti aktiivisen yksilön suorituskyky heikkenee puolet hitaammin kuin vähemmän liikkuvalla yksilöllä. (Aalto 2006, 22.) Varsinkin nykyään oma aktiivisuus liikkumisen suhteen on tärkeää estämään rappeutusta, koska lähes kaikki toiminta tapahtuu tietokoneiden ääressä ja etätöiden myötä työmatkaliikuntakin on vähentynyt.

Liikunnalla ja ergonomisilla toimenpiteillä on mahdollista vaikuttaa ihmisten työkykyyn ja hyvinvointiin huomattavasti. Liikkuvalla ihmisellä on suorituskykyä ns. reservissä, joten työ ei välttämättä kuormita liikaa ja on energiaa tekemisiin, palautumiseen sekä itsestä ja muista huolehtimiseen. Energinen ja hyvässä kunnossa oleva ihminen on positiivinen työyhteisön jäsen. (Aalto 2006, 19.)

Toimintakyvyksi kuvaillaan ihmisen edellytyksiä ja mahdollisuuksia selviytyä elämän välttämättömistä ja valinnaisista tehtävistä ja haasteista. Toimintakyky on fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten ominaisuuksien ja ihmisen tietojen ja taitojen yhdistelmä, joka kuvaa ihmisen edellytyksiä aktiiviseen elämään. Ihmisen fyysistä toimintakyvyn tilaa kutsutaan fyysiseksi kunnoksi, ja liikunta pitää fyysistä toimintakykyä yllä. Liikunnan avulla on myös mahdollista vaikuttaa ihmisen toimintakyvyn muihin osa-alueisiin. Liikunta voi lisätä ihmisen itsearvostusta, kohentaa mielialaa ja vaikuttaa positiivisesti henkilösuhteisiin ja näiden avulla ihmisen toimintakyky voi parantua. (Vuori 2006, 54.)

Työkyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä ja halua tehdä töitä. Työkyky on tasapainotila, johon vaikuttaa ihmisen edellytykset tai voimavarat ja työ sekä työympäristön vaatimukset. Ihmisen omia voimavaroja ovat terveys, fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, tiedot ja taidot sekä tahto tai motivaatio käyttää edellä mainittuja voimavaroja työssään. Työpaikat itsessään asettavat fyysisiä, tiedollisia, taidollisia, psyykkisiä ja sosiaalisia vaatimuksia. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että ihmisen voimavarojen tulisi vastata vähintään hänen työnsä vaatimuksia työn tuoman terveyden ja hyvinvoinnin turvaamiseksi. Liikunnalla on mahdollista vaikuttaa työkyvyn kaikkiin osa-alueisiin suoraan tai välillisesti, mutta ensisijaisesti liikunnalla on vaikutusta fyysiseen toimintakykyyn. (Vuori 2006, 55.)

Liikunnalla voidaan myös vaikuttaa psyykkiseen terveyteen, jolloin liikunnan vaikutus on epäsuoraa. Laajimmillaan liikunnan epäsuorat vaikutukset voivat vaikuttaa liikunnan koko sosiaaliseen toteutusympäristöön, esimerkiksi työyhteisön henkilösuhteisiin, ilmapiiriin ja ulkoiseen kuvaan. Biologiin vaikutuksiin verrattuna epäsuorat liikunnan vaikutukset ovat vaikeammin ennustettavissa ja niiden ilmenemiseen olennaisesti vaikuttaa se, miten liikuntaa toteutetaan. (Vuori 2006, 40.)

3.3 Yritykset terveellisten elintapojen edistäjinä

Yritykset ovat huomanneet, että yritysten työntekijöiden elintavat vaikuttavat suuresti työnteon tasoon sekä työntekijöiden sairauspoissaoloihin. Aktiivisesti liikkuvilla henkilöillä on havaittu olevan vuodessa jopa neljä päivää vähemmän sairauspoissaoloja kuin passiivisesti liikkuvilla henkilöillä. Mm. tästä syystä yritykset pyrkivät mitä enenevässä määrin edistämään terveellisten elintapojen noudattamista työntekijöidensä keskuudessa. Erityisesti yritykset ovat panostaneet erilaisten harrastusten tukemiseen rahallisesti, ravintoseminaareihin ja esim. tupakoinnista eroon pääsemisen

tukemiseen. (Forsman-Grönholm, Haapakoski, Heiskanen, Hyvönen, Nevala, Pehkonen, Ruotsalainen & Tanttu 2022; Virolainen 2012, 166.)

Liikunnan positiivisten vaikutusten takia monet yritykset tarjoavat omille työntekijöilleen monenlaisia liikuntapalveluja. Useimmiten yritykset tukevat taloudellisesti liikkumista esim. tarjoamalla liikuntaetuja (ePassi, Eazybreak jne.), toisaalta jotkin yritykset tarjoavat työntekijöilleen oman kuntosalin, ryhmäliikuntatunteja tai liikuntakerhoja. Kuitenkin ns. liikuntaedut (liikuntasetelit) ovat pitäneet pintansa niiden helppokäyttöisyyden ja valinnan vapauden takia. Näin työntekijän on mahdollisuus itse valita mitä liikuntaa hän mahdollisesti olisi halukas yrityksen tukemana harjoittaa. (Virolainen 2012, 167.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön koordinoiman Liikkuvat-ohjelman yksi osa oli Liikkuva aikuinen -ohjelma. Liikkuva aikuinen -ohjelma käynnistettiin vuonna 2020, ja sen tarkoituksena oli edistää työikäisten terveyttä ja hyvinvointia. Toisena painopistealueena oli ns. liikkuva työelämä, jonka ideana oli saada työpaikkojen päättäjät käyttämään liikunnallisia keinoja henkilöstön työkyvyn tukemisessa. Tämän ohjelman mukana tehtiin henkilöstöliikunnan barometri, jonka avulla kartoitettiin ja kartoitetaan liikunnan asemaa ja toteutusta työpaikoilla. Barometrissa haastateltiin 400 työnantajaa ja palkansaajien vastaukset saatiin noin 1000 henkilöltä. Barometrin avulla luotiin tilastollisten analyysien perusteella kolmitasoiset suositukset henkilöstöliikunnan toteuttamiseksi työpaikoilla. (Aura, Laakkonen, Malvela & Nurmela 2021, 6.)

Alin taso eli Taso 1 on barometrin mukaan hyvä perustaso, jossa työpaikat aktivoivat työntekijöitä käyttämään liikuntapalveluita. Liikunta kuuluu siis henkilöstöetuihin, jolloin työnantajat tukevat työntekijöitä taloudellisesti sekä ovat järjestäneet liikuntatiloja ja välineitä liikkumiseen. Tasolla 1 myös työnantajan monikanavaisella ja säännöllisellä viestinnällä on tärkeä rooli liikunnan ja hyvinvoinnin edistämisessä. Aktiivisella viestinnällä suurempi osa työntekijöistä alkaa käyttämään palveluita. (Aura ym. 2021, 11.)

Tasolla 2 liikunta kuuluu työpäivään ja tällä tarkoitetaan, että liikkumista edistetään myös työpäivien lomassa. Tarkoituksena on tukea palautumista, vireystilaa ja jaksamista. Ratkaisujen avulla mahdollisesti parannetaan työntekijöiden työkykyä, terveyttä ja työhyvinvointia. Tasolla 2 pyritään myös saamaan entistä enemmän ihmisiä osallistumaan työnantajan tukemiin liikuntatarjoamisiin. Tasolla 2 organisaatiot ovat tehneet henkilöstöliikunnasta suunnitelman. Tasolla 2 työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa liikuntatarjontaan eli osallistaminen lisää liikunta-aktiivisuutta. Liikuntaa pyritään muokkaamaan työn luonteen mukaisesti eli erilaiset työtehtävät vaativat erilaisia liikuntaratkaisuja; istumatyöntekijät vs. fyysistä kuormittavaa työ tekevät. Edellä mainittu suunnitelma taas on laadittu mainittujen toiveiden ja tarpeiden pohjalta. (Aura ym. 2021, 12.)

