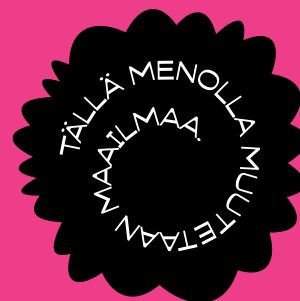


**SAVONIA**



OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
LIIKETALouden ALA

# HYVINVOINTIEDUT FYYSISEN TYÖKYVYN TUKENA

TEKIJÄ Ilona Seppälä

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Wellness-liiketoiminnan tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä Ilona Seppälä			
Työn nimi Hyvinvointiedut fyysisen työkyvyn tukena			
Päiväys	20.5.2025	Sivumäärä/Liitteet	43/1
Yhteistyötaho			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Fyysisen työkyvyn haasteet ovat yksi yleisimmistä sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden syistä. Työkyky on edellytys työelämän jatkuvuudelle ja samalla keskeinen tekijä yritysten menestykselle. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi hyvinvointietujen merkitys koetaan fyysisen työkyvyn tukemisessa. Tavoitteena oli lisätä ymmärrystä hyvinvointietujen vaikutuksista työkyvyn ylläpitämiseen ja työssä jaksamiseen.</p> <p>Aihetta lähestyttiin työkykyjohtamisen näkökulmasta, sillä työn lähtökohtana oli ajatus siitä, että hyvinvointiedut voivat tukea työkykyjohtamisen tavoitteita, kuten työkyvyn ylläpitoa ja työkyvyttömyyteen johtavien riskitekijöiden ennaltaehkäisyä. Hyvinvointietuja käsiteltiin myös osana yritysten palkitsemiskäytäntöjä, joiden kautta yrityksissä voidaan välittää viestiä arvoista ja henkilöstöön panostamisesta. Tutkimuksessa tarkasteltiin erityisesti, kuinka tärkeinä etuja pidetään fyysisen työkyvyn kannalta ja millaisia konkreettisia vaikutuksia niillä koetaan olevan.</p> <p>Tutkimus toteutettiin määrällisin menetelmin kyselytutkimuksena, ja kohderyhmänä oli hyvinvointipalveluja tarjoavan yrityksen asiakaskunta. Kyselylomake sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä, joiden pohjalta saatiin kartoitettua monipuolisesti kokemuksia ja näkemyksiä aiheesta. Tutkimus osoitti, että hyvinvointietujen rooli työkyvyn tukemisessa on moniulotteinen ja niitä pidetään tärkeänä osana työnantajan tarjoamaa tukea. Etujen käytön koettiin vaikuttavan erityisesti kehonhuollon säännöllisyyteen ja kiputilojen lievitykseen. Tulokset voivat tarjota arvokasta tietoa hyvinvointietuihin liittyvistä kokemuksista ja tukea päätöksentekoa niiden tarjoamisen tai kehittämisen suhteen.</p>			
Avainsanat fyysinen työkyky, työkykyjohtaminen, hyvinvointiedut, palkitseminen			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	4
2	TYÖKYKY .....	6
2.1	Työkyvyn määritelmä .....	6
2.2	Fyysinen työkyky .....	8
2.3	Fyysisen työkyvyn haasteet .....	8
2.3.1	Yleisimmät tuki- ja liikuntaelinvaivat .....	9
2.3.2	Toimialakohtaiset erot .....	9
2.4	Työnantajan rooli – työkykyjohtaminen .....	11
3	HYVINVOINTIEDUT FYYSISEN TYÖKYVYN TUKEMISESSA .....	13
3.1	Palkitsemisen kokonaisuus .....	13
3.2	Hyvinvointiedut työkyvyn tukemisessa .....	14
3.2.1	Mitä on hyvinvointiedut .....	14
3.2.2	Hyvinvointietujen käyttökohteet .....	15
3.2.3	Hyvinvointiedut osana strategista työkykyjohtamista .....	16
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	18
4.1	Tutkimusmenetelmä .....	18
4.2	Tutkimusaineiston kerääminen .....	18
4.3	Kyselylomakkeen toteutus.....	19
4.4	Tutkimuksen kohderyhmä .....	20
4.5	Aineiston analysointi.....	21
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	22
5.1	Taustakysymykset.....	22
5.2	Kysymykset koetusta fyysisestä työkyvystä.....	23
5.3	Kysymykset hyvinvointietujen käytöstä .....	27
5.4	Työnantajan panos fyysisen työkyvyn tukemisessa .....	30
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	33
7	EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS .....	36
8	POHDINTA.....	38
	LÄHTEET .....	40
	LIITE 1: KYSELYLOMAKE.....	44

## 1 JOHDANTO

Työkyky on keskeinen tekijä yksilön hyvinvoinnin ja työelämän jatkuvuuden kannalta, ja sen perustan muodostavat erityisesti terveys ja toimintakyky (Ilmarinen 2006, 79). Fyysinen työkyky on keskeinen osa tätä kokonaisuutta. Sillä tarkoitetaan yksilön toimintakykyä suhteessa työn vaatimuksiin (Terveystalon ja hyvinvoinnin laitos 2023). Tuki- ja liikuntaelimestö muodostaa perustan fyysiselle työkyvyllä, ja niihin liittyvät vaivat ovat yksi yleisimmistä työterveysongelmista sekä merkittävä syy sairauspoissaoloihin ja pitkäaikaiseen työkyvyttömyyteen (Krüger 2022). Fyysisen työkyvyn haasteet eivät koske ainoastaan fyysisesti raskaita ammatteja, vaan myös esimerkiksi staattista työtä tekeviä, joissa pitkittynyt istuminen ja epäergonomiset asennot lisäävät kuormitusta ja vaivojen riskiä (Terveystalo n.d.). Fyysisen työkyvyn tukeminen ja sen ylläpitoon panostaminen on olennaista toimialasta riippumatta.

Työkyvyn ylläpitäminen on monivaiheinen ja monen osapuolen yhteistyötä vaativa prosessi, jossa työnantajalla on keskeinen rooli. Työkykyjohtaminen ja strategiset henkilöstökäytännöt ovat tärkeässä asemassa pyrittäessä edistämään työntekijöiden työkykyä ja pidentämään työuria (Ilmarinen 2006, 93). Tämä edellyttää työpaikoilta välittävää organisaatiokulttuuria, jossa työntekijöiden hyvinvointiin panostamista pidetään aidosti arvossa, ja se nähdään osana yrityksen strategista toimintaa. Osana palkitsemista työnantajat voivat tarjota erilaisia hyvinvointiin painottuvia henkilöstöetuja, joiden tavoitteena on tukea työntekijöiden hyvinvointia ja ennaltaehkäistä työkykyä uhkaavia tekijöitä. Työntekijöiden hyvinvointiin panostamisen on myös tutkittu vaikuttavan työntekijöiden sitoutumiseen, ja puolestaan puutteellisen tuen olevan syy jopa irtisanoutumisiin. (Suuri henkilöstöetututkimus 2024, 37; De Smet, Dowling, Mugayar-Baldocchi, Schaninger 2022.)

Hyvinvointietujen rooli voitaisiin nähdä entistä vahvemmin keinona tukea ja ylläpitää työkykyä osana työkykyjohtamista. On havaittu, että työnantajien ja työntekijöiden näkemykset hyvinvointietujen tärkeydestä ja riittävydestä eroavat toisistaan huomattavasti, sillä erään tutkimuksen mukaan vain noin 45,7 % työntekijöistä kokee työnantajan tukevan heidän hyvinvointiaan, vaikka työnantajat arvioivat tilanteen paljon myönteisemmäksi (Suuri Henkilöstöetututkimus 2023). Tämä viittaa tarpeeseen tarkastella hyvinvointietujen tarjontaa työntekijöiden kokemusten ja tarpeiden näkökulmasta. Tutkimusaiheen merkitystä lisää ajatus siitä, että etuuksia hyödyntämällä voidaan paitsi edistää työntekijöiden hyvinvointia, myös ennaltaehkäistä sairauspoissaoloista ja työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia.

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan hyvinvointietujen merkitystä fyysisen työkyvyn tukemisessa eri alojen työntekijöiden kokemusten perusteella. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä kahdella paikkakunnalla toimivan kiropraktiikkaan ja hierontaan erikoistuneen yrityksen kanssa, ja tutkimuksen kysely kohdennetaan yrityksen asiakkaille. Yrityksen tarjoamia palveluita käyttäneillä asiakkailla on käytännön kokemusta hyvinvointipalveluista, joka varmistaa, että tutkimusaineisto perustuu aitoihin kokemuksiin hyvinvointietujen käyttöön ja niiden vaikutuksiin liittyen. Asiakaskuntaan kuuluu sekä työnantajan tarjoamia hyvinvointietuja hyödyntäviä henkilöitä, että niitä, joilla ei ole etuja käytettävissä. Tämä mahdollistaa vertailun eri ryhmien välillä ja näkökulmien monipuolisen tarkastelun.

Opinnäytetyö toteutetaan määrällisenä tutkimuksena, kartoittaen anonyymisti kyselylomakkeen kautta asiakaskunnan kokemuksia aiheesta. Työssä keskeisiä näkökulmia on tarkastella, kuinka tärkeänä hyvinvointiedut koetaan fyysisen työkyvyn ylläpitämisen kannalta ja millaisia eroavaisuuksia fyysisen työkyvyn kokemuksessa ja hyvinvointietujen vaikutuksissa ilmenee eri ryhmien välillä. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä hyvinvointietujen roolista fyysisen työkyvyn tukemisessa ja tarjota tietoa siitä, miten edut voivat konkreettisesti vaikuttaa työkyvyn ylläpitämiseen ja työssä jaksamiseen. Nämä tiedot voivat auttaa työnantajia tekemään perusteltuja päätöksiä etujen käyttöönotosta tai kehittämisestä. Opinnäytetyön tutkimuskysymys on “Millaiseksi hyvinvointietujen merkitys koetaan fyysisen työkyvyn tukemisessa?”

Työn tietoperusta rakentuu työkyvyn ja erityisesti fyysisen työkyvyn käsitteiden ympärille, jotta aiheetta voidaan lähestyä kokonaisvaltaisesti ja lukija saa selkeän kuvan fyysiseen työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Työkykyjohtamisen käsittely puolestaan luo viitekehyksen työnantajan roolille fyysisen työkyvyn tukemisessa, ja sen kautta voidaan jäsentää hyvinvointietujen merkitystä osana yritysten strategista toimintaa. Lisäksi käsitellään palkitsemisen kokonaisuutta, jotta hyvinvointietujen asema työnantajan tarjoamien henkilöstöetujen kentässä hahmottuu selkeästi. Rakenne pyrkii tukemaan tutkimuskysymyksen käsittelyä loogisesti ja johdonmukaisesti. Tietoperustaa rakentaessa on lähdevalinnoissa painotettu niiden ajankohtaisuutta, asiantuntijuutta ja monipuolisuutta.

## 2 TYÖKYKY

### 2.1 Työkyvyn määritelmä

Työkyvyn käsitys on muuttunut merkittävästi viime vuosikymmeninä, ja nykyään sitä tarkastellaan entistä kokonaisvaltaisemmin. Terveysteen keskittynyt näkökulma on laajentunut kattamaan useampia yksilön työkykyyn ja sen kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä. Työkyky ei ole yksiselitteinen käsite, vaan sen määrittely riippuu tarkastelunäkökulmasta. (Ilmarinen 2006, 79.) Yksinkertaistetusti työkykyä voidaan kuvata työn vaatimusten ja toimintakyvyn välisenä tasapainona (Miettinen 2022). Työkyky vaihtelee yksilöllisesti ja muuttuu työuran eri vaiheissa esimerkiksi iän, terveydentilan tai osaamisen kehittymisen myötä (Ilmarinen 2006, 80).

Työkyvyn perusta on toimintakyky, sillä se määrittää yksilön valmiudet vastata työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin. Toimintakyky käsittää fyysiset, psyykkiset, kognitiiviset ja sosiaaliset valmiudet, jotka edistävät yksilön hyvinvointia, yhteiskunnallista osallistumista, työssä jaksamista ja itsenäistä selviytymistä arjessa. (Terveysteen ja hyvinvoinnin laitos 2023.) Työkykyä arvioitaessa on olennaista tarkastella toimintakykyä suhteessa työn ja työympäristön vaatimuksiin. Vaikka toimintakyky olisi heikentynyt, sen vaikutus työkykyyn riippuu työn sisällöstä ja yksilön elämäntilanteesta (Digi- ja väestötietovirasto 2024). Heikentyneestä työkyvystä voidaan puhua, mikäli toimintakyky ei ole tasapainossa työn vaatimuksiin nähden (Miettinen 2022).

Työkyky ja työhyvinvointi ovat läheisesti toisiinsa liittyviä käsitteitä, mutta ne eivät ole täysin sama asia. Sosiaali- ja terveysministeriön (2024) mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jossa huomioidaan työ, sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työkyvyn käsite taas on konkreettisempi ja tarkempi kuin työhyvinvointi, sillä se keskittyy nimenomaan yksilön kykyyn vastata työn vaatimuksiin.

#### **Työkykytalo-malli**

Työkyvystä on esitetty useita eri määritelmiä ja malleja (Saltychev & Pohjolainen 2024). Yksi näistä on Juhani Ilmarisen kehittämä Työkykytalo-malli (Kuva 1), jonka avulla voidaan hahmottaa työkykyä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Työkykytalo kuvaa työkykyä neljästä kerroksesta muodostuvana rakennelmana (Ilmarinen 2006, 79). Perustan muodostavat terveys ja toimintakyky, joiden varaan rakentuvat ammatillinen osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio. Ylimpänä kerroksena on työolot, työyhteisö ja johtaminen. Työkyky muodostuu paitsi edellä mainittujen tekijöiden, myös yksilöä ympäröivän elämän tasapainosta. Näin ollen myös työkykytalon ympärillä esitetään lisäksi perhe ja lähiyhteisö. Työkykytalo-malli tarjoaa rakenteellisen viitekehyksen työkyvyn hahmottamiseen ja kehittämiseen. Se auttaa ymmärtämään työkyvyn eri osa-alueiden yhteisvaikutusta sekä sitä, miten työkykyä voidaan ylläpitää ja tukea työuran eri vaiheissa. Työkyvyn edistäminen edellyttää työn ja yksilön voimavarojen jatkuvaa yhteensovittamista sekä työympäristön tukitoimia. (Ilmarinen 2006, 79–81.)



Kuva 1. Juhani Ilmarisen työkykytalo-malli. (Työterveyslaitos n.d.)

Työkykytalo-mallin pohjakerros koostuu terveydestä ja toimintakyvystä, muodostaen perustan koko työkyvyille. Mitä vahvempi tämä perusta on, sitä paremmin se kestävä työelämän vaatimuksia ja kuormitusta. Terveyttä tukevilla elämäntavoilla sekä turvallisilla ja terveellisillä työolosuhteilla voidaan vahvistaa pohjaa, mikä auttaa ehkäisemään työstä aiheutuvia terveyshaittoja. (Ilmarinen & Vainio 2012.) Koska koko työkykytalon rakenne nojaa tälle perustalle, toimintakyvyn ja terveyden heikkeneminen voi heijastua suoraan työkykyyn ja asettaa sille haasteita. Vastaavasti, kun toimintakyky paranee, myös työkykyä on mahdollista kehittää ja ylläpitää entistä paremmin. (Ilmarinen 2006.)

Toinen kerros liittyy osaamiseen, joka kattaa yksilön tiedot, taidot ja ammatillisen pätevyyden. Jatkuva oppiminen ja osaamisen päivittäminen vahvistavat tätä kerrosta ja auttavat työntekijää sopeutumaan työelämän kehitykseen ja muuttuviin vaatimuksiin. Työntekijän tulisi pystyä vastaamaan uusiin haasteisiin, omaksumaan uutta teknologiaa ja kehittämään omaa työtään. Hyvä työympäristö tukee osaamisen kehittymistä tarjoamalla oppimisen mahdollisuuksia ja vahvistamalla työntekijän luottamusta omiin kykyihinsä. (Ilmarinen & Vainio 2012.)

Arvot, asenteet ja motivaatio tulevat kolmantena. Tämä kerros heijastaa työn ja muun elämän välistä tasapainoa sekä työntekijän omien voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensovittamista. Arvot ja asenteet ovat alttiita muutoksille, ja niihin vaikuttavat sekä omat kokemukset työelämässä että laajemmat yhteiskunnalliset ja lainsäädännölliset muutokset. Työyhteisön ilmapiiri, oikeudenmukainen kohtelu, arvostus ja esimiesten sekä kollegoiden tuki vaikuttavat siihen, miten työntekijä kokee työnsä ja sitoutuu siihen. Tämä kerros toimii linkkinä työntekijän henkilökohtaisten kokemusten ja työn vaatimusten välillä, ja sen latautuminen joko positiivisesti tai negatiivisesti heijastuu suoraan työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. (Ilmarinen & Vainio 2012.)

Työkykytalo-mallin ylin kerros muodostuu työstä ja siihen keskeisesti liittyvistä tekijöistä – johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Tämä kerros on moniulotteinen ja vaikeasti mitattava kokonaisuus. Esimiehet vastaavat työjärjestelyistä ja niiden toimivuudesta. Johtaminen onkin tässä kerroksessa keskeisessä asemassa, ja esimiesten vastuulla on huolehtia sekä työprosessien sujuvuudesta, että henkilöstön hyvinvoinnista. Heidän onnistumisensa edellyttää tukea sekä organisaation johdolta että työntekijöiltä. (Ilmarinen 2006.)

## 2.2 Fyysinen työkyky

Kuten todettu, työkyky on laaja ja monipuolinen kokonaisuus, johon sisältyy useita osa-alueita. Tämän opinnäytetyön aihe rajautuu käsittelemään työkykyläisyyden pohjakerrokseen lukeutuvaa fyysistä työkykyä. Koska työkyvyn arvioinnissa on olennaista peilata toimintakykyä suhteessa työn vaatimuksiin, voisi tämän perusteella fyysisen työkyvyn määrittellä yksilön kyvyksi selviytyä työn fyysisistä vaatimuksista ja kuormitustekijöistä turvallisesti. Fyysinen työkyky perustuu vahvasti tuki- ja liikuntaelimestön sekä hengitys- ja verenkiertoelimestön terveyteen. (Saltychev & Pohjolainen 2024; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

Työn kuormitustekijöillä voi olla merkittävä vaikutus työkykyyn, ja siksi työn kuormituksen tulisi aina olla mitoitettu yksilön terveys ja toimintakyky huomioon ottaen (Työsuojelu n.d.). Kuormitustekijöitä työssä ovat fyysisten vaatimusten lisäksi myös psykososiaaliset tekijät, kuten korkeat vaatimukset, epätasapaino työpanosten ja palkkioiden välillä sekä vähäinen sosiaalinen tuki (Airila & Savinainen 2023, 23). Smartumin (2023) tutkimus mielen hyvinvoinnin haasteista työelämässä osoitti, että työhön liittyvää henkistä kuormitusta aiheuttaa useimmin vuorovaikutukseen tai työilmapiiriin liittyvät ongelmat. Muita yleisiä henkisen kuormituksen lähteitä tulosten mukaan olivat epäselvät roolit ja vastuunjaot sekä toistuvat keskeytykset työtehtävien aikana. Psykkinen kuormittuneisuus voi heijastua myös fyysiseen työkykyyn esimerkiksi voimistaen kivun kokemusta ja vaikeuttaen palautumista työkuormituksesta. (Työterveyslaitos n.d.a).

Työ- ja toimintakyvyn arvioimiseen ja mittaamiseen on olemassa paljon erilaisia työkaluja. Niistä valtaosa painottuu yksilön suorituskyvyn tai kehon toimintojen mittaamiseen. (Saltychev & Pohjolainen 2024.) Fyysisen työkyvyn arviointi ei ole kuitenkaan pelkästään objektiivisiin mittauksiin perustuvaa, vaan yksilön oma kokemus on keskeinen osa sen määrittämistä. Tässä opinnäytetyössä tarkoitus on keskittyä tarkastelemaan fyysistä työkykyä ihmisten kokemusten kautta, ja siitä syystä opinnäytetyön tutkimus osuudessa puhutaan koetusta fyysisestä työkyvystä. Ihmiset voivat arvioida ja kokea fyysistä työkykyään eri tavoin riippuen esimerkiksi työtehtävistä, iästä tai terveydentilasta. Oman fyysisen työkyvyn arviointi voi perustua esimerkiksi mahdollisiin koettuihin oireisiin, kuten kipuun tai liikuvuuden rajoituksiin.

