

SAIRAUSPOISSAOLOJEN  
TALOUDELLINEN VAIKUTUS JA  
ENNALTAEHKÄISEVÄ TOIMINTA  
LIIKUNNAN AVULLA

Case: ALKO OY

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Taloushallinto  
Opinnäytetyö  
Kevät 2010  
Anne Kinnunen  
Arja Siikavirta

Lahden ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma

KINNUNEN, ANNE  
SIKAVIRTA, ARJA

Sairauspoissaolojen taloudellinen  
vaikutus ja ennaltaehkäisevä toiminta  
liikunnan avulla  
Case: ALKO OY

Taloushallinnon opinnäytetyö, 58 sivua, 8 liitesivua

Kevät 2010

TIIVISTELMÄ

---

Tämä opinnäytetyö käsittelee sairauspoissaolojen taloudellisia vaikutuksia sekä ennaltaehkäisevän toiminnan vaikutuksia sairauspoissaolojen vähentämiseen. Ennaltaehkäiseväksi keinoksi on valittu liikunta.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa selvitetään aineettoman pääoman merkitystä osana organisaation pääomarakennetta, sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden taloudellisia vaikutuksia sekä liikunnan terveyttä edistäviä vaikutuksia. Lisäksi selvitetään liikunnan tukemiseen liittyviä taloudellisia tekijöitä ja sitä, miten työnantaja voi motivoida henkilöstöä liikkumaan.

Empiirisessä osuudessa tutkitaan case-yrityksen henkilökunnan sairauspoissaolomääriä ja -syitä sekä liikuntatottumuksia ja työssäjaksamista. Tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimusta varten toteutettiin liikuntapilotti sekä liikunta- ja hyvinvointikysely case-yrityksen henkilökunnalle. Lisäksi analysoitiin case-yrityksen henkilöstöraporttia 2008, vuosikertomusta 2008 ja työterveyshuollon asiakasraportteja vuodelta 2008 sekä haastateltiin henkilöstöpalvelupäällikköä ja johtavaa työterveyslääkärinä.

Tutkimustulokset osoittavat, että isossa yrityksessä sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset ovat merkittävä menoerä. Työkyvyn ylläpito yrityksessä nousee tärkeäksi kilpailutekijäksi yritykselle. Tutkimuksen kautta voidaan todeta, että liikunnan lisäämisellä on mahdollista parantaa merkittävästi työssä ja työn jälkeen jaksamista, niin henkisesti kuin fyysisestikin. Taloudellinen säästö yritykselle syntyy sairauspoissaolojen ja presentismin ennaltaehkäisystä. Liikunnan tukemiseen käytetään yleisimmin yksilöllisiä tukimuotoja, mutta tutkimus osoittaa, että yhdessä liikkumisen tukeminen motivoi parhaiten liian vähän liikkuvia.

Avainsanat: Sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläke, työkyky, työssäjaksaminen, aineeton pääoma, liikunta

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Studies

KINNUNEN, ANNE & SIIKAVIRTA, ARJA

Sick Leaves: Economical  
Impacts and Physical Exercise  
as a Preventive Action  
Case: ALKO OY

Bachelor's Thesis in Financial Management, 58 pages, 8 appendices

Spring 2010

ABSTRACT

---

This thesis examined the economic impact of sick leaves and the influence of preventive actions to diminish the amount of sick leaves. In this thesis the chosen preventive action is physical exercise.

The theoretical part of the study examines the significance of immaterial capital as part of an organisation's capital structure, the economic impact of sick leaves and disability pensions, as well as the effects of physical exercise on employees' health. It also examines the economic impacts of supporting (employees') physical exercise as well as the means to motivate one's employees to exercise on a regular basis.

The empirical part of the study examines the amount and reasons for sick leaves in the selected case company, as well as the exercise habits and coping at work of the personnel. The survey uses both quantitative and qualitative methods. A survey was carried out to determine the exercise and well-being factors of the employees. In addition, chief of personnel services and chief company doctor were interviewed as well as the Personnel Report of 2008, the Annual Report of 2008, and customer reports of employee health care from 2008 were analysed. Furthermore, a pilot exercise programme was developed for the company.

The study results show that the costs caused by sick leaves are considerable in a major company. Maintaining ability to work becomes a significant factor for a company's competitiveness. One can conclude that it is possible to considerably improve both the physical and psychological elements of coping at work and coping after work through the addition of physical exercise. The company can save money by preventing sick leaves and presenteeism. It is normal for companies to support individual exercise but the survey proves that those who are least physically active can be best motivated by exercising together with others.

Keywords: Sick leave, disability pension, ability to work, coping at work, immaterial capital, physical exercise

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Työkyky ja riskitekijät	1
1.2	Sairauslomien taustalla olevat syyt	3
1.3	Liikunnan harrastuksen suhde sairauspoissaolomääriin	4
1.4	Ennaltaehkäisevän työn merkitys	6
1.5	Tutkimustavoitteet, -ongelmat ja aiheen rajaus	7
1.6	Tutkimusmenetelmät	7
1.7	Tutkimuksen rakenne	9
2	AINEETON PÄÄOMA OSANA ORGANISAATION PÄÄOMARAKENNETTA	11
2.1	Organisaation pääoma	11
2.2	Aineeton pääoma	11
2.3	Liikunta osana aineetonta pääomaa	13
3	SAIRAUSPOISSAOLOJEN JA TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEIDEN TALOUDELLINEN VAIKUTUS	16
3.1	Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys	16
3.2	Kustannusvaikutus	18
4	LIIKUNNAN VAIKUTUKSET TERVEYTEEN JA TALOUTEEN	21
4.1	Liikunnan määrittely	21
4.2	Liikunnan ennaltaehkäisevät vaikutukset	22
4.3	Liikunnan tukeminen	25
4.4	Liikunta ja kustannukset	27
5	CASE: ALKO OY	31
5.1	Hallinto ja organisaation rakenne	31
5.2	Alko Oy:n arvolupaukset	33
5.3	Missio ja visio	35
5.4	Henkilöstöraportti	36
5.5	Henkilöstön sairauspoissaolot 2008 ja niiden taloudellinen vaikutus	38

5.6	Henkilöstön työssä jaksaminen	40
5.6.1	Henkilöstön oman jaksamisen arviointi	40
5.6.2	Henkilöstön liikuntatottumukset	42
5.7	Liikunta- ja hyvinvointipilotti	44
5.7.1	Pilotin toteutus	44
5.7.2	Pilotin tulokset	46
5.8	Johtopäätökset	48
6	YHTEENVETO	51
6.1	Opinnäytetyön vastaaminen asetettuihin tavoitteisiin	51
6.2	Oma oppiminen	54
6.3	Jatkotutkimusaihe	55
	LÄHTEET	56
	LIITTEET	59

## KUVIOLUETTELO

- KUVIO 1. Työkykyindeksiä selittävän regressiomallin selitysosuudet työkykyä ja sen ulottuvuuksia kuvaavassa talomallissa, 30 - 64-vuotiaat
- KUVIO 2. Terveiden eri riskitekijät
- KUVIO 3. Työn tuottavuuden lasku (%) riskitekijöiden kasaantuessa
- KUVIO 4. Liikunnan harrastus ja sairauspoissaolot
- KUVIO 5. Tutkimuksen rakenne
- KUVIO 6. Aineettoman pääoman jaottelu
- KUVIO 7. Vuosina 1999 - 2006 maksetut sairauspäivärahat sairausryhmän mukaan
- KUVIO 8. Alkaneet sairauspäivärahakaudet 1996 - 2006 sairausryhmän mukaan
- KUVIO 9. Varsinaisten työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakioitu alkavuus yksityisellä sektorilla sairausryhmittäin
- KUVIO 10. UKK-instituutin Liikuntapiirakka
- KUVIO 11. Perustelut työpaikkaliikunnan tukemiselle vuosina 2002 - 2007
- KUVIO 12. Alko Oy:n hallinto
- KUVIO 13. Alko Oy:n organisaatio
- KUVIO 14. Alkolaisen arvolupaukset
- KUVIO 15. Miesten ja naisten osuus eri tehtävissä 2008
- KUVIO 16. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2008
- KUVIO 17. Sairauspoissaolopäivät diagnooseittain 2008
- KUVIO 18. Henkilöstön oman jaksamisen arviointi
- KUVIO 19. Liikunnan määrä
- KUVIO 20. Liikunta- ja hyvinvointipilotin rakenne
- KUVIO 21. Liikunnan määrä pilottiryhmässä
- KUVIO 22. Liikuntamäärien vertailu

## TAULUKKOLUETTELO

TAULUKKO 1. Tyel-perusmaksu % palkoista

TAULUKKO 2. Maksuluokat ja vuoden 2009 työkyvyttömyysmaksuprosentit

TAULUKKO 3. Sairauksia, oireyhtymiä ja oireita, joiden ehkäisyssä (e), hoidossa (h) tai kuntoutuksessa (k) liikunnalla saattaa olla merkitystä

TAULUKKO 4. Liikuntainvestoinnit henkilöä kohden vuodessa v. 2002 - 2007

TAULUKKO 5. Alko Oy:n henkilöstön määrä ja rakenne 2008

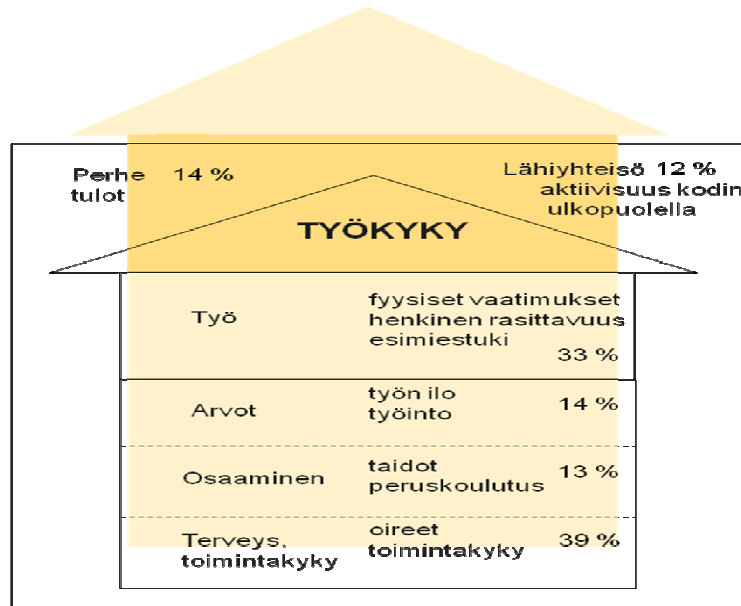
TAULUKKO 6. Liikuntapilotin tulokset

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Työkyky ja riskitekijät

Työssä jaksaminen on ajankohtainen kysymys monelle eri organisaatiolle jo lähitulevaisuudessa ikärakenteista johtuvan työvoiman vähentymisenkin myötä. Ennenaikaiset sairaseläkkeelle jäännit sekä sairauspoissaolot ovat iso rasite yrityksen taloudelle.

Terveyteen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu laajasti. Huomionarvoisia tekijöitä on monia erilaisia. Kuviossa 1 esitetyn Työterveyslaitoksen talomallin mukaan työkyvyn muodostuminen on jaettu neljään osaan työ, arvot, ammatillinen osaaminen sekä terveys ja toimintakyky. Näiden lisäksi vaikuttavia tekijöitä ovat myös perhe, tulot, lähiyhteisö ja aktiivisuus kodin ulkopuolella. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuukin sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken.



KUVIO 1. Työkykyindeksiä selittävän regressiomallin selitysosuudet työkykyä ja sen ulottuvuuksia kuvaavassa talomallissa, 30 – 64-vuotiaat (Lindholm 2009).

Terveyden ja toimintakyvyn prosentuaalinen osuus on esitetystä talomallista 39 % ja on korkein työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Työn ilo ja työinto nousevat ku-

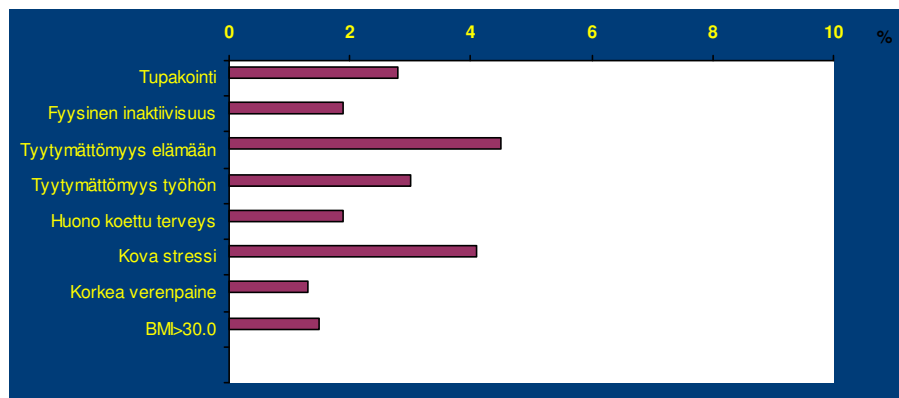


viossa prosenttiyksikön verran ylemmäksi kuin osaamiseen liittyvät taidot ja peruskoulutus. Terveiden ylläpitoon vaikuttavilla sairauksia ennaltaehkäisevillä tekijöillä on siis suuri vaikutus työkyvyn säilyttämiseen. Työn ilon ja innon puuttuminen voi puolestaan edesauttaa masentuneisuutta ja aiheuttaa pitkälle podettuna mielenterveyteen liittyviä ongelmia.

Työkyvyn heikkeneminen voi ilmetä myös presenteisminä, jolloin osa tai koko työteho menee hukkaan ja tapaturmariski kasvaa. Englanninkielessä tunnetaan käsite termillä ”presenteeism”. Asiaa ovat teoksissaan käsitelleet esim. Cooper & Cartwright 1994, Goetzel & Ozminkowski 1999, Burton & Conti 1999, Kendall 2003. (Vänni 2006.)

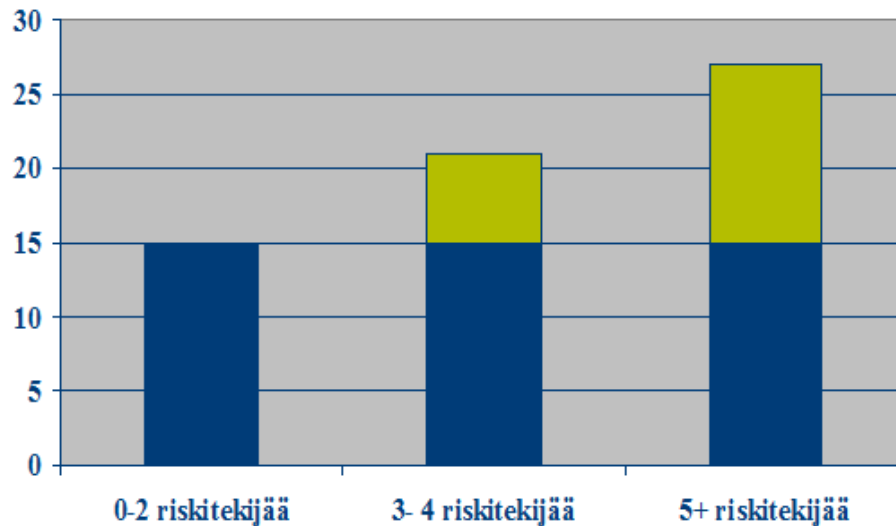
Healthworks Corporaten julkaiseman määritelmän mukaisesti presenteismi tarkoittaa sitä, että henkilöstö saapuu kyllä työpaikalle, mutta tuottaa heikosti tulosta. He tuntevat itsensä sairaiksi, ovat loukkaantuneita, stressaantuneita tai hermostuneita. He ovat paikalla, mutta "muissa maailmoissa". Presenteismistä kärsivillä saattaa olla perusteltu syy olla poissa töistä, mutta he usein tuntevat, että heidän on näyttydyttävä työpaikalla. Tästä aiheutuu tuotannon piilokustannuksia ja tuottavuutta menetetään keskimäärin 7,5 kertaa enemmän kuin sairauspoissaolojen vuoksi. (Eden Springs Europe 2009.)

Kuviossa 2 on esitetty terveyden vaikuttavia tekijöitä ja presenteismin lisääntymistä (%) terveyden eri riskitekijöiden suhteen. Presenteismin riski nousee 6 % riskitekijöiden määrän ollessa 3 – 4 ja 12 % riskitekijöiden noustessa yli 5.



KUVIO 2. Terveiden eri riskitekijät (Lindholm 2009).

Jos kuviosta 2 lasketaan yhteen fyysinen inaktiivisuus (liikkumattomuus), huonoksi koettu terveys ja korkea BMI (kehon painoindeksi), saadaan kolme riskitekijää, joihin voidaan liikunnalla vaikuttaa. Kuviosta 3 voidaan todeta, että riskitekijöiden lisääntyessä kolmeen nousee riski työntuottavuuden laskuun jo 6 %. Tätä kautta voidaan todeta, että liikunta on yksi tärkeä työkyvyn heikkenemisen ennalta ehkäisevä tekijä.



KUVIO 3. Työn tuottavuuden lasku (%) riskitekijöiden kasaantuessa (Lindholm 2009).

Viiden ja sitä suuremman riskitekijän määrä voi aiheuttaa jo n. 12 % työntuottavuuden laskun kun taas 0 - 2 riskitekijää ei ole todettu vielä merkittävästi vaikuttavan työtehoon.

## 1.2 Sairauslomien taustalla olevat syyt

Sairauslomien taustalla olevia syitä on tutkittu monissa eri tutkimuksissa ja syiden luokitteluja on monia erilaisia.

Alexanderson ym. (1998) on käynyt läpi sairauspoissaoloihin liittyvää tutkimusta ja jaotellut kolmen eri tason selityksiä sairauspoissaoloille: kansallisia tekijöitä, työpaikkaan ja lähiyhteisöön liittyviä tekijöitä sekä yksilöllisiä tekijöitä. Steers ja

Rhodes (1978) ovat tutkimuksessaan luokitelleet poissaolojen taustalla olevat syyt kahdeksaan ryhmään: yksilöllisiin tekijöihin, työhön liittyviin asenteisiin, työtyytyväisyyteen, organisaatiotason tekijöihin, talous- ja markkinatilanteeseen, työympäristöön, ulkoisiin ympäristötekijöihin (kuten säätila) ja organisaation muutoksiin (kuten terveysohjelmiin ja sanktiokäytäntöihin). (Joensuu, Kivistö, Malmelin & Lindström 2008, 16.)