Korkeimmalla tasolla (Taso 3) liikunta on tuotu mukaan organisaatioiden strategiaan ja sillä saadaan lisättyä organisaation aineetonta pääomaa. Tällöin on mahdollista, että työpaikan yhteisöllisyys, ilmapiiri ja tuottavuus lisääntyvät, mikä tarkoittaa paremman terveyden ja työkyvyn lisäksi työyhteisöhyötyjä. Kolmannella tasolla työhyvinvointia johdetaan, eli johtaminen on ihmislähtöistä, työntekijöitä osallistetaan, esihenkilöitä valmennetaan ja työhyvinvointia edistetään suunnitelmallisella otteella. (Aura ym. 2021, 12.)



Kuva 2. Henkilöstöliikunnan suositukset (Aura ym. 2021)

4 Työn tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ovatko yrityksen tukemat liikuntayhteisöt vaikuttaneet CGI:n työntekijöiden liikunta-aktiivisuuteen ja työhyvinvointiin yhteisöihin osallistuneiden työntekijöiden näkökulmasta. Samalla tarkoituksena oli pyrkiä löytämään hyväksi todettuja keinoja liikunta-aktiivisuuden lisäämiseksi sekä mahdollisesti kehittämään tai poistamaan huonosti toimivia ratkaisuja.

Haastattelujen avulla haluttiin vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaisena sinä koet liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin?
2. Millainen vaikutus liikuntayhteisöillä on ollut sinun liikunta-aktiivisuuteesi?
3. Millaiset ovat olleet parhaat vaikuttamiskeinot osallistuttamiseen?
4. Millaisilla toimenpiteillä kehittäisit liikuntayhteisöjä sitouttamisen parantamiseksi?

Haastatteluista saatujen tulosten perusteella oli tarkoitus saada selville, miten eri yhteisöjen vetäjät voisivat parantaa omien yhteisöjensä toimintaa, jotta yhteisöt tavoittaisivat entistä enemmän CGI Suomen työntekijöitä ja sitouttaisivat lisää yhteisön jäseniä. Tarkoituksena oli myös kartoittaa työntekijöiden näkemyksiä liikunnan vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tulosten avulla CGI Suomen on myös mahdollista saada selville tämän kaltaisten liikuntayhteisöjen kannattavuus ja merkityksellisyys.

5 Tutkimuksen toteuttaminen

5.1 CGI Suomi Oy ja Wellbeing Community

CGI (1976) on yksi Suomen ja maailman suurimpia IT-yrityksiä (Information Technology). Yrityksen tavoitteena on tuottaa asiakkailleen kestävämpää ja sujuvampaa arkea edistyksellisten ja asiakaslähtöisten ratkaisujen avulla. Työntekijöitä yrityksellä ympäri maailman on vajaat 90 000; Suomessa 3700 työntekijää on sijoitettu 17 eri paikkakunnalle. Henkilöstö on CGI:n liiketoiminnan kehittymiselle ja jatkuvuudelle pääoma, jonka suojeleminen on yritykselle tärkeää. (CGI s.a.)

CGI:llä on oma kansainvälinen hyvinvointiohjelma Oxygen, jonka puitteissa järjestetään säännöllisesti hyvinvointia edistävää toimintaa. Oxygen ohjelmaan on nimetty dedikoitu henkilö toiminnan edistämiseksi Suomessa, Puolassa ja Baltiassa. Ohjelman puitteissa järjestetään mm. hyvinvointiwebinaareja eri teemoista, hyvinvointisessioita (mm. CGI:n etäjoogaa ja Hyvinvointia 15 minuutissa -tuokioita), tiimi-interventioita (esim. Stress less), valmennuksia ja kampanjoita. Toiminnasta viestitään membreille aktiivisesti ja vuoropuhelua mm. membreiden, tiimien, työsuojelutoimikunnan ja työterveyden kanssa käydään työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi. (Sormunen 8.9.2022)

CGI käynnisti syyskuussa 2022 oman Wellbeing Community -toiminnan. Toiminnassa tavoitteena on saada memberit harrastamaan yhdessä erilaisia liikunnallisia aktiviteetteja ja samalla lisäten hyvinvointia CGI:n osittain tukemana. CGI:n vuoden 2022 Wellbeing Communityt valittiin membreiden kiinnostusten mukaan. Jokaiselle Wellbeing Communitylle nimitettiin Wellbeing Ambassador, joka on aktiivinen kyseisen harrastuksen tai lajin harrastaja. Wellbeing Ambassador haluaa jakaa innostustaan lajiin muille membreille ja omalla esimerkillään kannustaa muita mukaan. Wellbeing Ambassadorin tehtävänä on vetää toimintaa sekä perustaa oma Teams-kanava Communitylleen ja viestiä siellä toiminnasta. Community-toiminta tapahtuu vapaa-ajalla. (Sormunen 8.9.2022)

CGI:n työntekijöiden hyvinvointia edistävät yhteisöt ovat:

Golf Community

Riding Community

Orienteering Community

Floorball Community

Yoga and Mindfulness Community

Cycling Community

Gym and Bodyweight training Community

Dancing Community

Nature and Outdoor Activities Community

5.2 Tutkimuksen kohderyhmän rajaus

Opinnäytetyön alussa suunnitelmana oli käyttää kohderyhminä liikuntayhteisöjen vetäjiä sekä liikuntayhteisöihin osallistuneita työntekijöitä. Kohderyhmäksi kuitenkin valikoitui pelkästään työntekijät, jotka ovat olleet tekemisissä jonkin liikuntayhteisön kanssa ja heidän tarkemmat tietonsa käydään läpi opinnäytetyön myöhemmässä vaiheessa. Opinnäytetyön tarve oli saada infoa työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista sekä näkemyksiä liikuntayhteisöjen hyvistä ja haasteellisista vaikutuskeinoista. Kohderyhmän rajauksen myötä CGI Suomen liikuntayhteisöjen olisi mahdollista saada arvokasta palautetta membereiden silmin, sillä yhteisöjen vetäjät voivat olla omiin toimintatapoihinsa vakiintuneita ja eivätkä välttämättä näe mahdollisia kehityskohteita. Yhteisöjen vetäjien on myös mahdotonta nähdä tai tuntea toisen ihmisen kokemuksia esimerkiksi liikunnan vaikutuksesta työhyvinvointiin.

5.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa päädyttiin käyttämään kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa on monia erilaisia lähestymistapoja, mutta ne ovat myös päällekkäisiä. Kvalitatiivista tutkimusta voidaan kuvaila erittäin laajalle hajaantuneeksi ja vaikeaksi hallita. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 65.) Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Tarkoituksena on saada esille tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkemyksiä, kokemuksia, tulkintoja, käsityksiä, motivaatioita ja tunteita tutkittuun ilmiöön liittyen. Käytännössä laadullinen tutkimus liittyy uskomuksiin, asenteisiin ja käyttäytymisen muutoksiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 65; Juuti & Puusa 2020, 9.)

Useasti laadullisilla tutkimuksilla pyritään tutkimaan uusia tutkimusalueita, joista ei juurikaan tiedetä mitään tai tiedetään hyvin vähän. Laadullista tutkimusotetta voidaan käyttää myös jo olemassa olevaan tutkimusalueeseen, jos tarkoituksena on esim. saada uusi näkökulma aiheeseen tai syventää olemassa olevaa tietoa. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavat kysymykset siitä, millaista tietoa pyritään tavoittelemaan ja mikä on tutkimuksen teoreettinen tavoite. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 66.) Tässä tutkimuksessa pyrittiin saamaan uusi näkökulma, miten liikunta vaikuttaa aktiivisesti liikkuvien toimistotyöntekijöiden kokemuksen mukaan työhyvinvointiin. Joten on tärkeää olla tietoinen, että tutkimuksessa tutkitaan kokemuksiin liittyviä merkityksiä käsitteiden siijaan. Käsityksen ja kokemuksen välillä ei välttämättä aina ole yhteyttä, vaan tulee muistaa, että kokemus on aina henkilökohtainen. (Vilka 2015, 118.)