## 2.3 Fyysisen työkyvyn haasteet

Terve ja toimintakykyinen tuki- ja liikuntaelimestö on hyvän fyysisen työkyvyn perusta (Työterveyslaitos n.d.a). Samaan aikaan tuki- ja liikuntaelimestön vaivat ovat yksi yleisimmistä työperäisistä terveysongelmista, merkittävä sairauspoissaolojen sekä työkyvyttömyyden syy (Krüger 2022). Niiden yleisyys näkyy myös sairauspäiväraha korvauksissa – vuonna 2018 tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat suurin yksittäinen sairausryhmä, jonka perusteella sairauspäivärahoja maksettiin. Tuki- ja liikuntaelinvaikeudet koskettavat lähes kaikkia jossain elämänvaiheessa, se ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita sairauspoissaoloja tai työkyvyttömyyttä. (Kauranen 2021, 46.) Yritykset voivat osaltaan ennakoida näitä ongelmia työkykyjohtamisen avulla. Sen tavoitteena on ehkäistä työkyvyn haasteita sekä tukea työntekijöiden jaksamista ja työssä suoriutumista (Forma 2023, 112). Työkykyjohtamista käsitellään tarkemmin luvussa 2.4.

Fyysisen työkyvyn haasteet voivat johtua monista tekijöistä. Kuten aikaisemmin todetut työympäristön fyysiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät, myös yksilölliset tekijät, kuten ikä ja elintavat voivat

vaikuttaa tuki- ja liikuntaelinten toimintakykyyn. Useimmiten työperäiset tuki- ja liikuntaelinvaiat kehittyvät vähitellen ilman yhtä selkeää syytä. Lisäksi oireet ilmenevät usein useammalla kuin yhdellä alueella samanaikaisesti. Mitä laaja-alaisempia oireet ovat, sitä merkittävämmiin ne vaikuttavat työkykyyn. Tavallisimmin työpaikoilla tuki- ja liikuntaelinvaioiden riskiä lisää hankalat työasennot, pitkäkestoinen istuma- tai seisomatyö, toistuvat yksipuoliset liikkeet sekä raskaat nostot. Lisäksi aikapaineet ja kiire voivat lisätä kehon kokonaisrasitusta riippumatta työtehtävien fyysisestä vaativuudesta. Yleisimpiä tuki- ja liikuntaelinvaijoja ovat selän ja niska-hartiaseudun kivut, selkäkivut sekä yläraajojen rasisussairaudet, kuten tenniskyynärpää ja rannekanavaoireyhtymä. (Työsuojelu n.d.; Työterveyslaitos n.d.b.)

### 2.3.1 Yleisimmät tuki- ja liikuntaelinvaiat

Varsin yleinen vaiva istuma- ja näyttöpäätetyötä tekevilla on niskan ja hartian alueen kiputilat. Riskitekijöitä ovat työasennot, joissa niska on eteen- tai taaksepäin taipuneena tai kiertyneenä, samoin kuin vartalon kumarat ja kiertyneet asennot. Myös olkapään ja hartian aluetta kuormittava toistotyö sekä yläraajojen kohoasennot voivat lisätä ongelmia. Niska-hartiaseudun kipu voi pitkittyä tai esiintyä jaksoittain, ja siihen liittyy usein myös päänsärkyä. (Työterveyslaitos n.d.b)

Selkäkivut, erityisesti alaselän alueella, ovat yleisimpiä tuki- ja liikuntaelintautien vaivoja ja yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. Työikäisistä noin kolmannes on kärsinyt selkävivusta viimeisen kuukauden aikana. Alaselkäkipujen taustalla on usein kiertyneitä ja kumaria työasentoja sekä fyysisesti raskaita tehtäviä, kuten nostamista, kantamista ja työntämistä. Toistuvat nostot ja kumarat työasennot lisäävät myös välilevyihin kohdistuvaa painetta, mikä altistaa selkävivuille. Pitkittyessään selkäkivut voivat heikentää työkykyä ja myös elämänlaatua merkittävästi (Työterveyslaitos n.d.b; Krüger 2022).

Toistotyö on yksi yleisimmistä tenniskyynärpään eli kyynärpään ulkosyrjän kivun aiheuttajista. Rannekanavaoireyhtymä puolestaan on hermopinne, joka aiheuttaa kädessä puutumista, kipua ja toimintakyvyn heikkenemistä. Käden ja kyynärpään rasisussairaudet ovat yleisiä työperäisiä vaivoja ja niihin kuuluvat myös jännetupentulehdukset ranteessa ja kyynärvarressa. Työterveyslaitoksen mukaan rasisussairaudet kattaa ammattitaudeista ja niiden epäilyistä 10–15 prosenttia. Riskiä lisäävät toistuvat yksipuoliset liikkeet, voimakas puristusote sekä kyynärvarren ja ranteen kiertyneet tai taipuneet asennot. Fyysisesti kuormittavissa ammateissa, joissa käsiä käytetään yläasennossa, esiintyy usein olkapääkivusta johtuvia ongelmia. Olkapääkivut voivat johtua jänteiden ja lihasten rasisussairauksista muutoksista tai tapaturmista, jotka rajoittavat olkanivelen liikkuvuutta ja heikentävät työkykyä (Työterveyslaitos n.d.b; Työturvallisuuskeskus n.d.).

### 2.3.2 Toimialakohtaiset erot

Toimiala on merkittävä tekijä puhuttaessa fyysisen työkyvyn haasteista, sillä eri toimialoilla altistutaan erityyppisille kuormitustekijöille. Toimistotyön voisi mieltää luonteeltaan fyysisesti kevyeksi, mutta fyysisen työkyvyn haasteita voi kuitenkin esiintyä liittyen esimerkiksi istumiseen, ja epäergonomisiin työasentoihin, joissa esimerkiksi pään asento on kiertynyt tai eteenpäin kumartunut. Rakennusalalla korostuvat fyysisesti raskas työ ja yksipuoliset työliikkeet. Kuljetusalalla pitkäkestoinen istuminen ja tapaturmavaarat ovat merkittäviä, kun taas teollisuudessa fyysistä kuormitusta lisäävät seisomatyö, raskaat siirrot ja työn yksitoikkoisuus. Palvelu- ja sosiaali- ja terveysaloilla puolestaan

yhdistyvät esimerkiksi hankalat ja fyysisesti raskaat työasennot sekä kiire. (Forma 2023, 105; Työturvallisuuskeskus n.d.) Toisilla toimialoilla sen sijaan esiintyy enemmän henkisiä kuormitustekijöitä, jotka voivat myös osaltaan lisätä fyysistä kuormitusta (Forma 2023, 70). Fyysisen työkyvyn haasteita esiintyy lähtökohtaisesti kaikilla toimialoilla jossakin muodossa, vaikka kuormitustekijät vaihtelevat työn luonteen mukaan. Seuraavaan taulukkoon on koottu fyysiseen työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kuudelta toimialalta.

Taulukko 1. Fyysiseen työkykyyn vaikuttavia tekijöitä toimialakohtaisesti. (Forma 2023.)

Toimiala	Fyysinen kuormitus	Ergonomiset ja työympäristöön liittyvät tekijät	Muut fyysiseen työkykyyn mahdollisesti vaikuttavat tekijät
Toimistotyö	Vähäinen fyysinen aktiivisuus Pitkäaikainen paikallaanolo (istumatyö)	Näyttöpäätetyö, staattiset työasennot Epäergonominen työpiste	Liikkumattomuus
Rakennusala	Raskas fyysinen työ Toistuvat yksipuolisettyöliikkeet Fyysisesti kuormittavat työasennot (kädet koholla, kyykistely jne.)	Vaihtelevat sääolosuhteet Pöly, melu, värinä	Tapaturmavaarat ja ammattitaudit
Kuljetus- ja logistiikka-ala	Pitkäaikainen istuminen Raskaat nostot lastaus- ja purkutöissä	Epäergonomiset työasennot (istuminen, nostoasennot)	Tapaturmavaara Epäsäännöllinen työrytmi
Teollisuusala	Raskaat siirrot, seisomatyö, jatkuva kävely ja toistotyö	Melu, värinä, kuumuus Epäergonomiset työasennot	Vuoro- ja yötyö
Sosiaali- ja terveysala	Raskaat potilassiirrot Toistuvat työliikkeet Hankalat työasennot	Pitkäaikainen seisominen ja liikkuminen Vuorotyö ja yötyö	Fyysinen ja henkinen kuormitus
Palvelualat	Käsin tehtävät nostot ja siirrot Seisomatyö	Epäergonomiset työasennot	Epäsäännölliset työajat

Toimialakohtaiset erot fyysisen työkyvyn kuormitustekijöissä korostavat tarvetta työympäristöjen suunnitteluun ja työn mitoitukselle yksilöllisesti ja tehtäväkohtaisesti. Ergonomisesti suunniteltu työympäristö ja riittävä tauotus ovat keskeisiä haitallisen kuormituksen vähentämisessä, ja ne voivat ehkäistä tuki- ja liikuntaelinvaivojen syntymistä eri työtehtävissä. Työkykyä voidaan lisäksi tukea tarjoamalla työntekijöille täydentäviä terveys- ja hyvinvointipalveluita tai liikuntamahdollisuuksia (Kangasmaa n.d.). Hyvä fyysinen kunto tukee työstä palautumista ja jaksamista, ja työpaikan tuki terveellisiin elämäntapoihin voi olla merkittävä tekijä työkyvyn ylläpitämisessä eri aloilla. Vaikka työntekijällä itsellään on vastuu oman fyysisen kuntonsa ylläpidosta, on työnantajalla tärkeä rooli työkyvyn kokonaisuuden tukemisessa. Fyysisten kuormitustekijöiden hallinta onkin olennainen osa laajempaa työkykyjohtamista, jota käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa. (Työterveyslaitos n.d.a; Työturvallisuuskeskus n.d.)

## 2.4 Työnantajan rooli – työkykyjohtaminen

Työnantajia ohjaa Suomessa työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain mukaiset velvoitteet. Työturvallisuuslain tarkoitus on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Tavoitteena on ehkäistä ennalta työstä aiheutuvia fyysisen tai henkisen terveyden haittoja, kuten työtapaturmia ja ammattitauteja, sekä tukea työn turvallisuutta ja terveellisyttä kokonaisvaltaisesti. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 §.) Työterveyshuoltolaki puolestaan määrittää työnantajan velvollisuuden järjestää työterveyshuolto, jonka tehtävänä on edistää työntekijöiden hyvinvointia yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa. Laissa painotetaan muun muassa sairauksien ennaltaehkäisyä, työympäristön terveellisuuden ja turvallisuuden varmistamista, työkyvyn tukemista eri uravaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1 §.) Lainsäädäntö luo työnantajan vastuulle perustan, mutta vaikuttava työkykyjohtaminen rakentuu arjen päätöksistä ja pitkäjänteisestä toiminnasta.

Työkykyjohtaminen on tavoitteellista ja suunnitelmallista päivittäistä työtä henkilöstön työkyvyn edistämiseksi. Työkykyjohtamisella pyritään edistämään työkykyä sekä ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä ja työkykyongelmia (Forma 2023, 11). Se edellyttää välittävää ja arvostavaa organisaatiokulttuuria, jossa työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen nähdään osana yrityksen strategista toimintaa. Suuren henkilöstötutkimuksen (2024, 37) mukaan Suomessa työntekijöistä 43,7 % kokee myös sitoutuvansa työhönsä todennäköisemmin silloin, kun työnantaja osoittaa sitoutumista heidän hyvinvointiinsa. Työntekijöiden hyvinvointiin panostamisen merkitys näkyy myös kansainvälisesti. McKinsey & Companyn selvityksen mukaan yksi yleisimmistä irtisanoutumisten syistä on kokemus siitä, ettei työnantaja tue riittävästi työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia (De Smet, Dowling, Mugayar-Baldocchi, Schaninger 2022). Henkilöstön hyvinvointi ja työkykyisyys mahdollistaa yritysten tulokset, joten työnantajan rooli työkyvyn tukemisessa on erittäin keskeinen siitäkin näkökulmasta (Ilmarinen 2006, 79.) Vaikka työkykyjohtamisen perustana ovat usein taloudelliset ja rationaaliset perustelut, kuten työkyvyttömyyden aiheuttamat kustannukset ja työvoiman saatavuuden varmistaminen, sen taustalla on myös halu tukea ja auttaa työntekijöitä (Forma 2023, 186).

Työkykyjohtamisessa on tärkeää huomioida henkilöstön erilaiset työkykyyn vaikuttavat haasteet eri ikä- ja elämäntilanteissa. Työkyvyttömyysongelmat lisääntyvät tutkitusti iän myötä, mikä näkyy myös vuoden 2020 kansallisen terveys-, hyvinvointi- ja palvelututkimus FinSoten tuloksissa – ikääntyessä yhä useampi arvioi työkykynsä heikentyneeksi, ja koettu terveys määritellään suuremmissa ikäryhmissä yleisemmin keskitasoiseksi tai sitä huonommaksi. Nuoremmissa ikäluokissa sen sijaan korostuvat erityisesti psyykinen kuormittuneisuus ja työuran alkuvaiheen haasteet, kuten työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. (Parikka, Koskela, Ikonen, Kilpeläinen, Hedman, Koskinen & Lounamaa 2020; Forma 2023, 134.)

Työkykyä voi hetkellisesti heikentää myös tilapäinen kuormitus tai väsymys ilman varsinaisia työkykyongelmia. Näissä tilanteissa työkyvyn tukemiseen voi riittää työn ja vapaa-ajan tasapainon vahvistaminen. Tällöin työkykyjohtamisessa painottuvat erityisesti työkuormituksen hallinta, ergonomia ja työturvallisuudesta huolehtiminen. (Forma 2023, 134.) Erilaisten tarpeiden huomioiminen on olennainen osa työkykyjohtamista. Työkykyjohtamisella tuleekin luoda työympäristö, keinot ja toimintatavat, jotka tukevat työkyvyn säilymistä eri elämäntilanteissa. (Airila & Savinainen 2024, 7; Forma 2023, 185.)

Työkykyjohtaminen edellyttää yritykseltä sisäistä osaamista ja resursseja. Tämä tarkoittaa jatkuvaa osaamisen kehittämistä sekä tarvittavien järjestelmien ja kumppanuuksien hyödyntämistä. Lisäksi se vaatii ihmisläheistä yrityskulttuuria ja konkreettisia tekoja, kuten selkeitä prosesseja ja käytäntöjä, jotka tukevat työntekijöiden hyvinvointia. Työkykyjohtamiselle suotuisan kulttuurin rakentamista voidaan edistää tuomalla aktiivisesti esiin palautumisen, työkyvyn ja hyvinvoinnin merkitystä. (Forma 2023, 114.)

Yksi keskeinen keino työkyvyn tukemisessa ovat työkykyjohtamisen konkreettiset toimenpiteet, joista merkittävään rooliin nousevat työntekijöiden hyvinvointia edistävät henkilöstökäytännöt ja palkitsemisjärjestelmät. Vaikuttava työkyvyn edistäminen edellyttää kuitenkin myös yhteistyötä muiden asiantuntijatahojen kanssa. Työterveyshuolto toimii tärkeänä kumppanina työkyvyn seurannassa ja tukemisessa, kun taas työsuojelu voi asiantuntemuksellaan ehkäistä työkykyä uhkaavia riskejä. Työkykyä ylläpitävä toiminta onkin kokonaisuudessaan monivaiheinen ja useiden osapuolten yhteinen prosessi. (Ilmarinen 2006, 81.) Seuraavassa luvussa tarkastellaan, millä tavoin palkitseminen ja erityisesti hyvinvointiin kohdistetut henkilöstöedut voivat vastata työntekijöiden moninaisiin tarpeisiin fyysisen työkyvyn näkökulmasta sekä toimia osana strategista työkykyjohtamista.

### 3 HYVINVOINTIEDUT FYYSISEN TYÖKYVYN TUKEMISESSA

#### 3.1 Palkitsemisen kokonaisuus

Toimiva palkitsemisjärjestelmä on yrityksille tehokas keino sitouttaa työntekijöitään ja samalla houkutella uutta työvoimaa. Keskeistä on luonnollisesti se, että työntekijä saa asianmukaisen peruspalkan korvauksena työstään, mutta peruspalkan ohella muut palkitsemisen keinot voivat toimia työntekijöille kannustimena. Palkitseminen voidaan nähdä osana strategista henkilöstöjohtamista, jossa tavoitteena on vaikuttaa työntekijöiden käyttäytymiseen ja sitoutumiseen yrityksen tavoitteisiin. Hyvin rakennettu palkitsemisjärjestelmä huomioi erilaisten työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja motivaatiotekijät. Keinoja palkitsemiseen on lukuisia, ja siihen liittyy sekä aineellisia eli taloudellisia, että aineettomia eli ei-taloudellisia tapoja. (Joki 2024, 145-147.)

Palkitseminen liittyy myös henkilöstökokemukseen, jolla viitataan siihen, kuinka työntekijöiden odotukset ja yrityksen henkilöstölupaus kohtaavat. Käytännössä tämä tarkoittaa työntekijän kokemusta työstään ja omista motivaatiotekijöistään. (Kaijala & Tolvanen 2020, 209.) Motivaatio saa ihmiset ponnistelemaan asetettuja tavoitteita kohti, ja palkitseminen puolestaan ruokkii motivaatiota. Motivaation voi jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, ja karkeasti jaoteltuna aineellinen palkitseminen tukee usein ulkoista motivaatiota, kun taas aineeton palkitseminen sisäistä motivaatiota (Järvi, Välikangas & den Hond 2017, 227).

Motivaatioteorioista tunnetuimpiin kuuluu Abraham Maslowin kehittämä tarvehierarkia. Malli on perinteisesti esitetty viisiportaisena pyramidina, vaikka Maslow itse ei koskaan kuvannut teoriaansa nimenomaisesti pyramidin muodossa. Pyramidimallia onkin myöhemmin kritisoitu siitä, että se antaa virheellisen kuvan tarpeiden etenemisestä järjestyksessä, ikään kuin ihmisen pitäisi täyttää yksi tarvetaso kerrallaan voidakseen edetä seuraavalle. Todellisuudessa ihmiset voivat tavoitella ja täyttää useita eri tarpeita samanaikaisesti. Maslow täydensi myöhemmällä urallaan alkuperäistä viisiosaista mallia lisäämällä siihen kuudennen tason, itsensä ylittämisen tarpeet. Näin ollen tarvehierarkia voidaan nyky muodossaan esittää kuusiosaisena, kuten kuvassa 2. (Lehto 2020.)



Kuva 2. Maslow'n tarvehierarkia mukailen Lehto 2020.

## Aineelliset ja aineettomat palkitsemisen muodot

Maslow'n tarvehierarkian valossa ulkoista motivaatiota tukevat palkitsemisen muodot, eli taloudellinen palkitseminen vastaavat hierarkian alempiin kerroksiin kuuluvia fysiologisia ja turvallisuuteen liittyviä tarpeita. Työstä korvauksena maksettavasta peruspalkasta osa voidaan työnantajan ja työntekijän sopimuksen mukaan toimittaa luontoisetuna. Tyypillisiä esimerkkejä luontoiseduista ovat auto- ja puhelinetu. (Mattinen 2019, 9) Muita taloudellisen palkitsemisen muotoja ovat esimerkiksi bonukset, erilaiset henkilökohtaiset lisät ja tulospalkkiot (Joki 2024, 147). Lisäksi työnantajat voivat tarjota erilaisia henkilöstöetuja, jotka eivät suoranaisesti ole osa työntekijän palkkaa. Näihin henkilöstöetuihin lukeutuvat esimerkiksi laajempi terveydenhuolto, täydentävät vakuutukset, henkilökuntaalennukset työnantajan tuotteista tai palveluista sekä virkistys- ja harrastustoiminnan tukeminen. (Miettinen 2019, 46.) Monet hyvinvointiin painottuneet edut, kuten hierontaetu, ergonominen työvälineistö tai taukoliikuntamahdollisuudet, voidaan myös lukea osaksi nykyaikaista kokonaisvaltaista palkitsemista. Tällaiset edut eivät ainoastaan paranna työntekijän jaksamista, vaan voivat myös ehkäistä työkykyongelmia jo ennalta.