Työtä ja ihmistä koskevassa tutkimusraportissa todetaan, että taloudellisen taantuman aikana sairauspoissaolot ovat tyypillisesti vähentyneet. Syyksi on ajateltu terveiden suosimista työmarkkinoilla ja toisaalta sitä, että irtisanomisten uhka saa työntekijät minimoimaan poissaolonsa. Normit työpaikalla ja lähiyhteisössä sekä erilaiset käsitykset vastuusta ja omasta asemasta työpaikalla, vaikuttavat työntekijöiden suhtautumiseen poissaoloihin. Sairauspoissaoloja lisäävät myös monet työjärjestelyihin ja työorganisaatioihin liittyvät tekijät, kuten esimerkiksi henkilöstövähennykset ja työn epävarmuus. Määräaikaisilla työntekijöillä on kuitenkin vähemmän sairauspoissaoloja kuin vakituisilla. (Joensuu ym. 2008, 17.)

Marmot ym. (1995) ovat todenneet tutkimuksessaan, että eri aloilla ja työntekijäryhmillä on suuriakin eroja sairauspoissaolojen määrässä. Toimihenkilöillä on yleensä vähemmän sairauspoissaoloja kuin työntekijöillä. Korkeasti koulutetuilla on myös todettu olevan muita vähemmän sairauspoissaoloja. Itsearvioidun terveydentilan on todettu ennustavan hyvin tulevia sairauspoissaoloja. Kivimäen ym. (2002) ja Ala-Mursulan ym. (2002) mukaan elämäntavoilla, kuten ylipainolla, tupakoinnilla ja liikkumattomuudella, on voimakas yhteys sairauspoissaoloihin. (Joensuu ym. 2008, 17, 18.)

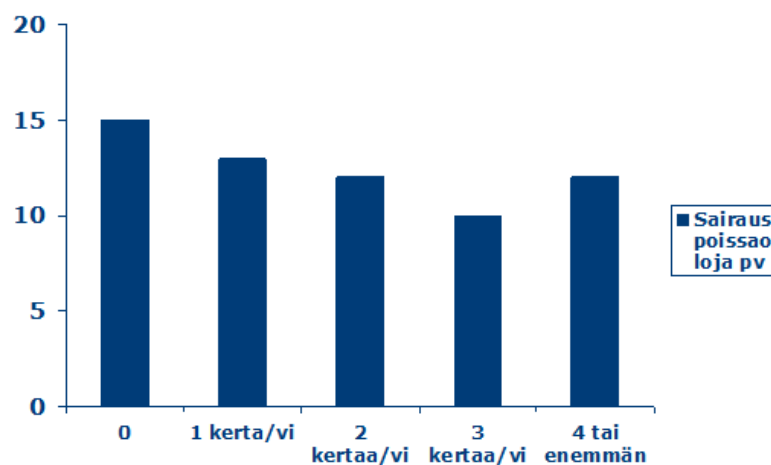
### 1.3 Liikunnan harrastuksen suhde sairauspoissaolomääriin

Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt julkaisussa todetaan, että terveys on toimintakyvyn perusta ja toimintakyky on osa terveyttä. Yksilön fyysisen toimintakyvyn tilaa voidaan nimittää fyysiseksi kunnoksi. Liikunta on välttämätöntä fyysisen toimintakyvyn säilyttämiselle. Liikunnalla voidaan vaikuttaa myönteisesti myös

toimintakyvyn muihin alueisiin. Liikunta voi esimerkiksi lisätä itsearvostusta, vähentää oireita, kohentaa mielialaa ja vaikuttaa myönteisesti henkilösuhteisiin ja näiden vaikutusten välityksellä parantaa toimintakykyä. (Aura & Sahi 2006, 55.)

Työkyky on kykyä ja halukkuutta tehdä jatkuvaa päivittäistä työtä. Sitä voidaan luonnehtia tasapainotilaksi yksilön edellytysten ja voimavarojen ja työn ja ympäristön asettamien vaatimusten välillä. Yksilön voimavaroja ovat terveys, fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, tiedot ja taidot sekä halukkuus tai motivaatio käyttää näitä voimavaroja työhön. Työympäristö sekä työyhteisö puolestaan asettavat fyysisiä, tiedollisia, taidollisia, psyykkisiä ja sosiaalisia vaatimuksia. Yksilön voimavarojen tulisi jatkuvasti vastata vähintään hänen työnsä vaatimuksia työn tuoman hyvinvoinnin ja terveyden turvaamiseksi. Liikunnalla voidaan vaikuttaa työkyvyn osista ensisijaisesti fyysiseen toimintakykyyn, mutta jossain määrin ja välillisemmin myös osaan muita työkyvyn osatekijöistä ja -alueita. (Aura & Sahi 2006, 55.)

Liikunnan harrastamisen määrällä on myös todettu olevan vaikutusta sairauspoissaolojen määrään. Liikunnan harrastaminen kolme kertaa viikossa vähentää tehokkaimmin sairauspoissaoloja, mutta jo kerran viikossa suoritetulla liikunnalla on todettu olevan vaikutusta sairauspoissaolojen määrään. Kuviossa 4 on esitetty liikunnan harrastamisen määrien suhdetta sairauspoissaoloihin.



KUVIO 4. Liikunnan harrastus ja sairauspoissaolot (Lindholm 2009).

Neljä kertaa tai enemmän viikossa liikuntaa harrastavan sairauspoissaolopäivien määrän lasku pysähtyy ja kohoaa 2 kertaa viikossa liikuntaa harrastavan tasolle. Syynä tähän voivat olla liikuntavammat. Neljä kertaa viikossa liikkuvan sairauspoissolojen määrä on kuitenkin pienempi kuin täysin liikkumattoman tai vain kerran viikossa liikuntaa harrastavan sairauspoissaolojen määrä.

#### 1.4 Ennaltaehkäisevän työn merkitys

Erikoislääkäri Harri Lindholm toteaa, että noin 2,4 miljoonaa suomalaista käy työssä. Heistä työterveyshuolto saavuttaa 80 - 85 % työkäisistä. Työpaikoilla tehtävä terveyden edistäminen saavuttaa parhaimmillaan lähes puolet väestöstä. Työpaikka on siis keskeinen terveyden edistämisen toiminta- ja vaikutusareena. Viimeisin kansainvälinen terveyden edistämisen julkilausuma haastaa erityisesti yritykset ja työpaikat toteuttamaan terveyden edistämistä työpaikkatasolla (WHO, Bangkok 2005). Toteuttamiskeinoina terveyden edistämiseksi työpaikoilla Harri Lindholm luettelee mahdollisuuksien luomisen hyvään terveystyöskäyttyymiseen ja hyviin elämäntapavalintoihin, elämäntapamuutoksiin tähtäävän toiminnan sekä terveyttä suojaavien ja vahvistavien tekijöiden ylläpidon. (Lindholm 2009.)

Alko Oy on omalta osaltaan ottanut haasteen vastaan ja aloittanut Työhyvinvoinnin kehittämisprosessin. Vuoden 2009 toiminnassa on kiinnitetty erityistä huomiota työkyvyn ylläpitoon ja työssähyvinvoinnin edistämiseen. Alkanutta prosessia sovelletaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen sekä ongelmien ratkaisemiseen terveyden, kanssakäymisen ja yksilöllisyyden näkökulmasta katsottuna. Prosessin päämääränä on ennaltaehkäistä työkyvyn uhkia.

Työhyvinvoinnin kehittämisprosessin myötä Alko Oy tarjoaa henkilökunnalleen mm. kulttuuriseteleitä 10 kappaletta vuodessa. Yritys tukee myös yhteistyössä työterveyshuollon kanssa henkilöstöään tupakanvieroituksessa, sikäli kun henkilö itse on riittävän motivoitunut lopettamiseen ja tarvitsee siihen apua. Tavoitteena on Savuton Alko. Vuoden 2009 teemoihin kuuluu myös painonhallinnan tukemi-

nen työterveyshuollon kautta. Tukitoimina järjestetään henkilökunnalle painonhallintaan painottuvia kuntoremonttikursseja.

### 1.5 Tutkimustavoitteet, -ongelmat ja aiheen rajaus

Tämä opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Alko Oy:n ja Suomen Liikunnan Ammattilaiset Ry:n kanssa. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa Alko Oy:ssä sairauspoissaolojen taloudellisia vaikutuksia ja syitä sekä tutkia liikunnan vaikutusmahdollisuuksia henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen kustannus/hyötynäkökulma huomioiden.

Tutkimusongelmana on selvittää, voidaanko Alko Oy:ssä työntekijöiden työssä-jaksamiseen vaikuttaa liikunnan avulla ja sitä kautta vähentää sairauspoissaolokuluja. Tutkimusongelma tuo esiin seuraavia alaongelmia, joita on myös tarkoitus opinnäytetyössä selvittää:

- Miten työnantaja voi motivoida henkilöstöä liikkumaan?
- Mitä taloudellisia tekijöitä liittyy liikunnan tukemiseen?

Opinnäytetyö rajataan koskemaan liikunnan vaikutuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tutkimuksessa ei käsitellä muita keinoja, joilla voidaan edistää työhyvinvointia Alko Oy:ssä.

### 1.6 Tutkimusmenetelmät

Tässä tutkimuksessa on käytetty sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, joita voidaan hyvin käyttää rinnakkain. Nämä tutkimuksen erilaiset lähestymistavat täydentävät toisiaan ja niiden tarkkarajainen erottaminen toisistaan on käytännössä hyvin vaikeaa. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa kerätään aineistoa, joka soveltuu määrälliseen eli numeeriseen mittaamiseen. Aineistoa saadaan myös käyttämällä jo olemassa olevia tietoja. Päätelmien teko

perustuu havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tavoitteena on ymmärtää asioiden merkityksiä. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ennemminkin löytää ja paljastaa tosiasioita, kuin todentaa jo olemassa olevia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 132, 133, 136, 157.)

Tutkimuksen teoriaosuus sisältää tutkimusmateriaalia sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden taloudellisista vaikutuksista yhteiskunnallisesti ja yrityksen näkökulmasta. Näiden aiempien tutkimustulosten pohjalta on haettu viitekehystä Alko Oy vastaavaan kustannusrakenteeseen.

Tämän jälkeen teoriaosuudessa on esitetty aiemmin tutkittua tietoa sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin johtaneista syistä. Tämän tutkimustiedon kautta on tehty rajaus liikkumattomuuden aiheuttamiin ongelmiin. Tätä teoriaosuutta on käytetty viitekehystenä Alko Oy:n henkilökunnalle tehtyihin empiirisen osuuden kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimukseen.

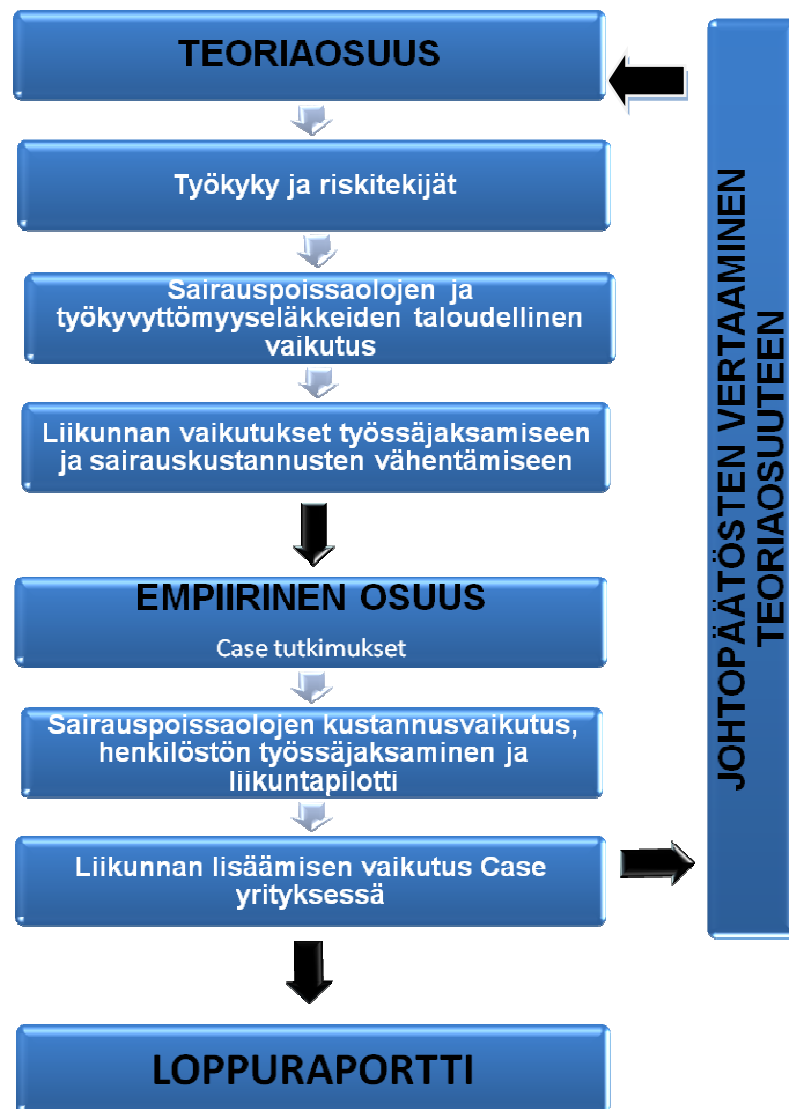
Tutkimuksen empiirisessä osuudessa on aluksi selvitetty Alko Oy:n sairauspoissaoloja sekä niiden aiheuttamia kustannuksia Helsingin Lääkärikeskus Mehiläisen työterveyshuollon asiakasraporteista, Alko Oy:n henkilöstöraportista 2008 sekä Alko Oy:n vuosikertomuksesta 2008. Lisäselvityksiä varten on myös haastateltu Alko Oy:n henkilöstöpalvelupäällikkö Maija Pylkkästä sekä Lääkärikeskus Mehiläinen Oy:n johtavaa työterveyslääkäri Lotta Autiota.

Alko Oy:n kahdelletoista työntekijälle, organisaation eri tasoilta, toteutettiin Liikunta- ja hyvinvointipilotti. Pilotin kautta on pyritty selvittämään neljän kuukauden aikana liikunnan lisäyksen vaikutuksia työssäjaksamiseen. Pilotista saatuja tuloksia verrattiin Alko Oy:n 196 myymäläpäällikölle ja Alko Oy:n Päijät-Hämeen alueen 240 myyjälle tehtyyn liikunta- ja hyvinvointikyselyyn. Vertailun kautta on pyritty selvittämään Alko Oy:n henkilökunnan liikunnan lisääntymisen vaikutuksia työssäjaksamiseen talouden näkökulma huomioiden.

## 1.7 Tutkimuksen rakenne

Opinnäytetyö koostuu kahdesta osiosta: teoriaosuudesta ja empiirisestä osuudesta, joka sisältää kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusosan.

Opinnäytetyön johdannossa käydään aiempien tutkimusten avulla läpi työkyvyn määritelmiä sekä työkykyyn vaikuttavia riskitekijöitä, sairauslomien taustalla olevia syitä, liikunnan harrastuksen suhdetta sairauspoissaolojen määriin ja ennaltaehkäisevän työn merkitystä. Lisäksi johdanto-osa sisältää selvityksen tutkimusmenetelmistä sekä tutkimuksen rakenteesta. Kuvio 5 esittää tutkimusrakenteen kaavion muodossa.



KUVIO 5. Tutkimuksen rakenne



Toisessa luvussa selvitetään aiempien tutkimuksien kautta aineettoman pääoman asemaa organisaation pääomarakenteessa sekä liikunnan asemaa osana aineetonta pääomaa.

Kolmannessa luvussa käsitellään sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden taloudellisia vaikutuksia yhteiskunnallisesti ja yrityskohtaisesti. Tässä luvussa esitetään myös aiempien tutkimuksien kautta liikunnan vaikutusmahdollisuuksia kulurakennetta vähentävästi.

Neljännessä luvussa tutustutaan tarkemmin liikunnan ennaltaehkäiseviin vaikutuksiin ja liikunnan tukemiseen liittyviin kustannuksiin sekä korvauksiin.

Viides luku sisältää opinnäytetyön empiirisen osuuden. Empiirisessä osuudessa selvitetään case yrityksen, Alko Oy:n, henkilöstön sairauspoissaolojen kustannusvaikutuksia vuodelle 2008. Tässä luvussa esitetään myös case-yrityksen henkilöstölle tehty henkilöstön työssä jaksamiseen liittyvä kvantitatiivinen tutkimus tuloksineen sekä yrityksen kahdelletoista työntekijälle tehty kvalitatiivinen tutkimus, liikunta- ja hyvinvointipilotti, tuloksineen. Johtopäätöksissä verrataan liikunta- ja hyvinvointipilotin tuloksia laajemman kyselyn tuloksiin. Saadun vertailun kautta pohditaan liikunnan lisäyksen vaikutusta Alko Oy:n henkilöstön työkykyyn talouden näkökulma huomioiden.

Kuudennessa luvussa on yhteenveto, jossa verrataan empiirisen tutkimuksen tuloksia teoriaosuuteen ja pohditaan, onko tutkimustulosten kautta saatu vastaus asetettuun tutkimusongelmaan. Tässä luvussa pohditaan myös omaa oppimista ja esitetään jatkotutkimusaihe.

## 2 AINEETON PÄÄOMA OSANA ORGANISAATION PÄÄOMARAKENNETTA

### 2.1 Organisaation pääoma

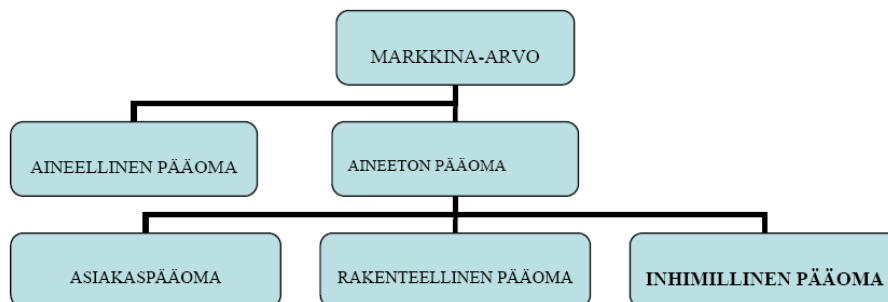
Hanna Karttunen määrittelee Thompsonin (1998) mukaan pro gradu -tutkielmassaan organisaation pääoman eriä. Hän toteaa, että varallisuuden käsitteen ehtona, kyseiseen erään liittyy mahdollisuus taloudellisiin tuottoihin tulevaisuudessa. Organisaation pääomaksi määriteltävään erään liittyy myös ehto, että sitä tulee voida kontrolloida ja hallita. Lisäksi pääomaan liittyy ehto siitä, että kyseisen erän tulee olla arvostettavissa ja mitattavissa. (Karttunen 2007, 62.)