Tutkimusaineistoa laadullisessa tutkimuksessa kootaan monin eri tavoin. Keskeisimmät laadullisen tutkimuksen aineistokeruumenetelmät ovat havainnointi ja haastattelut. Muita lähteitä voivat olla esim. lehdet, tekstiaineistot, valokuvat, kuvanauhoitteet, esineet ja niin edelleen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 121; Vilka 2015, 122.) Useimmiten laadullisessa tutkimuksessa aineisto (ihmisten kokemukset) halutaan puheen muodossa, joten haastattelut, joita on monia erilaisia, on se keino, miten puhuttu aineisto kerätään (Vilka 2015, 122). Yksi yleisimmin käytetyistä haastattelumuodoista on teemahaastattelut, jota tullaan tässäkin tutkimuksessa käyttämään. Teemahaastattelussa pyritään poimimaan tutkimusongelmasta keskeiset aiheet tai teema, joita käsitellään tutkimushaastatteluissa tutkimusongelman selvittämiseksi. Teemahaastattelussa tavoitteena on saada haastateltava vastaamaan kaikkiin käsiteltäviin teemoihin oman näkemyksen ja kokemuksen perusteella. (Vilka 2015, 124.) Tutkimusaineiston keräämisen jälkeen aineisto muutetaan tutkittavaan muotoon. Laadullisessa tutkimuksessa tämä tarkoittaa sitä, että analysoitava aineisto on kuva- tai tekstimuodossa. Litteroinnin tulee vastata tarkasti haastateltavien lausumia eli litte- roija ei saa muokata tai muuttaa heidän puheitansa. Päätelmien tekeminen voi olla myös mahdol- lista suoraan tallenteista, jos haastattelut ovat lyhyitä ja haastateltavia on vain muutamia. (Vilka 2015, 138.)

5.4 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön tutkimuksen tavoitetta lähdettiin suunnittelemaan keväällä 2022 Wellbeing Communities -konseptin ympärille. Minun ja opinnäytetyön toimeksiantajan edustajan tahtotilana oli kerätä CGI:n membereiden omia kokemuksia liikuntayhteisöjen vaikutuksesta työhyvinvointiin ja lii- kunta-aktiivisuuteen. Näin saataisiin myös CGI:n johdolle tietoa Wellbeing Communities toiminnan tarpeellisuudesta ja mahdollisesta työn imua lisäävästä vaikutuksesta. Samalla tavoitteena oli ke- rätä hyviä ja huonoja kokemuksia mahdollisten Communities yhteisöjen jatkokehityksen avuksi.

CGI Suomella tuli tarve perustaa Wellbeing Communityt edistämään työntekijöidensä liikkumista ja työhyvinvointia. Tämän tarpeen myötä CGI järjesti huhtikuussa 2022 kyselyn, johon kaikilla mem- bereillä (työntekijöillä) oli mahdollisuus vastata anonymisti. Kyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa mitä aktiviteetteja memberit eniten toivoivat sekä löytyisikö työntekijöistä innokkaita vetäjiä eri yh- teisöille. Kyselyyn vastasi 313 työntekijää, joiden vastausten perusteella perustettiin yhdeksän eri- laista Communitya (yhteisöä). Näiden liikuntayhteisöjen avulla lähdettiin nostamaan työntekijöiden liikunta-aktiivisuutta, lisäämään yhteisöllisyyttä sekä parantamaan työhyvinvointia. Jokaiselle pe- rustetulle yhteisölle (9) valittiin omat vetäjät omien intressien perusteella.

Yhteisöt lähtivät liikkeelle elokuussa 2022 yhteisön vetäjien yhteisellä palaverilla, jossa jokaista ve- täjää ohjeistettiin pelisäännöistä ja tulevan vuoden tavoitteista. Jokainen vetäjä rakensi oman

Teams-kanavan syyskuussa 2022, jossa oli ja on mahdollista viestittää työntekijöille omasta liikuntayhteisöstä, tapahtumista ja niin edelleen. Tavoitteena oli saada heti alkuun työntekijät tietoisiksi yhteisöistä, mutta jokainen vetäjä kuitenkin sai omalla tyylillään ja innokkuudellaan rakentaa yhteisöä omaan vauhtiin.

Jotta tutkimukseen oli mahdollisuus saada validia tietoa yhteisöjen vaikutuksesta työhyvinvointiin ja liikunta-aktiivisuuteen, tuli yhteisöille antaa aikaa rakentua ja saada työntekijöitä yhteisöjen pariin. Alun perin ajatuksena oli antaa yhteisöjen olla toiminnassa noin kolme kuukautta (syyskuu 2022 – joulukuu 2022), mutta yhteisön Teams-kanavien aktiivisuuden perusteella ei voitu sanoa varmaksi, että yhteisöt olisivat oikeasti saaneet liikutettua ihmisiä tarpeeksi tutkimuksen edistämiseksi. Tästä syystä aikataulua muokattiin ja yhteisöille annettiin lisää aikaa muutaman kuukauden verran helmikuuhun 2022 saakka.

Tutkimuksen kohderyhmänä toimi CGI Suomen työntekijät, jotka ovat osallistuneet jollain tavoin Wellbeing Community- yhteisöjen toimintaan. Haastateltavat valittiin kysymällä vapaaehtoisia vastaajia CGI Suomen Wellbeing Community -yhteisöistä; kaikkiin yhteisöihin laitettiin esittely opinnäytetyön tarkoituksesta ja mihin haastattelussa suurin piirtein haluttaisiin vastauksia. Vapaaehtoisia haastateltavia saatiin viisi kappaletta. Yhteisöt, joihin osallistujat ovat osallistuneet, jakautuivat seuraavasti: Floorball Community (haasteltava C), Gym and bodyweight training Community (haastateltavat A, D ja E) ja Running Community (haasteltava B).

Haastattelut toteutettiin helmi- ja maalikuussa 2023 videopuheluiden avulla. Haastateltavilla ei ollut ennakkoon muuta tietoa haastattelusta kuin kanaville jaettu info. Näin oli mahdollista saada mahdollisimman omakohtainen kokemus liikkumisen vaikutuksesta sekä yhteisöjen hyvistä ja huonoista vaikutuskeinoista. Haastatteluiden alussa informoitiin jokaista haastateltavaa vielä kuitenkin mistä tutkimuksessa/opinnäytetyössä on kyse ja ohjeistettiin vastaamaan omien kokemusten mukaisesti.

6 Tutkimustulokset

6.1 Liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin

Jokainen haastateltava tässä tutkimuksessa oli niin sanottu toimistotyöntekijä eli päivittäinen työ-aika menee tietokoneen näytön edessä. Haastateltavista kaikki toi esille harrastaneensa liikuntaa ennen liikuntayhteisöjen perustamista. Liikkumismuodot vaihtelivat haasteltavasta toiseen. Kuitenkaan tarkempia lukemia liikuntakerroista viikossa ei pyritty haastatteluissa saada esille. Yhteistä haastatteluissa oli se, että kaikki haastateltavat kokivat liikunnan vaikuttavan positiivisella tavalla heidän hyvinvointiinsa henkisesti tai fyysisesti. Esimerkiksi kolme haastateltavaa (haastateltavat A, B ja E) nostivat suoraan esille liikunnan vaikuttavan heidän työkykyynsä, työssä jaksamiseen ja työkyvyn edistämiseen positiivisesti.