Sen sijaan sisäistä motivaatiota tukevat aineettomat, ei-taloudelliset palkitsemisen muodot täyttävät Maslow'n tarvehierarkian mukaisia arvostuksen, itsensä toteuttamisen ja itsensä ylittämisen tarpeita. Sisäistä motivaatiota ruokkii erityisesti työn sopiva haastavuus, merkityksellisyys ja mahdollisuudet urakehitykseen. Kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja näkee omat vaikutusmahdollisuutensa esimerkiksi omiin työtehtäviinsä ja työaikoihinsa, hänen sitoutumisensa työhön vahvistuu. Aineettoman palkitsemisen merkitys korostuu myös työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja toimivan vuorovaikutuksen kautta. Tuki, kannustaminen, kiittäminen ja tunnustukset työn tuloksista vahvistavat positiivista työilmapiiriä ja lisäävät työntekijän kokemusta arvostuksesta. Työpaikan ilmapiiri ja tunne työyhteisöön kuulumisesta voivat vaikuttaa siihen, kuinka pitkään työntekijä viihtyy organisaatiossa. Lisäksi työntekijän mahdollisuus osallistua päätöksentekoon ja yrityksen kehittämiseen edistää tunteita oman työn merkityksellisyydestä. Aineettoman palkitsemisen onnistuminen edellyttää laadukasta johtamista ja toimivia esihenkilösuhteita. Se ei ole pelkästään yksittäisten toimenpiteiden kokonaisuus, vaan kokonaisvaltainen lähestymistapa työhyvinvoinnin ja motivaation tukemiseen. (Luutonen & Murtomaa 2025, 253–254.)

### 3.2 Hyvinvointiedut työkyvyn tukemisessa

#### 3.2.1 Mitä on hyvinvointiedut

Palkitsemista käsittelevässä luvussa puhuttiin taloudellisista ja ei-taloudellisista palkitsemisen muodoista. Opinnäytetyössä keskiössä olevat hyvinvointiedut ovat osa taloudellista palkitsemista ja kuuluvat henkilöstöetujen piiriin. Henkilöstöedut eroavat luontoiseduista siten, että niiden ei katsota olevan osa työntekijän verotettavaa tuloa. Luontoisedut taas ovat osa työntekijän verotettavaa kokonaispalkkaa, eikä työnantaja voi poistaa niitä yksipuolisesti ilman erityisiä perusteita. (Mattinen 2019, 10-91.) Määttä ja Rautajuuren (2024) mukaan henkilöstöetujen tavoitteena on vahvistaa positiivista työnantajakuva ja edistää työn tekemistä tukemalla henkilöstön työkykyä ja motivaatiota.

Viime vuosina henkilöstöetujen kirjo on kasvanut merkittävästi, ja erityisesti hyvinvointiin liittyvät edut ovat nousseet työntekijöiden arvostamaksi palkitsemisen muodoksi. Hyvinvointieduiksi voisi määritellä työnantajan vapaaehtoisesti tarjoamat henkilöstöedut hyvinvointia tukeviin, työterveyshuollon

ulkopuolisiin palveluihin. Edut viestivät työnantajan arvoista ja voi vahvistaa työnantajamielikuvaa, sillä se millaisia etuja tarjotaan, kertoo yrityksen prioriteeteista ja henkilöstöön panostamisesta. (Lahti-Leeve & Witting-Mäklin 2024.) Peräti kolme neljästä suomalaisesta työntekijästä kokeekin henkilöstöetujen vaikuttavan merkittävästi heidän näkemykseensä työnantajastaan (Suuri henkilöstötutkimus 2024, 14). Hyvinvointivointietuja voi tarjota monessa muodossa, tässä työssä painotetaan kuitenkin erityisesti kohdennettuja maksuvälineitä hyvinvointietujen tarjoamisen keinona.

Usein henkilöstöetujen tarjoaminen kohdennetuilla maksuvälineillä toteutetaan ulkopuolisen palveluntarjoajan, kuten Epassin, Smartumin tai Edenredin kautta. Käytännössä tämä tarkoittaa työntekijän käytössä olevaa maksuvälinettä, esimerkiksi mobiilisovellusta tai korttia, johon työnantaja määrittää käytettävissä olevan summan. Lisäksi työnantajat määrittelevät ennalta etujen käyttökohteet. Tyypillisesti näihin lukeutuu hyvinvointipalveluiden lisäksi myös lounas- liikunta- ja kulttuuripalvelut. Henkilöstöetujen palveluntarjoajat mahdollistavat etujen käytön työntekijöille joustavasti ja helposti, ja samalla työnantajalle muodostuu selkeä käsitys siitä, miten etuja hyödynnetään.

Hyvinvointietujen käyttökohteet määräytyvät sen mukaan, mitä työnantaja valitsee tarjoamaansa etupakettiin. Edellä mainittujen palveluntarjoajien kautta etujen käyttökohteita voi olla muun muassa hieronta-, kiropraktiikka ja osteopatiapalvelut, fysioterapia, hammashoito ja erikoislääkärien vastaanotot. Hyvinvointietujen käyttömahdollisuudet tukevat työntekijöitä ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa, mahdollistaen esimerkiksi varhaisen puuttumisen oireisiin ennen kuin ne johtavat pitkittyneisiin vaivoihin tai työkyvyttömyyteen. Edut ovat kuitenkin erityisen hyödyllisiä myös silloin, kun terveys on heikentynyt ja vaikuttaa työkykyyn negatiivisesti (Kangasmaa n.d). Hyvinvointiedut eivät missään tapauksessa korvaa lakisääteistä työterveyshuoltoa, vaan täydentää sitä. Ne ovat vapaaehtoista terveydenhuoltoa ja ne tulee olla mainittuna työhyvinvointi- tai työterveys suunnitelmassa (Epassi n.d).

### 3.2.2 Hyvinvointietujen käyttökohteet

Hyvinvointietuja voi käyttää laajasti palveluihin, jotka tarjoavat monipuolisesti hyvinvointia tukevia keinoja eri tilanteisiin ja tarpeisiin. Pääosin käyttökohteina ovat palvelut, joiden palveluntuottajat ovat rekisteröityjä terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Monille työntekijöille terveys- ja hyvinvointipalveluihin hakeutuminen voi muodostua taloudelliseksi kynnykseksi, erityisesti kun kyse on työterveyshuollon ulkopuolisista palveluista. Hyvinvointiedut voivat merkittävästi madaltaa tätä kynnystä, mahdollistaen työntekijöille paremman pääsyn tarpeelliseksi kokemiinsa palveluihin ja estää mahdollisten oireiden kehittymistä pidempiaikaisiksi. Näin hyvinvointieduilla voi olla tärkeä ennaltaehkäisevä rooli työntekijöiden työkyvyn tukemisessa.

Hieronnalla, kiropraktiikalla ja osteopatialla voi hoitaa laajasti erilaisia tuki- ja liikuntaelämästä liittyviä vaivoja. Palvelut voi lievittää lihasjännitystä, vähentää kipua sekä edistää liikkuvuutta ja kehon toiminnallisuutta. Fyysisten vaikutusten lisäksi näillä hoitomuodoilla voi olla myös psyykkistä hyvinvointia tukevia vaikutuksia. Laaja, yli 200 tutkimusta kattava saksalais-hollantilainen meta-analyysi osoitti, että kosketukseen perustuvilla hoidoilla on selkeitä terveyshyötyjä. Ne alentavat kehon stressihormonitasoja, helpottavat kipua, lievittävät ahdistusta ja laskevat verenpainetta. (Tiessalo 2024.)

Fysioterapia puolestaan on vakiintunut hoitomuoto työkyvyn ylläpitämisessä, ja sen merkitys erityisesti ennaltaehkäisevässä työkykytyössä on laajasti tunnustettu. Fysioterapeuttien rooli työelämässä

on myös vahvistunut vuoden 2022 lakiuudistuksen myötä, jolloin työfysioterapeuteista tuli osa työterveyshuollon virallista ammattihenkilöstöä. Fysioterapeutit ovat keskeisessä asemassa erityisesti tuki- ja liikuntaelinongelmien ehkäisyssä ja kuntoutuksessa ja fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi, mutta myös mielenterveyden tukemisessa. Fysioterapia voi auttaa palauttamaan tai ylläpitämään toimintakykyä tehokkaasti, erityisesti kun palveluiden äärelle hakeudutaan varhaisessa vaiheessa. (Aalkivi 2024.)

Erikoislääkäripalvelut täydentävät työterveyshuollon peruspalveluita ja voivat olla keskeisiä työkyvyn turvaamisessa silloin, kun tarvitaan tarkempaa diagnoosia tai erikoistunutta hoitoa. Oikea-aikainen hoito on merkittävä tekijä toipumisessa, ja hoitoon pääsyn pitkittyminen voi johtaa toimintakyvyn laskuun. Esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksien kohdalla viivästyminen hoitoon hakeutumisessa voi lisätä riskiä pitkäaikaiseen kipuun tai työkyvyn alenemiseen. Kun diagnoosi ja hoito aloitetaan varhain, on toipuminen usein nopeampaa ja kivuttomampaa. (Mäkinen n.d.) Mielenterveyspalvelut ovat yhä tärkeämmässä roolissa erityisesti kuormittavassa asiantuntijatyössä. Mielenterveyden haasteet ovat nousseet keskeisimmäksi syyksi pitkiin sairauspoissaoloihin, joten matalan kynnyksen pääsy asiantuntija-apuun voi ehkäistä ongelmien syvenemistä. (Koski & Sneck 2022.)

### 3.2.3 Hyvinvointiedut osana strategista työkykyjohtamista

Henkilöstöetujen vaikutuksia on tarkasteltu useissa opinnäytetöissä. Tutkimuksissa on painotettu pitkälti etujen vaikutusta erityisesti työntekijöiden hyvinvointiin, motivaatioon ja sitoutumiseen. Hyvinvointiin painottuvien etujen merkitys on noussut esiin keskeisesti. Rippisen ja Liubovin (2023) opinnäytetyössä havaittiin, että työntekijöiden näkökulmasta parhaiten työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut, jotka keskittyvät hyvinvoinnin ja kehonhuollon edistämiseen. Vastaavasti Kuusikon (2023) tutkimuksessa fyysistä jaksamista tukevat toimet nousivat selkeästi työntekijöiden toivotuimmiksi etumuodoiksi. Nämä havainnot tukevat ajatusta siitä, että henkilöstöetujen vaikuttavuus on suurimmillaan, kun ne kohdistuvat konkreettisesti työntekijän terveyden ja toimintakyvyn tukemiseen.

Vaikka yrityksissä panostetaan nykypäivänä yhä enemmän henkilöstöetuihin, näkyy niiden kehityksessä kuitenkin ristiriita työnantajien ja työntekijöiden painotusten välillä. Epassin teettämä ensimmäinen Suuri Henkilöstöetututkimus (2023, 9) osoitti, että työnantajat aikoivat lisätä etubudjetteja erityisesti koulutus- ja kehitysmahdollisuuksiin, kun taas työntekijöille fyysistä hyvinvointia tukevat etuudet olivat selvästi tärkeämpiä ja niitä piti merkityksellisinä 87,4 % vastaajista. Vuoden 2024 tutkimustulokset noudattivat jälleen samaa linjaa ja tulokset osoittivat, että Suomessa ja Ruotsissa työntekijät kokivat fyysistä hyvinvointia tukevat edut houkuttelevimpina. Lisäksi suomalaisista työntekijöistä 94,6 % toivoivat laajaa työterveyshuoltoa. Tutkimuksessa havaittiin selkeä kuilu työnantajien ja työntekijöiden kokemusten välillä, sillä 86,4 % työnantajista koki tukevansa henkilöstön fyysistä hyvinvointia, mutta vain 47,3 % työntekijöistä jakaa tämän näkemyksen (Suuri Henkilöstöetututkimus 2024, 18–27). Tämä viittaa siihen, että erityisesti hyvinvointia tukevien etujen tarjontaa työpaikoilla olisi tarpeen arvioida syvemmin työntekijöiden tarpeiden näkökulmasta.

Kuten aiemmin todettiin, työkykyjohtamisessa hyvinvointi nähdään yhä useammin osana työnantajan strategista toimintaa. Samaa ajattelua tukee myös Epassin maajohtaja Löfgrenin (2024) näkemys, jonka mukaan henkilöstöetujen avulla voidaan paitsi ennaltaehkäistä työkykyä heikentäviä oireita, myös välttää kustannuksia, joita syntyy sairauspoissaoloista tai myöhäisessä vaiheessa tapah-

tuvasta hoidosta työterveydessä. Tämä näkemys linkittyy suoraan työkykyjohtamisen perusajatukseen tukea työkykyä ennakoivasti ja pitkäjänteisesti osana koko yrityksen toimintakulttuuria. Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa keskeistä on tarkastella, miten hyvinvointiedut toimivat osana työkyvyn tukemista käytännön tasolla. Tutkimus voisi tuoda lisäarvoa keskusteluun hyvinvointietujen roolista strategisena välineenä työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmän valinnan tulee perustua siihen, millaista tietoa tutkimuksella tavoitellaan. Tutkimusmenetelmiä ovat laadullinen eli kvalitatiivinen ja määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Menetelmän valinnassa on tärkeää pohtia, kummalla lähestymistavalla on mahdollista vastata tutkimuskysymykseen luotettavasti ja kattavasti. Määrällisellä tutkimuksella pyritään löytämään säännönmukaisuuksia muuttujien välillä sekä selittämään miten tutkimusyksiköt eroavat eri muuttujien suhteen. Asioita ja ilmiöitä tarkastellaan numeerisesti, ja tavoitteena on tehdä muuttujien välisiä suhteita ja eroja ymmärrettäviksi lukujen avulla. Kvantitatiivinen tutkimus auttaa vastaamaan kysymyksiin kuinka paljon, kuinka usein tai kuinka moni. Menetelmälle on ominaista strukturoitu aineistonkeruu ja suuri vastaajamäärä. (Vilka 2021a, luku 3; Vilka 2007, 13-18.)

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tarkoituksena on tuottaa tietoa, joka mahdollistaa tutkittavan ilmiön syvällisen ymmärtämisen. Toisin kuin määrällinen tutkimus, laadullinen ei pyri yleistettävyyteen samalla tavalla, vaan sen tavoitteena on merkityksellisen ja kontekstiin sidotun tiedon tuottaminen. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan usein ihmisten asenteita, mielipiteitä ja kokemuksia esimerkiksi haastatteluiden tai havainnoinnin avulla. Menetelmälle on tyypillistä pieni kohdejoukko, mikä mahdollistaa aiheen yksityiskohtaisen tarkastelun. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijalla on keskeinen rooli aineiston keruussa ja tulkinnassa, ja siksi tutkimusprosessi on usein subjektiivinen. Tutkijan omat ajatukset, uskomukset ja arvot voivat vaikuttaa tutkimuksen eri vaiheisiin, kuten valintoihin, tulkintaan ja johtopäätöksiin. (Vilka 2021a, luku 3.)

Tämä opinnäytetyö toteutetaan määrällisenä tutkimuksena. Vilkan (2007, 19) mukaan määrällisen tutkimuksen tavoitteena on selittää, kuvata, kartoittaa, vertailla tai ennustaa ihmistä koskevia ilmiöitä ja ominaisuuksia tai luontoa koskevia ilmiöitä. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään selittävää tutkimustyyppiä. Tutkimuskysymys on "Millaiseksi hyvinvointietujen merkitys koetaan fyysisen työkyvyn tukemisessa?" Selittävä tutkimus lisää tietoa tutkittavasta asiasta tai esittää asian taustalla vaikuttavia syitä (Vilka 2007, 19). Tässä tutkimuksessa pyritään ymmärtämään, miten hyvinvointietujen koetaan vaikuttavan fyysiseen työkykyyn ja mikä merkitys niillä on työkyvyn tukemisessa yksilöiden kokemuksissa.

Selittävän tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin mahdollisia kausaali- eli syy-seuraussuhteita. Lisäksi se pyrkii osoittamaan, millä tavoin esimerkiksi käsitykset ja kokemukset eroavat tai liittyvät toisiinsa. Selittävä tutkimustyyppi sopii luontevasti tähän tutkimukseen, koska tutkimuksessa tarkastellaan hyvinvointietujen ja koetun fyysisen työkyvyn välisiä yhteyksiä sekä pyritään tunnistamaan mahdollisia eroja eri taustaryhmien välillä. Tutkimustyyppin mukaisesti voidaan esimerkiksi tarkastella, millainen koettu fyysinen työkyky on hyvinvointietuja käyttävillä verrattuna niihin, jotka eivät etuja käytä, sekä mikä rooli hyvinvointieduilla on työkyvyn ylläpitämisessä. (Vilka 2007, 19-20.)

### 4.2 Tutkimusaineiston kerääminen

Määrällisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat kyselyt, systemaattinen havainnointi sekä valmiiden rekisterien ja tilastojen hyödyntäminen (Vilka 2021a, luku 4). Tässä opinnäytetyössä aineisto kerätään kyselylomakkeella, joka on yleisin määrällisessä tutkimuksessa käytetty aineistonkeruun muoto. Kyselylomakkeita hyödynnetään erityisesti silloin, kun havaintoyksikkönä on ihminen ja

tutkimuksen kohteena ovat ihmistä koskevat asiat. (Vilkkä 2021a, luku 4; Taanila 2019, 7.) Kyselylomake soveltuu hyvin myös tilanteisiin, joissa tutkittavien määrä on suuri, sillä se mahdollistaa tehokkaan aineiston keruun (Vilkkä 2007, 28). Vehkalahti (2019, 11) mukaan kyselytutkimuksen avulla voidaan tarkastella esimerkiksi yhteiskunnallisia ilmiöitä, ihmisten toimintaa, mielipiteitä, asenteita ja arvoja. Tällaiset tutkimuskohteet ovat usein moniulotteisia ja monimutkaisia. Tässä tutkimuksessa tarkasteltava hyvinvointietujen ja koetun fyysisen työkyvyn välinen suhde on luonteeltaan kompleksinen ilmiö, jossa keskeistä ovat vastaajien omat kokemukset ja tuntemukset. Tästä syystä kyselylomake on luonteva ja tarkoituksenmukainen aineistonkeruumenetelmä. (Vehkalahti 2019, 11.)

Tutkimusaineiston keräämiseen laadittu kyselylomake toimii tutkimuksen mittausvälineenä. Mittarit koostuvat kysymysten ja väittämien kokoelmasta, joiden avulla pyritään mittaamaan vastaajien kokemaa fyysistä työkykyä sekä hyvinvointietujen mahdollista vaikutusta siihen. Koska moniulotteisten ilmiöiden mittaamiseen ei useinkaan ole olemassa valmiita mittareita, on keskeistä perehtyä aihepiirin teoriaan. Teoreettisen tarkastelun pohjalta keskeiset käsitteet jaetaan osa-alueisiin, joita mitataan erillisillä kysymyksillä tai väittämillä. (Vehkalahti 2019, 12–20.) Käsitteet tulee myös muuttaa vastaajalle ymmärrettävään ja mitattavaan muotoon eli operationalistaa. Keskeinen osa kyselyn laadintaa on myös strukturointi, eli tutkittavien asioiden ja niiden ominaisuuksien ennakkosuunnittelu ja vakiointi. Strukturointi tarkoittaa, että kaikilta vastaajilta kysytään samat asiat samalla tavalla, ja että vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi määriteltäviä. Tämä helpottaa aineiston käsittelyä ja mahdollistaa systemaattisen vertailun. (Vilkkä 2007, 14–15.)