Taloudellisten tekijöiden on arvioitu kuitenkin selittävän vain noin 15 – 40 % yritysten tulovaihtelusta. Loput vaihtelusta eli enimmillään jopa 85 % selittyy sellaisilla tekijöillä, kuten johtamistaidollinen osaaminen ja organisaation ilmapiiri ja kulttuuri. Näiden taustalla vaikuttavat johdon omaksumat arvot ja johtajien pätevyys. Yritysten menestykseen vaikuttavat siis perinteisin taloudellisin tunnusluvuin mitattavien tekijöiden lisäksi todella vahvasti myös muut, ns. aineettomat tekijät. Näiden määrittelyminen ja mittaaminen on välttämätöntä, jotta yritysorganisaation toimintaa voidaan kehittää tehokkaampaan ja tuloksellisempaan suuntaan. Useiden tutkijoiden mukaan kannattavuus, eli kyky tuottaa lisäarvoa, perustuu pohjimmiltaan yrityksen kykyyn käyttää hyväkseen aineetonta eli henkistä pääomaansa. (Lehtonen & Salmensaari 2004.)

### 2.2 Aineeton pääoma

Aineettoman pääoman määrittelystä Hanna Karttunen toteaa pro gradu -tutkielmassaan, että aineettoman pääoman määrittely inhimilliseen pääomaan, rakenteelliseen pääomaan ja asiakaspääomaan näyttää vakiintuneen eri tutkimusten kautta. Inhimillisen pääoman on huomattu muodostavan perustan organisaation aineettomalle pääomalle ja siksi sen rooli organisaatioiden arvonluonnissa on

korostunut. Havaittua eroa organisaation markkina-arvon ja kirjanpidollisen arvon välillä on selitetty organisaation aineettomien tekijöiden kasvulla taloudellisten tekijöiden sijasta. Inhimillisestä pääomasta on tullut organisaatiolle kriittinen tuotantotekijä, jota organisaation tulee pystyä hallitsemaan ja johtamaan relevantilla tavalla. Tulevaisuudessa inhimillisen pääoman merkitys muuttuu entistään tärkeämmäksi. Inhimillisen pääoman kehittämisen tärkeys korostuu organisaatioympäristön nopeiden muutosten takia. (Karttunen 2007, 1, 4.)



KUVIO 6. Aineettoman pääoman jaottelu (Karttunen 2007, 38).

Organisaation markkina-arvo muodostuu aineettoman pääoman ja aineellisen pääoman yhdistelmänä, kuten kuviosta 6 voidaan havaita. Aineettoman pääoman lajien välisillä riippuvuussuhteilla on merkitystä kokonaisuutta ajatellen. Organisaation oppimisenäkökulmaa edustavassa tutkimusaineistossa korostuu organisaation inhimillisten resurssien kehittäminen välttämättömänä organisaation menestymiseksi, kilpailukykyyn kehittämiseksi sekä tuottavuuden edistämiseksi. Osaamisen ajalla on inhimillisen pääoman vaikutus edelleen organisaation tuottavuuteen ja suorituskykyyn oleellinen, mutta myös muita tekijöitä käsitteessä on alettu korostamaan. Käsitteeseen on sisällytetty laajalti yksilön fyysinen ja psyykinen terveys tai esimerkiksi innostus, sitoutuminen tai motivaatio. (Karttunen 2007, 38, 43 - 44, 52.)

Useimmin inhimillisen pääoman käsitteeseen sisällytetään kuitenkin edelleen käsitteelle annetun määritelmän mukaisesti yksilön tiedot, taidot, kokemus, luovuus ja innovatiivisuus. Muita inhimillisen pääoman muotoutumiseen vaikuttavia teki-

jöitä ovat organisaation työntekijöiden asenteet: tyytyväisyys, motivaatio ja sitoutuminen. Esteenä inhimillisen pääoman kehittymiselle voidaan nähdä inhimillisen pääoman näkeminen ainoastaan kustannuksena organisaatiolle. Inhimillisen pääoman tuijottaminen pelkästään kustannuksena korostaa päätöksentekoa tukevassa raportoinnissa lyhyttä aikaväliä ja aiheuttaa siten organisaatiolle johtamisongelmia. Tämän kaltaisessa tapauksessa aloitetaan usein karsimalla inhimillisen pääoman kustannuksia, eikä nähdä sen tuloksellista vaikutusta pitkällä tähtäimellä. (Karttunen 2007, 52, 64.)

Laskennallisesta näkökulmasta inhimilliseen pääomaan liittyvä keskeinen keskustelu koskee tällä hetkellä sitä, merkitäänkö inhimillistä pääomaa koskevat hankinta- tai tuotantokustannukset varallisuudeksi taseeseen vai ilmoitetaanko ne kuluina tuloslaskelmassa. Ongelmana on, että inhimilliseen pääomaan tehtyjen investointien tulevaisuuden tuotot ovat epävarmoja. Aineettoman pääoman syntyminen edellytyksenä voidaan pitää inhimillistä pääomaa, koska inhimillisen pääoman seurauksena muodostuu muita aineettoman pääoman resurssilajeja, rakenteellista pääomaa ja suhdepääomaa. (Karttunen 2007, 64 - 65.)

Ihmiset ovat organisaation ainoita todellisia toimijoita, joten he muodostavat perustan organisaation aineettomalle pääomalle. Edvinsson ja Malone (1997) esittävät rakenteellisen pääoman syntyvän inhimillisten resurssien toiminnasta. Organisaatio omistaa rakenteellisen pääoman ja se jää työpaikalle, kun työntekijät lähtevät kotiin. Johtamisjärjestelmät, tavat ja organisaatiokulttuuri arvoineen ja normeineen ovat rakenteellista pääomaa. (Karttunen 2007, 67 – 68.)

### 2.3 Liikunta osana aineetonta pääomaa

Suomessa ja kansainvälisesti työpaikkaliikuntaa on tutkittu lähinnä käyttäytymistieteiden, liikuntalääketieteen ja liikuntatieteiden alueilla. Väitöskirjassaan Ossi Auran liittyy työpaikkaliikunnan osaksi yrityksen aineetonta pääomaa ja sen johtamista. Hän toteaa, että yritystoiminnassa aineettoman pääoman rooli on kasvanut kahden viime vuosikymmenen aikana. Joidenkin arvioiden mukaan 80 - 90 pro-

senttia yritystoiminnan arvosta on aineetonta riippuen tietenkin toimialasta. Aineeton pääoma on järjestöissä usein ainoa pääoma. Aineeton pääoma tarkoittaa arvoa, joka liittyy mm. henkilöstöön, tuotteiden brändiin ja työ- tai tuotantoprosesseihin sekä esimerkiksi patenteihin, tuotemerkkeihin ja sopimuksiin. Tavallisimmin aineettoman pääoman arvo määritellään yritysmyyntitilanteessa. (Ruuskanen-Himma 2007.)

Ossi Auran väitöskirjassa todetaan, että myyntihinnassa oman pääoman ja myyntihinnan erotusta kutsutaan goodwill-arvoksi. Viimeisen kymmenen vuoden aikana tätä taloudellista arvoa on tutkittu ja mallinnettu paljon. Aineettomaan pääomaan sisältyy osaamispääoma, joka puolestaan muodostuu inhimillisestä pääomasta, rakennepääomasta ja suhdepääomasta. Osaamispääomaa voidaan kehittää ja johtaa määrätietoisesti. Siihen tarvitaan kuitenkin selkeä lähtöanalyysi ja yrityskohtaiset mittarit. Tätä periaatetta Aura toteutti myös väitöskirjatyössään. Hän tutki työpaikkaliikuntapolitiikan yhteyksiä yrityksen osaamispääomaan. (Ruuskanen-Himma 2007.)

Ruuskanen-Himma toteaa kirjoituksessaan, että Auran neljän yrityksen tapaustutkimuksen seuranta-aika vaihteli kahdesta yhdeksään vuoteen. Yrityksistä kolme oli pörssiyhtiötä ja yksi iso valtion virasto. Yrityksissä selvitettiin työpaikkaliikunnan toteutustavan, liikuntakäyttämisen ja fyysisen kunnon vaikutuksia yrityksen osaamispääomaan. Lisäksi kartoitettiin osaamispääoman eri osa-alueiden tunnuslukujen yhteyksiä liikuntakäyttämiseen. Aineettoman pääoman tarkastelua varten yrityksille muodostettiin osaamispääoman mittaristo. Mittarit laadittiin yrityskohtaisiksi johdon ja omistajien haastattelujen sekä virallisten dokumenttien perusteella. Aura kuvaa johtopäätöksissä, että liikunta-aktiivisuus tukee terveyttä ja työkykyä sekä tietysti fyysistä kuntoa. Työpaikkaliikuntaan osallistuminen tuki työyhteisön toimivuutta, työnantajaan sitoutumista, työtyytyväisyyttä ja työtehokkuutta. (Ruuskanen-Himma 2007.)

Aura toteaa, että terveyden kannalta riittävästi liikkuvat kokivat vähemmän stressiä työssään ja olivat energisempiä sekä työhönsä tyytyväisempiä ja motivoituneempia kuin vähemmän liikkuvat. Johdon, henkilöstön ja asiakkaiden haastattelut osoittivat, että työpaikkaliikunnan tapahtumat koettiin hyväksi keinoksi tu-

tustua työvereihin ja luoda parempaa yhteishenkeä. Työpaikkaliikunta koettiin myönteiseksi henkilöstöeduksi, joka luo yhteishenkeä ja tukee yrityksen ulkoista kuvaa. (Ruuskanen-Himma 2007.)

Yrityksen osaamispääomaa voidaan tukea työpaikkaliikunnalla. Ihmiset ovat yrityksen tärkein voimavara. Liikunta puolestaan merkitsee jaksamista ja uusiutumista. Ossi Auran mukaan työpaikkaliikunnan strateginen asema ja toteuttamisen resurssit määrittävät pitkälti siitä saatavaa kokonaishyötyä. Parhaimmillaan johto johtaa sitä ja asiantuntijoilla on riittävät resurssit työnsä tekemiseen. Liikuntayhdyshenkilöt ja -aktivaattorit antavat tärkeää tukea. Sisäinen viestintä korostuu työpaikkaliikuntaohjelman brändin ja tunnettuuden kehittämisessä. Tyylikäs liikuntaohjelma lisää työnantajan sitoutumista liikunnan tukemiseen ja edesauttaa rekrytoinnissa. Samalla tiedetään, mitä tapahtuu, missä ja koska toteutuu. Myönteinen ja yrityksen arvoihin nidottu liikuntaohjelma tukee yhteishenkeä ja ihmisten liikunta-aktiivisuutta. Tohtori Ossi Aura teki väitöskirjan, Svenska Handelshögskolanin johtamisen laitokselle. (Ruuskanen-Himma 2007.)

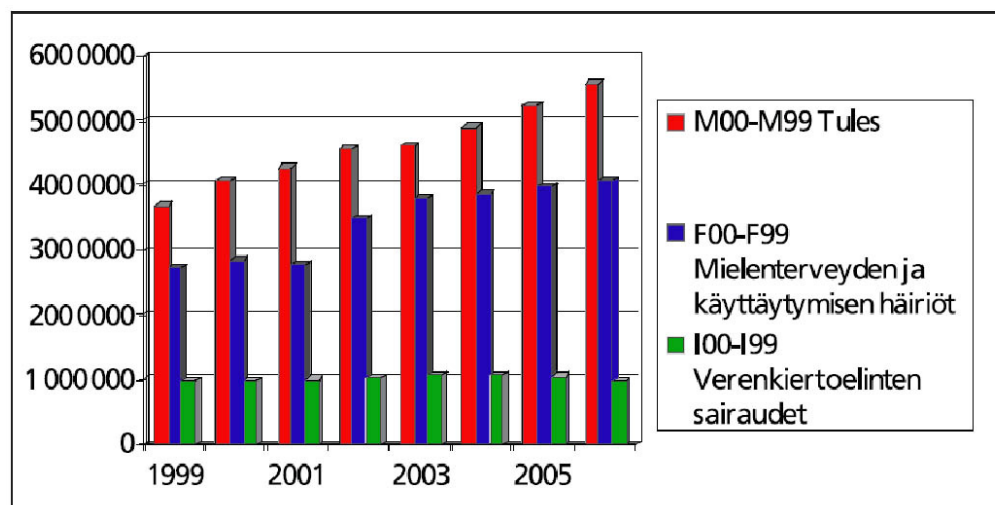
Liikuntaan sijoitettu pääoma pitää siis nähdä sijoituksena eikä kuluna, sillä se tuo yritykselle pitkällä aikavälillä tuottoa sairauspoissaolojen kustannuksien vähentymisen kautta.

### 3 SAIRAUSPOISSAOLOJEN JA TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEIDEN TALOUDELLINEN VAIKUTUS

#### 3.1 Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys

Kansaneläkelaitoksen korvaamat yli 9 päivää kestävät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet Suomessa viimeisen vuosikymmenen ajan. Suurimmat poissaolojen taustalla olevat sairausryhmät ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (Tules), mielen-terveyden häiriöt sekä verenkiertoelinten sairaudet. (Joensuu, Kivistö, Malmelin & Lindström 2008, 18.)

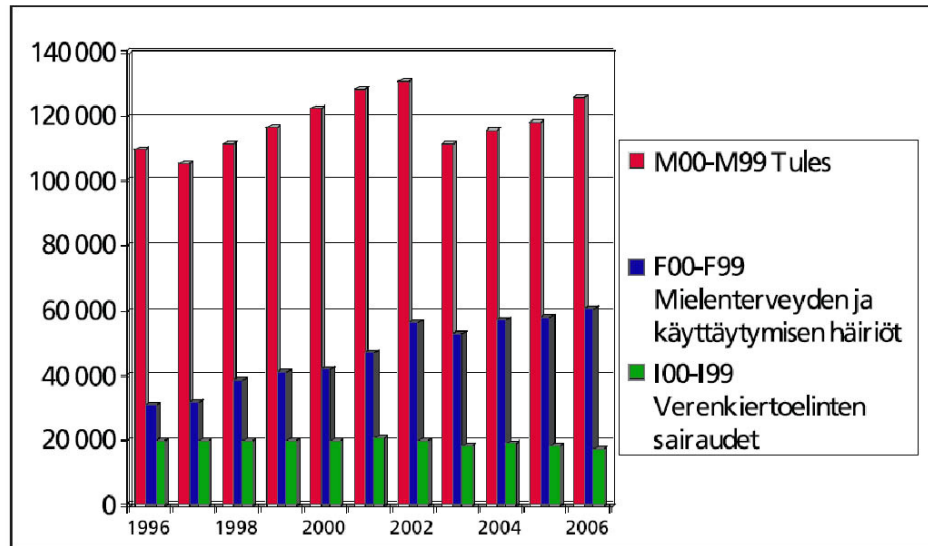
Korvattujen sairauspäivien määrä on lisääntynyt, kuten kuviosta 7 voidaan havaita. Kela maksoi vuonna 2005 yhteensä 705 miljoonaa euroa sairauspäivärahoja.



Lähde. Kelan sairauspäivärahatilastot (35) / Pohjolainen, 2005. (36)

KUVIO 7. Vuosina 1999 - 2006 maksetut sairauspäivärahat sairausryhmän mukaan (Joensuu ym. 2008, 19).

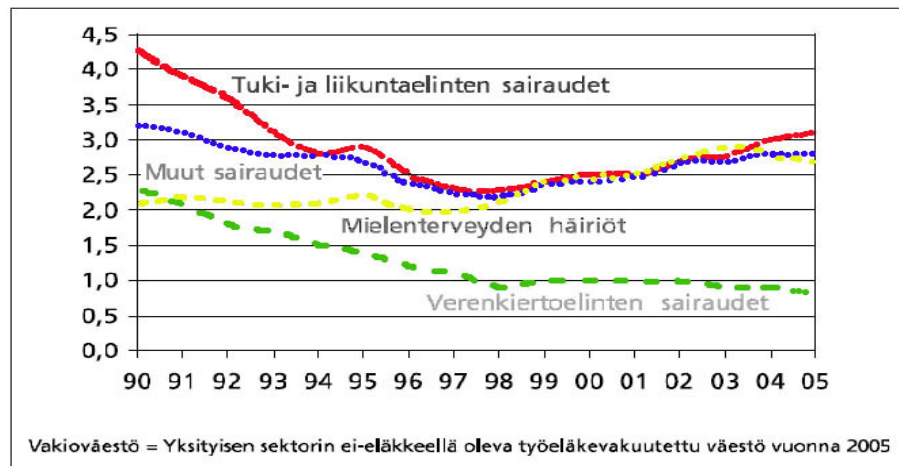
Yksittäiset sairauspoissaolokaudet kestävät aina vain pidempään, kuten kuviosta 8 nähdään. Vuoden 2003 kohdalla oli liikunta- ja tukielinsairauksien kohdalla lievä lyhentyminen sairauspoissaolojen pituuksissa, mutta vuoteen 2006 mennessä tilanne oli jo taas lähes vuoden 2001 tasolla. Työväestön ikärakenteen vanheneminen näkyy ehkä eniten juuri liikunta- ja tukielinten sairauksien kohdalla.



Lähde. Kelan sairauspäivärahatilastot (35) / Pohjolainen, 2005. (36)

KUVIO 8. Alkaneeet sairauspäiväraha-kaudet 1996 - 2006 sairausryhmän mukaan. (Joensuu ym. 2008, 19).

Uusissa työkyvyttömyyseläkkeissä on ollut, kuten kuvio 9 esittää, lievää kasvua viime vuosina sen jälkeen, kun niiden määrä selvästi väheni 90-luvun alkupuolella. Vuonna 2005 työkyvyttömyyseläkkeiden kokonaiskustannukset olivat 2 255 miljoonaa euroa.



Vakioväestö = Yksityisen sektorin ei-eläkkeellä oleva työeläkevakuutettu väestö vuonna 2005

Lähde. Eläketurvakeskus (37).

KUVIO 9. Varsinaisten työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakiointu alkavuus yksityisellä sektorilla sairausryhmittäin (Joensuu ym. 2008, 20).

Suomen lisäksi muissakin Pohjoismaissa sairauspoissaolojen korkea taso on herättänyt keskustelua. Ruotsissa Marklund ym. (2005) mukaan varsinkin pitkät saira-



uslomat ovat aiheuttaneet ongelmia. Sairauspoissaoloja on viime vuosina ollut Ruotsissa noin puolet enemmän kuin Suomessa, ja niiden kustannukset olivat Ruotsissa vuonna 2004 noin 125 miljardia kruunua eli noin 13 miljardia euroa. (Joensuu ym. 2008, 20.)