”Kipujen poistuminen on jo semmoinen asia, että ei ole tarvinnut kesän jälkeen syödä särkylääkkeitä. (A)”

”Positiivisena, merkityksellisenä, tärkeinä, työkykyä ylläpitävinä ja kykyä edistävinä. (B).”

”Tosi hyvänä, urheilullinen elämäntapa vaikuttaa jaksamiseen vapaa-ajalla ja työssä jaksamiseen. (E).”

Kaikki haastatteluun vastanneet työntekijät kokivat liikunnan vaikuttavan heidän elämäänsä positiivisesti. Yhteneväiseksi tekijäksi nousi esille liikunnan vaikuttavan eniten henkiseen puoleen. Jokainen haastateltava viittasi oman pään hyvinvointiin mm. haastateltavat C, D ja E vastasivat seuraavanlaisesti.

”Liikunnasta saa paljon muuta ajateltavaa elämään ja niin edelleen, ja se on hyvä. Ei ehdi niin sanotusti työasioita miettimään, että siinä mielessä koen, että se on tärkeä. (C)”

”Ajatukset saa pois duunista. (D)”

”Liikunta lisää henkistä pääomaa. (E)”

Liikkumisessa tulee huomioida suhteellisuus eli liian rasittava liikunta voi vaurioittaa kudoksia ja vääränlainen liikunta voi aiheuttaa erilaisia rasisusvammoja, kasvattaa loukkaantumisriskiä ja jopa ylikuormitustilaa. Tästä syystä liikuntaa tulee tehdä maltillisesti ja nousujohteisesti, omaan lähtötasoon peilaten. (Terveyskirjasto 2022.) Haastateltavista kaksi nostikin esille, että liiallinen liikkuminen voi mahdollisesti heikentää liikunnan positiivisia vaikutuksia, jos liikkumisen vetää niin sanotusti yli. Esimerkiksi haastateltava C kiteytti asian terveysliikunnan näkökulmasta.

”Kun liikkuminen pysyy tietyissä rajoissa, niin se ei vaikuta negatiivisesti hyvinvointiin. (C)”

6.2 Liikuntayhteisöjen vaikutus liikunta-aktiivisuuteen

Kysymyksellä liikuntayhteisöjen vaikutuksesta liikunta-aktiivisuuteen selvitettiin haastateltavien omaa näkemystä heidän liikunta-aktiivisuutensa muutoksista liikuntayhteisöihin liittymisen jälkeen. Kaikilla vastaajilla oli jo ennestään enemmän tai vähemmän aktiivista liikkumista pohjalla. Kolme viidestä vastaajasta (B, D ja E) liikkuvat omien sanojensa mukaan muutenkin todella paljon, joten heille liikuntayhteisöt eivät ole tuoneet määrällisesti yhtään enempää liikkumista. Kuitenkin haastateluista kävi ilmi, että liikuntayhteisöt ovat tuoneet heidän liikkumiseensa uusia kokemuksia, toimintaympäristöjä ja treenikavereita. Haastateltavan E mukaan liikuntayhteisöt ovat suoraan nostaneet hänen innostustaan liikkumiseen.

”Ei lisäävää vaikutusta, mutta uutta ja erilaista mitä ei omien harrastusten parissa pääse välttämättä kokemaan. Liikunnan ilo herää uudestaan. Pääsee innostumaan uudella tavalla. (E)”

Kahden haastateltavan liikunta-aktiivisuuteen liikuntayhteisöillä on ollut merkittävä vaikutus. Haastateltava C oli liikkunut nuorempana paljonkin, mutta syystä tai toisesta aktiivinen harrastus oli jäänyt. Liikuntayhteisön avulla hän oli löytänyt uudestaan nuoruuden lajinsa, käy nyt aktiivisesti yrityksen järjestämällä vuorolla ja lähtenyt mukaan muihinkin vuoroille. Liikkumisesta on tullut taas joka viikkoinen asia. Haastateltava A näki myös liikunta-aktiivisuuden lisääntyneen merkittävästi, sillä liikuntayhteisöt ovat tuoneet hänen arkeensa uutta ja erilaista. Hänen mukaansa liikuntayhteisö on antanut alkupotkaisun ja tuen lihaskuntoharjoitteluun, mitä ei aikaisemmin juurikaan ole ollut.

”Kyllä se on lisännyt. Mulle on ollut hirveän tärkeätä, että on tuommoinen. Alkupotkaisu ja tuki.”

6.3 Parhaat vaikuttamiskeinot

Haastateltavien mukaan näkyvimmistä vaikuttamiskeinoista on ollut yhteisön oma Teams-kanava. Haastateltavat kokivat, että kanavista on mahdollista löytää itseään kiinnostavia asioita ja siellä voi mahdollisesti jakaa myös omia näkemyksiä. Vastauksista nousi esille myös se, että nykyään asioita hoidetaan työpaikoilla Teams-sovelluksen välityksellä, joten liikuntayhteisön viestintä saattaa jäädä muiden jalkoihin ja silloin tulee olla itse aktiivinen yhteisön seuraaja.

”Kyllä tuolta Teams-kanavalta on saanut hyvin infoa (D)”

”Tietty Teams-kanava hyvä, kun kaikille halukkaille näkyvissä (E)”

Teams-kanavan käytöstä haastateltavat kertoivat selkeän ja ymmärrettävän viestinnän toimineen parhaiten, mutta kuitenkin välttäen pakottamista. Mikäli viestintä tapahtumien osalta oli tarkka ja selkeä eli ilmoitetaan suoraan mitä, missä ja milloin, niin on helppo päättää, osallistuuko vai ei tapahtumaan. Muutenkin erilaiset ohjatut tapahtumat tai luennot olivat haastateltavien mielestä hyviä

vaikuttamiskeinoja liikunta-aktiivisuuteen suoraan tai välillisesti. Etäluentojen parhaaksi puoleksi nousi mahdollisuus osallistua niihin eri puolilta Suomea sekä mahdollisuus katsella nauhoitus myöhemmin.

”Suoraan selkeät kysymykset, että tämä päivä ja sellainen harjoitus. Osallistutko vai ei? (E)”

”TWF harjoitus oli kiva ja toi jotain uutta mitä en ollut tehnyt ennen. (E)”

”Täsmälliset ohjeet, miten tehdä ja niin edelleen. Ei kuitenkaan väkisin pakottamista. (A)”

”Esimerkiksi juoksuryhmän luento oli hyvä, koska oli mahdollista osallistua siihen Oulustakin. (C)”

Yhden haastateltavan mielestä yksi hyvä keino ollut ns. oma esimerkki eli liikuntayhteisöjen jäsenten omat kuvat ja videot yhteisiin Teams-kanaviin. Sama haastateltava totesi, että kuvat tai linkit jostain tapahtumasta pistää ainakin hänet etsimään samanlaisia tapahtumia omalta paikkakunnaltaan, jos tapahtuma vaikuttaa mielenkiintoiselta. Kun yhteisö on ruokkiva molempiin suuntiin eli ei pelkästään yhteisön vetäjän vastuulla, niin se on todella hyvä keino vaikuttaa liikkumiseen.

”Ei pelkästään tule olla yhteisön vetäjän vastuulla, vaan yhteisöjen pitää olla ruokkivia. Kenen tahansa tulisi olla mahdollista vaikuttaa sisältöön. (B)”

6.4 Liikuntayhteisöjen kehittäminen ja työntekijöiden sitouttaminen

Vaikka haastateltavien mielestä liikuntayhteisöillä on ollut positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja osa keinoista on ollut heidän mielestään hyviä, niin kaikkien mielestä on myös paljon kehitettävää. Tässä kysymyksessä haastateltavien vastaukset olivat monipuolisempia ja eriävämpiä. Kuitenkin neljä haastateltavaa viidestä nosti viestinnän esille; viestintä voisi olla selkeämpää ja kannustavampaa yhteisöjen vetäjien puolesta. Jopa koko yrityksen tasolla viestintä liikuntayhteisöistä voisi olla parempaa, aktiivisempaa sekä vuorovaikutuksellisempaa.