#### 4.3 Kyselylomakkeen toteutus

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta, joka laadittiin Webropol-ohjelmistolla. Toteutettu kysely koostuu pääosin strukturoiduista kysymyksistä sekä neljästä avoimesta kysymyksestä tarkennusten mahdollistamiseksi. Avoimet kysymykset tarjoavat vastaajille mahdollisuuden tuoda esiin sellaista tietoa, joka ei välttämättä tulisi esiin ennalta määriteltujen vaihtoehtojen avulla. Avoimet kysymykset mahdollistavat yllättävienkin mielipiteiden ja vastauksien saamisen. Niiden käsitteleminen ja luokittelu on kuitenkin hidasta, joten niiden määrä kyselyssä rajattiin hyvin pieneksi. (Vehkalahti 2019, 25; Taanila 2019, 24.)

Kyselyssä on yhteensä 20 kysymystä, jotka on jaettu neljään osa-alueeseen: taustatiedot, kokemukset fyysisestä työkyvystä, hyvinvointietujen käyttö sekä työnantajan panos fyysisen työkyvyn tukemisessa. Ensimmäinen osa, eli taustatiedot, kartoittaa vastaajan toimialaa, ikäryhmää sekä sitä, onko hänellä käytettävissään työnantajan tarjoamia hyvinvointietuja. Taustamuuttujat toimivat selittävinä tekijöinä, jotka voivat vaikuttaa varsinaisiin tutkimuskohteisiin eli selitettäviin muuttujiin (Vilkkä 2021a, luku 4). Taustamuuttujat valittiin teoriaan pohjautuen. Kuten fyysistä työkykyä käsittelevässä luvussa todettiin, ikä ja toimiala ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat fyysiseen työkykyyn, ja ne valittiin taustamuuttujiksi juuri siksi, että niiden avulla voidaan tarkastella mahdollisia yhteyksiä vastaajien taustatekijöiden ja heidän kokeman fyysisen työkyvyn välillä. Kolmas taustakysymys, tarjoaako vastaajan työnantaja hyvinvointietuja, on oleellinen koko tutkimuksen kannalta, sillä sen perusteella voidaan tehdä havaintoja hyvinvointietujen mahdollisista vaikutuksista koettuun fyysiseen työkykyyn.

Toinen osio selvittää vastaajien kokemusta fyysisestä työkyvystään, ja osio kattaa yhteensä 7 kysymystä. Kysymykset kartoittavat aiemman teorian, erityisesti luvun 2.3 Fyysisen työkyvyn haasteet –

pohjalta vastaajan työn luonnetta, mahdollisia tuki- ja liikuntaelinvaivoja ja niiden koettua vaikutusta fyysiseen työkykyyn. Lisäksi kartoitetaan työn kuormituksen ja fyysisen jaksamisen tasapainoa sekä vastaajan omaa kokonaisarviota liittyen omaan fyysiseen työkykyynsä. Tämän osion kysymysten taustalla ovat keskeiset fyysiseen työkykyyn vaikuttavat tekijät: työympäristön kuormitustekijät, tuki- ja liikuntaelimistön terveys ja jaksaminen suhteessa työn vaatimuksiin. Kysymyksiä laadittaessa pyrittiin siihen, että ne muodostavat kattavan kokonaisuuden fyysisen työkyvyn arvioimiseksi vastaajan omasta näkökulmasta.

Kysely jatkuu hyvinvointietujen käyttöön liittyvillä kysymyksillä. Taanila (2019, 25) mukaan kysymysten täytyy liittyä vastaajan kokemuspäiriin, jotta vastaajalla on edellytykset vastata. Haasteena tässä osiossa on, että osalla vastaajista ei ole hyvinvointietuja lainkaan käytettävissään, joten he eivät voi ottaa kantaa useimpiin hyvinvointietujen käyttöön liittyviin väittämiin. Tämä on ratkaistu kyselyssä niin, että suljettujen väittämien vastausvaihtoehtoihin on Likert-asteikon lisäksi lisätty ylimääräinen vaihtoehto ”Työnantajani ei tarjoa hyvinvointietuja”, jonka vastaaja voi tässä tapauksessa valita. Yksi väittämistä on myös suunnattu vastaajille, joilla ei ole hyvinvointietuja käytettävissä, ja tässä puolestaan on ylimääräinen vastausvaihtoehto vastaajille, joilla on hyvinvointietuja käytössään. Viimeiseksi kyselyssä pyydetään vastaajien mielipidettä siitä, koetaanko työnantajien tarjoavan riittävästi keinoja fyysisen työkyvyn tueksi, ja miten työnantajien toivottaisiin kehittävän panostaan sen suhteen.

Kyselylomakkeessa hyödynnettiin 4-portaista Likert-asteikkoa ja 5- ja 7-portaisia Osgoodin asteikkoja. Nämä ovat molemmat asenneasteikkoja, joiden avulla voidaan mitata kokemukseen perustuva mielipidettä esimerkiksi omasta terveydestä. Osgoodin asteikko mittaa vastaajan kokemuksia kahden vastakkaisen adjektiivin välillä. Tavoitteena on selvittää, kuinka vastaaja kokee tietyn asian, tässä tapauksessa fyysisen työkykynsä tilan sekä hyvinvointietujen tärkeyden. Likert-asteikko mahdollistaa asenteiden, näkemysten ja kokemusten vertailun samanmielisyyden kautta. (Vilka 2007, 45–50; Taanila 2019, 24.) Lisäksi kyselyssä hyödynnettiin monivalintakysymyksiä, dikotomista eli kaksivaihtoehtoista kysymystä sekä avoimia kysymyksiä, jotka tarjosivat vastaajille mahdollisuuden tarkentaa näkemyksiään omin sanoin (Vehkalahti 2019, 39).

Kyselyssä käytetystä Likert-asteikosta päätettiin jättää pois keskimäinen eli neutraali vastausvaihtoehto. Näin pyrittiin ohjata vastaajat ottamaan aktiivisesti kantaa kysytyihin väittämiin. Kuten Vehkalahti (2019, 35) toteaa, neutraali vaihtoehto on perinteisesti osa Likert-asteikkoa, mutta sen mukanaolo ei ole aina välttämätöntä. Tietyissä tilanteissa neutraali vaihtoehto voi heikentää mittauksen tarkkuutta, erityisesti kun heidän oletetaan pystyvän muodostamaan mielipide esitettyyn asiaan. Tässä tutkimuksessa vastaajilla oletettiin olevan henkilökohtainen kokemus kyselyn teemoista, pois lukien edellisessä kappaleessa käsitellyt kohdat hyvinvointietujen käytöstä. Siksi keskivaihtoehdon poisjättäminen nähtiin perusteltuna tapana lisätä vastausten informatiivisuutta ja välttää analyysin kannalta hankalia neutraaleja vastauksia. (Vehkalahti 2019, 35.)

#### 4.4 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä toimivat toimeksiantajayrityksen asiakkaat. Kohderyhmä koostuu pääasiassa työikäisistä aikuisista, jotka käyttävät hyvinvointipalveluita erilaisten tuki- ja liikuntaelinvaivojen hoitoon tai ennaltaehkäisyyn. Asiakkaat olivat luonteva valinta tutkimuksen kohderyhmäksi, koska heillä on omakohtaista kokemusta tutkimuksen aiheeseen liittyvistä teemoista. Lisäksi joukkoon kuuluu työnantajan tarjoamia hyvinvointietuja hyödyntäviä henkilöitä sekä henkilöitä, joilla ei

ole lainkaan hyvinvointietuja. Tämä mahdollistaa erilaisten kokemusten vertaamisen ja näkökulmien monipuolisen tarkastelun.

Tutkimuksen perusjoukko muodostuu kaikista niistä toimeksiantajayrityksen asiakkaista, jotka ovat asioineet yrityksessä vähintään kerran, ja jotka ovat antaneet suostumuksen vastaanottaa markkinoitviestintää sähköpostiin. Tutkimuksessa ei voitu soveltaa satunnaisotantaa, ja kysely oli mahdollista toimittaa vain rajatulle joukolle, joten kyseessä ei ole varsinainen otos vaan näyte (Taanila 2019, 28). Kysely toimitettiin yhteensä 252 henkilölle huhtikuussa 2025, ja se oli avoinna yhden viikon. Kyselystä laitettiin viikon aikana myös yksi muistutusviesti.

Vastauksia kyselyyn tavoiteltiin vähintään 75 kappaletta, jotta vastausprosentiksi saataisiin 30 %, jota pidetään hyvänä ja riittävänä luotettavien tietojen saamiseksi (Webropol 2024). Kuten kyselylomakkeiden haasteena usein on, vastausprosentti jäi kuitenkin odotettua alhaisemmaksi ja lopullinen vastausmäärä kyselyssä oli 46 kappaletta, eli 18 % (Vilka 2021a, luku 4). Vaikka vastausprosentti jäi alle tavoitetason, ei se välttämättä heikennä tutkimuksen arvoa, sillä opinnäytetöissä tutkimuksen tarkoituksena ei ole tilastollinen yleistettävyyden, vaan suuntaa antavien havaintojen tekeminen tutkimuksen kannalta keskeisistä ilmiöistä.

#### 4.5 Aineiston analysointi

Analyysimenetelmän tulee olla sellainen, joka antaa tietoa tutkittavasta asiasta. Tämän tutkimuksen analyysivaihe pohjautuu selittävään tutkimusotteeseen. Selittävän tutkimusotteen tavoitteena on tuoda esiin mahdollisia riippuvuussuhteita. Kuten aiemmin on todettu, selittävä tutkimusote sopii luontevasti tähän tutkimukseen, koska tavoitteena on tarkastella hyvinvointietujen ja koetun fyysisen työkyvyn välistä yhteyttä sekä tunnistaa mahdollisia eroja eri taustaryhmien välillä. (Vilka 2007, 19-20.)

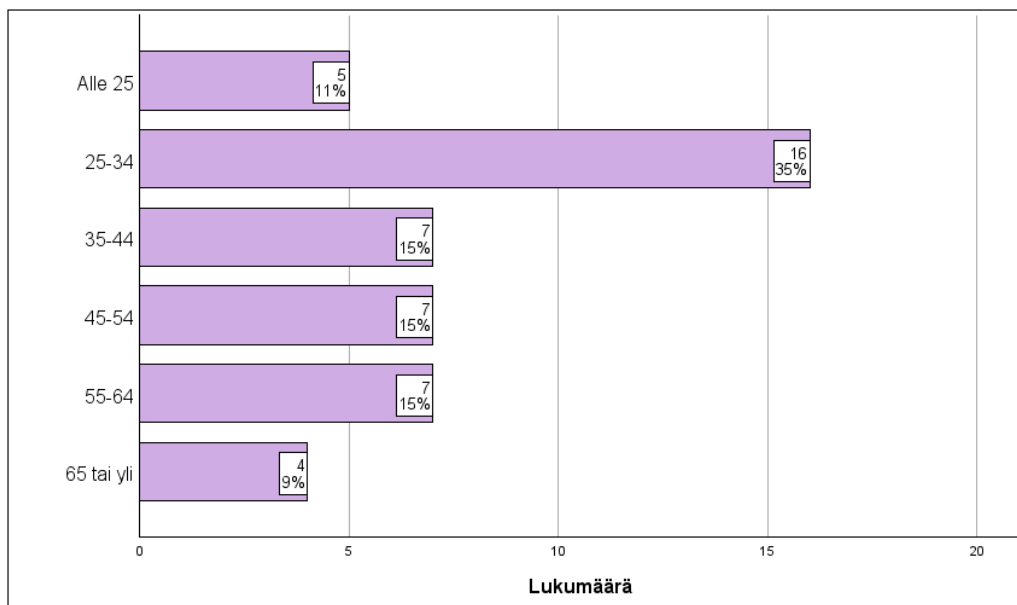
Aineiston analysointi toteutettiin SPSS-ohjelmiston avulla. Ennen varsinaista analyysiä aineistoa esikäsiteltiin analyysin tarpeiden mukaisesti. Taustamuuttujista toimiala oli avoin kysymys, jonka vastaukset ryhmiteltiin luokkiin analyysin helpottamiseksi. Analyysissä käytettiin kuvailevaa tilastoanalyysiä, jonka tarkoituksena on tiivistää ja havainnollistaa aineiston sisäisiä jakaumia ja yhteyksiä ilman yleistämistä laajempaan perusjoukkoon (Mattila 2021). Yksittäisiä muuttujia tarkasteltiin sijaintilukuja, kuten keskiarvoa ja moodia hyödyntäen. Lisäksi käytettiin frekvenssi- ja prosenttijakaumia havainnollistamaan vastausten yleisyyttä ja jakaumia. (Vilka 2007, 119-123.)

Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla. Ristiintaulukoinnilla haluttiin tutkia toimialan, iän tai hyvinvointietujen saatavuuden yhteyttä vastaajien arvioihin ja kokemuksiin. Ristiintaulukointi mahdollistaa ryhmien välisten erojen havainnoinnin ja mahdollisten riippuvuuksien tarkastelun, vaikka se ei osoitakaan suoria syy-seuraussuhteita (Vilka 2007, 129). Tulokset esitetään sekä sanallisesti että visuaalisesti taulukoiden ja kuvien avulla. Taulukot tuovat esiin yksityiskohtaisia lukuja ja kuviot havainnollistavat yleiskuvaa jakaumista, joka auttaa lukijaa hahmottamaan keskeiset havainnot nopeasti (Vilka 2007, 135). Avoimet vastaukset analysoitiin laadullisesti teemoittamalla, mikä on yksi sisällönanalyysin muodoista. Teemoittelussa aineistosta nostetaan esiin tutkimuksen kannalta olennaisia asiakokonaisuuksia ja toistuvia piirteitä. Tuloksia havainnollistettiin suorilla lainauksilla avoimista vastauksista analyysin läpinäkyvyyden lisäämiseksi. (Juhila 2021.)

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 5.1 Taustakysymykset

Kaikki taustakysymykset asetettiin pakollisiksi, jotta vastaajista saataisiin mahdollisimman kattava ja vertailukelpoinen kokonaiskuva. Kuva 3 esittää kyselyyn vastanneiden ikäjakauman. Vastaajien suurin yksittäinen ikäryhmä oli 25–34-vuotiaat, joita oli 35 % kaikista vastaajista. Vastaajia oli mukana kuitenkin kaikista ikäryhmistä.



Kuva 3. Vastaajien ikäjakauma (n=46)

Toimialaa koskeva kysymys esitettiin avoimena kenttänä. Etukäteen valmiiksi määriteltujen vastausvaihtoehtojen katsottiin rajoittavan liikaa vastaajien mahdollisuutta kuvata omaa toimialaansa, minkä vuoksi luokittelu tehtiin vasta aineiston keruun jälkeen. Vastaukset jaoteltiin yhdeksään kategoriaan. Taulukko 2 esittää frekvenssijakaumat toimialoista. Eniten vastaajia oli rahoitus- ja vakuutusosalta, jonka jälkeen seuraavaksi yleisimmät ryhmät olivat sosiaali-, terveys- ja hyvinvointiala sekä koulutus ja kulttuuri. Seuraavina tulivat palvelut, kauppa ja myynti, teollisuus, rakennus ja tekniikka sekä IT ja kyberturva. Lisäksi vastaajien joukossa oli kaksi opiskelijaa ja yksi eläkeläinen.

Taulukko 2. Vastaajien toimialat

	Frekvenssi	%
Rahoitus ja vakuutus	8	17
Sosiaali-, terveys-, ja hyvinvointiala	7	15
Koulutus ja kulttuuri	7	15
Palvelut	6	13
Kauppa ja myynti	6	13
Teollisuus, rakennus ja tekniikka	6	13
IT ja kyberturva	3	7
Opiskelijat	2	4
Eläkeläinen	1	2
<b>Yhteensä</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

Tutkimuksen kannalta tärkeänä taustatietona haluttiin tietää, kuinka monella vastaajista on käytettävissään työnantajan tarjoamia hyvinvointietuja ja kuinka monella puolestaan ei. Tulosten mukaan 67

% vastaajista ilmoitti työnantajansa tarjoavan hyvinvointietuja, kun taas 33 % kertoi, ettei etuja ole tarjolla. Vastaajista enemmistö hyötyy siis ainakin jossain määrin työnantajan tukemista hyvinvointipalveluista.

## 5.2 Kysymykset koetusta fyysisestä työkyvystä

Tässä osiossa kartoitettiin vastaajien kokemusta fyysisestä työkyvystään. Aluksi pyydettiin vastaajia valitsemaan oman työnsä luonnetta parhaiten kuvaavat väittämät, sillä teoriaan nojautuen voidaan todeta, että työn luonne ja kuormitustekijät ovat fyysiseen työkykyyn vaikuttavia sekä olennainen osa sen arvioimista. Tuloksista esiin nousi kolme väittämää, joita vastaajat olivat valinneet eniten. Taulukko 3 esittää selvästi yleisimpien väittämien liittyvän päätetyöskentelyyn, henkiseen kuormittavuuteen ja staattisiin työasentoihin. Vastaajista 72 % eli 33 henkilöä valitsi väittämän ”työni sisältää paljon päätetyöskentelyä”. Toiseksi eniten työn luonnetta kuvattiin henkisesti kuormittavaksi ja tämän vaihtoehdon valitsi 67 % vastaajista. Kolmanneksi eniten valintoja, 57 % sai väittämä ”työni sisältää toistuvia staattisia työasentoja”.

Taulukko 3. Kuvaus vastaajien työn luonteesta

	Vastauksia	
	N	% vastanneista (N=46)
Työni sisältää paljon päätetyöskentelyä.	33	72%
Työni sisältää toistuvia staattisia työasentoja.	26	57%
Työni sisältää paljon nostamista tai kantamista.	7	15%
Työni sisältää paljon toistuvia liikkeitä.	13	28%
Työni sisältää fyysisesti raskaita tehtäviä.	7	15%
Työni sisältää paljon seisomista.	12	26%
Työni sisältää paljon kävelyä tai liikkumista.	12	26%
Työni sisältää altistumista melulle, pölylle tai kemikaaleille.	12	26%
Työni on henkisesti kuormittavaa.	31	67%
Ei mitään näistä.	2	4%
<b>Yhteensä</b>	<b>155</b>	

Seuraava kysymys oli edellisen mukaisesti monivalintakysymys, jossa vastaajilta kysyttiin viimeisen vuoden aikana koetuista tuki- ja liikuntaelinvaivoista, ja pyydettiin valitsemaan ne, joita he ovat kokeneet. Tähän kysymykseen 85 % vastaajista olivat vastanneet kokeneensa niska-hartiaseudun kipuja viimeisen vuoden aikana. Selkäkipuja puolestaan oli kokenut 76 % ja päänsärkyä 54 % vastaajista. Nämä vastaukset tukevat edellisiä tuloksia työn luonteeseen liittyen. Kyseisten vaivojen yleisyys heijastaa päätetyöskentelyn, staattisten työasentojen ja henkisen kuormituksen vaikutuksia. Alla oleva taulukko 4 esittää kuinka vastaukset jakautuivat myös muihin tuki- ja liikuntaelinvaivoihin.

Taulukko 4. Viimeisen vuoden aikana koetut tuki- ja liikuntaelinvaivat

	Vastauksia	% vastanneista
	N	(N=46)
Niska-hartiaseudun kivut	39	85%
Selkäkivut	35	76%
Päänsärky	25	54%
Kipua jaloissa	16	35%
Kipua käsissä	13	28%
Liikkuvuuden rajoittuneisuutta	10	22%
Muu	1	2%
<b>Yhteensä</b>	<b>139</b>	

Lisäksi haluttiin selvittää, kuinka usein vastaajat kokevat edellä mainittuja vaivoja ja onko niillä ollut heikentävää vaikutusta heidän kokemaansa fyysiseen työkykyyn. Kysymyksen 6 “Kuinka usein koet kyseisiä vaivoja” vastausvaihtoehdot olivat päivittäin, vähintään kerran viikossa, vähintään kerran kuukaudessa ja harvemmin. Vastaajista 35 % kokee vaivoja vähintään kerran kuukaudessa, 30 % vähintään kerran viikossa, ja lähes neljäsosa, 25 % kokee vaivoja päivittäin. 11 % vastaajista eli 5 henkilöä vastasi harvemmin.