Eri Euroopan maista on vaikea koota vertailukelpoisia tilastoja sairauspoissaoloista, koska maiden lainsäädännöt ja rekisteröintikäytännöt poikkeavat toisistaan. Parent-Thirion ym. (2009) mukaan kyselytutkimuksissa 27 EU-maan keskiarvo on noin neljä ja puoli poissaolopäivää sairauden vuoksi vuodessa. Tutkimuksen mukaan suomalaisilla on vuodessa noin kahdeksan ja puoli sairauspoissaolopäivää, eli selvästi keskimääräistä enemmän. Vielä enemmän poissaolopäiviä oli Kroatiassa, Sloveniassa, Portugalissa ja Alankomaissa. Työoloilla ja sairauspäivillä ei ole selvää yhteyttä. Esimerkiksi Kreikassa sairauspoissaoloja oli hyvin vähän, vaikka siellä raportoitiin selvästi eniten työhön liittyviä terveystriskejä. (Joensuu ym. 2008, 20.)

### 3.2 Kustannusvaikutus

Työntekijän eläkelain (TyEL) mukainen perusmaksu vuonna 2009 oli 22,4 % palkasta. Kuten taulukosta 1 voi nähdä, sen muodostavat vanhuuseläkeosa, työkyvyttömyyseläkeosa, työttömyyseläkeosa, tasausosa ja muut osat. Perusmaksu on kuukausittainen tasaerämaksu, johon eivät työntekijän ikä eikä sukupuoli vaikuta. (Ilmarinen 2009.)

TAULUKKO 1. Tyel-perusmaksu % palkoista, Suurtyönantajan eläkemaksut (Ilmarinen 2009).

TYEL-PERUSMAKSU % PALKOISTA		
	2008	2009
Vanhuuseläke	2,9	2,9
Työkyvyttömyyseläke	1,8	1,6
Työttömyyseläke	0	0
Tasausosa	16,6	16,8
Muut osat	1,1	1,1
Yhteensä	22,4	22,4

Vuodesta 2006 alkaen yrityksen työkyvyttömyysmaksu on määräytynyt taulukon 2 esittämän maksuluokkamallin mukaisesti. Maksu määräytyy etukäteen taulukkomaksuna. Maksuluokkamallin mukaiseen taulukkomaksuprosenttiin vaikuttavat yrityksen oma eläkemeno, henkilöstön ikärakenne ja yrityksen koko. Työkyvyttömyyseläkeosa sisältää myös työkyvyttömyysriskin hallintaosan, jolla kustannetaan työkyvyn ylläpidosta aiheutuvia kuluja. Työkyvyttömyysriskin hallintaosa on noin 0,026 % palkoista (0,025 % v. 2008). (Ilmarinen 2009.)

TAULUKKO 2. Maksuluokat ja vuoden 2009 työkyvyttömyysmaksuprosentit Suurtyönantajan eläkemaksut (Ilmarinen 2009).

MAKSULUOKAT JA VUODEN 2009 TYÖKYVYTTÖMYYSMAKSUPROSENTIT			
Maksuluokka	Luokakerroin (kahden vuoden riskisuhteen keskiarvo)	Maksu- luokka- kerroin % palkasta	Vuoden 2009 työkyvyttömyysmaksu keskimäärin
11	vähintään 5	5,5	8,8
10	4,00-4,99	4,5	7,2
9	3,00-3,99	3,5	5,6
8	2,50-2,99	2,75	4,4
7	2,00-2,49	2,25	3,6
6	1,50-1,99	1,75	2,8
5	1,20-1,49	1,35	2,16
4 perusluokka	0,80-1,19	1	1,6
3	0,50-0,79	0,65	1,04
2	0,20-0,49	0,35	0,56
1	alle 0,2	0,1	0,16

Perusluokassa työkyvyttömyysmaksuprosentti määritellään keskimääräisen työkyvyttömyysmenon mukaiseksi ja muiden maksuluokkien maksu suhteutetaan perusluokan maksuun. Korkeimmassa maksuluokassa maksutaso on 5,5-kertainen verrattuna perusluokan maksutasoon ja alimmassa maksuluokassa se on kymmenesosa perusluokan maksutasosta. Näitä eri maksuluokkien maksutasoa kuvaavia kertoimia nimitetään maksuluokkakertoimiksi. Vuonna 2009 keskimääräinen työkyvyttömyysmaksu perusluokassa oli 1,6 % palkasta. (Ilmarinen 2009.)

Liian vähäisen liikunnan voidaan arvioida aiheuttavan Suomessa 300 - 400 miljoonan euron vuosittaiset kustannukset. Arviolta yli puolet näistä aiheutuu työn tuottavuuden heikkenemisestä sekä sairauspoissaoloista. Loput kulut muodostuvat

suorista terveydenhuolto- ja sosiaalimenoista. Suomalaisista aikuisista noin miljoonan liikkussa riittämättömästi, voidaan jokaisen 100 000 uuden aikuisen liikkujan karkeasti arvioida säästävän julkisia varoja noin 20 miljoonaa euroa vuositain käytettäväksi muuhun kuin riittämättömän liikunnan aiheuttamiin kuluihin. (Fogelholm, Paronen & Miettinen 2006, 4.)

## 4 LIIKUNNAN VAIKUTUKSET TERVEYTEEN JA TALOUTEEN

### 4.1 Liikunnan määrittely

Fogelholm ym. määrittelevät fyysisen aktiivisuuden tarkoittavan kaikkea lihastyötä, joka suurentaa energiankulutusta lepotasosta. Liikunta on tarkoituksella tehtyä, säännöllistä fyysistä aktiivisuutta, jonka tarkoituksena on esimerkiksi kunnon kohottaminen, terveyden parantaminen tai pelkästään liikunnan tuottama ilo ja nautinto. Huippu-urheilua ja osin myös kilpaurheilua kuvaavat kova räsitusaste, kunnianhimoisuus, ehdottomuus ja keskittyminen omaan lajiin sekä suorituskyvyn maksimointiin. Luonto-, leikki- ja arkiliikunta taas ovat kuormitukseltaan kevyempiä, monipuolisuus ja spontaanisuus ovat niiden hyveitä. Tavoitteena ei ole menestyminen tai voitto vaan että liikunnasta on aikaa nauttia. Huippu-urheilua ja hyvin kevyttä aktiivisuutta lukuun ottamatta kaikki fyysinen aktiivisuus on terveystoimintaa. (Fogelholm ym. 2006, 21.)

UKK-instituutin kehittämä Liikuntapiirakka hahmottaa kuvan muodossa viikottaisen terveystoimintasuosituksen. Liikuntapiirakka on esitetty kuviossa 10.



KUVIO 10. UKK-instituutin Liikuntapiirakka (UKK-instituutti 2009).

UKK:n Liikuntapiirakan avulla voidaan helposti verrata liikuntatottumuksia terveysliikunnan suosituksiin. Liikuntapiirakkaa käytetään laajasti muun muassa perusterveydenhuollon ja liikunta-alan liikuntaneuvonnassa. Ohjeistuksessa kiinnitetään huomiota kestävyyskuntoon, lihaskuntoon ja liikehallintaan. Kestävyyskuntoa parannetaan liikuntapiirakan mukaan liikkumalla useana päivänä viikossa yhteensä ainakin 2 tuntia 30 minuuttia reippaasti tai 1 tunti 15 minuuttia rasittavasti. Lihaskuntoa ja liikehallintaa liikuntapiirakka suosittelee kohentamaan ainakin 2 kertaa viikossa. (UKK-instituutti 2009.)

#### 4.2 Liikunnan ennaltaehkäisevät vaikutukset

Väestötutkimusten mukaan liikunnan on todettu vähentävän kuolleisuutta ja sairastavuutta rajoitettuna seuranta-aikana. Vähäiseen liikuntaan ja huonoon hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoon liittyviä sairauksia ovat paksusuolensyöpä, rintasyöpä, 2-tyyppin diabetes, sepelvaltimotauti ja aivoverenkiertohäiriöt, mukaan luettuna muistin häiriöt ja Alzheimerin tauti iäkkäillä henkilöillä. Myös alaselän oireet, luuston vahvuus, tasapaino ja iäkkäiden fyysinen toimintakyky ovat yhteydessä liikunnan määrään. Kohtuullisesti kuormittava liikunta vaikuttaa ainakin lyhytaikaisesti myönteisesti myös ihmisen immuunijärjestelmään. (Fogelholm ym. 2006, 22.)

Ylipainon ehkäisyssä liikunnalla on monien tutkimusten mukaan myönteinen merkitys. Täysin selkeästi ei kuitenkaan ole voitu erottaa syytä ja seurausta, sillä säännöllinen liikunta on myös helpompaa niillä, jotka jostain muusta syystä onnistuvat painonhallinnassaan hyvin. Tärkeää on kuitenkin havaita, että liikunnan terveysvaikutukset ovat ylipainoisilla selkeämmät kuin normaalipainoisilla. Esimerkiksi sairauksien riskitekijät, kuten veren kolesterolipitoisuus tai verenpaine ja kuolleisuus määrättyinä seuranta-aikana eroavat fyysisesti aktiivisten ja passiivisten ylipainoisten välillä enemmän kuin normaalipainoisilla. Liikunnalla, ylipainoisuudella ja unella on keskinäisiä yhteyksiä, joilla on myös suuri merkitys työterveyden ja työturvallisuuden kannalta. Vähäinen liikunta ja ylipainoisuus ovat yhteydessä huonoon unen laatuun ja päiväaikaiseen väsymykseen, jopa silloin kun

uniapnea on suljettu pois syytekijöiden joukosta. Liikuntaa on käytetty mm. masennuksen hoidossa. Tutkimusten mukaan liikunnalla on myös myönteinen yhteys henkiseen hyvinvointiin. Esimerkiksi päivittäisen stressin hallinnassa fyysisesti aktiiviset selviävät passiivisia paremmin. Tähän on esitetty kolme syytä: 1) liikunnan harrastajat tuntevat itsensä reippaammiksi ja energisemmiksi, 2) stressin aiheuttamat aineenvaihdunnalliset reaktiot ovat pienempiä hyväkuntoisilla ja 3) liikunta vie ajatukset pois stressiä aiheuttavista tekijöistä. (Fogelholm ym. 2006, 22.)

Ilkka Vuoren, Simo Taimelan ja Urho Kujalan 2005 toimittaman Liikuntalääketiede-kirjan mukaan tutkimus on osoittanut, että liikunnalla on yhteyttä ehkäisyyn, hoitoon tai kuntoutukseen yli 20 terveysongelmassa. Taulukosta 3 ilmenee, että niihin terveysongelmiin sisältyvät jokseenkin kaikki merkittävät kansansairaudet. (Vuori, Taimela & Kujala 2005, 17.)

TAULUKKO 3. Sairauksia, oireyhtymiä ja oireita, joiden ehkäisyssä (e), hoidossa (h) tai kuntoutuksessa (k) liikunnalla saattaa olla merkitystä (Vuori ym 2005, 17).

Aineenvaihdunta	Syöpä
<ul style="list-style-type: none"> <li>• liikapaino ja lihavuus (e,h,k)</li> <li>• tyypin 1 diabetes (h)</li> <li>• tyypin 2 diabetes (e,h)</li> <li>• metabolinen oireyhtymä (e,h)</li> <li>• sappikivitauti (e?)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paksusuolen syöpä (e,k)</li> <li>• rintasyöpä (e,k)</li> <li>• ja useimmat muut syövät (k)</li> </ul>
Tuki- ja liikuntaelimestö	Hermosto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• lihaskato (sarkopenia) (e,h)</li> <li>• luukato (osteoporoosi) (e,h?)</li> <li>• nivelrikko (e?,h)</li> <li>• nivelreuma (h)</li> <li>• alaselän vaivat (e,h)</li> <li>• niskavaivat (h)</li> <li>• vammat ja leikkausten jälkitilat (k)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aivotointojen heikkeneminen vanhetessa (e?,h)</li> <li>• Alzheimerin tauti (e?,h)</li> <li>• monet neurologiset sairaudet (k)</li> <li>• depressio (lievä, keskivaikea) (e?,h)</li> <li>• ahdistuneisuus (e?,h)</li> </ul>
Hengitys- ja verenkiertoelimestö	Muuta
<ul style="list-style-type: none"> <li>• sepelvaltimotauti (e,h,k)</li> <li>• sydämen vajaatoiminta (h)</li> <li>• aivohalvaus (e,k)</li> <li>• korkea verenpaine (h,e)</li> <li>• ääreisvaltimosairaus (e?,h)</li> <li>• veren korkeat lipidiarvot (hyperlipidemia) (e,h)</li> <li>• astma (h)</li> <li>• krooninen keuhkoputken tulehdus (h)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fibromyalgia (h)</li> <li>• ylähengitysteiden infektiot (e?)</li> <li>• pohjukaissuolihaava, liikunnan puute saattaa lisätä vaaraa</li> <li>• virtsanpidätysvaikeudet (h) (naisilla)</li> <li>• krooninen uupumusoireyhtymä (h)</li> <li>• vaihdevuosisoireet (h)</li> <li>• akuutti ja krooninen kipu (h)</li> <li>• univaikeudet (e?,h)</li> <li>• erektiohäiriöt (e?,h?)</li> <li>• tupakoinnin lopettaminen (h?)</li> </ul>

Liikuntalääketiede-kirjassa todetaan, että liikunnan terveysvaikutusten moninaisuus, merkittävyys ja potentiaalinen saavutettavuus painottavat liikuntalääketieteellisen tiedon levittämisen ja käytön tarvetta terveydenhuollossa. Tätä tarvetta korostavat päivittäiseen elämään liittyvät fyysisen aktiivisuuden väheneminen ja väestön ikääntyminen. Liikkuminen ylläpitää ihmiselimestön rakenteellista, toiminnallista ja metabolista terveyttä. Liikunnan vaikutukset eivät varastoidu, joten liikkumisen on toistuttava säännöllisin väliajoin, jotta rakenteiden lujuus ja toimintakyky eivät ala heiketä. Liikunta vaikuttaa ensisijaisesti vain niihin elimiin ja elinjärjestelmiin, joita liikunnan aikana kuormitetaan. Liikunta on tehokas, turvallinen ja taloudellisesti edullinen keino edistää ihmisen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä. (Vuori ym. 2005,17, 30.)

Vuori ym. toteavat, että liikunnan merkitys ulottuu monille yhteiskunnan rakenteiden ja toimintojen alueille, joka on todennettavissa useilla erilaisilla mittareilla. Osa niistä on varsin suuria ja jotkut niistä ovat muilla keinoilla vaikeasti korvattavia tai kokonaan korvaamattomia. Liikunta tuottaa merkittäviä vaikutuksia moniin ja yleisiin terveysongelmiin ja lisäksi ”positiiviseen” terveyteen. Liikunnan kautta saadaan myönteisiä kokemuksia itse toiminnasta. Melkein jokainen hyötyy siitä elämänsä jossain vaiheessa - viimeistään iäkkäänä. Liikunta on väestön yleisesti hyväksymää, varsin turvallista ja taloudellista. Liikuntalääketiede-kirjan mukaan liikunta olisi nähtävä laajana ja tärkeänä yksilöiden ja yhteiskunnan toiminta-alueena, jonka toimintaedellytyksiin ja sisällön kehittämiseen monien osapuolten on panostettava jatkuvasti. Näitä panostuksia ei pidä nähdä kuluina tai uhrauksina, vaan järkevinä sijoituksina yksilön ja yhteiskunnan terveyteen sekä hyvinvointiin. (Vuori ym 2005, 644.)

Kohtuullisen liikunnan on todettu vähentävän työstä poissaoloja. Terveytensä kannalta riittävästi liikkuu noin 60 prosenttia työkäisistä suomalaisista, kun sekä vapaa-ajan kuntoliikunta että arki- ja hyötyliikunta otetaan huomioon. Yli kolmasosa suomalaisista tekee edelleen fyysisesti kuormittavaa työtä, jossa työkyvyn säilyttämisen perusedellytys on työn vaatimukseen nähden riittävä kestävyys- ja lihaskunto. (Paronen & Lusa 2007, 5.)

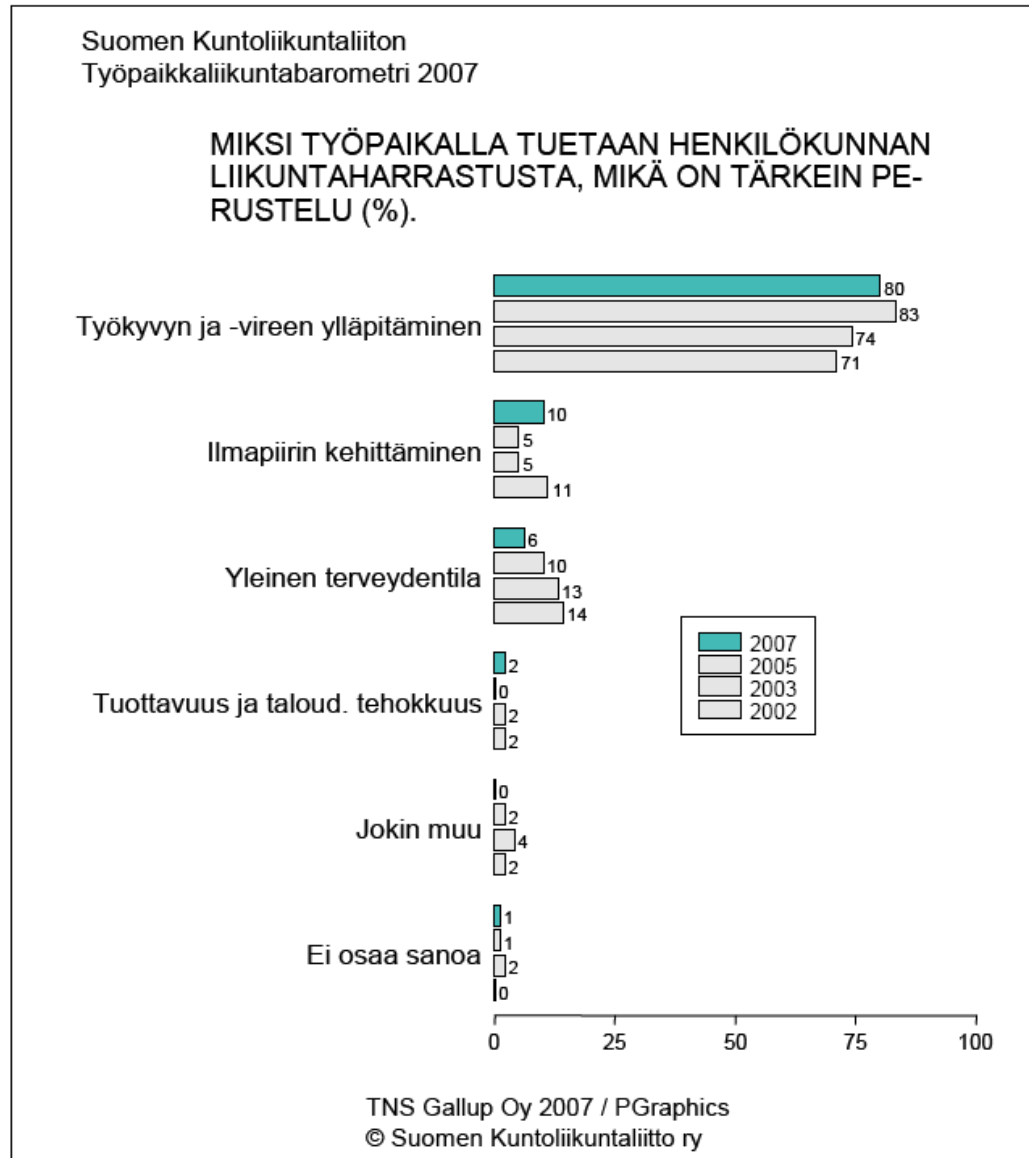
Riittävän kunnon määritelmänä voidaan pitää, että työntekijä suoriutuu työssään yksittäisistä kuormitushuipuista eikä kuluta keskimäärin yli puolta kestävyyskuntonsa voimavaroista tauotetussa kahdeksan tunnin työpäivässä. Nostamista ja kantamista sisältävät sekä hyvää fyysistä kuntoa edellyttävät ammatit eivät ole siis kadonneet mihinkään. Tällaisissa ammattiteissä liikunnan palautumista tehostava vaikutus korostuu. Työterveyshuollon toiminnassa liikunta voi olla osa muuta työpaikan kehittämistoimintaa ja samalla lisätä myös liikunnan edistämisen tehokkuutta. Liikunnalla on selkeä rooli osana kokonaisvaltaista terveyden edistämistä työpaikalla yhdessä painonhallinnan, alkoholinkäytön ja tupakoinnin vähentämisen sekä stressin hallinnan kanssa. Säännöllinen liikuntatuokio laukaisee tehokkaasti kiireen ja aikapaineen aiheuttamaa elimistön kiihtymistilaa. Erityyppiset työtehtävät vaativat päivittäisen perusliikunnan lisäksi täsmäliikuntaa, jonka määrittelyssä tarvitaan liikunta-alan ja terveydenhuollon asiantuntijoiden yhteistyötä. (Paronen ym. 2007, 5.)