”Viestintä selkeämmäksi, että ketkä kaikki on tervetulleita vai onko? Riittääkö aloittelijan taitotaso? Sitten vielä nostaisin, että hyvä jos tulee paljon tietoa esim. kanaville, niin on helppo sitten valita itselleen hyviä juttuja. Mutta ymmärrän tietenkin viestinnän olevan vaikeaa, milloin sitä tulee liikaa ja milloin liian vähän. (E).”

”Ei pidä vähätellä yhteisöjen merkitystä, ne ovat kuitenkin työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä. Jotenkin pitäisi kertoa ja ehkä viestiä niistä (C).”

”Perehdytyksestä asti lappua kouraan (C).”

”Mä motivoisin ketä tahansa yhteisön jäsentä olemaan aktiivinen kirjoittamiseen ja lisäämään kuvia, juttuja ja tarinoita. (B).”

Haastateltava A nosti vielä viestinnälliseksi kehitysehdotukseksi erilaisten herättävien kysymysten merkityksen motivoinnin, osallistamisen ja sitouttamisen kannalta.

"Mitä haluat?"

"Mikä herättää huomion. Kysymysten kautta. Onko niskat kipeät? Kokeile tätä."

Haasteltavat B, C, ja D nostivat esille liikuntayhteisöjen tapahtumien järjestämisen merkityksen. Heidän mukaansa teoreettiset luennot sekä käytännön kokeilut nostaisivat innokkuutta, jos niitä useammin järjestettäisiin.

"Teams-luennot, kuten oli juoksuryhmässä. Saa paremmin kaikki kokoon. (B)."

"Pieniä luentoja. (B)."

"Säännöllisyyttä tapahtumiin, tekemisestä tulisi säännöllistä. (C)."

"Juoksuyhteisön Teams-luento oli hyvä, kun pääsi nauhalta kuuntelemaan. (C)."

"Lajikokeilut epäsäännöllisen säännölliset. (D)."

7 Johtopäätökset ja pohdinta

7.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten CGI Suomen liikuntayhteisöihin osallistuneet työntekijät kokevat liikunnan vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa sekä liikuntayhteisöjen merkityksen heidän liikunta-aktiivisuuteensa. Samalla haluttiin selvittää, mitkä ovat olleet hyviä vaikuttamiskeinoja työntekijöiden osallistamiseen liikuntayhteisöissä ja myös selvittää, millaisin keinoin liikuntayhteisöt voisivat parantaa osallistujien sitoutumista liikuntayhteisöjen toimintaan.

Tutkimustulosten mukaan viestintä on tärkeä keino saada työntekijöiden mielenkiinto heräämään yhteisön toimintaa kohtaan. Säännölliset tapahtumat ovat merkittävä keino saada ihmisiä liikumaan ja kokeilemaan uutta. Liikunta myös vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Alempana tarkastellaan tarkemmin näiden osalta tutkimustuloksia.

Ensimmäiseksi tutkimuksessa haluttiin tietää, miten haastatteluun osallistuneet työntekijät kokivat liikunnan vaikutuksen heidän omaan työhyvinvointiinsa. Yleisesti ottaen on siis tiedossa, että liikunnalla on mahdollisuus vahvistaa fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja; liikunta myös mahdollisesti vähentää työntekijöiden sairastumisia. Jos olet hyväkuntoinen, mahdollisesti kestät työn tuomaa kuormitusta paremmin ja palautuminenkin on nopeampaa. Työkyvyn kannalta onkin tärkeää nähdä toimintakyky ja kunto suhteessa työn vaatimukseen. (Työterveyslaitos s.a.) Vaikka siis näyttöjä on ns. paremmasta työhyvinvoinnista liikunnan avulla, tutkimuksen kannalta olennaista oli haastateltavien oma tuntemus asiasta. Näin oli mahdollista päästä kiinni myös liikunnan mahdollisiin psyykkisiin vaikutuksiin työntekijän kokemana. Liikunnalla on biologisten vaikutusten lisäksi sosiaalisia ja psyykkisiä vaikutuksia (UKK-instituutti 2021). Kuitenkin liikuntakertojen vaikutus esim. elämyksiin ja mielialaan vaihtelevat suuresti riippuen liikkujan omista odotuksista, iästä, kuormittavuudesta ja niin edelleen (Nupponen 2011, 44–45). Liikunnan vaikutukset mielialaan ja hyvinvointiin vaihtelevat erittäin paljon yksilöstä toiseen, toisin kuin fysiologiset vaikutukset. Tästä syystä liikunnan vaikutuksista psyykkiseen olotilaan ei tiedetä tarkasti ja sen mittaaminen ei ole helppoa, vaan perustuu ihmisen omaan kokemukseen (UKK-instituutti 2021).

Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että haasteltavat työntekijät kokevat liikunnan vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa positiivisesti. Tulosten perusteella nousi selkeästi esiin, että liikunnan avulla tutkimukseen vastanneet saavat positiivisia psyykkisiä vaikutuksia ja sitä kautta parempaa työhyvinvointia. Liikunnan avulla haastateltavat saavat nollattua pään työasioista eivätkä mieti koko ajan työhön liittyviä asioita. Vastaukset liikunnan vaikutuksesta työhyvinvointiin eivät ole poikkeuksellisia, koska liikunnalla on todettu olevan tärkeä rooli työ- ja toimintakyvylle. Liikunnan on myös todettu vahvistavan fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja (Työterveyslaitos s.a.). Vain kaksi

vastaajaa viidestä nosti välihuomiona esiin mahdollisen liiallisen liikkumisen negatiivisen vaikutuksen hyvinvointiin, mutta heidänkin mukaansa vain, jos se viedään liiallisuuksiin. Liikkumisessa onkin tärkeää aina huomioida suhteellisuus eli lähinnä liikkua oman tasonsa mukaisesti, ja näin mahdollisesti välttää liikkumisesta aiheutuvat haitat, kuten loukkaantumiset ja ylikuormitustilat (Terveyskirjasto 2022).

Haastatteluissa kävi ilmi, että kaikki ovat liikkuneet jo ennen liikuntayhteisöjen perustamista; osa omien sanojensa mukaan monipuolisesti ja usein, kun taas osa ns. normaalissa määrin. Tästä syystä liikuntayhteisöjen vaikutus liikunta-aktiivisuuteen hieman eriytti vastauksia. Ne haastateltavat, jotka kertoivat liikkuvansa vapaa-ajalla todella paljon muutenkin, eivät nähneet liikunta-aktiivisuuden nousseen eikä vähentyneen. Kuitenkin heidän vastauksista nousi esille uusien asioiden kokeileminen, jota liikuntayhteisöt mahdollisesti pystyvät tarjoamaan. Muutama jo aktiivisesti liikkuva haastateltava koki myös, että yhteisöt pystyvät auttamaan verkostoitumaan muidenkin työntekijöiden kanssa kuin vain oman työyhteisön jäsenten kesken. Omalla tavallaan liikuntayhteisöjen tarkoitus on myös kehittää positiivista ilmapiiriä työpaikoilla ja saada ihmiset tulemaan tutuiksi muidenkin kuin omien tiimiläisten kanssa. Haasteltavista kaksi näki selkeän liikuntayhteisöjen vaikutuksen heidän liikunta-aktiivisuuteensa: toinen haastateltavista on saanut kipinän lihaskuntoharjoitteluun kuntosali- ja kehonpainoharjoitteluun keskittyvän yhteisön avulla ja toinen löytänyt kipinän aloittaa nuoruuden harrastuksen eli salibandyn uudelleen. Nämä tapaukset ovat malliesimerkkejä liikuntayhteisöjen tärkeimmästä asiasta eli liikkumiseen kannustamisesta.