Kyseisten tuki- ja liikuntaelinvaivojen arvioitiin vaikuttaneen heikentävästi fyysiseen työkykyyn erittäin paljon 9 % vastaajista mukaan. Jonkin verran vastasi 37 % ja vain vähän 43 %. Ei lainkaan puolestaan vastasi 11 %. Vastauksista laskettiin asteikolla 1–4 (1 erittäin paljon - 4 ei lainkaan) keskiarvoksi 2,6 josta voidaan tulkita, että vaivat vaikuttavat jossain määrin fyysiseen työkykyyn, mutta eivät useimpien kohdalla merkittävästi.

Ennen kun vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa fyysistä työkykyään numeerisesti, heiltä kysyttiin työn kuormituksen ja fyysisen jaksamisen tasapainosta. Tämän kysymyksen ajateltiin auttavan vastaajia hahmottamaan omaa tilannettaan ja siten helpottavan seuraavan vaiheen arviointia. Kuten taulukko 5 osoittaa, vastaajista 89 % kokee työnsä kuormituksen olevan enimmäkseen tai täysin tasapainossa fyysisen jaksamisensa kanssa.

Taulukko 5. Työn kuormituksen ja fyysisen jaksamisen tasapaino

	Frekvenssi	%
Täysin tasapainossa	7	15
Enimmäkseen tasapainossa	34	74
Enimmäkseen epätasapainossa	5	11
<b>Yhteensä</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

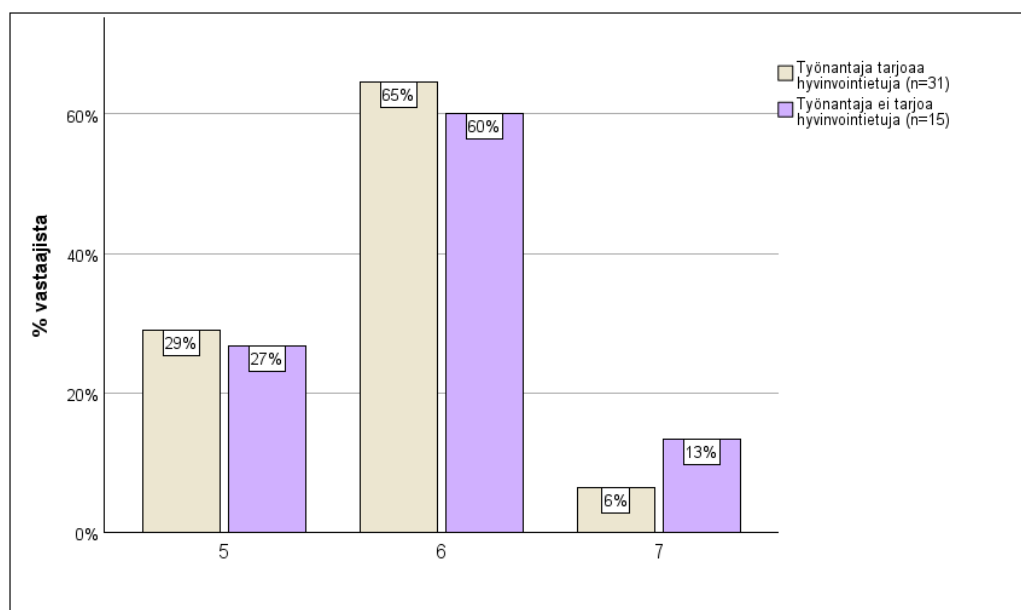
Tämän osion viimeiset kysymykset kartoittivat vastaajien omaa arviota numeerisesti fyysiseen työkykyynsä liittyen asteikolla 1–7. Tulokset ovat linjassa edellisen kysymyksen kanssa, jossa suurin osa vastaajista koki työn kuormituksen ja fyysisen jaksamisensa olevan tasapainossa. Ensimmäisen kysymyksen asteikolla arvosana 1 tarkoitti heikkoa ja arvosana 7 erinomaista. Toisessa kysymyksessä arvosana 1 tarkoitti, että vastaajalla on suuria haasteita suoritua työn fyysisistä vaatimuksista ja

arvosana 7 tarkoitti, että vastaaja suoriutuu työn fyysisistä vaatimuksista erittäin vaivattomasti. Taulukon 6 mukaisesti vastaajien fyysisestä työkyvystään antamien arvosanojen keskiarvot ovat molemmissa korkeat.

Taulukko 6. Arviot fyysiseen työkykyyn liittyen

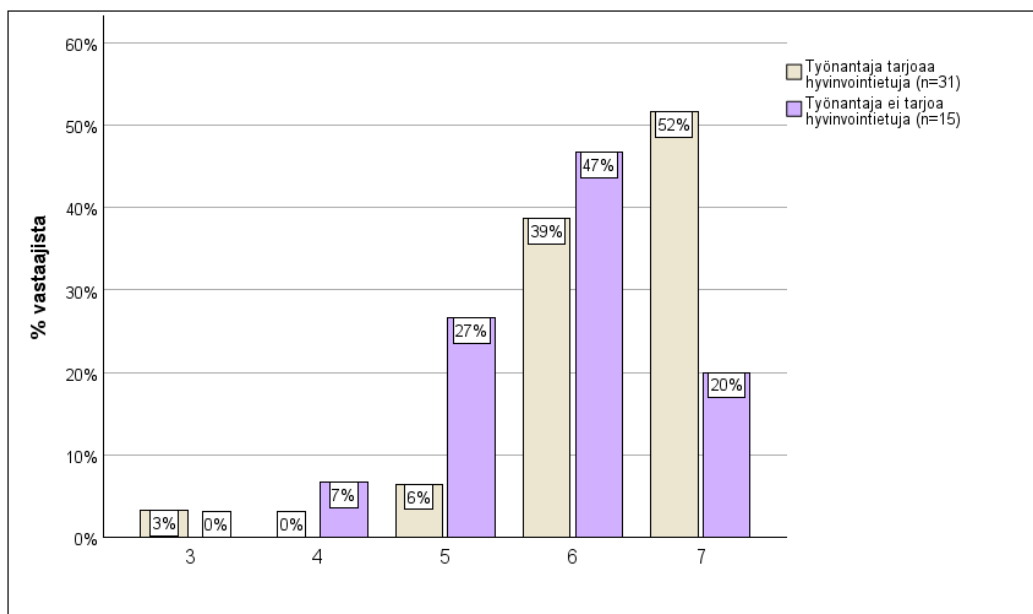
	N	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Keskihajonta
Miten arvioisit tämän hetkistä fyysistä työkykyäsi asteikolla 1 - 7?	46	5	7	5.8	.6
Miten arvioisit työkykyäsi työsi fyysisten vaatimusten näkökulmasta asteikolla 1 - 7?	46	3	7	6.2	.9

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, onko työnantajan tarjoamilla hyvinvointieduilla vaikutusta koetun fyysisen työkyvyn arviointiin. Tätä varten edellisistä kahdesta kysymyksestä tehtiin ristiintaulukoinnit vastaajien arvioista kahden ryhmän välillä, eli niiden, joilla on hyvinvointietuja käytössä ja niiden, joilla ei ole. Tulokset osoittivat, että tämän tutkimuksen näytteen vastaajien keskuudessa ei ole havaittavissa merkittäviä eroavaisuuksia siinä, millaiseksi fyysistä työkykyä arvioidaan. Kuvasta 4 voidaan tulkita, että vastaukset ovat hyvin lähellä toisiaan kummankin ryhmän välillä, eikä hyvinvointieduilla ole tähän juurikaan vaikutusta. Arviot sijoittuvat molemmissa ryhmissä asteikon yläpäähän ja ovat pienimmillään 5.



Kuva 4. Arvio fyysisestä työkyvystä kahden ryhmän välillä (n=46)

Kuvassa 5 näkyy samankaltainen tulos myös työn fyysisten vaatimusten näkökulmasta. Tässä kysymyksessä osa vastauksista sijoittui hieman alemmille arvosanoille 3–4. Silti ryhmien välinen ero pysyy maltillisena, eikä hyvinvointiedut näytä tässäkin olevan ratkaiseva tekijä.



Kuva 5. Arvio työkyvystä työn fyysisten vaatimusten näkökulmasta kahden ryhmän välillä. (n=46)

Fyysisen työkyvyn arvioita analysoitiin myös ikäryhmittäin ristiintaulukoinnin avulla. Tarkoituksena oli selvittää, onko eri ikäryhmien välillä havaittavissa selkeitä eroja fyysisen työkyvyn arvioinnissa. Ristiintaulukoinnissa ei kuitenkaan noussut esiin merkittäviä eroja, jotka viittaisivat suoraan ikään liittyviin eroihin työkyvyn kokemuksessa. Vastaukset jakoutuivat melko hajanaisesti eri arvosanojen kesken kaikissa ikäryhmissä. Työn fyysisten vaatimusten näkökulmasta tarkasteltuna havaittiin kuitenkin, että nuoremmat ikäryhmät, alle 35-vuotiaat antoivat suhteessa useammin arvosanaksi 7, mikä voi viitata parempaan fyysiseen palautumiskykyyn tai kokemukseen työn vaatimusten hallinnasta (Taulukko 7).

Taulukko 7. Arvio työkyvystä fyysisten vaatimusten näkökulmasta ikäryhmittäin

		Arvio					Yhteensä	
		3	4	5	6	7		
Ikäryhmä	Alle 25	Lukumäärä	0	0	0	2	3	5
		%	0%	0%	0%	40%	60%	100%
	25-34	Lukumäärä	1	0	1	6	8	16
		%	6%	0%	6%	38%	50%	100%
	35-44	Lukumäärä	0	0	2	2	3	7
		%	0%	0%	29%	29%	43%	100%
	45-54	Lukumäärä	0	0	0	5	2	7
		%	0%	0%	0%	71%	29%	100%
	55-64	Lukumäärä	0	0	2	2	3	7
		%	0%	0%	29%	29%	43%	100%
	65 tai yli	Lukumäärä	0	1	1	2	0	4
		%	0%	25%	25%	50%	0%	100%
Yhteensä		Lukumäärä	1	1	6	19	19	46
		%	2%	2%	13%	41%	41%	100%

### 5.3 Kysymykset hyvinvointietujen käytöstä

Tässä osiossa käsiteltiin hyvinvointietujen käyttöä ja niihin liittyviä kokemuksia. Kysymykset oli suunnattu pääasiassa vastaajille, joilla on hyvinvointietuja käytössään, mutta mukana oli myös kaksi kysymystä heille, joilla etuja ei ole. Ensimmäiseksi haluttiin selvittää, ovatko työnantajan tarjoamat hyvinvointiedut kannustaneet vastaajia käyttämään enemmän palveluita, jotka tukevat fyysistä työkykyä. Kuten taulukosta 8 käy ilmi, lähes 80 % vastaajista, joilla on etuja käytössä, oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämästä.

Taulukko 8. Ovatko hyvinvointiedut kannustaneet käyttämään enemmän fyysistä työkykyä tukevia palveluita

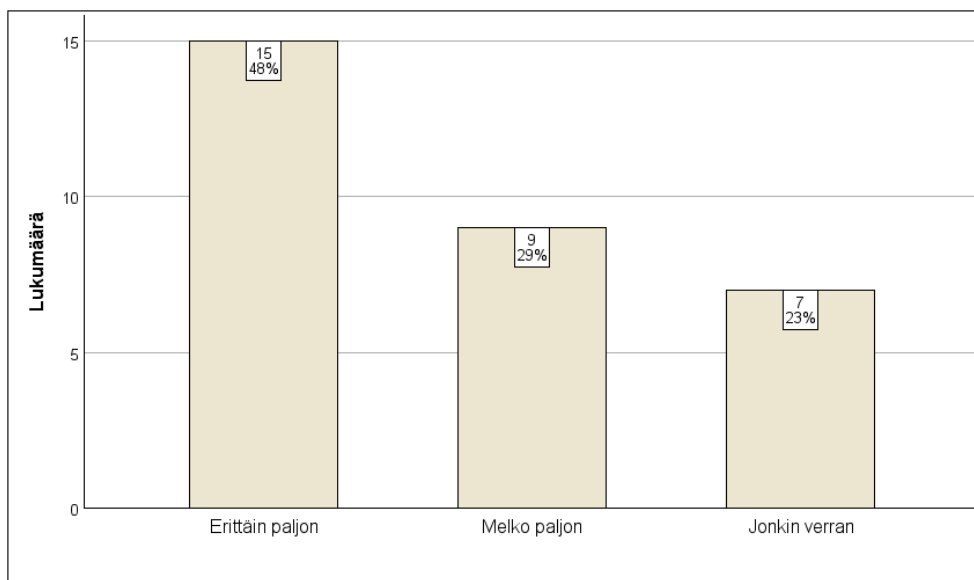
	Frekvenssi	%
Täysin samaa mieltä	19	59
Osittain samaa mieltä	6	19
Osittain eri mieltä	3	9
Täysin eri mieltä	4	13
Yhteensä	32	100

Samaa kysymystä lähestyttiin myös toisesta näkökulmasta. Vastaajia, joilla ei ole käytössään hyvinvointietuja, pyydettiin arvioimaan, tulisiko etujen tarjoaminen heidän palveluiden käyttöönsä. Tähän kysymykseen vastasi myös henkilöitä, joilla etuja on käytössä, joten tulokset on syytä ottaa suuntaa antavina. Kuitenkin jopa 72 % oli täysin samaa mieltä siitä, että etujen tarjoaminen kannustaisi palveluiden käyttöön ja 17 % oli osittain samaa mieltä. Näiden tulosten perusteella voidaan olettaa, että hyvinvointiedut voi toimia merkittävänä kannustimena fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen ulkopuolisten palveluiden avulla.

Taulukko 9. Käyttäisitkö fyysistä työkykyä tukevia palveluita enemmän, mikäli työnantajasi tarjoaisi hyvinvointietuja

	Frekvenssi	%
Täysin samaa mieltä	26	72
Osittain samaa mieltä	6	17
Osittain eri mieltä	1	3
Täysin eri mieltä	3	8
Yhteensä	36	100

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, kokevatko he hyvinvointietujen tukevan heitä fyysisen työkyvyn ylläpitämisessä. Vastausvaihtoehtoina olivat: erittäin paljon, melko paljon, jonkin verran ja ei ollenkaan. Kukaan ei valinnut vaihtoehtoa "ei ollenkaan", mikä viittaa siihen, että hyvinvointieduilla nähdään yleisesti olevan merkitystä fyysisen työkyvyn tukemisessa. Lähes puolet vastaajista koki, että edut tukevat heitä erittäin paljon. Kuva 6 esittää vastausten jakautumisen tarkemmin.



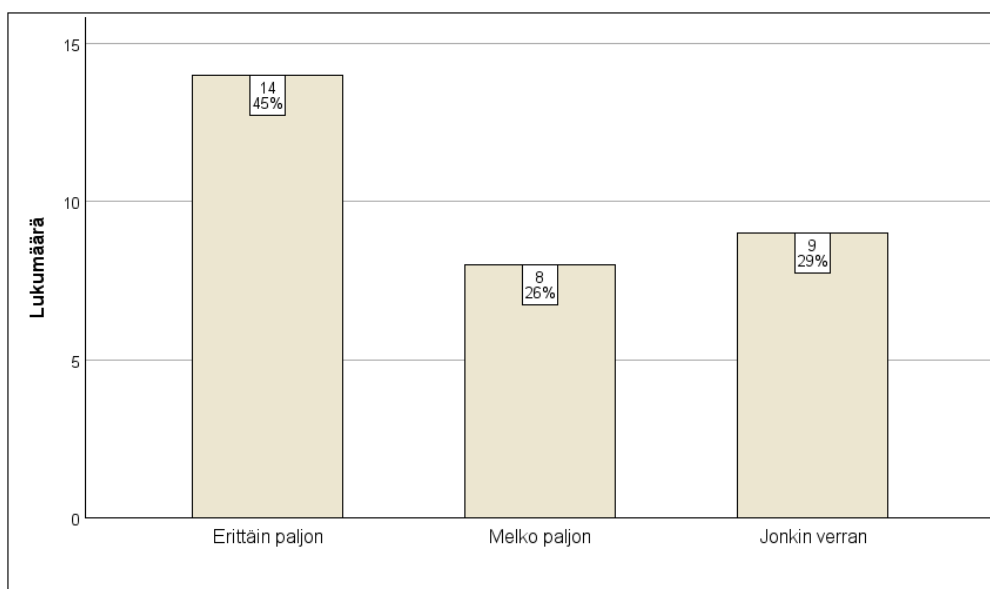
Kuva 6. Tukeeko hyvinvointiedut fyysisen työkyvyn ylläpitämisessä (n=31)

Lisäksi tarkasteltiin, esiintyykö toimialakohtaisia eroja vastaajien kokemuksissa. Koska vastaajajoukko oli suhteellisen pieni, ei yksiselitteisiä johtopäätöksiä voida tehdä, mutta joitakin eroavaisuuksia oli havaittavissa. Palvelualoilla työskentelevistä vastaajista vain viidesosa koki hyvinvointietujen tukevan heitä erittäin paljon, kun taas IT- ja kyberturva-alan kahdesta vastaajasta molemmat (100 %) valitsivat tämän vaihtoehdon. Muiden toimialojen vastausten osuudet asettuivat 40 % ja 67 % välille ja tarkemmat luvut ovat nähtävissä taulukossa 10.

Taulukko 10. Tukeeko hyvinvointiedut fyysisen työkyvyn ylläpitämisessä, toimialakohtaiset erot

		Erittäin paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Total
Palvelut	Lukumäärä	1	3	1	5
	%	20%	60%	20%	100%
Kauppa ja myynti	Lukumäärä	3	1	2	6
	%	50%	17%	33%	100%
Teollisuus, rakennus ja tekniikka	Lukumäärä	2	0	1	3
	%	67%	0%	33%	100%
Rahoitus ja vakuutus	Lukumäärä	3	3	1	7
	%	43%	43%	14%	100%
Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointiala	Lukumäärä	2	1	2	5
	%	40%	20%	40%	100%
Koulutus ja kulttuuri	Lukumäärä	2	1	0	3
	%	67%	33%	0%	100%
IT ja kyberturva	Lukumäärä	2	0	0	2
	%	100%	0%	0%	100%
Yhteensä	Lukumäärä	15	9	7	31
	%	48%	29%	23%	100%

Viimeisessä pelkästään hyvinvointietuja käyttäville henkilöille osoitetussa kysymyksessä kartoitettiin kokemuksia siitä, ovatko heidän käytössään olevat hyvinvointiedut vaikuttaneet myönteisesti fyysiseen työkykyyn. Kuvassa 7 esiintyvät tulokset osoittavat selvästi, että edut nähdään hyödyllisinä, sillä yksikään vastaaja ei kokenut, ettei niillä olisi ollut vaikutusta lainkaan. Vastaajista 45 % koki hyvinvointietujen vaikuttaneen myönteisesti fyysiseen työkykyyn erittäin paljon. Melko paljon vaikutusta koki 26 % vastaajista, ja jonkin verran vaikutusta ilmoitti 29 %. Näin ollen voidaan todeta, että hyvinvointieduilla koetaan olevan laajasti positiivinen vaikutus fyysiseen työkykyyn.



Kuva 7. Hyvinvointiedut ovat vaikuttaneet myönteisesti fyysiseen työkykyyn (n=31)

Kaikkia vastaajia pyydettiin vielä arvioimaan, kuinka tärkeänä he pitävät ylipäätään hyvinvointietujen saatavuutta arvosanoin 1–5, jossa 1 tarkoitti ei lainkaan tärkeää ja 5 erittäin tärkeää. Vastaajat olivat tämän suhteen hyvin yksimielisiä, ja kuten taulukko 11 osoittaa, vastausten keskiarvoksi muodostui 4,7. Tämä kertoo, että hyvinvointiedut koetaan keskimäärin erittäin tärkeäksi osaksi työsuhteen etuja. Keskihajonta oli 0,5, mikä osoittaa vastausten olevan keskittyneitä arvosanan 5 ympärille. Korkea keskiarvo ja matala keskihajonta viittaavat siihen, että riippumatta siitä, onko vastaajilla hyvinvointietuja tällä hetkellä käytettävissä vai ei, niitä pidetään arvokkaina ja tärkeinä työhyvinvoinnin ja fyysisen työkyvyn tukemisen näkökulmasta.