#### 4.3 Liikunnan tukeminen

Suomen Kuntoliikuntaliitto Ry:n teettämä Työpaikkaliikunnan barometri 2007 kysyi henkilöstön liikuntaharrastusta tukevilta perustelua sille, miksi työyhteisö panostaa liikunnan harrastamiseen. Melkein yksimielisenä (80 %) perusteena esitettiin työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen. Selvästi vähemmän mainitaan perusteeksi huolestuminen työntekijöiden yleisestä terveydentilasta tai työyhteisön ilmapiirin parantaminen. Taloudellisen tehokkuuden lisäämistä ei pidetty pääperusteena monellakaan työpaikalla. Työkyvyn ylläpitäminen on suurin peruste nimenomaan julkisella palvelusektorilla. Teollisuudessa mainitaan useammin huoli henkilökunnan terveydentilasta yleensä. Muutos aiempaan on ehkä, että työpaikkaliikunnan perusteena ilmapiirin kehittäminen on yleistynyt. (Aura, Savola & Pehkonen 2007, 5.)

Tutkimuksen kautta on saatu tietoa työpaikkaliikunnan tukemisen syistä, kuvion 11 esittämän jaottelun mukaisesti.





KUVIO 11. Perustelut työpaikkaliikunnan tukemiselle vuosina 2002 - 2007 (Aura ym. 2007, 6).

Yleisin muoto (70 %) henkilöstön liikuntaharrastusten tukemiseksi oli yksilöllinen tukeminen. Yksilöllisellä tukemisella tarkoitetaan, että työntekijä valitsee itse liikuntaharrastuksensa ja työnantaja maksaa kustannuksen joko kokonaan tai osittain. Toiseksi yleisin tukimuoto on organisaation itse järjestämät liikuntapäivät, kilpailut yms.. Ulkopuolisten liikuntapalvelujen tai -tilojen ostaminen on myös yleistä. Tämä tukimuoto on kuitenkin selvästi vähenemässä. Syyksi tähän tutkimuksessa arvioidaan yksilöllisen tukemisen lisääntyminen. (Aura ym. 2007, 6.)

Opetusministeriön strategiassa liikuntatutkimuksen suuntaamiseksi ja hyödyntämiseksi käsitellään kysymystä, miten työssä ja opiskelussa jaksetaan? Strategiassa todetaan työelämän muuttuneen epävakaaksi ja töiden vaatimusten kasvaneen samalla, kun työikäisen väestön keski-ikä kohoaa.

Työ tuo ansiotulojen lisäksi työterveyshuollon, työkaverit, liikunta- ja harrastuskerhot ja -setelit ja muita yhteiskuntaan ja mielekkääseen elämään liittyviä tekijöitä. Uusi teknologia tuo toisaalta työn kotiin ja vapaa-aikaan, jolloin työ ujuttautuu yhä enemmän arjen kokonaisuuteen. Vapaa-aika ja työaika sekoittuvat. Työn fyysinen rasittavuus on muuttunut henkiseksi väsymiseksi ja ylikuormitukseksi. Vapaa-aika ei riitä palauttamaan työn rasituksista. Liikunnan mahdollisuuksia työelämän ja tuottavuuden tukemisessa ei ole kuitenkaan hyödynnetty riittävästi. Liikuntatarjonnan tulisi olla työpaikkojen vetovoimatekijä. Työvoiman pitäminen toimintakykyisenä edellyttää työpaikan liikuntamahdollisuuksien kohdentamista myös riittävästi liikkujille. (Opetusministeriö 2009, 45.)

#### 4.4 Liikunta ja kustannukset

Työpaikkaliikunnan barometri 2007 -tutkimuksessa selvitettiin vastaajien arviota siitä, kuinka paljon työyhteisössä käytetään rahaa henkilöstön liikuntaharrastusten tukemiseen vuoden aikana. Tutkimustulokset ovat suuntaa-antavia, eivät absoluuttisen oikeita, koska useimmiten annetut arviot perustuivat muistinvaraisiin tietoihin. Taulukosta 4 voidaan nähdä, että kokonaisuudessaan tulokset kertovat työpaikkaliikunnan kulujen olevan henkilöä kohden noin 143 euron luokkaa vuodessa. Yrityksen koolla on merkitystä siihen, minkä verran henkilöstön liikuntaa tuetaan. Henkilöä kohden investoinnit ovat suuremmilla työpaikoilla alhaisemmat kuin pienemmissä työyhteisöissä. Yli 100 työntekijän työpaikoilla tuki on keskimäärin 118 euroa liikkujaa kohden ja alle 100 hengen työyhteisöissä jo 154 euroa. Julkisella sektorilla liikuntainvestoinnit henkilöä kohden ovat selvästi pienemmät kuin yksityisellä puolella. Vuoteen 2005 verrattuna liikuntainvestoinnit henkilöä kohden ovat lisääntyneet yli 100 työntekijän työpaikoilla. Pienemmillä työpaikoilla liikuntarahat ovat samalla tasolla kuin vuonna 2005. Liikuntainvestoinnit ovat

kasvaneet vuodesta 2005 yrityksissä, mutta eivät juurikaan julkisella sektorilla. (Aura ym. 2007, 14.)

TAULUKKO 4. Liikuntainvestoinnit henkilöä kohden vuodessa vuosina 2002 - 2007. Suomen Kuntoliikuntaliiton Työpaikkaliikunnan barometri (Aura ym. 2007, 14).

	2002	2003	2005	2007
<b>Kaikki</b>	<b>80 €</b>	<b>96 €</b>	<b>135 €</b>	<b>143 €</b>
<b>Teollisuus</b>	<b>92 €</b>	<b>104 €</b>	<b>150 €</b>	<b>160 €</b>
<b>Yksityiset palvelut</b>	<b>72 €</b>	<b>105 €</b>	<b>138 €</b>	<b>147 €</b>
<b>Julkinen sektori</b>	<b>66 €</b>	<b>69 €</b>	<b>100 €</b>	<b>101 €</b>
<b>Alle 101 työntekijää</b>	<b>107 €</b>	<b>109€</b>	<b>156 €</b>	<b>154 €</b>
<b>Yli 100 työntekijää</b>	<b>70 €</b>	<b>92 €</b>	<b>77 €</b>	<b>118 €</b>

Suomessa työpaikkaliikunnalla on selkeästi verottoman henkilöstöetuuden asema. Työnantaja voi tukea taloudellisesti henkilöstön liikuntaa ilman, että tukea tulkit-taisiin palkaksi. Tämä verottomuus linjattiin vuonna 2004 tuloverolain 69 §:ssä.

Verovapaudelle on neljä ehtoa:

1. Työpaikkaliikunta on työnantajan järjestämää
2. Työpaikkaliikunta on tavanomaista
3. Liikuntaetu on kohtuullinen
4. Työpaikkaliikunta on tarkoitettu koko henkilöstölle

Työpaikkaliikunnan kuluista liikunnan toteuttajien palkkaus ja muut kulut kirja-taan tuloslaskelmassa henkilöstökuluihin. Konkreettisten liikuntapalvelujen kulut kirjataan liiketoiminnan muihin kuluihin, jossa voi olla henkilöstöön liittyvien kulujen alatili. Työntekijän maksama osuus liikuntapalveluista käsitellään menon-siirtona, jolloin tuloslaskelmassa esitetään netto. Tällöin seurantaa varten kirjanpi-dossa voi olla oma alatili Työntekijän omavastuuosat. (Aura & Sahi 2006.)

Vuoden 2009 alusta lukien työnantajan järjestämäksi katsotaan uuden tuloverolain 69 § 5 momentin mukaan myös työnantajan tarjoama työntekijän omaehtoinen

liikunta- ja kulttuuritoiminta. Työntekijän omaehtoinen toiminta tarkoittaa sitä, että työntekijä voi harrastaa itse valitsemana ajankohtana ja valita harrastuspaikan ja -tavan useiden eri vaihtoehtojen joukosta. Etu on työnantajan tarjoama silloin, kun työnantaja on järjestänyt edun työntekijän käyttöön, toisin sanoen tehnyt sopimuksen palveluntarjoajan tai toiminnan välittäjän kanssa sekä maksanut edusta aiheutuneet kustannukset tai osan niistä ulkopuoliselle taholle. Ulkopuolelle jäävät työnantajan koko henkilökunnalleen järjestämät yhteiset virkistys- ja harrastustilaisuudet, kuten urheilu- ja kulttuuritilaisuudet ja tapahtumat. Näitä yhteisiä tilaisuuksia arvioidaan tuloverolain 69 §:n 1 momentin 4 kohdan perusteella. (Tuloverolaki 946/2008; Verohallinto 2009.)

Työnantajan järjestämien kollektiivisten etujen kohtuullisuus arvioidaan erikseen ja niiden tulee kustannuksiltaan ja järjestämistiheydeltään olla tavanomaisia ja kohtuullisia. Työnantaja voi valita omaehtoisen edun järjestämistavan useista eri vaihtoehtoista. Verovapauden edellytyksenä on, että etu on työnantajan tarjoamaa, eli työnantaja tekee sopimuksen palveluntarjoajan kanssa tietyn maksuvälineen käyttämisestä tai maksaa vaihtoehtoisesti suoraan toiminnan tarjoajalle tai välittäjälle. Etua käytettäessä työntekijä on voitava tunnistaa. Edun järjestämistapa voi olla esimerkiksi liikuntaan ja kulttuuriin tarkoitetut setelit sekä niiden yhdistelmät, tai jokin muu vastaava maksujärjestelmä, kuten esimerkiksi sirukortit ja erilaiset interaktiiviset järjestelmät sekä mobiilipalvelut, joita käytettäessä työntekijän henkilöllisyydestä varmistutaan. (Verohallinto 2009.)

Työnantajalla on mahdollisuus saada korvauksia Kelalta työntekijöilleen hankkimistaan palveluista (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 9§). Kustannusten korvaaminen perustuu sairausvakuutuslakiin (364/1963). Korvausta työterveyshuollon kustannuksista on mahdollisuus saada 50 – 60 prosenttia. Nykyisten ohjeiden mukaan kustannuksista korvataan ne liikuntaan liittyvät palvelut, jotka ovat työpaikan terveyshuollon toimintasuunnitelmassa ja työterveyshuollon asiantuntijan toteuttamia. Tällaisia palveluja ovat maksimissaan kymmenen hengen erilaisten suunnattujen liikuntaryhmien toteutus. Suunnattu ryhmä on esimerkiksi selkä- tai niskaoireista kärsivien liikuntaryhmä, mutta ei kaikille työntekijöille liikunnan tar-

peen lisäämiseen tarkoitettu ryhmä. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001; Aura ym. 2006.)

Fysioterapeutin ohjaama fysiokimpparyhmä kuitenkin korvataan, jos se täyttää muut vaaditut kriteerit eli sisältyy työpaikan terveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Kuntotestaukset korvataan, kun ne on toteutettu yhteistyössä terveydenhuollon kanssa. Tärkeää on kuitenkin, että tiedostetaan liikunnalla saavutettavan paljon kustannuksia suuremmat hyödyt. (Aura ym. 2006.)

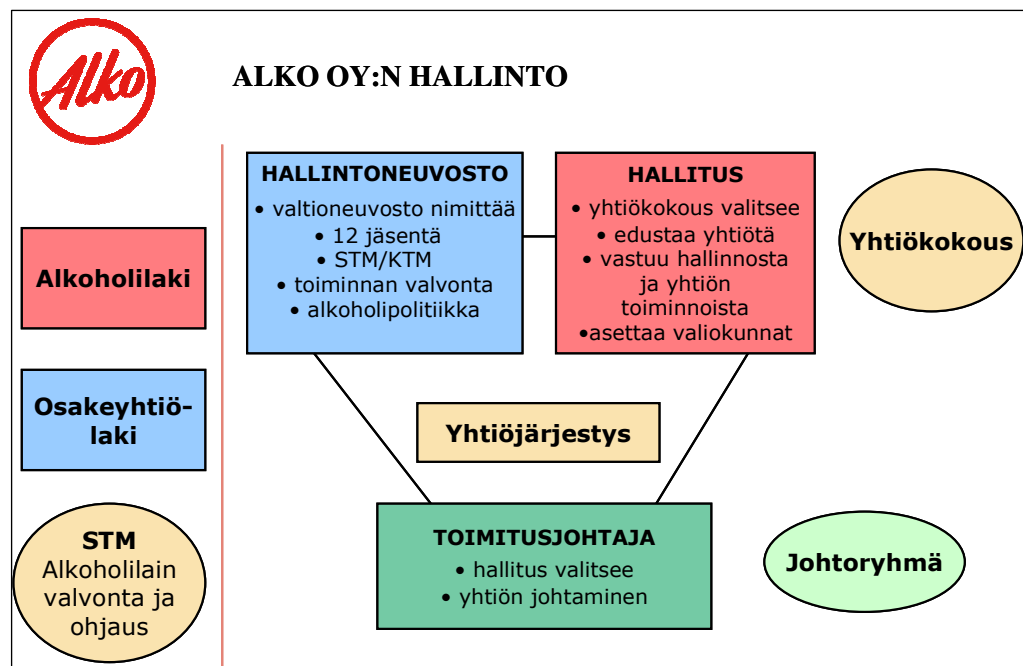
Työterveyshuollon mukanaolo liikunnan järjestämisessä on merkittävä monelta kannalta katsottuna. Erilaisten terveydentilaan liittyvien mittausten ohelle tuntuu luontevalta liittää myös ennaltaehkäisevään työhön liittyvät kuntomittaukset ja ohjeistukset. Työnantajan aktiivisuudesta on kiinni, kuinka paljon se hyödyntää olemassa olevia tukia kuntotestauksiin ja ennaltaehkäisevän liikunnan järjestämiseen.

## 5 CASE: ALKO OY

### 5.1 Hallinto ja organisaation rakenne

Alko Oy on valtio-omisteinen osakeyhtiö, jonka toimintaa säätelee alkoholilaki ja asetus alkoholiyhtiön toiminnasta sekä lisäksi osakeyhtiölaki ja yhtiöjärjestys. Valtion erityistehtäviä hoitavien yhtiöiden omistajaohjaus on kullakin vastuuministeriöllä. Alko Oy:lle laissa määritellyn erityistehtävän vuoksi sen omistajaohjaus ja valvonta kuuluu Sosiaali- ja terveysministeriölle.

Alko Oy:n yhtiökokous on yhtiössä ylin päättävä elin ja se kokoontuu vähintään kerran vuodessa. Alko Oy:n hallintokaavio on esitetty kuviossa 12.



KUVIO 12. Alko Oy:n hallinto

Varsinainen yhtiökokous on pidettävä vuosittain kesäkuun loppuun mennessä. Sosiaali- ja terveysministeriö määrää yhtiökokousedustajan, joka on alkoholiasioista vastaava ministeri. Alkon hallintoneuvostossa on kaksitoista jäsentä, jotka valtioneuvosto määrää neljäksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Valtioneuvosto ni-

meää myös puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Hallintoneuvoston tehtävänä on valvoa hallituksen ja toimitusjohtajan hoitamaa yhtiön hallintoa sekä antaa lausunto tilinpäätöksestä ja tilintarkastuskertomuksesta yhtiökokoukselle.

Alkon yhtiökokous valitsee hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja kolmesta kuuteen jäsentä. Yleensä kokouksiin osallistuu myös henkilöstöedustaja. Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä lain ja yhtiöjärjestyksen sekä yhtiökokousten päätösten ja hallintoneuvoston antamien ohjeiden mukaisesti. Hallitus voi asettaa myös valiokuntia. Tällä hetkellä on toiminnassa työ-, tarkastus-, palkitsemis- ja nimitysvaliokunta sekä alkoholipoliittinen työryhmä. Hallitus nimittää valiokuntien jäsenet ja puheenjohtajan.

Hallitus valitsee yhtiölle toimitusjohtajan, hänen sijaisensa sekä ylimmät johtohenkilöt. Lisäksi hallitus määrää heidän palkka- ym. eduista. Yhtiön sisäinen organisaatio on esitetty kuviossa 13.



KUVIO 13. Alko Oy:n organisaatio

Alkon toimitusjohtajan tehtävänä on johtaa yhtiön liiketoimintaa lain, yhtiöjärjestyksen ja hallituksen antamien ohjeiden mukaisesti. Hän huolehtii myös yhtiökokouksen, hallintoneuvoston ja hallituksen päätösten täytäntöönpanosta. Toimitusjohtaja toimii johtoryhmän puheenjohtajana. Hallituksen nimittämään johtoryhmään kuuluu seitsemän jäsentä ja se koostuu eri yksiköiden johtajista. Toimitusjohtajan alaisuudessa toimii mm. palvelujohtaja joka vastaa Alkon vähittäiskaupasta. Hänen alaisuuteensa kuuluu 11 aluepäällikköä, joilla on alaisinaan yhteensä 245 myymäläpäällikköä.