Haastateltavat olivat lähes yhtä mieltä, että yhteisöjen Teams-kanavilla on ollut merkittävin ja toiminvin vaikutus yhteisöjen toiminnan kannalta. Yhteisöjen omat kanavat toimivat ensi kosketuksena yhteisöihin; kanavat tarjoavat tietoa mahdollisista eri tapahtumista ja yhteisön jäsenet voivat olla vuorovaikutuksessa yhteisön vetäjän sekä toisten työntekijöiden/liikkujien kanssa. Vaikka viestinnällinen kanava on ollut merkittävässä roolissa yhteisöjen näkyvyyden kannalta, niin tulosten perusteella viestintää pitäisi kehittää kokemattomia liikkujia puhuttelevampaan suuntaan ja tarkemmaksi kaikkien osallistujien näkökulmasta. Yhteisöjen vetäjien tulisi pyrkiä saamaan työntekijät vuorovaikutukseen kanavilla eli kertomaan omia vinkkejä, joiden avulla mahdollisesti muut työntekijät saattaisivat innostua paremmin liikkumaan, samalla vahvistaen osallistuttamista.

Yhteisöjen järjestämät yhteiset konkreettiset asiat esim. luennot, yhteiset harjoitukset/tapahtumat ja suorat ohjeet ovat olleet haastateltavien mukaan parhaimpia asioita mitä yhteisöt ovat tarjonneet. Tapahtumat ovat mahdollistaneet uusien asioiden kokemisen, ja ne ovat myös tuoneet mahdollisesti uutta virtaa liikkumiseen oman vapaa-ajan liikkumisen tueksi. Verkkoluennot ovat olleet selkeä mielenkiintoa lisäävä tekijä. Niiden avulla on ollut mahdollisuus saada työntekijöitä osallistumaan laajemmissa määrin, koska ne eivät ole vain sidottu pääkaupunkiseudulla toimiviin

työntekijöihin. Haastateltavat kuitenkin haluaisivat tapahtumien järjestämiseen säännöllisyyttä, jolloin olisi mahdollista sitoutua paremmin yhteisön toimintaan ja liikkumiseen. Sitä ei kuitenkaan nähty isona ongelmana, koska suurin osa haastateltavista liikkui jo muutenkin monipuolisesti ja usein. Tietysti mahdolliset hyvät kokemukset yhteisistä tapahtumista nostivat kuitenkin mielenkiintoa säännöllisesti järjestettäviin tapahtumiin.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja toistettavuus

Laadullisen tutkimuksen voidaan sanoa olla luotettava, kun tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat yhteensopivia ja teorianmuodostukseen eivät ole vaikuttaneet epäolennaiset tai satunnaiset tekijät. Tärkeää on, että tutkija osaa käsitteellistää ja tulkita oikein tutkittavien käsityksiä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen toteuttamista ja tutkimuksen luotettavuutta ei voida pitää toisistaan erillisinä tapahtumina. Lopullisesti laadullisen tutkimuksen tärkein luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja tutkijan oma rehellisyys. Luotettavuuden arvioinnin kohteena on kuitenkin tutkijan omat valinnat, ratkaisut ja teot. Tästä syystä tutkijan pitää arvioida tutkimuksen luotettavuutta jokaisen tekemänsä valintansa suhteen. Luotettavuuden arviointia tehdään koko tutkimuksen ajan suhteessa teoriaan, analyysitapaan, ryhmittelyyn, luokitteluun, tulkintaan, tutkimiseen, tuloksiin ja johtopäätöksiin. Tutkija on dokumentoinut miten ja miksi hän päätyneet kuvailemaan tutkittavien vastauksia. Tutkijan tulee myös pystyä perustelemaan toimintansa uskottavasti. Laadullisessa tutkimuksessa on huomiota myös, että joku toinen tutkija voi päätyä erilaiseen tulokseen samasta aiheesta. Tämä ei kuitenkaan vähennä tutkimuksen luotettavuutta. (Vilka 2015, 196–197.)

Luotettavuuden kannalta tarkasteluun pitää ottaa haastateltavien määrän riittävyys ja monipuolisuus. Alun perin tavoite oli haastatella seitsemää eri työntekijää, niin että kaikki olisivat eri yhteisöjen toimintaan osallistuneet. Nyt tutkimuksen otanta saattoi jäädä viidellä vastaajalla hieman pieneksi. Voidaan myös pohtia, olisiko ollut parempi laittaa kysymykset ennakkoon haastatteluihin osallistuneille, jotta heillä olisi ollut aikaa miettiä vastauksia ennakkoon. Ennakkoon lähetetyillä kysymyksillä olisi myös mahdollisesti saatu estettyä kysymysten väärin tulkitseminen haastateltavien osalta, koska heillä olisi ollut mahdollisuus kysyä tarkentavia tietoja ennen haastattelua. Tutkimukseni kannalta halusin kuitenkin mahdollisimman rehelliset vastaukset, joten puhelinhaastattelu ilman ennakkokysymyksiä toimi tämän kannalta hyvin. Toisaalta voidaan miettiä, vastaisivatko haastateltavat enää samalla tavalla kuin ensimmäisellä kerralla. Vastauksiin voisivat tässä vaiheessa vaikuttaa muutkin tekijät, esimerkiksi yhteisöjen voimassa olemisen ajat ja käytännöt. Tutkimustani voidaan pitää kuitenkin luotettavana, koska olen dokumentoinut kaikki tutkimuksen vaiheet mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksessa tuodaan myös esille, miten tuloksiin ja tulkintoihin on päädytty. Kaikki haastattelut on nauhoitettu käyttäen hyväksi Teams-järjestelmää ja samalla

nauhoitukset ovat automaattisesti litteroineet vastaukset. Haastatteluihin on siis päästy käsiksi jälkikäteen ja näin on ollut mahdollista pienentää virheellisten tulkintojen määrää.

Laadullisen tutkimuksen toistettavuutta tarkastellessa pitää ottaa huomioon, että vaikka tutkimus olisi tehty hyvin seuraten kaikkia laadullisen tutkimuksen vaiheita, voidaan kirjoitusvaiheessa olla eri linjoilla käytännön toteutuksen kanssa. Tutkimuskäytännöt ja tekstit tutkimuksessa eivät koskaan ole täysin yhtenevät. Laadullista tutkimusta ei periaatteessa voida koskaan toistaa, koska laadullinen tutkimus on yleisesti ottaen aina ainutkertainen. Jokainen tutkija voi tulkita asiat eri tavoin, vaikka säännöt luokitteluun ja tulkintaan olisi tehty yksityiskohtaisesti. Syitä voi olla monia, mm. toisen tutkijan heikompi ymmärrys teoreettisesti tutkittavasta asiasta. Toisen tutkijan pitäisi kuitenkin olla suurin piirtein samoilla linjoilla kuin tutkimuksen tekijän tulokset antavat ymmärtää. Teoreettinen toistettavuus tulee myös käydä ilmi niin, että tutkimuksen lukijan tulee päätyä tutkimustekstissä samaan tulokseen kuin itse tutkimuksen tekijä. Tällöin tutkimuksessa tulee olla tarkat kuvaukset tutkimusprosessien periaatteista ja tarkka kuvaus tutkimuksen kulusta, sekä tutkijan on pitänyt havainnollistaa aineistokatkelmilla päättelyänsä ja tulkintaansa. (Vilka 2015, 197–198.)