Taulukko 11. Hyvinvointietujen tärkeys

	N	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Keskihajonta
Kuinka tärkeäksi arvioit hyvinvointietujen saatavuuden?	46	3	5	4.7	.5

### Avoimet kysymykset

Vastaajille esitettiin avoimena kaksi kysymystä. Ensimmäinen kysymys oli "Millä tavoin hyvinvointiedut ovat vaikuttaneet fyysiseen työkykyysi?" Tämän kysymyksen tavoitteena oli saada esiin vastaajien aitoja kokemuksia siitä, kuinka he ovat konkreettisesti hyötäneet hyvinvointieduista fyysisen työkyvyn näkökulmasta. Kysymykseen vastaaminen oli vapaaehtoista, ja siihen vastasi yhteensä 21 henkilöä. Vastaukset analysoitiin hyödyntäen laadullisen sisällönanalyysin menetelmää, jossa tarkastelun kohteena ovat ennen kaikkea sisällöt ja teemat (Vuori 2021). Yksittäisissä vastauksissa ilmeni, että tarjottu etu on koettu liian pieneksi ollakseen aidosti vaikuttava tai että eduilla ei ole ollut mitään vaikutusta fyysiseen työkykyyn. Aineistosta nousi kuitenkin esiin kaksi selkeää teemaa, jotka kuvaavat millä tavoin vastaajat ovat kokeneet hyvinvointietujen tukevan fyysistä työkykyään.

Ensimmäinen keskeinen teema oli madaltunut kynnys sekä koettu kannustavuus hyödyntää fyysistä työkykyä tukevia palveluita. Useat vastaajat kokivat, että hyvinvointiedut ovat madaltaneet kynnystä hyödyntää esimerkiksi hierontaa tai muita kehonhuollon palveluita ja lisätä liikuntaa arkeen. Etujen

koettiin lisäksi kannustavan säännöllisempään palveluiden käyttöön ja ennaltaehkäisevään hyvinvoinnin tukemiseen, mikä puolestaan heijastui fyysiseen jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitoon. Yksi vastaajista jakoi oman kokemuksensa siitä, että hyvinvointietujen käyttö oli lisännyt ymmärrystä ennaltaehkäisevän toiminnan merkityksestä oman fyysisen työkyvyn ylläpitämisessä. Tämä viittaa siihen, että hyvinvointiedut voivat myös tukea asenteiden ja ajattelun muutosta työkyvyn suhteen.

Kaksi huomiota: ensisijainen vaikutus välitön apu akuuttiin tilanteeseen, esim. niska-hartiakipujen suhteen. Toinen, yhtä tärkeä, oman ymmärryksen herääminen ennaltaehkäisevän työkyvyn ylläpidon merkityksen tärkeyteen. (Anonyymi vastaaja.)

Toinen vahva teema liittyi fyysisten oireiden ja kiputilojen helpottumiseen. Monet vastaajat mainitsivat muun muassa selän-, niska- ja hartiakipujen sekä päänsäryn lievittymisen hieronnan, kiropraktiikan tai muun hoidon seurauksena. Myös yleinen jaksaminen, vähempi kehon jäykkyys ja vähentyneet sairauspoissaolot nousivat esiin koettuina konkreettisina vaikutuksina. Lisäksi oli mainittu, että hyvinvointietujen käyttö on vaikuttanut positiivisesti myös psyykkiseen hyvinvointiin. Osalle hyvinvointiedut ovat mahdollistaneet palveluiden äärelle hakeutumisen ajoissa, ennen vaivojen pahenemista.

Meidän hyvinvointietumme on hyvin pieni, mutta saan sillä kustannettua vuodessa noin 1,5x käynnin kiropraktikolla tai urheiluhieronnassa. Hyvinvointietu kannustaa minua käyttämään näitä palveluja, muuten saattaisin pihistellä viimeiseen asti ja mennä vastaanotolle vasta SOS-tilanteessa.

Toisena avoimena kysymyksenä vastaajilta kysyttiin, mistä syystä he eivät hyödynnä käytettävissä olevia hyvinvointietuja. Tämäkin kysymys oli asetettu vapaaehtoiseksi ja kysymykseen vastasi yhteensä 12 henkilöä, joista osa oli jättänyt vastauksen tyhjäksi. Varsinaisia syitä raportoitiin muutamia.

Etujen käyttämättömyyteen liitettiin ajan tai rahan puute. Yksi vastaaja mainitsi suoraan ajan olevan este, ja toinen kertoi, ettei hyvinvointietujen käyttöön ole rahaa. Hyvinvointietujen arvo on voinut esimerkiksi loppua tai hyvinvointietuihin asetettu omavastuuosuus voidaan kokea liian suureksi. Työnantaja voi määrittää hyvinvointietuihin omavastuuosuuden, jolloin työntekijä maksaa osan kustannuksista itse. Vaikka etu olisi siis teknisesti tarjolla, sen hyödyntäminen ei välttämättä ole kaikille aidosti saavutettavaa.

Eräs vastaajista mainitsi, että hänen on mahdollista saada etuja vain itse hankkimalla. Kyseessä saattaa olla esimerkiksi yrittäjä, jonka tulisi halutessaan huolehtia hyvinvointiedut itsenäisesti. Yksi vastaaja puolestaan kertoi suuntaavansa etunsa tällä hetkellä henkisen hyvinvoinnin tukemiseen. Tämä korostaa hyvinvointietujen monipuolisuutta, ja niiden mahdollistamaa yksilöllisten tarpeiden ja elämäntilanteiden huomioimista. Fyysisen hyvinvoinnin sijaan painopiste voi hetkellisesti olla esimerkiksi psyykkisessä jaksamisessa tai toisin päin.

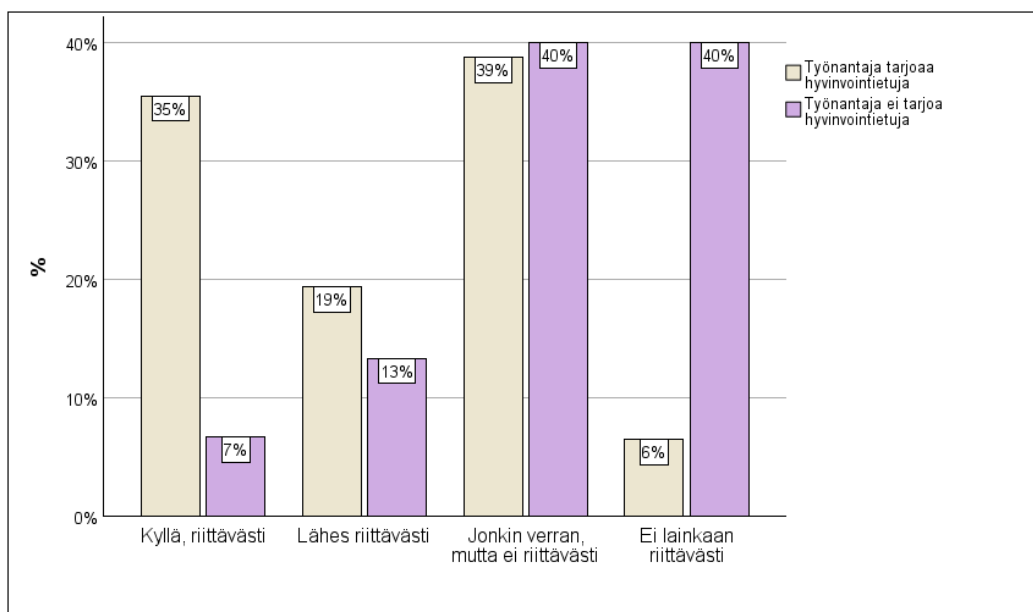
#### 5.4 Työnantajan panos fyysisen työkyvyn tukemisessa

Kyselyn viimeisessä osiossa esitettiin kaksi kysymystä liittyen työnantajan panokseen fyysisen työkyvyn tukemisessa. Ensimmäiseksi haluttiin kartoittaa vastaajien kokemusta siitä, tarjoaako heidän työnantajansa tarpeeksi keinoja fyysisen työkyvyn tukemiseen. Kokonaiskuvaa tarkasteltaessa 26 % vastaajista oli sitä mieltä, että työnantaja tarjoaa keinoja riittävästi. Suurin osa, 39 % vastaajista koki,

että työnantaja tarjoaa keinoja jonkin verran, mutta ei riittävästi. Sekä vaihtoehdot lähes riittävästi, että ei lainkaan riittävästi saivat kumpikin vastauksia 17 %. Enemmistö vastaajista koki siis työnantajan tarjoavan tukea fyysisen työkyvyn edistämiseen vain osittain riittävässä määrin, ja noin neljäsosa piti työnantajan panosta riittäväenä.

Tuloksia tarkasteltiin myös ristiintaulukoinnin avulla sen mukaan, onko vastaajilla käytössään hyvinvointietuja vai ei. Kuvan 8 mukaisesti kahden ryhmän välisissä vastauksissa voidaan havaita huomattavia poikkeamia. Vastaajat, joiden työnantaja ei tällä hetkellä tarjoa hyvinvointietuja vastasivat, että heidän työnantajansa tarjoavat keinoja fyysisen työkyvyn tukemiseen jonkin verran, mutta ei riittävästi 40 % ja toiset 40 % vastasi, ettei työnantaja tarjoa keinoja lainkaan riittävästi. Toisin sanoen 80 % vastaajista, joilla ei ole käytössään hyvinvointietuja kokee, ettei työnantajan panos fyysisen työkyvyn tukemiseen ole riittäväällä tasolla.

Puolestaan vastaajista, joilla on hyvinvointietuja käytössään 35 % kokee työnantajan tarjoavan keinoja fyysisen työkyvyn tukemiseen riittävästi ja 19 % lähes riittävästi. 39 % arvioi työnantajan tarjoavan keinoja jonkin verran, mutta ei riittävästi, ja vain 6 % koki, ettei keinoja tarjota lainkaan. Yli puolet kokee työnantajan panoksen fyysisen työkyvyn tukemiseen olevan riittäväää tai lähes riittäväää. Tuloksista on havaittavissa selvä yhteys hyvinvointietujen saatavuuden ja koetun työnantajan tuen välillä. Ne vastaajat, joilla on käytössään hyvinvointietuja, arvioivat työnantajan panoksen fyysisen työkyvyn tukemisessa huomattavasti myönteisemmäksi kuin ne, joilla ei etuja ole käytössä.



Kuva 8. Tarjoaako työnantaja riittävästi keinoja fyysisen työkyvyn tukemiseksi (n=46)

Kyselyn viimeinen kysymys oli "Miten toivoisit työnantajasi kehittävän panostaan fyysisen työkyvyn tukemisessa?". Kysymykseen vastasi 24 henkilöä, ja toiveet työnantajan panostuksen kehittämisestä jakautuivat pääosin muutaman keskeisen teeman ympärille.

Useat vastaajat toivoivat etujen rahallisen arvon kasvattamista. Yksi vastaaja pohti myös suoria sopimuksia työpaikan ja kehonhuoltoon painottuvien palveluntarjoajien välille, jotta palveluita voisi käyttää edullisemmin. Nykyiset edut koettiin riittämättömiksi, sillä ne kattavat vain rajallisen määrän palvelukäyntejä. Esille nousi lisäksi toive etujen käyttökohteiden laajentamisesta niin, että niitä voisi hyödyntää monipuolisemmin fyysistä työkykyä tukevista palveluista, kuten hieronnassa tai fysio-

rapiassa. Osa vastaajista mainitsi, että tarjolla olevat edut eivät tällä hetkellä kata hyvinvointipalveluja. Alla olevasta suorasta lainauksesta ilmenee, että suurempaa panostusta hyvinvointietuihin pidettiin tärkeänä myös siksi, että se voisi vähentää fyysisen kuormituksen aiheuttamia sairaslomia.

"Hyvinvointietua tulisi kasvattaa muusikoiden käyttöön huomattavasti isommaksi. Tämä vähentäisi suoraan fyysisen rasituksen aiheuttamia sairaslomia."

Lisäksi vastaajat toivoivat, että työnantaja tekisi hyvinvointipalvelujen hyödyntämisestä helpompaa ja saavutettavampaa. Toivottiin parempaa viestintää ja ohjeistusta siitä, millaisia mahdollisuuksia työntekijöillä on käytössään ja kuinka palveluja voisi konkreettisesti hyödyntää. Selkeämmän tiedottamisen koettiin helpottavan palveluiden käyttöä arjessa. Osa vastaajista esitti toiveita myös aktiivisemmista keinoista työntekijöiden fyysisen työkyvyn tukemiseksi työpaikoilla, kuten ohjatusta liikunnasta ja taukojumppista. Lisäksi mainittiin ergonomian parantaminen. Muutamissa vastauksissa toiveet kohdistuivat siihen, että etuja ylipäätään tarjottaisiin jossain muodossa.

"Tarjoamalla palveluita"

"Edes jotenkin"

"epassi ois kiva, kerran 10v aikana saatu"

"Päätetyöskentelyn takia edut olisivat tervetulleita. Tällä hetkellä ainoa etu on toimistorakennuksen kuntosalin käyttöoikeus (joka on tosi hyvä asia)."

Tiivistettynä vastaajat toivoivat eniten työnantajaltaan lisää rahallisen panostuksen kasvattamista ja etujen käyttökohteiden laajentamista hyvinvointiin, selkeämpää viestintää mahdollisuuksista ja ylipäätään etujen tarjoamista.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työn tutkimuskysymys oli “Millaiseksi hyvinvointietujen merkitys koetaan fyysisen työkyvyn tukemisessa?” Tutkimuskysymystä lähestyttiin kyselylomakkeen avulla, joka rakentui neljästä osiosta. Nämä osiot muodostettiin purkamalla tutkimuskysymys osiin, joista jokaista erikseen tarkastelemalla pystytään muodostamaan kokonaisvaltainen käsitys ja siten vastaamaan tutkimuskysymykseen.

Kartoittamalla vastaajien kokemuksia heidän fyysisestä työkyvystään erilaisten kysymysten kautta, voidaan vastauksista muodostaa käsitys siitä, että yleisesti ottaen tämän kohdejoukon fyysisen työkyvyn nykytila on erittäin hyvällä tasolla. Vastaajista suurimmalla osalla työn luonne on yläkroppaa ja erityisesti niska- ja hartiaseudun aluetta kuormittavaa staattista päätetyötä, ja huomattava osa kokee työnsä myös henkisesti kuormittavaksi. Työn luonne selittää osaltaan vastaajien kokemia tuki- ja liikuntaelinvaivoja, sillä 85 % ilmoitti kokeneensa kipua niska-hartiaseudulla ja 76 % selkäkipuja, jotka ovat tyypillisiä seurauksia kuvattujen mukaisista työn luonteista. Vaivoja koetaan keskimäärin hieman useammin kuin kerran kuukaudessa, mutta niiden vaikutusta fyysiseen työkykyyn ei kuitenkaan koettu merkittäväksi, vaikkakin vaikutuksia jossain määrin onkin havaittu. Tämä voi ainakin osittain selittyä kohdejoukon ikäjakaumalla, sillä 46 % vastaajista oli alle 35-vuotiaita. Nuoremmilla työntekijöillä esimerkiksi palautuminen on tyypillisesti nopeampaa ja fyysinen aktiivisuus suurempaa, mikä voi lieventää koettujen vaivojen vaikutuksia työkykyyn. Myös ristiintaulukoinnissa havaittiin, että alle 35-vuotiaat arvioivat työkykynsä useammin erinomaiseksi verrattuna vanhempiin ikäryhmiin.

Työkyvyn heikkenemisestä voidaan puhua silloin, kun työn kuormitus ei enää ole tasapainossa toimintakyvyn kanssa (Miettinen 2022). Tutkimuksen kohdejoukosta lähes 90 % koki oman työnsä kuormituksen olevan tasapainossa fyysisen jaksamisen, mikä tukee vastaajien korkeita arvioita omasta fyysisestä työkyvystään. Vaikka tätä yhteyttä ei tilastollisesti testattu, voidaan tulosten perusteella kuitenkin tehdä päätelmä, että työn ja jaksamisen välinen tasapaino heijastuu keskimääräisesti lähes erinomaiseksi koettuun fyysiseen työkykyyn. Hyvinvointietujen tarjoamisella ei havaittu olevan merkittävää suoraa vaikutusta koettuun fyysiseen työkykyyn verrattuna vastaajiin, joilla etuja ei ole. Kuitenkin hyvinvointietujen käyttöön liittyvät kysymykset ja avointen kysymysten mahdollistamat tarkennukset antoivat arvokasta lisätietoa, jotka vahvistavat käsitystä siitä, että hyvinvointieduilla on positiivinen vaikutus fyysisen työkyvyn tukemisessa. Hyvinvointietuja käyttävät vastaajat raportoivat muun muassa erilaisten kehon kiputilojen lievittymistä, jaksamisen paranemista ja sairauspoissaolojen vähenemistä etujen kautta.

Lähes 80 % vastaajista oli myös samaa mieltä siitä, että hyvinvointiedut kannustavat käyttämään enemmän palveluita, jotka tukevat fyysistä työkykyä. Samoin ne vastaajat, joilla ei ole käytössään hyvinvointietuja, arvioivat niiden tarjoamisen lisäävän heidän fyysistä työkykyänsä tukevien palveluiden käyttöä. Avointen kysymysten kautta vastaajilla ilmeni näitä havaintoja tukevia ajatuksia, ja etujen mainittiin useasti kannustavan sekä madaltavan kynnystä hakeutumaan palvelujen äärelle. Samaa linjaa noudattaa havainto siitä, että vastaajat kokevat hyvinvointietujen tukevan heitä fyysisen työkyvyn ylläpitämisessä melko tai erittäin paljon. Nämä havainnot tukevat teoriaosuudessa esiin nousutta huomiota siitä, että taloudellinen kynnys voi olla monelle este kyseisten palveluiden käyttämiselle.

Hyvinvointietujen merkitys fyysisen työkyvyn tukemisessa näkyy myös siinä, että 71 % vastaajista koki niiden vaikuttaneen myönteisesti heidän fyysiseen työkykyynsä melko tai erittäin paljon.

Useissa tutkimuksissa on ilmennyt, että hyvinvointiin kohdennetut henkilöstöedut ovat työntekijöiden keskuudessa arvostetuimpia. Hyvinvointietujen tärkeys tässä tutkimuksessa arvioitiin keskiarvoltaan 4,7 asteikolla 1–5. Vastaajia ei tässä pyydetty vertaamaan etuja muihin henkilöstöetuihin, eikä näin ollen voida sanoa niiden olevan arvostetuimpia, mutta korkea keskiarvo ja havainnot hyvinvointietujen vaikutuksista viittaavat kuitenkin siihen, että niiden merkitys koetaan erittäin suureksi.

Kuten aiemmin teoriaosuudessa todettiin, työkykyjohtamisessa hyvinvointi nähdään yhä useammin osana työnantajan strategista toimintaa. Työkykyjohtamisen tavoitteena on edistää työkykyä ja ennaltaehkäistä ongelmia tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Henkilöstöeduista mainittiin, että niiden avulla voidaan paitsi ennaltaehkäistä työkykyä heikentäviä oireita, myös vähentää sairauspoissaoloista ja myöhäisestä hoidosta aiheutuvia kustannuksia. (Forma 2023, 11; Löfgren 2024.) Tämän tutkimuksen tulokset ovat linjassa kyseisen ajatuksen kanssa, sillä hyvinvointiedut näyttäytyvät kohdejoukon kokemusten perusteella tärkeänä konkreettisena keinona työkyvyn tukemisessa. Tutkimuksessa nousi esiin, kuinka hyvinvointiedut ovat mahdollistaneet monipuolisesti erilaisten palvelujen käytön niin akuuttien vaivojen hoitamiseen, että ennaltaehkäisyyn. Tuloksista voi päätellä, että hyvinvointiedut vastaavat myös joustavasti erilaisiin tarpeisiin, sillä kohdejoukossa niillä on voitu tukea sekä fyysistä, että henkistä hyvinvointia. Yksilölliset tarpeet vaihtelevat, ja niiden huomioiminen on myös tärkeä osa työkykyjohtamista.