## 5.2 Alko Oy:n arvolupaukset

Yhtiön arvot tukevat mission ja vision toteutumista edistämällä erilaisten ihmisten yhteistoimintaa, osoittamalla oikeat toimintaperiaatteet ja sitouttamalla henkilöstö yhtiön tavoitteisiin. Arvot tukevat yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Alkon viisi arvolupausta on koottuna kuvioon 14 ja ne ovat palveluhenkisyys, osaaminen, yhdessä onnistuminen, tuloksellisuus ja vastuullisuus.



KUVIO 14. Alkolaisen arvolupaukset



Alko määrittelee arvolupauksensa seuraavasti:

**Palveluhenkisyys:**

Alkon toimintaa ohjaa asiakaslähtöisyys. Alko takaa korkeatasoisen palvelun ja tuotevalikoiman kaikille asiakkailleen. Asiointi Alkon kanssa on vaivatonta ja joustavaa.

Yritys pyrkii toteuttamaan asiakaslähtöisyyttä suunnittelemalla myymälät helppokulkuisiksi ja selkeiksi. Tuotteet pyritään järjestämään asiakkaan kannalta loogisesti tuoteryhmittäin.

**Osaaminen:**

Alkossa ollaan ammattitaitoisia ja uudistumiskykyisiä ja halutaan oppia uutta. Alkossa osaaminen on myös motivoituneisuutta työtään kohtaan.

Yritys kouluttaa itse henkilökuntansa. Koulutus alkaa tulokaspäivällä, jossa käydään läpi yhtiön toimintatavat ja perehdytään pruuvaukseen. Pruuvaus on maistamisen avulla tuotteisiin tutustumista. Seuraava koulutustaso on peruskurssi. Peruskurssi järjestetään puolivuositain taloon vakituisiksi työntekijöiksi jääville. Kurssilla tutustutaan viinimaihin, viininvalmistusmenetelmiin sekä viinin ja ruuan yhdistelemiseen. Peruskurssien jälkeen järjestetään syventävät kurssit, joissa perehdytään tuoteryhmittäin myytäviin tuotteisiin perusteellisemmin. Kolmas ja viimeinen koulutustaso on täydentävä kurssi.

**Yhdessä onnistuminen:**

Alkossa sitoudutaan yhteisiin tavoitteisiin. Alkossa toimitaan yhdessä ja autetaan toisia. Alkossa kohdellaan toisia avoimesti ja tasa-arvoisesti. Arvostetaan toimivaa työyhteisöä ja kannetaan vastuuta sen luomisesta.

Yritys pyrkii avoimuudella sitouttamaan henkilökuntaansa asetettuihin arvoihin. Henkilöstöltä kysytään mielipiteitä heitä koskevista asioista jo toimintastrategian suunnitteluvaiheessa. Eri toimijaryhmillä on omia koulutuksia vastuualueittain. Nämä koulutukset on rakennettu niin, että tieto kulkee molempiin suuntiin.

**Tuloksellisuus:**

Alkossa asetetaan omalle työlle kunnianhimoiset tavoitteet ja korkeat laadulliset vaatimukset. Alkon toiminta on tehokasta ja taloudelli-

sesti kannattavaa. Saavutettujen tulosten pohjalta kehitetään Alkon toimintaa edelleen.

Yritys pyrkii pitämään tuotevalikoimansa mahdollisimman monipuolisena ja huomioimaan myymäläkohtaisesti asiakkaiden toiveet. Tuotteiden hinnoittelu on säädetty eduskunnassa. Kustannus seuranta on yksi tärkeä osa kannattavuuden seurannassa.

Vastuullisuus:

Alkon tavoite on vähentää alkoholihaittoja yhteiskunnassa huolehtimalla vastuullisesta alkoholimyynnistä. Alkossa varmistetaan myytävien tuotteiden laatu ja turvallisuus. Alkossa noudatetaan ja kehitetään yhteiskuntavastuullisia toiminnan periaatteita. Alkossa toimitaan läpinäkyvästi ja avoimesti.

Yritys toteutti alkoholipoliittisen työryhmän kanssa yhteistyössä näyttävän TV-kampanjan Vastuullinen vanhemmuus. Vastaavia kampanjoita toteutetaan aika-ajoin. Myymälät kontrolloivat alkoholituotteiden myyntiä ikärajojen ja asiakkaan ostokunnon tarkastamisella jokaisen ostotapahtuman yhteydessä. Myytävät tuotteet ovat kaikki laatutarkastettu ja todettu turvallisiksi Alkon omassa laboratorioissa.

### 5.3 Missio ja visio

Alko määrittelee missionsa ja visionsa seuraavasti:

Missio:

Alkon tehtävänä on alkoholijuomien vastuullinen vähittäismyynti Suomessa siten, että yhtiö omalta osaltaan ylläpitää ja vahvistaa suomalaisen hyvinvointitavoitteisiin tähtäävän alkoholijärjestelmän toimivuutta ja kestävyyttä. Erityisasemasta ja tehtävästä johtuen Alkon toiminnassa korostuvat esimerkillinen vastuullisuus ja hyvä palvelu.

Visio:

Alko Oy:n visio on olla vastuullinen ja palveleva, Suomen paras vähittäiskauppa. Alko Oy:n tavoite on olla vuonna 2012 esimerkillinen toimija suomalaisessa alkoholijärjestelmässä ja Suomen paras vähittäiskauppa vastuullisuudessa ja palvelussa. Alko Oy kehittää jatkuvasti toimintaansa saavuttaakseen taloudelliset tavoitteensa.

## 5.4 Henkilöstöraportti

Alko Oy:ssä tehdään vuosittain henkilöstöraportti. Raportissa luodaan katsaus henkilöstön rakenteeseen, määrään, ikäjakaumiin ym. erilaisin taulukoin ja kuvi-  
oin. Raportista löytyy myös tietoa rekrytoinnista ja yhtiön panostuksista hen-  
kilöstön hyvinvointiin ja koulutukseen. Tilastoilla kerrotaan sairastamiseen ja  
kuntoutukseen liittyvistä asioista. Henkilöstön määrää ja rakennetta vuonna 2008  
voi tarkastella taulukosta 5.

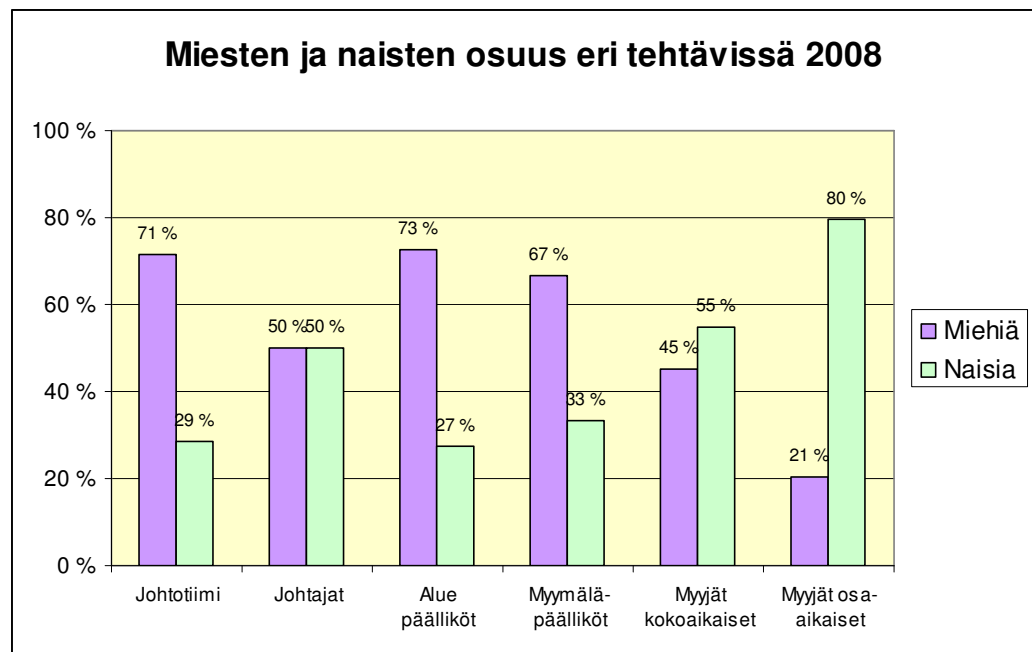
TAULUKKO 5. Alko Oy:n henkilöstön määrä ja rakenne 2008

Henkilöstön määrä	2008	
Vakinaiset kokoaikaiset	553	19,9 %
Vakinaiset osa-aikaiset	1449	52,1 %
Määräaikaiset	386	13,9 %
Pääkonttori	144	5,2 %
Myymäläpäälliköt	247	8,9 %
<b>Yhteensä</b>	<b>2779</b>	<b>100 %</b>

Vuoden 2008 tilinpäätöksen mukaan Alkossa oli 2779 työntekijää. Vakinaisen henkilöstön lukumäärä on ollut pienessä nousussa viime vuosina. Henkilöstöstä työskenteli 144 henkilöä pääkonttorissa Helsingin Salmisaaressa. Tähän lukuun sisältyvät kaikki ylemmässä hallinnossa toimivat henkilöt sekä heidän osastoillaan työskentelevät työntekijät. Myymäläpäälliköitä oli 247 henkilöä ja he sijoittuvat ympäri Suomea sijaitseviin myymälöihin. Myymäläpäälliköitä ei ole yhtä monta, kuin on myymälöitä, sillä muutamalla myymäläpäälliköllä on alaisuudessaan 2 - 3 myymälää.

Aluekonttoreissa (11 kpl) työskenteli yhteensä keskimäärin 30 henkilöä. He ovat mukana vakinaisten kokoaikaisten luvussa, joita oli 553 henkilöä. Muut vakinaiset kokoaikaiset olivat myymälöissä työskenteleviä kuukausipalkkaisia myyjiä. Alkossa työskenteli myös 1449 vakinaista osa-aikaista henkilöä. He toimivat pääasiassa myymälöissä myyjinä.

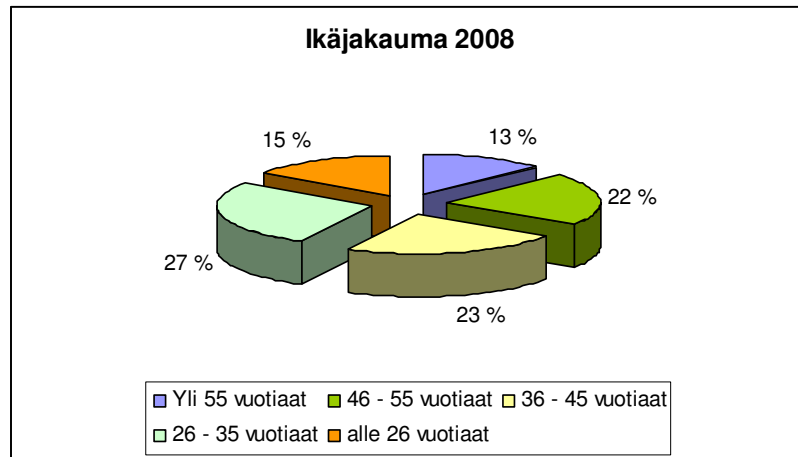
Osa-aikamyyjät tekevät hyvin vaihtelevia työaikoja, 4 tunnista 28 tuntiin viikossa. Alkossa vähintään 30 tuntia viikossa työtä tekevät luetaan kuukausipalkkaisiksi työntekijöiksi. Tämän lisäksi yrityksessä työskenteli 386 määräaikaista työntekijää. Määräaikaisia työntekijöitä tarvitaan lähinnä kesäapulaisiksi sekä sesonkien alla kuten joulun, juhannuksen ja pääsiäisen ruuhkaisten aluspäivien ajaksi. Määräaikaisia työntekijöitä oli myös äitiyslomien, pitkien sairauslomien sekä vuorotelluvapaiden sijaisina. Kuviosta 15 voi nähdä miten miesten ja naisten osuudet jakaantuivat eri työtehtävien kesken vuonna 2008.



KUVIO 15. Miesten ja naisten osuus eri tehtävissä 2008

Alkossa on tehty tasa-arvosuunnitelma jonka tavoitteena on sukupuolten välinen tasapaino eri tehtävissä. Tämä näkyy parhaiten johtajien tehtävissä, joissa miesten ja naisten suhde on tasan 50 %. Aluepäälliköistä oli naisten osuus 27 % ja myymäläpäälliköistä 33 % vuonna 2008. Molemmista ryhmistä naisten osuus on kasvanut. Kokoaikaisien myyjien ryhmässä oli hyvä tasapaino miesten ja naisten välillä. Miehiä oli 45 % ja naisia 55 %. Osa-aikatyötä tekevien ryhmä oli edelleen 80 %:sti naisten hallussa. Alkoon työhön hakeutuvien osa-aikatyöntekijöiden sukupuolijakaumaa ja työnhakijoiden taustoja tutkittaessa, voidaan olettaa ainakin osittain asian selittyvän sillä, että juuri nainen ottaa itselleen osa-aikatyön siirtyessään takaisin työelämään lasten kasvaessa.

Johtoryhmässä yhä edelleen miehet pitävät ohjaksia käsissään 71 %:sti. Uusien johtajanimitysten myötä naisjohtajien määrä johtotiimissä kasvoi vuoden 2008 aikana. Henkilöstön jakautuminen eri ikäryhmiin on melko tasaista. Alle 26-vuotiaiden ryhmä on melko pieni, joka voidaan kuviosta 16 nähdä. Se selittyy sillä, että Alkoon palkattujen henkilöiden tulee olla täysi-ikäisiä ja mielellään jo 20 vuotta täyttäneitä.

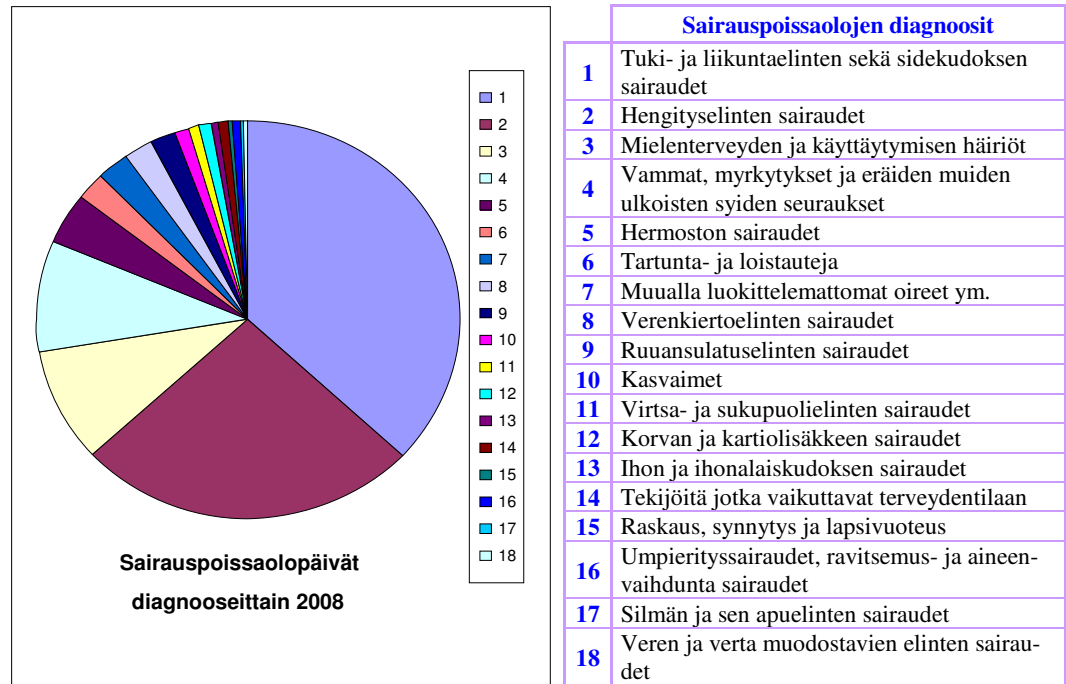


KUVIO 16. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2008

Yli 55-vuotiaiden ryhmä, vain 13 %, on pieni siksi, että Alkossa pidempään olleiden naismyyjien eläkeikä on 58 vuotta ja miesmyyjien 61 vuotta. Viime vuosien aikana on vanhuuseläkkeelle jäänyt 70 - 80 henkilöä vuosittain. Ennusteiden mukaan vuosi 2009 tulee olemaan taitekohta ja lähivuosina vanhuuseläkkeelle jäävien määrä tulee vähenemään pikkuhiljaa.

### 5.5 Henkilöstön sairauspoissaolot 2008 ja niiden taloudellinen vaikutus

Henkilöstökulut olivat 81,8 milj. € vuonna 2008. Sairaanhoidokulut olivat 488 000 €. Muut terveydenhoitokulut olivat 574 000 €. Tämä luku sisältää myös virkistys- ja harrastustoiminnan tuen. Henkilökunnalla on ollut vuonna 2008 sairauspoissaoloja 3,69 % kokonaistyöajasta. Tärkeimmäksi sairauspoissaolojen syyksi nousevat selkeästi tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet, joka voidaan kuviosta 17 nähdä.



KUVIO 17. Sairauspoissaolopäivät diagnooseittain 2008

Myymälöissä työskentely on hyvin fyysistä. Henkilökunta nostaa koko päivän pullolaatikoita ja siirtää pulloja hyllyihin. Kassatyöskentely on usein hyvin yksipuolista edestakaisin liikettä, joka rasittaa erityisesti hartiaseutua ja selkää. Varaston puolella myös kuorman vastaanottaminen vaatii hyvää fyysistä kuntoa. Toiseksi vertailussa sijoittuvat hengityselinten sairaudet. Kolmannelle sijalle nousevat mielenterveyden- ja käyttäytymisen häiriöt sekä vammat, myrkytykset ym. ulkoisten syiden seuraukset. Alkon johtavan työterveyslääkärin arvion mukaan lähitulevaisuudessa on kuitenkin odotettavissa, että mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt tulevat selkeästi lisääntymään. Ne tulevat mahdollisesti olemaan jopa suurin poissaolojen syy.

Sairauspoissaolokerrat jaetaan yleisimmin kolmeen eri ryhmään lyhyet (1 - 3 pv), keskipitkät (4 - 8 pv) ja pitkät (yli 8 pv) sairauspoissaolokerrat. Vuonna 2008 oli lyhyitä sairauspoissaolokertoja n. 65 % kaikista sairauspoissaolokerroista, keskipitkiä sairauspoissaolokertoja oli 25 % ja pitkiä sairauspoissaolokertoja oli n. 10 %. Sairauspoissaoloja tarkastellaan myös päivinä, jolloin noin 29 % kaikista sairauspoissaolopäivistä oli lyhyitä eli 1 - 3 päivää kestäneitä, n. 28 % oli keskipitkiä

eli 4 - 8 päivää kestäneitä ja n. 43 % kaikista sairauspoissaolopäivistä oli pitkiä eli yli 8 päivää kestäneitä.