Tutkimukseni toistettavuus ei välttämättä ole korkea, koska vastaajien ollessa eri henkilöt uudella haastattelukierroksella, voisivat vastaukset mahdollisesti olla erilaisia. Tässä tutkimuksessa oli kuitenkin kyseessä haastateltavan subjektiivisesta kokemuksesta. Kuten on aiemmin todettu, pitää ottaa myös huomioon ajankohta, jolloin tutkimus on toteutettu. Tämän tutkimuksen kannalta se on merkittävä huomio, sillä yhteisöt eivät ole toimineet kovinkaan pitkään. Ajan kuluessa erilaiset toimitatavat vakioituvat ja kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa yhteisöjen toimintaan. Tietysti määräävinä vaikuttajina toimivat yhteisöjen ylläpitäjät. Tutkimukseni kannalta on oleellista kuitenkin, että lukija päätyy samanlaisiin tuloksiin, kuten tutkimuksessa on annettu ymmärtää tarkoin kuvauksin tutkimuksen eri vaiheista ja teorioista.

7.3 Pohdinta ja jatko

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että CGI Suomen työntekijät näkevät liikunnan vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa positiivisesti. Tutkimuksessa ei kuitenkaan noussut yleisesti esille yleisempi liikkumisen vaikutus eli objektiivisesti havaittavat muutokset elimistössä, kuten esim. parantunut kunto ja sairauksien vähentymiset (UKK-instituutti 2021). Enemmän korostettiin henkisen hyvinvoinnin merkitystä; liikunnan onkin osaltaan havaittu antavan liikkujille myös mielihyvää sekä miellyttäviä kokemuksia ja tunteita (UKK-instituutti 2021). Tässä pitää kuitenkin ottaa huomioon kysymyksen asettelu, sillä tavoite oli saada esille haastateltavien kokemus liikunnan vaikutuksesta työhyvinvointiin eikä yleisesti kartoittaa vaikutuksia esimerkiksi terveyteen ja fyysiseen kuntoon. Olisi voinut miettiä enemmän millaisia haastateltavia olisi kannattanut pyrkiä saamaan tutkimukseen mukaan eli mahdollisesti vähemmän jo aikaisemmin liikkuneita henkilöitä, jolloin olisi ollut

mahdollista saada laajempi kuva liikunnan vaikutuksesta työkykyyn. Toisaalta mitä pidemmälle tutkimuksessa edettiin, sitä enemmän opinnäytetyön tarkoituksiksi alkoi muokkautua liikuntayhteisöjen tarpeellisuus ja niiden kehittäminen. Tästä syystä liikunnan vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin jäivät hieman sivuosaan.

Opinnäytetyön siirtyminen enemmän liikuntayhteisöjen kehittämiseksi kulminoitui enemmässä määrin siihen, että tutkimuksen tekijänä olen itse yhden yhteisön ambassador (lähettiläs), joten yhteisöjen kehittäminen näyttäytyy itselle tärkeänä tekijänä. Samalla myös opinnäytetyön tilaajan mielenkiintona oli saada tietoa yhteisöjen tarpeellisuudesta ja mahdollisista jatkokehittämistarpeista.

Vaikka henkilöliikunnan barometrin mukaan tärkein aktiivisuutta selittävä tekijä on henkilöstöliikuntaan käytetty rahamäärä, niin tärkeänä tuloksena tuotiin esille myös liikuntamotivaation tukeminen pitämällä liikuntaa esillä työyhteisöissä (Aura ym. 2021, 10). Tästä syystä yhteisöjen kehittäminen on tärkeää, jotta aktiivisuutta saadaan lisättyä ilman suuria lisäkustannuksia.

Opinnäytetyön alkuvaiheessa nousi esille, olisiko haastatteluihin ollut tarpeellista ottaa mukaan yhteisöjen vetäjiä kertomaan omia näkemyksiä heidän näkökulmastaan; mitkä ovat olleet toimivia ratkaisuja ja ovatko he huomioineet sitoutumista yhteisöihin tai liikunta-aktiivisuuden lisääntymistä työntekijöiden keskuudessa. Toisaalta tutkimukseen haluttiin mukaan työhyvinvoinnin näkökulma, eikä siihen pysty saamaan vastauksia kuin asian itse kokevalta henkilöltä. Kuitenkin jos tulevaisuudessa halutaan laajempaa näkökulmaa, olisi hyvä haastatella yhteisöjen vetäjiä. Jälkikäteen mietittynä tämän tutkimuksen puhelinhaastattelut olisi voinut korvata kyselylomakkeella eli lähestyä tutkimusongelmaa määrällisellä otteella. Näin olisi ollut mahdollista saada suurempi määrä vastaajia ja sitä kautta enemmän numeraalista faktaa, varsinkin jos opinnäytetyön lähestymiskulma olisi ollut vain liikunnan vaikutus työhyvinvointiin. Määrällisellä tutkimuksella olisi myös voinut olla helpompi kontaktoida vähemmän liikkuvia henkilöitä anonymiteetin varjolla. Laajempi tutkimusongelma, liikuntayhteisöjen kehittäminen, oli kuitenkin uusi asia yritykselle, joten haastattelut aktiivisten jäsenten kanssa toi syvemmän näkökulman tutkittuun aiheeseen.

Jälkikäteen mietittynä olisi voinut miettiä tutkimuksen toteuttamisen ajankohtaa myöhäisemmäksi, sillä osa liikuntayhteisöstä pääsi tai pääsee starttaamaan oman toimintansa vasta keväällä tai kesällä 2023 ihan Suomen ilmaston takia (golf, suunnistus, pyöräily ja juoksuyhteisö). Nämä yhteisöt ovat kuitenkin olleet Teams-kanavien osalta aika suosittuja yhteisöjä, ja olisi siten ollut mahdollisuus saada parempaa näkökulmaa syksyllä 2023 aktiivisuuden lisääntymisestä tai hyvistä keinoista sitouttaa työntekijöitä liikkumiseen ja yhteisöihin. Opinnäytetyön merkittävin tavoite oli saada yhteisöön osallistuneiden työntekijöiden näkökulmia liikuntayhteisöjen toimivista keinoista, kehitettävistä asioista sekä heidän kokemuksiaan liikunnan vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tästä syystä

rajauksen vetäminen muutamaa yhteisöjen jäsenenä oli toimiva ratkaisu, koska tästä syystä opinäytetyö vastasi tavoitteeseen mihin lopulta päädyttiin eli ns. tavoite saavutettiin.

Liikuntayhteisöjen (Wellbeing Communities) tarkoitus on inspiroida työntekijöitä liikkumaan vapaa-ajalla ja suuri rooli siinä on yhteisön vetäjän vastuulla. Kysymys kuitenkin kuuluu, miten liikuntayhteisöt siihen tavoitteeseen pääsevät? Tietenkin voidaan esittää, että yhteisöjen budjetteja nostetaan isommiksi ja sen avulla saadaan lisää tapahtumia järjestettyä, joihin on tulosten perusteella oltu tyytyväisiä. Toisaalta CGI Suomi tarjoaa työntekijöilleen hyviä liikuntapaikkoja (pääkonttorilla), joiden avulla voi tietyt yhteisöt tehdä ”ilmaisia” tapahtumia, mutta se vaatii entistä enemmän aktiivista otetta yhteisöjen vetäjien puolelta ja muiden innostamista. Jatkossa on korostettava yhteisön vetäjille viestinnällisiä keinoja, sillä tulosten perusteella viestinnän tulee olla selkeää ja informatiivista. Kun lähdetään viemään eteenpäin esim. tapahtumia, pitää tuoda selkeästi esille onko tapahtuma kaikille sopiva vai pitääkö olla jo jotain kokemusta asiasta, jotta osallistuminen on mielekästä. Liikunnan ja liikkumisen esiin tuominen ei kuitenkaan saa olla pelkästään perustettujen yhteisöjen vetäjien vastuulla, vaan tarvitaan myös organisaation tukea. Liikkumista pitää tuoda esille organisaatiotasolta sekä saada työntekijöitä mukaan vuorovaikutukseen yhteisöissä omien kokemusten ja ideoiden kera.