Hyvinvointietujen merkitys vahvistuu myös työnantajan panosta kartoittavien tulosten tarkastelussa. Kiinnostavana tuloksista nousi erityisesti se, että hyvinvointiedut näyttäisivät vaikuttavan huomattavasti työntekijän kokemukseen työnantajan panostuksesta työkyvyn tukemiseen. Niistä vastaajista, joilla ei ole käytettävissään hyvinvointietuja, jopa 80 % oli sitä mieltä, ettei työnantajan panostus fyysiseen työkykyyn ole riittävää. Avoimissa vastauksissa esitettiin myös selkeitä toiveita tällaisten etujen tarjoamisesta. Tähän verrattuna vastaajat, joilla on käytössään hyvinvointietuja, arvioivat työnantajan panostukset huomattavasti myönteisemmin ja 54 % koki panostuksen riittäväksi tai lähes riittäväksi. Hyvinvointietujen tarjoaminen voi vaikuttaa näin ollen myös siihen, miten työnantajien koetaan suhtautuvan henkilöstön hyvinvointiin. Tämä peilautuu näkemykseen, jonka mukaan henkilöstöedut heijastavat työnantajan arvoja ja vaikuttavat työntekijän mielikuvaan yrityksestä (Lahti-Leeve & Witting-Mäklin 2024).

On kuitenkin huomioitava, että myös niiden vastaajien joukossa, joilla hyvinvointietuja on käytössä, vajaa puolet kokivat työnantajan panostuksen fyysisen työkyvyn tukemiseen edelleen riittämättömäksi. Tätä voi selittää kehityskohteet, joita vastaajat toivat esiin erityisesti etujen rahalliseen arvoon ja käyttökohteiden laajuuteen liittyen. Palkitseminen liittyy henkilöstökokemukseen ja motivaatioon, eikä palkitseminen ole tehokasta, ellei se vastaa työntekijän tarpeita tai odotuksia (Kaijala & Tolvanen 2020). Etujen tarjoaminen yksinään ei siis riitä, vaan myös niiden sisältö, arvo ja saavutettavuus olisi tärkeää sovittaa työntekijöiden tarpeisiin. Jos edut koetaan arvoltaan vähäisiksi tai vaikeasti hyödynnettäviksi, ne eivät välttämättä täytä tarkoitustaan osana palkitsemista eivätkä tue motivaatiota tai henkilöstökokemusta.

Tuloksista voi päätellä, että etuja tarjoamalla on mahdollista lisätä työntekijän myönteistä kokemusta työnantajastaan ja osoittaa arvostusta ja välittämistä henkilöstön hyvinvointia kohtaan. Työnantajille tämä tarkoittaa, että etujen tarjontaa tulisi tarkastella strategisesti ja kehittää aidosti työntekijöiden tarpeita vastaaviksi. Työnantajien olisi hyödyllistä seurata etujen käyttöastetta ja kerätä säännöllisesti henkilöstöltä palautetta niiden sisällöstä ja saavutettavuudesta, jotta tarjottavat edut vastaisivat entistä paremmin työntekijöiden tarpeisiin. Tutkimus tukee aiempaa tietoa hyvinvointietujen merkityksestä työhyvinvoinnin edistäjänä ja tarjoaa käytännönläheistä tietoa, jota voi hyödyntää esimerkiksi päätöksenteon tukena etujen kehittämisessä työpaikoilla. Kokonaisuudessaan tutkimus vahvistaa käsitystä siitä, että hyvinvointiin kohdennetut edut koetaan arvokkaina. Hyvin suunnitellut ja kohdennetut edut voivat toimia olennaisena osana strategista työkykyjohtamista ja henkilöstön hyvinvoinnin kokonaisvaltaista tukemista.

Yhteenvetona tuloksista ja johtopäätöksistä voidaan todeta, että hyvinvointiedut koetaan tärkeänä ja konkreettisena keinona fyysisen työkyvyn tukemiseen, erityisesti kun ne on suunniteltu ja kohdennettu työntekijöiden tarpeiden mukaisesti. Etujen vaikutukset näkyvät suoraan fyysisessä työkyvyssä erilaisten tuki- ja liikuntaelinvaivojen lievittymisenä ja jaksamisen paranemisena, sekä epäsuorasti muun muassa madaltuneena kynnyksenä hakeutua palveluihin ja säännöllisemmässä keuhonhuollossa. Hyvinvointiedut eivät yksin selitä hyvää fyysistä työkykyä tämän tutkimuksen kohdejoukossa, mutta niiden voidaan silti todeta toimivan sitä vahvasti tukevana ja edistävänä tekijänä. Lisäksi ne voivat vahvistaa työntekijän motivaatiota ja omaa vastuuta hyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtimiseen.

## 7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyön eettisyys perustuu keskeisiin tutkimuseettisiin periaatteisiin, kuten vapaaehtoisuuteen, tietosuojaan ja läpinäkyvyyteen. Kysely toteutettiin anonymisti verkkolomakkeella, ja osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Anonymiteetin takaaminen ja selkeä tiedottaminen lisäävät luottamusta ja edistävät rehellisten vastausten saamista (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2015). Osallistujia informoitiin etukäteen tutkimuksen tavoitteista, sisällöstä sekä siitä, miten heidän vastauksiaan tullaan hyödyntämään. Tiedot toimitettiin kyselyn tiedotteessa ja tietosuojaselosteessa, jotka lähetettiin tutkimukseen kutsutuille henkilöille kyselylinkin yhteydessä. Näin toimien vastaajilla oli mahdollisuus tehdä päätös osallistumisestaan harkiten ja tietoon perustuen. Kyselylomakkeessa pyydettiin myös suostumus sekä tutkimukseen osallistumiseen että vastausten hyödyntämiseen. Taustatiedoissa kerättyjä henkilötietoja oli vain ikäryhmä ja toimiala, eikä yksittäisiä vastaajia ollut mahdollista näiden perusteella tunnistaa. Näin varmistettiin vastaajien anonymiteetti ja tietosuojan toteutuminen (Vilka 2007, 93-96).

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa keskeisiä käsitteitä ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti kuvaa tutkimuksen mittaustulosten tarkkuutta ja johdonmukaisuutta. Se tarkoittaa sitä, että mittaustulokset eivät ole sattumanvaraisia ja että ne olisivat toistettavissa – eli toisen tutkijan tekemänä mittaus tuottaisi saman henkilön kohdalla samankaltaiset tulokset. (Vilka 2021a, luku 7.) Määrällisen tutkimuksen reliabiliteettiin vaikuttavat erityisesti otoksen laatu ja edustavuus, vastausprosentti sekä mittausvirheiden arviointi (Vilka 2021b, luku 4)

Tämän tutkimuksen perusjoukko on tutkimusaiheen kannalta relevantti, sillä vastaajilla oli omakohtaista kokemusta hyvinvointietujen käytöstä ja niiden merkityksestä fyysisen työkyvyn tukemisessa, ja toisaalta myös valmiuksia arvioida hyvinvointietuja vaikei niitä tällä hetkellä olisi. Vastaajat edustivat myös eri ikäryhmiä ja toimialoja, mikä tukee otoksen edustavuutta. Reliabiliteetin näkökulmasta haasteena voidaan kuitenkin pitää alhaista vastausprosenttia, mikä voi lisätä tulosten sattumanvaraisuutta ja heikentää niiden yleistettävyyttä. Toisaalta saatu aineisto oli laadultaan hyvää ja tuotti tutkimuskysymysten kannalta käyttökelpoista ja analysoitavissa olevaa tietoa. Vilkan (2021b, luku 4) mukaan määrällisessä tutkimuksessa otos on riittävä, kun se sisältää samassa suhteessa samoja asioita kuin perusjoukko, ja perusjoukon laatu on kyetty perustelemaan. Vaikka tämän tutkimuksen näyte ei ole kooltaan suuri, sen rakenne heijastelee perusjoukon monimuotoisuutta. Näin ollen opinnäytetyötutkimuksen näkökulmasta vastaajamäärää voidaan pitää riittävänä.

Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä eli sitä, kuinka hyvin tutkimus mittaa sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. Kyselylomakkeessa on varmistettava, että kaikki vastaajat ymmärtävät kysymykset siten, kuin tutkija on ne tarkoittanut. Tämä edellyttää huolellista suunnittelua sekä käsitteiden ja muuttujien määrittämistä. (Vilka 2021a, luku 7.) Tulkintavirheiden minimoimiseksi kyselylomakkeen alkuun oli kirjoitettu lyhyet määritelmät keskeisistä käsitteistä, eli mitä tutkimuksessa tarkoitetaan fyysisellä työkyvyllä ja hyvinvointieduilla. Näin varmistettiin, että kaikki vastaajat ymmärsivät kysymysten taustalla olevat käsitteet samalla tavalla ja pyrittiin varmistamaan validiteetin toteutumista.

Pätevyyttä arvioitaessa on myös tarkasteltava rakennettua mittaristoa, eli kysymyksiä vastausvaihtoehtoineen, sillä näiden sisältö ja muotoilu, sekä käytetyt asteikot vaikuttavat vastaamiseen (Vilka 2021b, luku 4). Likert-asteikollisissa kysymyksissä tai väittämissä jokainen vastausvaihtoehto oli va-

rustettu sanallisella selityksellä. Osgoodin asteikoissa sanalliset selitykset oli lisätty asteikon ääripäihin. Esimerkiksi kysymyksessä ”Miten arvioisit työkykyäsi työsi fyysisten vaatimusten näkökulmasta asteikolla 1–7?” oli annettu selitteet ”1 = minulla on suuria haasteita suoriutua työni fyysisistä vaatimuksista” ja ”7 = suoriudun työni fyysisistä vaatimuksista erittäin vaivattomasti”. Näin toimien pyrittiin siihen, että vastaajat ymmärtävät asteikot ja vastausvaihtoehdot samalla tavalla kuin tutkija on ne tarkoittanut.

Tutkimuksessa päätettiin jättää Likert-asteikolta neutraali vaihtoehto pois. Validiteetin näkökulmasta tämä on huomioitava, sillä vastaaja on voinut valita vaihtoehdon, jota ei neutraalin vaihtoehdon ollessa tarjolla olisi valinnut. Päätös voidaan kuitenkin katsoa perustelluksi, koska vastaajien voitiin olettaa pystyvän ottaa kantaa näihin kysymyksiin, joiden tavoitteena oli kerätä tietoa heidän kokemuksistaan. Neutraalin vaihtoehdon puuttuessa tulokset voivat olla hieman tarkempia. (Vehkalahti 2019, 36.) Osa kysymyksistä oli kohdennettu vain tietylle osalle vastaajista. Kysymyksiin, jotka eivät koskeneet kaikkia vastaajia, lisättiin Likert-asteikon ulkopuolinen erillinen vaihtoehto. Tarkoituksena oli varmistaa havaintojen edustavuus näissä kysymyksissä ja vähentää riskiä siitä, että kantaa otetaan kysymyksiin, joihin ei välttämättä ole tietopohjaa. Tämä olisi voinut heikentää tulosten luotettavuutta, joten nämä valinnat kyselylomakkeen rakenteessa tukevat siltä osin tutkimuksen validiteettia. (Vilka 2021b, luku 4.)

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä ymmärrystä hyvinvointietujen roolista fyysisen työkyvyn tukemisessa ja tarjota tietoa siitä, miten edut voivat konkreettisesti vaikuttaa työkyvyn ylläpitämiseen ja työssä jaksamiseen. Tavoitteena oli, että työn tuottama tieto ja siitä tehdyt johtopäätökset voisivat tukea esimerkiksi työnantajia perusteltujen päätösten tekemisessä hyvinvointietujen käyttöönotosta tai niiden kehittämisestä.

Aiheen valinta oli minulle luontevaa, sillä se pohjautui omaan kiinnostukseeni ja ideaan hyvinvointietujen vaikutusten tarkastelusta. Tiesin, että henkilöstöetuja ja niiden vaikutuksia on tutkittu opinnäytetöissä erilaisissa yhteyksissä, mutta en ollut itse törmännyt tutkimuksiin, jotka keskittyisivät nimenomaan hyvinvointietuihin ja yhteyksiin fyysiseen työkykyyn. Aiheen rajaaminen oli alusta lähtien selkeää, ja sen linkittäminen taustaani koulutettuna hierojana toi työhön käytännön näkökulmaa. Olen kohdannut työni kautta paljon työperäisiä tuki- ja liikuntaelinvaivoja. Asiakkaiden kanssa on usein keskusteltu siitä, millaista tukea työnantaja tarjoaa kehonhuoltoon ja ennaltaehkäisyyn. Monesti esiin on noussut iloa juuri hyvinvointietujen tarjoamisesta, mutta myös harmitusta ylipäättään tuen puutteesta tai riittämättömyydestä. Tiesin myös, että tuki- ja liikuntaelinvaivat ovat yleisimpiä sairauspoissaolojen syitä, mikä vahvisti mielestäni aiheen ajankohtaisuutta ja merkitystä. Näiltä pohjilta koin aiheen valinnan perustelluksi ja, lisäksi koin sen tukevan hienosti wellness-tradenomin opintojani, erityisesti työkykyjohtamisen ja palkitsemisen teemojen näkökulmasta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykseksi määritettiin "Millaiseksi hyvinvointietujen merkitys koetaan fyysisen työkyvyn tukemisessa?" Työssä tarkasteltiin erityisesti sitä, kuinka tärkeinä hyvinvointietuja pidetään fyysisen työkyvyn ylläpidon näkökulmasta sekä millaisia eroavaisuuksia etujen koetuissa vaikutuksissa esiintyy eri vastaajaryhmien välillä. Minulle oli alusta alkaen selvää, että halusin toteuttaa tutkimuksen kvantitatiivisin menetelmin. Työn edetessä jäin kuitenkin pohtimaan, olisiko laadullinen lähestymistapa ollut sopivampi, sillä halusin painottaa yksilöllisiä ja subjektiivisia kokemuksia fyysisestä työkyvystä ja hyvinvointietujen käytöstä. Tutkimuskysymys itsessäänkin olisi voinut sopia luontevasti laadulliseen tutkimukseen, koska hyvinvointietujen merkitys fyysisen työkyvyn tukemisessa ei ole yksiselitteisesti mitattavissa ja siihen liittyy väistämättä myös henkilökohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia. Kuten Vilkka (2021b) toteaa, tutkimusten vallitsevat ajattelutavat eivät ole kiveen hakattuja, ja tutkimuskohteen luonne sekä resurssit siihen, millaista tietoa on mahdollista kerätä ja missä tieto sijaitsee vaikuttavat myös tutkimuksen käytäntöihin. Mielestäni määrällinen tutkimusmenetelmä osoittautui lopulta toimivaksi valinnaksi erityisesti, kun strukturoitua kyselyä täydennettiin avoimilla kysymyksillä, jotka toivat syvyyttä ja tarkennuksia vastauksiin.

Kyselytutkimuksessa mittariston huolellinen suunnittelu on erittäin tärkeää koko tutkimuksen onnistumisen kannalta. Tämä on jäänyt minulle mieleen, ja se myös konkretisoitui minulle tulosten analyysivaiheessa. Pyrin rakentamaan kyselylomakkeen huolellisesti ja teoriaan pohjautuen, jotta se tuottaisi tutkimuskysymyksen kannalta olennaista tietoa. Kuitenkin analyysivaiheessa huomasin aineistossani tiettyjä rajoitteita analyysin kannalta ja ymmärsin, että hieman eri tavoin tehtynä tai vähän täydentämällä mittaristosta olisi saanut vieläkin tarkemman. Kysely oli avoinna vain yhden viikon ja uskon, että pidemmän vastausajan puitteissa olisi ollut mahdollista saada myös vastauksia enemmän. Alkuun olinkin ajatellut kyselylle vähintään kahden viikon aukioloaikaa, mutta aikataulullisista syistä päätin lyhentää sitä viikkoon.

Tutkimuskysymykseen onnistuttiin mielestäni vastaamaan tutkimuksen menetelmien ja aineiston pohjalta hyvin. Kyselylomakkeen rakenne nojasi tutkimuskysymyksestä johdettuihin osa-alueisiin ja tulokset tarjosivat konkreettista tietoa siitä, miten hyvinvointietujen merkitys koetaan työntekijöiden keskuudessa. Aineisto osoitti, että hyvinvointiedut toimivat fyysisen työkyvyn tukena muun muassa palveluihin hakeutumisen ja vaivojen lievittymisen muodossa. Vaikka etujen vaikutus ei näyttäytynyt merkittävästi fyysisen työkyvyn numeerisessa arvioinnissa verrattuna niihin, joilla ei ole etuja käytössä, koettiin niiden rooli kuitenkin tärkeänä tukevana tekijänä. Tutkimustulokset vastasivat siis tutkimuskysymykseen nimenomaan kokemusten tasolla, mikä oli asetetun tutkimusasetelman mukainen tavoite.

Tutkimusprosessin aikana opin paljon uutta, sillä kyseessä oli ensimmäinen tekemäni tutkimus. Vaikka työn aihe ja toteutustapa olivat minulle alusta lähtien selkeitä, huomasin hieman aliarvioineeni esimerkiksi ajankäyttöön liittyviä asioita. Jo pelkkä suunnitteluvaihe osoittautui enemmän aikaa vieväksi mitä etukäteen ennakoisin. Myös tiedonhaku sekä teoriaan perehtyminen vaativat enemmän aikaa, kuin olin ajatellut. Tämä johtui osin siitä, että tietoperustaan valitut teemat olivat laajoja, ja olennaisen rajaaminen juuri tämän työn kannalta merkityksellisiin asioihin oli yllättävän haastavaa. Opeteltavaa oli kokonaisuudessaan hyvin paljon, ja siihen nähden olen tyytyväinen lopputulokseen. Kyselyllä sain kerättyä aineistoa, jonka pohjalta oli mahdollista tehdä tutkimuskysymykseen vastaavia johtopäätöksiä. Mielestäni tutkimus onnistui loppujen lopuksi hyvin, vaikka jälkikäteen ajateltuna tekisin joitakin asioita eri tavalla. Näen tämän kuitenkin tärkeänä osana oppimisprosessia ja koen, että näiden oivallusten kautta ymmärrän nyt huomattavasti selkeämmin onnistuneen tutkimuksen taustalla vaikuttavia periaatteita ja osaan myös arvioida omaa työtäni kriittisemmin.

Tässä tutkimuksessa kartoitettiin hyvinvointipalveluja tarjoavan yrityksen asiakaskunnan kokemuksia hyvinvointietujen merkityksestä fyysisen työkyvyn tukemisessa. Kohderyhmän valinta oli perusteltua, sillä kyseisellä asiakaskunnalla voidaan olettaa olevan valmiuksia arvioida aiheen teemoja omasta näkökulmastaan. Tutkimuksen tavoitteena oli nimenomaan tuottaa tietoa hyvinvointietujen konkreettisista vaikutuksista, ja siksi asiakasnäkökulma oli tässä kontekstissa toimiva ja tarkoituksenmukainen valinta.

Jatkokehitys- tai tutkimusideana pohdin kuitenkin, millaisia tuloksia olisi saatu, jos tutkimus olisi toteutettu laajemmalle kohderyhmälle, joka ei rajoitu varmasti hyvinvointipalveluita käyttäviin henkilöihin. Tällaisella otannalla olisi mahdollisuus tuoda esiin selkeämmin syitä etujen käyttämättömyyteen tai mahdollisia eroja käsityksissä niiden merkityksestä. Lisäksi laajempi näkökulma voisi tuottaa tietoa siitä, millaisia vaikutuksia hyvinvointieduilla koetaan olevan fyysisen työkyvyn lisäksi esimerkiksi henkiseen jaksamiseen, sillä aineistosta nousi esiin viitteitä myös siihen liittyen. Mielenkiintoista olisi esimerkiksi selvittää, mihin hyvinvointietujen käyttö käytännössä eniten painottuu ja millaisia odotuksia tai toiveita eri käyttäjäryhmillä niihin liittyy. Toisaalta vaihtoehtoisina lähestymistapoina voisi hyödyntää laadullista menetelmää tai menetelmätriangulaatiota, keräten tutkimusaineistoa myös haastattelemalla työnantajia tai henkilöstöeduista vastaavia henkilöitä yrityksissä. Tällainen näkökulma voisi lisätä ymmärrystä etujen suunnittelusta, käyttöönotosta ja vaikuttavuuden arvioinnista, tuoden mukaan myös yritysten tavoitteet ja resurssinäkökulmat.