Vanhuuseläkkeelle oli vuoden 2008 aikana siirtynyt 72 henkilöä, osaaikaeläkkeelle 9 henkilöä, osatyökyvyttömyyseläkkeelle 5 henkilöä ja kokonaan työkyvyttömyyseläkkeelle 8 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on ollut pienessä nousussa viimeisen kolmen vuoden aikana. Vanhuuseläkkeelle lähteneiden keski-ikä oli 59,7 vuotta. Voidaan todeta, että Alko Oy:n kokoisessa yhtiössä puhutaan isoista rahoista koskien sairauspoissaoloja, tapaturmavakuutuksia ja työkyvyttömyyseläkkeitä. Henkilöstön ikääntyminen tulee omalta osaltaan tulevaisuudessa asettamaan haasteita työssäjaksamisen ylläpitoon.

## 5.6 Henkilöstön työssä jaksaminen

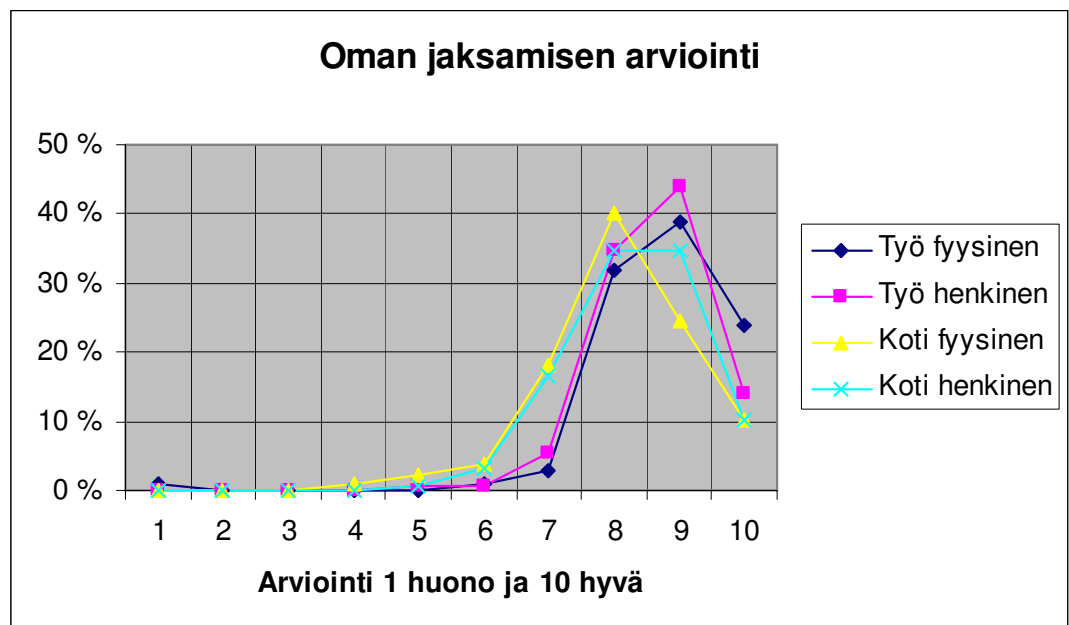
### 5.6.1 Henkilöstön oman jaksamisen arviointi

Alkon 436 työntekijälle, joista 196 oli myymäläpäälliköitä ja 240 myyjää, tehtiin loppukesällä 2009 liikunta- ja hyvinvointikysely (liite 6). Kyselyn vastausprosentti oli 29,36 %. Kyselyssä vastaajia pyydettiin mm. määrittelemään oma tuntemus fyysiselle ja henkiselle jaksamiselleen sekä työssä että kotona työn jälkeen asteikolla 1 heikko ja 10 hyvä. Yleisesti voidaan sanoa, että Alkon henkilöstön jaksaminen on jokseenkin hyvällä tasolla. Lähes kaikki vastaajista arvioivat jaksamisensa, niin työssä kuin kotona työn jälkeen, sangen korkealle asteikolla 1 heikko ja 10 hyvä.

Kyselyyn vastaajista vain hiukan alle 1 % arvioi fyysisen työssäjaksamisen heikoksi (1). Fyysinen jaksamisen kotona töiden jälkeen arvioi yhtä heikoksi myös alle 1 % vastaajista. Näissä selvimmäksi syyksi paljastuivat mm. korjaamattomat selän vakavat vaivat.

Keskimääräiseksi (5) arvioi alle 1 % vastaajista henkisen jaksamisen niin työssä kuin kotona työn jälkeen. Keskimääräisen arvion antaa 2 % vastaajista fyysiselle

jaksamiselle kotona työn jälkeen. Nämä vastaukset tulivat selkeimmin esiin myymäläpäälliköiden ryhmässä. Työ koetaan henkisesti raskaaksi joka verottaa fyysisistä vireyttä myös kotona. Myyjäryhmässä tuli lisäksi esiin työmotivaation puute. Keskimääräistä hivenen paremmaksi (6) koki sekä fyysisen että henkisen työssäjaksamisensa vajaa 1 % vastaajista. Tähän tasoon arvioi kotona jaksamisen fyysisesti 4 % ja henkisesti 3 % vastaajista. Syynä olivat mm. pitkät ja raskaat työpäivät. Myös kotona olevat rasitukset, esim. pikkulasten yövalvominen, vähensivät jaksamista niin kotona kuin työssä. Oman jaksamisen arvioinnin tulokset on esitetty graafisessa muodossa kuviossa 18.



KUVIO 18. Henkilöstön oman jaksamisen arviointi.

Keskimääräistä selvästi paremmaksi (7) arvioi fyysisen jaksamisen työssä 3 % ja henkisen jaksamisen 6 %. Kotona töiden jälkeen fyysisen jaksamisen keskimääräistä paremmaksi arvioi 18 % ja henkisen jaksamisen 17 % vastaajista. Tässä ryhmässä nousi esiin hankaluudet työyhteisössä ja esim. ylipaino. Myös pitkät päivät yhdistettyinä pieniin lapsiin, ovat kokonaisvaltaisia jaksamiseen vaikuttavia asioita.

Melkein hyväksi (8) arvioi työssäjaksamisensa fyysisellä tasolla 32 % ja henkiselä tasolla 35 % vastaajista. Kotona fyysinen jaksaminen oli tällä tasolla 40 %:lla ja



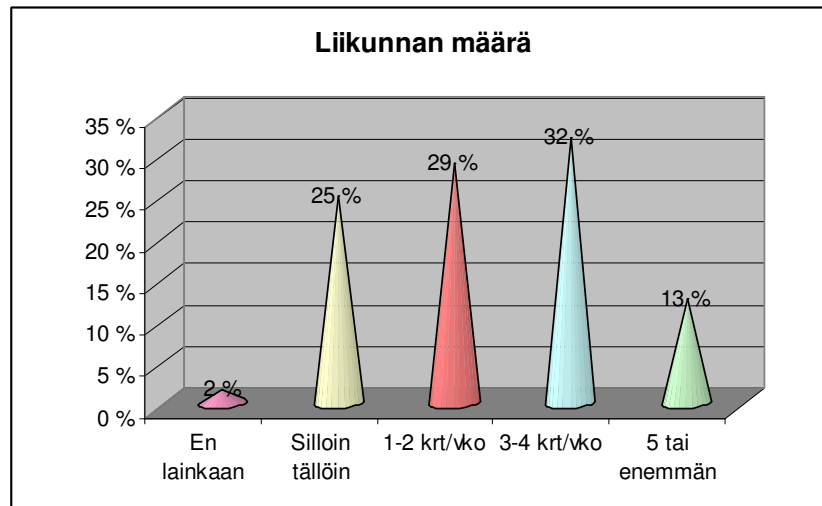
henkinen jaksaminen 35 %:lla vastaajista. Tämän arvion jaksamisestaan antoi hyvin suuri määrä alkolaisista vastaajista. Ne jotka olivat arvioineet jaksamisensa tähän tasoon, toivat usein esiin vaihtelevan jaksamisen. Sesongeissa kiire väsyttää, mutta muuten jaksetaan hyvin. Usea vastaaja mainitsi liikunnan ja ulkoilun piristävän ja jaksamista lisäävän vaikutuksen. Lisäksi lasten kanssa puuhastelun kerrottiin virkistävän työn vastapainona. Tässä ryhmässä henkilöillä oli jonkin verran niska-hartia vaivoja. Myös polvien ja selän mainittiin aiheuttavan pientä kiusaa. Tässä vastaajaryhmässä työasiat vaivaavat mieltä vielä kotona. Aikapula nousi erityisesti myymäläpäälliköiden ongelmana esiin.

Suurin osa vastaajista eli 39 % oli sitä mieltä, että heidän fyysinen työssäjaksamisensa oli lähes hyvä (9). Henkinen jaksaminen lähes hyvä oli 44 %:lla vastaajista. Kotona fyysisen jaksamisen lähes hyväksi kokeneita oli 24 % ja henkisen jaksamisen 35 % vastaajista. Henkisen jaksamisensa lähes hyväksi arvioineista vastaajista löytyi myös niitä, jotka olivat arvioineet fyysisen jaksamisensa huonoksi. Toisaalta henkistä jaksamista rasitti myyjien ryhmässä epätietoisuus tulevan vuoden työmäärän riittävydestä. Hyvää henkistä jaksamista edistettiin pyrkimällä selvittämään erimielisyydet mahdollisimman pian. Nämä vastaajat kaipasivat vieläkin parempaa kuntoa. Esiin tuli myös myymälän ja työn vaihtamisen aikaansaama piristävä vaikutus.

Hyväksi (10) fyysisen työssäjaksamisensa arvioi 24 %, henkisen työssäjaksamisen 14 %, fyysisen jaksamisen kotona arvioi 10 % ja henkisen jaksamisen kotona työn jälkeen 10 % vastaajista.

### 5.6.2 Henkilöstön liikuntatottumukset

Liikunta- ja hyvinvointikyselyssä (liite 6) pyydettiin vastaajia ilmoittamaan, kuinka monta kertaa he ovat harrastaneet liikuntaa ja mitä lajeja viimeksi kuluneiden neljän kuukauden aikana. Kyselyn tuloksista koottu harrastetun liikunnan määrä on esitetty kuviossa 19.



KUVIO 19. Liikunnan määrä

Vain kaksi prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei ole liikkunut lainkaan. Silloin tällöin liikkui 25 % kyselyyn vastanneista. Heille tyypillisiä lajeja olivat kävely, sauvakävely, uinti ja hyötyliikunta. 1 - 2 kertaa viikossa ilmoitti liikkuneensa 29 % vastaajista. Heillä lajikirjo kasvoi selvästi edelliseen ryhmään verrattuna. Aiemmin mainittujen lisäksi mukaan tulivat erilaiset pelit kuten salibandy, jalkapallo, squash ja tennis. Lajeina harrastettiin myös rullaluistelua, patikointia, hiihtoa, pyöräilyä ja golfia. Usein sama henkilö saattoi harrastaa liikuntaa kahdella tai kolmella eri tavalla.

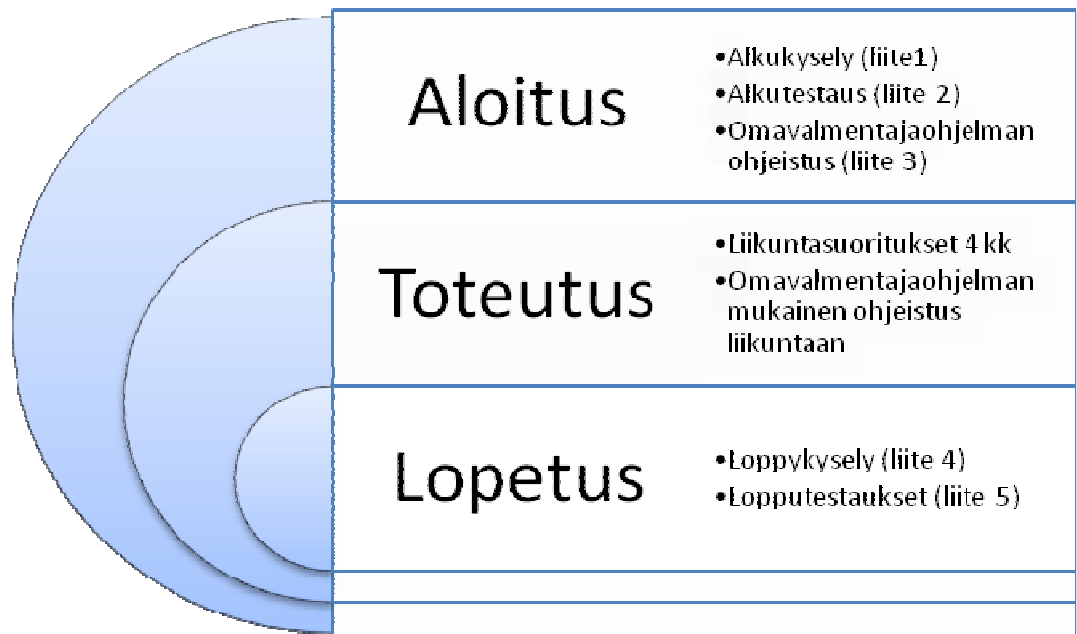
Suurinta ryhmää, eli 32 % vastaajista, edustaa 3 - 4 kertaa viikossa liikkuvat. Heidän lajikirjonsa kasvoi mm. kuntosalilla, jalkapallolla, lentopallolla, joogalla, aerobicilla, airsoftilla, nyrkkeilyllä, jumpalla ja avantouinnilla. Nämä liikkujat olivat hyvin monipuolisia ja harrastivat useampaa lajia.

Viisi kertaa tai enemmän viikossa liikuntaa harrastaneita oli 13 % vastanneista. He kasvattivat lajikirjoa vielä soudulla, voimaharjoittelulla, vaelluksella, pilateksella ja spinningillä. Näille liikkujille ominaista oli tavoitteellinen ja monipuolinen suorittaminen. Esim. jalkapalloa pelattiin joukkueessa tai tavoitteena oli painon pudotus. He harrastivat sekä aerobista että anaerobista liikuntaa.

## 5.7 Liikunta- ja hyvinvointipilotti

### 5.7.1 Pilotin toteutus

18.2.2009 käynnistettiin Liikunta- ja hyvinvointipilotti, jonka avulla selvitettiin osallistujien omaa tuntemusta liikunnan vaikutuksista työssä jaksamiseen. Pilottiin valittiin Alkon työntekijöistä 12 hengen vapaaehtoisesti mukaan ilmoittautuneiden ryhmä (liite 7). Pilottiryhmässä oli mukana 4 miestä ja 8 naista. Ikäjakaumittain ryhmä jakaantuu seuraavasti: 20 - 30-vuotiaita 2 henkilöä, 31 - 40-vuotiaita 2 henkilöä, 41 - 50-vuotiaita 3 henkilöä ja yli 50-vuotiaita 5 henkilöä. Liikunta- ja hyvinvointipilotin rakenne on esitetty kuviossa 20.



KUVIO 20. Liikunta- ja hyvinvointipilotin rakenne

Ryhmälle lähetettiin alkukyselylomake (liite 1), jossa kartoitettiin omakohtaista tunnetta työssäjaksamiseen ja työnjälkeiseen jaksamiseen fyysisesti ja henkisesti asteikolla 1 - 10 (1 heikko ja 10 hyvä). Lomakkeessa kysyttiin myös liikunnan harrastamiskertojen määrää.

Pilotin aloituksessa 18.2.2009 ryhmän jäsenille tehtiin Keravan Spurtti Ry:n tiloissa tempuradalla suoritettua vauhdikkaan alkulämmittelyn jälkeen aloitustestit

(liite 2). Testit rakentuivat Omavalmentaja-ohjelman lihaskuntotestauksen mukaan, sisältäen vatsa-, selkä-, käsi- sekä jalkalihaksien testauksen. Lisäksi suoritettiin liikkuvuustestit kyljille ja hartioille. Käytössä oli myös kehonkoostumusmittari OMRON BF500, jolla mitattiin ohjeellista lisäinformaatiota kehonkoostumuksesta. Mittaustuloksena saatiin paino, kehon rasvaprosentti, painoindeksi, luustonlihasprosentti, sisäelinrasvan taso sekä lepoaineenvaihdunta. Testausten tavoitteena oli informaation saannin lisäksi motivointi liikunnan aloittamiseen. Tilaisuudessa jaettiin myös materiaalia terveellisestä ravitsemuksesta.

Päivän ohjelman päätteeksi annettiin osallistujille Omavalmentaja-ohjelman 2.12 tunnut ja käytiin vielä pienissä ryhmissä omavalmentaja-ohjelman käyttöä (liite 3) läpi, vaikka ohjelman oma ohjeistus on jo sinällään riittävä ohjelman käyttöön ottamiseen. Omavalmentaja-ohjelma on nettiportaali joka toimii valmentajana ja motivoijana liikuntaan sekä antaa tietoa liikuntaolosuhteista, lajeista, ohjeistuksesta, liikkumisesta ja ravinnosta. Aloituspäivän kokoontumisen ja testauksien tavoitteena oli motivoida ryhmäläisiä liikkumaan.

Pilottiryhmä toteutti Omavalmentajaohjelman antamia harjoitusohjeita 4 kuukauden ajan. Harjoittelujakson jälkeen lähetettiin ryhmäläisille loppukysely (liite 4), jonka kautta kartoitettiin pilottiin osallistujien omia tuntemuksia liikunnan lisääntymisen vaikutuksista työssä jaksamiseen ja työnjälkeiseen jaksamiseen fyysisesti ja henkisesti. Kyselyssä käytettiin asteikkoa 1 - 10, jossa 1 on vähentynyt, 5 ei vaikutusta ja 10 selkeästi parantunut. 16.6.2009 kokoonnuttiin Päijät-Hämeen Alko Oy:n kokoustiloihin lopputestauksia varten. Tässä tilaisuudessa tehtiin ryhmäläisille vastaavat testit (liite 5) kuin pilotin aloitustestauksessakin. Parhaiten kehittynyt palkittiin kävelysauvoilla ja kaikki ryhmäläiset saivat jatkaa Omavalmentajanohjelman käyttöä vuoden 2009 loppuun asti.

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa omaa tunnetta jaksamiseen töissä ja töiden jälkeen sekä omaa tunnetta liikunnan vaikutuksista, eikä kuntomittareiden antamia suorita lukuja fyysisen kunnan muutoksesta.