Liikuntayhteisöjen merkitys nähdään positiivisena tekijänä työhyvinvoinnin ja liikkumisen monipuolisuuden lisääjänä. CGI Suomen kannattaa ylläpitää jatkossakin yhteisöjä, ainakin niistä suosituimpia sekä mahdollisesti tulevaisuudessa kerätä lisää infoa työntekijöiden mielenkiinnoista eri liikkumismuotoja kohtaan. Välttämättä ei kuitenkaan kannata väkisin ylläpitää vähemmän huomiota herättäviä yhteisöjä, vaan pyrkiä vastaamaan työntekijöiden tahtotilaan. Innokkuuden herättäjinä yhteisöjen vetäjillä on iso vastuu, mutta tutkimusta tehdessä palaverissa kävi ilmi, että hektinen työ vie aika paljon aikaa yhteisöjen vetäjiltä, eikä välttämättä ole mahdollisuutta tai aikaa edistää oman yhteisön toimintaa. Mikäli vetäjillä olisi mahdollisuus käyttää enemmän aikaa yhteisöjen toiminnan pyörittämiseen työajalla, olisi heillä mahdollisuus saada yhteisöt saavuttamaan niille asetetut tavoitteet. Tämä ei ole kuitenkaan helppo asia toteuttaa, sillä työntekijöiden tarkoitus on tuottaa tuloa yrityksille, joten vapaa-ajalle suunnattu toiminta ei välttämättä tue yritysten tavoitetta. Toki pidemmän ajan kuluessa voi yhteisöjen toiminta olla yritykselle tuottavaa vähentyneiden sairauslomien vuoksi tai esim. työpaikkaan sitoutumisen kannalta, jolloin työntekijä saattaa kokea työnantajan arvostavan liikunnallisia arvoja ja työhyvinvointia.

Henkilöstöliikuntabarometrin mukaisesti korkeimmalla tasolla (3) liikunta kuuluu strategiaan, ja tällä hetkellä oman näkemykseni mukaan sille tasolle ei vielä toimeksiannon antaneen yrityksen päivittäisessä toiminnassa päästä. Tämä näkemys on kuitenkin vain työntekijän oma huomio eikä ole varmaa tietoa, miten liikunnan mahdollinen vaikutus esim. tuottavuuteen, yhteisöllisyyteen ja

ilmapiiriin nähdään yhtiön johdossa. (Aura ym. 2021, 12.) Toisaalta yrityksellä on oma Oxygen hyvinvointiohjelma ja oma tiimi, jonka tarkoitus on kehittää työhyvinvointia koko organisaation tasolla, joten CGI Suomi voi yrityksenä olla henkilöstöliikunnan osalta jo korkeimmalla tasolla. Silti yritysten on aina mahdollista kehittää liikunnan tukemista vielä enemmän eteenpäin ja sitä kautta saada aikaan parempia tuloksia ihan taloudellisestikin. Nämä tarpeeseen kehitetyt liikuntayhteisöt voivat olla se yksi pieni tekijä, mikä voi viedä yritystä eteenpäin työntekijöiden silmissä.

Edellä mainitun perusteella tulevaisuudessa voisi olla kannattavaa tehdä vuosittain kyselyjä työntekijöiltä liikuntayhteisöistä ja niiden merkityksestä sekä mahdollisista toiveista niiden suhteen. Näin yhteisön vetäjät saisivat vuosittain informaatiota onnistumisista ja kehittämistä vaativista asioista useammin kuin vain tämän opinnäytetyön osalta. Kuten aiemmin on todettu, haastattelujen ja kyselyjen ajankohta on tärkeä tekijä luotettavien tulosten saamiseksi. Jatkossa jos yhteisöjä halutaan kehittää, tulisi haastattelujen tapahtua syksyisin, kun niin sanotut liikkumiskaudet ovat päättyneet. Näin saataisiin ajankohtaista ja tuoretta dataa yhteisöjen toiminnasta ja vaikutuksesta. CGI Suomen organisaationa tulee miettiä, onko näille tutkimuksille käyttöä jatkossa ja kokeeko yritys hyötävän niistä saatavista tiedoista. Kehittämällä yhteisöjä entistä paremmiksi kokonaisuuksiksi, on mahdollista saada enemmän liikkumattomia henkilöitä liikunnan pariin, parantaa heidän työhyvinvointiaan liikunnan avulla sekä ylläpitää jo liikkuneiden henkilöiden liikuntainnostusta.

Lähteet

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas – Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. WSOYpro. Jyväskylä.

Aura, O, Laakkonen, R, Malvela, M & Nurmela, S. 2021. Henkilöstöliikunnan barometri 2021. Luettavissa: https://liikkuvatyoelama.fi/wp-content/uploads/sites/4/2022/05/Henkilostoliikunnan_barometri_2021.pdf. Luettu: 02.02.2023.

CGI s.a. CGI yrityksenä. Luettavissa: <https://www.cgi.com/fi/fi/cgi-yrityksena>. Luettu 7.9.2022.

Fogelholm, M. & Oja, P. 2011. Terveysliikuntasuositukset. Teoksessa Fogelholm, M, Vuori, I & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta, s. 69–70. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Forsman-Grönholm, L, Haapakoski, M, Heiskanen, M, Hyvönen, K, Nevala, N, Pehkonen, I, Ruotsalainen, H. & Tanttu, A. 2022. Edistä työkykyä. Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohon-kytkeytyva-kuntoutus/2-edista-tyokyky>. Luettu: 8.5.2023.

Hasu, M, Pahkin, K. & Puttonen S. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi – Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Juvenes Print. Tampere.

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro. Helsinki.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestyksentekijänä. Kauppakamari. Helsinki.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Kettunen, O. 2015. Effects of physical activity and fitness on the psychological wellbeing of young men and working adults: associations with stress, mental resources, overweight and workability. Turku.

Manka, M-L. 2010. Tiikerinloikka työn iloon ja menestykseen. Talentum. Helsinki.

Nupponen, R. 2011. Liikunta ja koettu hyvinvointi. Teoksessa Fogelholm, M, Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta, 44–45. Duodecim. Helsinki.

Sormunen, L. 8.9.2022. Health and wellbeing manager. CGI Suomi oyj. Haastattelu. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 30.7.2022.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos s.a. Liikunnan terveyshyödyt. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/liikunnan-terveyshyodyt>. Luettu: 30.7.2022.

Terveyskirjasto s.a. Terveysliikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00934>. Luettu: 26.3.2023.

Työterveyslaitos s.a. Elintavat ja työhyvinvointi s.a. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. Luettu: 30.7.2022.

Työturvallisuuskeskus s.a. Työyhteisö. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/>. Luettu: 28.12.2022.

UKK-instituutti 2021. Liikunta ja mielenterveys. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakeena/liikunta-ja-mielen-hyvinvointi/>. Luettu: 6.3.2023.

UKK-instituutti 2022a. Liikkumisen vaikutukset. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-vaikutukset/>. Luettu: 7.12.2022.

UKK-instituutti 2022b. Aikuisten liikkumisen suositus. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>. Luettu 7.12.2022.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD. Helsinki.

Vuori, I. 2011. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa Fogelholm, M, Vuori, I & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta, s. 12. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Vuori, I. 2006. Tieteellinen tausta. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toimi.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, 36–80. Edita Prima Oy. Helsinki

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Millaisena sinä koet liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin?
2. Millainen vaikutus liikuntayhteisöllä on ollut sinun liikunta-aktiivisuuteesi?
3. Millaiset ovat olleet parhaat vaikuttamiskeinot osallistuttamiseen?
4. Millaisilla toimenpiteillä kehittäisit liikuntayhteisöjä sitouttamisen parantamiseksi?