## LÄHTEET

Työssä on käytetty tekoälyä seuraavasti: ChatGPT 2024. OpenAI. GPT-3.5. Käytetty kielentarkistukseen, maaliskuu 2025. <https://chat.openai.com>

Aalkivi, E. 2024. Fysioterapeuttien rooli työkyvyn ylläpitämisessä on merkittävä. Verkkojulkaisu. 28.10.2024. <https://www.suomenfysioterapeutit.fi/ajankohtaista/fysioterapeuttien-rooli-tyokyvyn-yllapitamisessa-on-merkittava/>. Viitattu 11.4.2025.

Airila, A., Savinainen, M. 2023. Pienyritykset – tutkittua tietoa ja keinoja työkykyjohtamiseen pienyrityksissä. Tietoa työkyvystä 2023:2. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-pienyritykset.pdf>. Viitattu 29.1.2025.

De Smet, A., Dowling, B., Mugayar-Baldocchi, M., Schaninger, B. 2022. Gone for now, or gone for good? How to play the new talent game and win back workers. Verkkojulkaisu. 9.3.2022. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/gone-for-now-or-gone-for-good-how-to-play-the-new-talent-game-and-win-back-workers>. Viitattu 13.4.2025.

Digi- ja väestötietovirasto. 2024. Työkyvyn digiopas. <https://dvv.fi/tyokyvyn-digiopas>. Viitattu 8.4.2025.

Epassi n.d. Epassi hyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://www.epassi.fi/fi/epassi-hyvinvointi?hsCtaTracking=90fe599d-8920-4afa-b4e6-598cc4d74e5e%7Cb8643a2d-7f37-4e8c-82c2-c4fdfa3f7a7a>. Viitattu 5.2.2025.

Forma, P. 2023. Johtajan työkykykirja. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 11.2.2025.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa – ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. Julkaisuarkisto Valto. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72340/URN%3ANBN%3Afi-fe201504226126.pdf>. Viitattu 20.3.2025.

Ilmarinen, J., Vainio, V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus TTK, elintarvikealojen työalatoimikunta. Viitattu 8.4.2025.

Joki, M. 2024. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 8. painos. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 8.4.2025.

Juhila, K. 2021. Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>. Viitattu 29.4.2025.

Järvi, K., Välikangas, L., den Hond, F. 2017. Tilaa innovoinnille! - Teollisen yrityksen matka kohti itseohjautuvuutta. Teoksessa Jarenko, K., Martela, F. (toim.) Itseohjautuvuus - miten organisoitua tulevaisuudessa. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 8.4.2025.

Kaijala, M. & Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö - strateginen investointi? 1. Painos. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 8.4.2025.

Kangasmaa, N. n.d. Tiedekin sen näyttää: Liikunta- ja kulttuurietu & Hyvinvointietu kannattavat. Verkkojulkaisu. <https://www.epassi.fi/fi/tyonantajalle/artikkelit/tiede-nayttaa-liikunta-ja-kulttuurietu-hyvinvointietu-kannattavat>. Viitattu 19.3.2025.

Kauranen, K. 2021. Fysioterapeutin käsikirja. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 8.4.2025.

Koski, H., Sneck, P. 2022. Työn kuormitus – kuka siitä on vastuussa? Verkkojulkaisu. 10.10.2022. <https://specia.fi/ajankohtaista/artikkelit/tyon-kuormitus-kuka-siita-on-vastuussa/>. Viitattu 15.4.2025.

Krüger, L. 2022. Tulevaisuudessa tuki- ja liikuntaelämisen sairaudet voivat haastaa työkykyä jopa nykyistä enemmän. Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo blogi. 9.8.2022. <https://www.elo.fi/fi/>

- fi/elomedia/2022/tulevaisuudessa-tuki--ja-liikuntaelimiston-sairaudet-voivat-haastaa-tyokykyja-jopanykyista-enemman. Viitattu 29.1.2025.
- Kuusikko, N. 2023. Työkykyä tukevien toimintojen henkilöstökokemus ja niiden kehittäminen LähiTapiola Pohjoisessa. Opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023092926602>. Viitattu 29.4.2025.
- Lahti-Leeve, S., Witting-Mäklin, J. 2024. Työsuhde-edut käytännössä. Edenred Etumatalla. Podcast. Youtube-videopalvelu, julkaistu 5.11.2024. <https://www.youtube.com/watch?v=VtvSQU5PnWg>. Viitattu 20.3.2025.
- Lehto, P. Maslow'n tarvehierarkia 2.0 – Ajattele tikkaita, unohda pyramidi ja muista kuudes taso. Verkkojulkaisu. 18.8.2020. <https://www.evermind.fi/maslown-tarvehierarkia-2-0/>. Viitattu 13.4.2025.
- Lautonen, N., Murtomaa, M. & Alma Insights. 2025. HR: Opas moderniin henkilöstöjohtamiseen. E-kirja. Helsinki: Alma Insights. Viitattu 8.4.2025.
- Löfgren, N. 2024. Yhteisymmärrys lisää hyvinvointia. Verkkojulkaisu. <https://mainos.sanoma.fi/epassi/>. Viitattu 13.4.2025.
- Mattila, M. 2021. Tilastollinen päättely. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/paattely/paattely/>. Viitattu 24.4.2025.
- Mattinen, K. 2019. Henkilökuntaedut käytännönläheisesti. E-kirja. 4. painos. Helsinki: Kauppamari. Viitattu 10.2.2025.
- Miettinen, J. 2022. Kohti parempaa työkykyä. Akava works -blogi. 21.10.2022. <https://akava-works.fi/blogit/kohti-parempaa-tyokykyja/>. Viitattu 3.3.2025.
- Mäkinen, T. n.d. Vamman sattuessa hoitoon viivyttelemättä – turhia käyntejä ei ole. Verkkojulkaisu. <https://www.pihlajalinna.fi/tietoa-meista/blogi/vamman-sattuessa-hoitoon-viivyttelematta-turhiakaynteja-ei-ole>. Viitattu 15.4.2025.
- Määttä, T., Rautajuuri, A. 2024. Henkilökuntaedut verotuksessa. Verohallinnon ohjeet. 19.12.2024. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/62486/henkilokuntaedut-verotuksessa9/#3.5-virkistys--ja-harrastustoiminta>. Viitattu 12.2.2025.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 4.5.2025.
- Parikka S., Koskela T., Ikonen J., Kilpeläinen H., Hedman L., Koskinen S., & Lounamaa A. 2020. Tulosraportti 2020. Kansallisen terveystyön, hyvinvointi ja palvelututkimus FinSote. Terveystyön ja hyvinvoinninlaitos. <https://www.terveytemme.fi/finsote/2020/index.html>. Viitattu 29.1.2025.
- Pohjolainen, P. 2014. Toimintakyvyn laaja-alainen arviointi – ikäinstituutin toimintakykymalli ja sen sovellukset. Teoksessa Pohjolainen, P. (toim.) Ajatuksia toimintakyvyn arviointiin ja tukemiseen. Helsinki, Ikäinstituutti. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>. Viitattu 01.03.2025
- Pohjolainen, T., Saltychev, M. 2024. Toimintakyky. Teoksessa Arokoski, J., Mikkelsen, M., Saltychev, M., Vainionpää, A. (toim.) Fysiatrია. E-kirja. 6. painos. Kustannus Oy Duodecim. Duodecim oppiportti. Viitattu 8.4.2025.
- Rippinen., Liubov. 2023. Henkilöstön kokemukset työnantajan tarjoamien henkilöstöetujen vaikutuksista työhyvinvointiin, motivaatioon ja sitoutumiseen. Opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023052313076>. Viitattu 29.4.2025.
- Smartum 2023. Kaksi viidestä on harkinnut työpaikan vaihtoa työn kuormittavuuden vuoksi. Verkkojulkaisu. 6.6.2023. <https://www.smartum.fi/ajankohtaista/mielen-hyvinvoinnin-kyselytutkimus>. Viitattu 17.4.2025.


- Sosiaali ja terveysministeriö. 2024. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 3.3.2025.
- Suuri Henkilöstöetutkimus 2023. Epassi. [https://24850323.fs1.hubspotusercontent-eu1.net/hubfs/24850323/The%20Great%20Employee%20Benefit%20Study%202023%20%E2%80%93%20Full%20report%20FI.pdf?utm\\_medium=email&\\_hsenc=p2ANqtz-\\_FCrQoK1uv0mhdlaAc4VCn74sg8nbfP2YFwvC0DwzYISaP5BdusYrHW7WHF18kTVFO\\_b\\_jgP9FEdlKKmZ4jBjyStWEq1pdHCV1qjjJE-P3tUNI7S8&\\_hsmi=72436776&utm\\_content=72436776&utm\\_source=hs\\_automation](https://24850323.fs1.hubspotusercontent-eu1.net/hubfs/24850323/The%20Great%20Employee%20Benefit%20Study%202023%20%E2%80%93%20Full%20report%20FI.pdf?utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-_FCrQoK1uv0mhdlaAc4VCn74sg8nbfP2YFwvC0DwzYISaP5BdusYrHW7WHF18kTVFO_b_jgP9FEdlKKmZ4jBjyStWEq1pdHCV1qjjJE-P3tUNI7S8&_hsmi=72436776&utm_content=72436776&utm_source=hs_automation). Viitattu 29.1.2025.
- Suuri Henkilöstöetutkimus 2024. Epassi. [https://www.epassi.com/hubfs/Suuri\\_Henkilostoetutkimus\\_2024\\_FI\\_FI\\_Full.pdf?utm\\_medium=email&\\_hsenc=p2ANqtz--urAFKIDX7zO0FJmw2N\\_oWzo923a9ftjzWo27uhmNvX1FRj37qUXBvfh3J3OPNdO0xARvf2aF-Bfx2\\_lxqAZM2QpEVHfxwMrUHMqQiOvWls2gAs0rM&\\_hsmi=103891761&utm\\_content=103891761&utm\\_source=hs\\_automation](https://www.epassi.com/hubfs/Suuri_Henkilostoetutkimus_2024_FI_FI_Full.pdf?utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz--urAFKIDX7zO0FJmw2N_oWzo923a9ftjzWo27uhmNvX1FRj37qUXBvfh3J3OPNdO0xARvf2aF-Bfx2_lxqAZM2QpEVHfxwMrUHMqQiOvWls2gAs0rM&_hsmi=103891761&utm_content=103891761&utm_source=hs_automation). Viitattu 4.5.2025.
- Taanila, A. 2019. Määrällisen datan kerääminen. Verkkokirja. <https://taanila.fi/suunnittelu.pdf>. Viitattu 8.4.2025.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023. Mitä toimintakyky on. Verkkojulkaisu. Päivitetty 20.12.2023. <https://thl.fi/aiheet/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>. Viitattu 4.5.2025.
- Terveystalo n.d. Fyysisen työkyvyn ylläpitäminen on työntekijän ja työnantajan yhteinen vastuu. Verkkojulkaisu. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/tyokykyjohtaminen/fyysinen-tyokyky>. Viitattu 29.1.2025.
- Tiessalo, P. 2024. Hyvästi stressi ja lihasjumit – laaja tutkimus vahvistaa hieronnan terveyshyödyt. Verkkojulkaisu. Päivitetty 18.10.2024. <https://yle.fi/a/74-20113873>. Viitattu 17.4.2025.
- Työsuojelu n.d. Fyysinen kuormitus. Verkkojulkaisu. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>. Viitattu 20.3.2025.
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/1383>. Viitattu 14.4.2025.
- Työterveyslaitos n.d.a. Tuki- ja liikuntaelimistön terveys ja työkyky. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tuki-ja-liikuntaelimiston-terveys-ja-tyokyky>. Viitattu 13.2.2025.
- Työterveyslaitos n.d.b. Yleisimmät tuki- ja liikuntaelinvaivat. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tuki-ja-liikuntaelimiston-terveys-ja-tyokyky/yleisimmat-tuki-ja-liikuntaelinvaivat>. Viitattu 28.3.2025.
- Työturvallisuuskeskus n.d. Toimialakohtaista tietoa. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/toimialakohtaista-tietoa/>. Viitattu 13.2.2025.
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738>. Viitattu 14.4.2025.
- Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Verkkokirja. Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>. Viitattu 20.3.2025.
- Vilkka, H. 2021a. Tutki ja kehitä. 5. painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 8.4.2025.
- Vilkka, H. 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 4.5.2025.
- Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa, Määrällisen tutkimuksen perusteet. Verkkokirja. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa\\_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 20.3.2025.

Vuori, J. 2021. Laadullinen sisällönanalyysi. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>. Viitattu 29.4.2025.

Webropol. 2025. Mikä on hyvä kyselyn vastausprosentti. Verkojulkaisu. <https://webropol.fi/mika-on-hyva-kyselyn-vastausprosentti/>. Viitattu 8.4.2025.

## LIITE 1: KYSELYLOMAKE

## Hyvinvointiedut fyysisen työkyvyn tukena

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Kyselyssä käytettävät käsitteet lyhyesti:

Fyysinen työkyky viittaa yksilön fyysiseen toimintakykyyn suhteessa työn vaatimuksiin ja kuormitustekijöihin. Se on tärkeä osa kokonaistyökyvyn perustaa, ja liittyy läheisesti tuki- ja liikuntaelimistön terveyteen.

Hyvinvointieduilla tarkoitetaan tässä yhteydessä työnantajan tarjoamia hyvinvointiin kohdennettuja henkilöstöetuja, kuten Epassi Hyvinvointi, Smartum hierontaetu jne.

1. Hyväksyn osallistumiseni sekä vastauksieni hyödyntämisen tutkimuksessa. \*

Kyllä

## Taustatiedot

2. Millä toimialalla työskentelet? \*

Esim. palveluala, sote-ala, rakennusala jne.

3. Mihin ikäryhmään kuulut? \*

- Alle 25  
 25-34  
 35-44  
 45-54  
 55-64  
 65 tai yli

4. Tarjoako työnantajasi hyvinvointietuja, kuten Epassi, Smartum tms.? \*

- Kyllä  
 Ei

Seuraava

## Koettu fyysinen työkyky

### 5. Valitse työsi luonnetta parhaiten kuvaavat väittämät \*

Valitse yksi tai useampi

- Työni sisältää paljon päätetyöskentelyä.
- Työni sisältää toistuvia staattisia työasentoja.
- Työni sisältää paljon nostamista tai kantamista.
- Työni sisältää paljon toistuvia liikkeitä.
- Työni sisältää fyysisesti raskaita tehtäviä.
- Työni sisältää paljon seisomista.
- Työni sisältää paljon kävelyä tai liikkumista.
- Työni sisältää altistumista melulle, pölylle tai kemikaaleille.
- Työni on henkisesti kuormittavaa.
- Ei mitään näistä.

Valitse vähintään 1 vaihtoehtoa

Valitut vaihtoehdot: 0

### 6. Oletko kokenut jotakin seuraavista tuki- ja liikuntaelinvaijoista viimeisen vuoden aikana? \*

Valitse yksi tai useampi

- Niska-hartiaseudun kivut
- Selkävivut
- Päänsärky
- Kipua jaloissa
- Kipua käsissä
- Liikkuvuuden rajoittuneisuutta
- Muu, mitä?
- En ole kokenut tuki- ja liikuntaelinvaijoja viimeisen vuoden aikana

### 7. Kuinka usein koet kyseisiä vaivoja? \*

- 1 Päivittäin
- 2 Vähintään kerran viikossa
- 3 Vähintään kerran kuukaudessa
- 4 Harvemmin
- 5 En koskaan

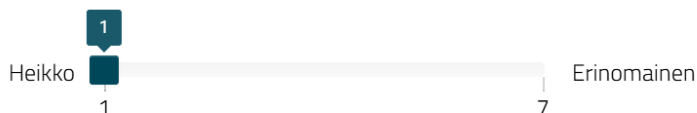
### 8. Ovatko edellä mainitut vaivat vaikuttaneet heikentävästi fyysiseen työkykyysi?

- 1 Erittäin paljon
- 2 Jonkin verran
- 3 Vain vähän
- 4 Ei lainkaan

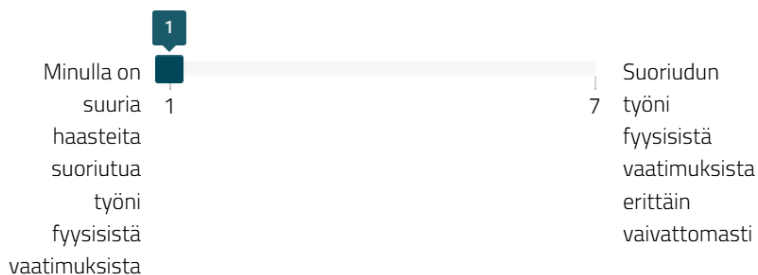
9. Onko työsi kuormitus tasapainossa fyysisen jaksamisesi kanssa?

- 1 Täysin tasapainossa
- 2 Enimmäkseen tasapainossa
- 3 Enimmäkseen epätasapainossa
- 4 Ei lainkaan tasapainossa

10. Miten arvioisit tämän hetkistä fyysistä työkykyäsi asteikolla 1 - 7?



11. Miten arvioisit työkykyäsi työsi fyysisten vaatimusten näkökulmasta asteikolla 1 - 7?



Edellinen

Seuraava

## Hyvinvointietujen käyttö

Tämä osio kartoittaa kokemuksia ja ajatuksia hyvinvointietujen käytöstä. Valitse seuraaviin väittämiin sinulle sopivin vastausvaihtoehto.

12. Hyvinvointiedut ovat kannustaneet minua käyttämään enemmän fyysistä työkykyä tukevia palveluita. \*

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Osittain samaa mieltä
- 3 Osittain eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- Työnantajani ei tarjoa hyvinvointietuja

13. Mikäli työnantajani tarjoaisi hyvinvointietuja, ne kannustaisivat minua käyttämään enemmän fyysistä työkykyä tukevia palveluita \*

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Osittain samaa mieltä
- 3 Osittain eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- Väittämä ei koske minua

14. Hyvinvointiedut tukevat minua fyysisen työkykyäni ylläpitämisessä. \*

- 1 Erittäin paljon
- 2 Melko paljon
- 3 Jonkin verran
- 4 Ei ollenkaan
- Työnantajani ei tarjoa hyvinvointietuja

15. Hyvinvointiedut ovat vaikuttaneet myönteisesti fyysiseen työkykyyni. \*

- 1 Erittäin paljon
- 2 Melko paljon
- 3 Jonkin verran
- 4 Ei lainkaan
- Työnantajani ei tarjoa hyvinvointietuja

16. Kuinka tärkeäksi arvioit hyvinvointietujen saatavuuden? \*

Voit vastata tähän kysymykseen vaikka sinulla ei olisi tällä hetkellä työnantajan tarjoamia hyvinvointietuja.



17. Millä tavoin hyvinvointiedut ovat vaikuttaneet fyysiseen työkykyysi?

18. Mikäli et hyödynnä käytettävissäsi olevia hyvinvointietuja, mistä se johtuu?

### Työnantajan panos fyysisen työkyvyn tukemisessa

19. Koetko, että työnantajasi tarjoaa riittävästi keinoja fyysisen työkyvyn tukemiseksi? \*

- 1 Kyllä, riittävästi
- 2 Lähes riittävästi
- 3 Jonkin verran, mutta ei riittävästi
- 4 Ei lainkaan riittävästi

20. Miten toivoisit työnantajasi kehittävän panostaan fyysisen työkyvyn tukemisessa?