### 5.7.2 Pilotin tulokset

Liikunta- ja hyvinvointipilotin tuloksista voidaan todeta, että liikunnan lisääminen 4 kk aikana paransi keskimäärin 3,16 yksikköä työssä jaksamisen fyysistä tunte-  
musta, joka vastaa 42 %:n parannusta lähtötilanteeseen. Henkisen jaksamisen tun-  
ne parani 2,75 yksikköä, joka on 36 % parempi kuin lähtötilanne. Parannus työn  
jälkeiseen fyysiseen jaksamiseen oli keskimäärin 3 yksikköä, joka on 41 % pa-  
rempi kuin lähtötilanne ja henkiseen olotilaan parannus oli 2,79 yksikköä, joka on  
30 % parempi kuin lähtötilanne. Taulukossa 6 on esitetty liikuntapilotin tulokset.

TAULUKKO 6. Liikuntapilotin tulokset

Henkilö		Liikunta		Töissä jaksaminen				Jaksaminen töiden jälkeen			
				alku		muutos		alku		muutos	
M/ N	ikä	norm.	4 kk	F	F	H	H	F	F	H	H
m	4	2	3	7	+4	8	+4	7,5	+3	7,5	+3
m	4	3	4	8	+5	8	+2	8	+5	8	+2
m	4	3	3	9	0	9	0	7	0	8	0
m	3	2	4	6	0	6	+1	5	+1	5	+1
n	4	3	4	9	+5	8	+5	8	+4	7	+4
n	3	3	4	8	+3	8	+3	8	+3	9	+3
n	3	4	4	8	+4	8	+4	8	+4	8	+4
n	3	3	3	8	+4	8	+4	7	+3	9	+4
n	2	5	4	6	+3	4	+3	8	+5	8	+4
n	2	2	4	7	+2	8	+3	7	+2	7	+3
n	1	2	3	7	+3	8	+4	7,5	+3	7,5	+2,5
n	1	4	4	8	+5	9	+4	7	+3	8	+3

#### Ikäryhmät:

- 20-30 v.
- 31-40 v.
- 41-50 v.
- yli 50 v.

#### Liikuntamäärät:

- Ei lainkaan
- Silloin tällöin
- 1-2 kertaa/vko
- 3-4 kertaa/vko
- 5 kertaa tai enemmän

#### Jaksaminen

Alku arviointi:

muutos arviointi 1-10:

F = fyysinen H = henkinen

1 (hyvä) -10 (huono)

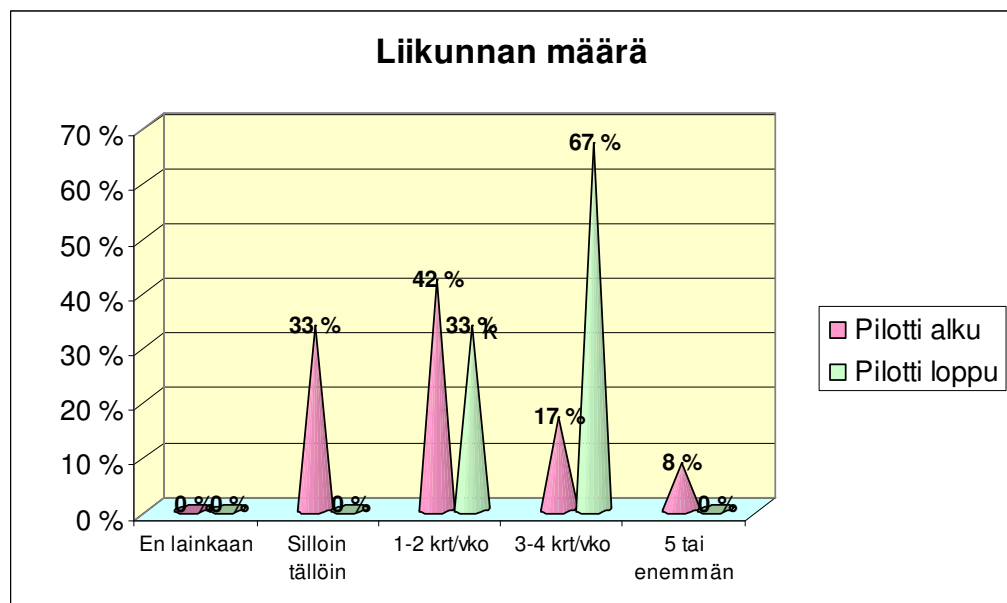
1 (vähennys) - 5 (ei muutosta) - 10 (lisäys)

Keskimääräiset yksikköluvut on saatu laskemalla ryhmän antamat arviot omasta kehityksestä, taulukon 6 sarakkeessa muutos, yhteen ja jakamalla saatu luku osal-  
listujien määrällä. Muutos prosenteissa on saatu vertaamalla aiemmin laskettuja

keskiarvoja ryhmän omasta lähtötilanteestaan antamista arvioista laskettuun keskiarvoon. Taulukosta 6 voidaan todeta, että esim. yli 50 v mies lisättyään liikunnistaan luokasta 2 (silloin tällöin) luokkaan 3 (1 - 3 kertaa/vko), paransi arviotaan töissä jaksamiseen henkisesti peräti +4 yksikköä ja töiden jälkeiseen jaksamiseen kotona peräti +3 yksikköä. Toisaalta, voidaan myös huomata, että nainen 41 - 50 v. ryhmässä ei lisännyt liikuntakertojaan luokasta 4 (3 - 4 kertaa/vko), mutta silti koki jaksavansa töissä ja kotona +4 yksikköä paremmin kuin aiemmin.

Tutkittaessa lähemmin muutokseen johtaneita syitä, havaittiin että harrastusmuodot ja lajit olivat hänen kohdallaan monipuolistuneet. Voidaan siis olettaa, että näin lyhyen testivälin aikana liikuntakertojen lisääntyminen ei yksin ollut ainoa tekijä, joka vaikutti positiiviseen kehitykseen, vaan myös liikuntamuotojen muutos osaltaan on luultavasti vaikuttanut asiaan. Pilottiryhmän suosituimmat liikuntamuodot olivat kävely, lenkkeily ja pyöräily. Mukana harjoittelussa oli myös sauvakävely, jumppa, kuntosaliharjoittelu, uinti, ratsastus, kuntonyrkkeily ja jooga.

Liikuntakertoja lisättiin tutkimuksen aikana selkeästi eniten ryhmässä 3 - 4 krt/vko, jonka kuvio 21 osoittaa. Tämän määrän on myös todettu eniten edistävän fyysisen kunnon paranemista ja ylläpitoa.



KUVIO 21. Liikunnan määrä pilottiryhmässä

Pilottiin osallistujilta pyydettiin myös arvio omatoimisen harjoittelun apuna käytetystä omavalmentajaohjelmasta asteikolla 1 - 5. Kyselyn tulosten keskiarvot olivat:

- Ohjelman vaikeus/helppous	3,33
- Ohjelman vaikutus liikuntaan kannustajana	3,08
- Tiedon määrä ja sisältö	3,33

Vastaajien kommenteissa oli hajontaa, mitä ei pystynyt ikäryhmien kautta selittämään. Todennäköisesti yksi suhtautumiseen vaikuttava tekijä oli kuitenkin yleensä tietokoneen ja nimenomaan netin aiempi käyttökokemus.

Vastaajien kommentteja:

”Ei vaikea, vaatii aikaa”,

”Hankala käyttää”

”Helppokäyttöinen, mukava kun voi itse myös säätää tasoa. Sivustolla myös paljon hyvää tietoa”

”Kaveri varmaan parempi kannustaja”

”Kalenteri kannustaa liikkumaan, mutta toisaalta meinaa myös unohduttaa helposti, kun joutuu netistä asti tarkistamaan ohjelmakalenterin. Laajasti tietoa, oikein hyvä”

”Hyvä vaikutus oli ruokailu- ja liikuntatottumuksiin”

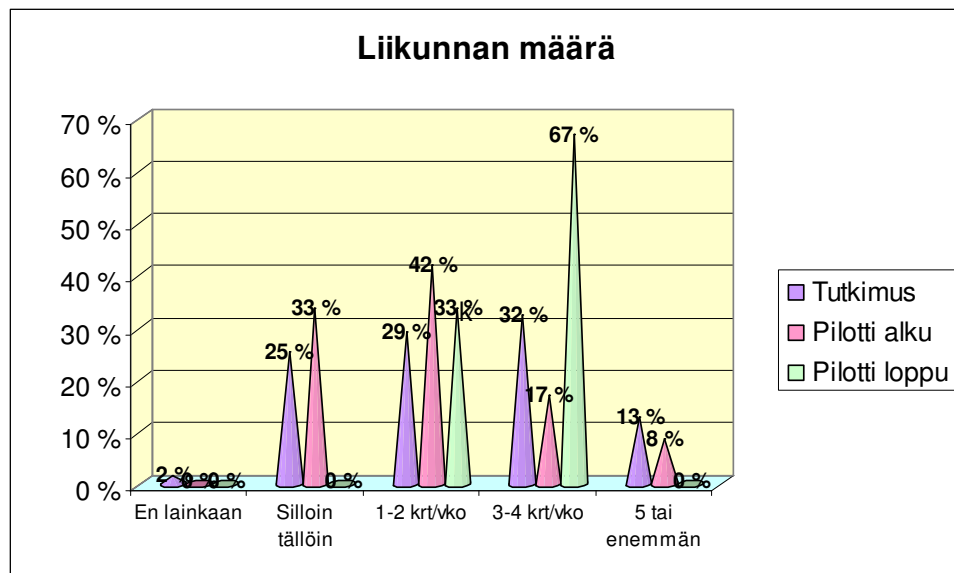
Omavalmentajaohjelma on pilottiryhmään osallistuneiden käytössä pilotin jälkeen vuoden 2009 loppuun asti. Pilotin osallistujien myöhemmistä palautteista saatiin kuulla, että pilottikokeilu kannusti osallistujia jatkamaan ja jopa lisäämään liikuntaa sekä liikuntalajeja myös pilotin jälkeen. Joidenkin pilottiin osallistuneiden liikunnasta on muodostunut säännöllinen n. 3 kertaa viikossa tapahtuva harrastus.

## 5.8 Johtopäätökset

Laajalle ryhmälle tehdyn liikunta- ja hyvinvointikartoituksen tulokset olivat yllättävän hyviä, jopa uskottavuuden rajoilla. Tutkimuksesta kuitenkin ilmeni, että

liikuntaa aktiivisesti harrastavien työssäjaksaminen oli selkeästi parempaa. He antoivat työssäjaksamiselleen useimmiten arvosanan 8 - 9 asteikolla 1 - 10. Huolestuttavaa kuitenkin oli, että työn jälkeen jaksaminen fyysisesti ja henkisesti oli huomattavasti heikompaa kuin työssä. Tämän suuntainen kehitys ei lupaa tulevaisuudessa hyvää. Alko Oy:n johtavan työterveyslääkärin haastattelussa tuli ilmi myös hänen huolestuneisuutensa mielenterveyden ja käyttäytymishäiriöiden lisääntymisestä jopa suurimmaksi sairauspoissaolojen syyksi. Työn koetaan vievän niin paljon voimia, että jaksaminen kotona normaalien kotitöiden jälkeen on vähäistä. Työn rasituksista palautumiseen esimerkiksi liikunnan tai muiden harrastusten avulla ei riitä enää voimia. Tämä asia on hyvä ottaa huomioon suunniteltaessa toimenpiteitä työssäjaksamisen parantamiseksi.

Tutkimuksessa verrattiin Alko Oy:n myymäläpäälliköille ja Alkon Päijät-Hämeen alueen myyjille tehtyä kyselyä pilottiryhmän vastaavaan kyselyyn. Kuvioista 22 voidaan nähdä, että laajaan kyselyyn vastanneiden liikuntamäärät olivat alhaisemmalla tasolla kuin pilottiin osallistuneiden alkukyselyn liikuntamäärät muissa ryhmissä paitsi 3 - 4 kertaa viikossa liikuntaa harrastavilla.



KUVIO 22. Liikuntamäärien vertailu

Tavoiteltavin liikuntakertojen määrä on tutkimuksien mukaan 3 - 4 kertaa viikossa parhaimman hyödyn aikaan saamiseksi. Pilottiryhmän lähtötilanne tässä ryhmässä



oli lähtökohdaltaan huonompi kuin laajaan kyselyyn vastanneiden tilanne. Pilottiin osallistuneiden tulokset loppukyselyssä 3 - 4 kertaa liikkuvien ryhmässä kuitenkin nousivat kaksinkertaisiksi isolle ryhmälle tehtyyn kyselyyn vastanneiden tuloksiin verrattuna.

Tästä voidaan todeta, että motivoinnilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden liikuntatottumuksiin. Työntekijän aloittaessa liikunnan harrastamisen on tärkeää huomioida fyysisen kunnan lähtötilanne. Liikunnan ohjauksessa pitää lähteä liikkeelle tarvittaessa hyvinkin pienin vaatimuksin. Liikunnasta ei saa muodostua uutta stressitekijää. Tiedon jakaminen liikunnan vaikutuksista eri raskuustasoilla antaa uskoa omiin mahdollisuuksiin parantaa omaa fyysistä jaksamista.

Pilotin tuloksien paranemiseen on todennäköisesti vaikuttanut ohjaus oikeanlaisen liikuntaan sekä ryhmän sisäinen kannustus. Tutkimuksen perusteella voidaan olettaa, että työnantajan tuki yhteisten liikuntamahdollisuuksien lisäämiselle edesauttaa henkilöstön liikunnan lisääntymistä. Laajalle ryhmälle tehdyn kyselyn liitteenä oli kysymys, jolla haettiin henkilöstön ideoita erilaisista keinoista työhyvinvoinnin tukemiseksi. Vastauksista näkyi, että henkilöstö kaipaa yhdessä liikumisen mahdollisuuksia.

## 6 YHTEENVETO

### 6.1 Opinnäytetyön vastaaminen asetettuihin tavoitteisiin

Työhyvinvointi tunnustetaan jo monella eri sektorilla merkittäväksi tekijäksi työssäjaksamiselle ja työn tuottavuudelle. Keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi on tutkittu laajasti, mutta kuitenkin liikunnan mahdollisuuksia työelämän ja tuottavuuden tukemiseen ei ole hyödynnetty riittävästi.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, voidaanko liikunnalla vaikuttaa työntekijöiden työssäjaksamiseen ja sitä kautta vähentää sairauspoissaolokuluja. Opinnäytetyön teoriaosuudessa selvitettiin aineettoman pääoman merkitystä osana organisaation pääomarakennetta, sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden taloudellisia vaikutuksia sekä liikunnan terveyttä edistäviä vaikutuksia. Lisäksi selvitettiin liikunnan tukemiseen liittyviä taloudellisia tekijöitä ja miten työnantaja voi motivoida henkilöstöä liikkumaan. Empiirisessä osuudessa tutkittiin case-yrityksen henkilökunnan sairauspoissaolomääriä ja -syytä sekä liikuntatottumuksia ja työssäjaksamista. Tutkimus toteutettiin käyttäen sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimusta varten toteutettiin liikuntapilotti ja liikunta- ja hyvinvointikysely case-yrityksen henkilökunnalle. Lisäksi analysoitiin case-yrityksen henkilöstöraporttia 2008, vuosikertomusta 2008 ja työterveyshuollon asiakasraportteja vuodelta 2008 sekä haastateltiin henkilöstöpalvelupäällikköä ja johtavaa työterveyslääkärinä.

Aiempien tutkimuksien kautta voidaan havaita, että taloudellisten tekijöiden on arvioitu selittävän vain noin 15 - 40 % yritysten tulospoikkeilusta. Loput vaihtelusta, enimmillään jopa 85 %, selittyy erittäin vahvasti ns. aineettomilla tekijöillä. Aiempien tutkimuksien kautta myös liikunta voidaan nostaa osaksi organisaation aineetonta pääomaa. Suomessa arvioidaan liian vähäisen liikunnan aiheuttavan 300 - 400 miljoonan euron vuosittaiset kustannukset. Näistä kustannuksista noin puolet aiheutuu työn tuottavuuden heikkenemisestä sekä sairauspoissaoloista.

Case-yritystä tutkittaessa todettiin, että sairaanhoitokulut vuonna 2008 olivat 488 000 € ja muut terveydenhoitokulut olivat 574 000 € henkilöstökulujen ollessa 81,8 milj €. Nämä luvut kertovat, että kyse on merkittävästä taloudellisesta tekijästä. Sairauspoissolojen määrä vuonna 2008 oli 3,69 % kokonaistyöajasta. Sairauspoissaolojen suurimmaksi syyksi nousivat selkeästi tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet. Seuraavaksi suurin poissaolojen syy oli mielenterveysongelmat. Aiempien tutkimusten kautta voidaan puolestaan todeta, että liikunnalla on vaikutusta tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien ennaltaehkäisyssä, hoidossa sekä kuntoutuksessa. Tutkimusten mukaan liikunnalla on myös myönteinen yhteys henkiseen hyvinvointiin. Esimerkiksi päivittäisen stressin hallinnassa fyysisesti aktiiviset selviävät passiivisia paremmin.

Case-yritykselle tehdyn pilotin tuloksista myös nähdään, että liikunta parantaa työssä jaksamista ja sitä kautta voidaan olettaa, että liikunnan avulla pystytään vähentämään myös henkilöstön presenteeismia. Presenteeismin on todettu puolestaan aiheuttavan keskimäärin 7,5 kertaa enemmän tuottavuuden laskua kuin sairauspoissaolot. Tämän tutkimusajan puitteissa ei pystytty kartoittamaan case-yritykselle tulevaa suoraa euromääräistä vaikutusta, mutta tutkimustulokset ovat suuntaa antavia ja niiden kautta voidaan todeta, että liikunta on sairauskulurakennetta vähentävää ennaltaehkäisevää toimintaa.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa, että tutkimuksen toteutuksen aikana Suomen talous oli vaikeuksissa. Työtä oli vähän tarjolla mm. viennin tyrehtymisen takia. Irtisanomisia ja lomautuksia oli runsaasti. Tämä on todennäköisesti vaikuttanut myös laajalle ryhmälle tehdyn kyselyn tuloksiin. Työntekijät ovat tällaisena aikana varovaisia kertomaan oman jaksamisensa ongelmista työpaikalla lomautusten ja irtisanomisten pelossa. Kysely toteutettiin sähköpostilla, joten vastaaminen ei voinut tapahtua täysin anonyyminä, mikä olisi lisännyt tutkimustuloksen luotettavuutta. Neljä kuukautta kestäneen pilotin tulokset, alku- ja loppukyselyineen sekä testauksineen, osoittavat luotettavasti liikunnan myönteisen vaikutuksen työssä ja kotona jaksamiseen sekä fyysisen kunnon paranemiseen.

Tutkimuksen alaongelmana oli miten työnantaja voi motivoida henkilöstöä liikuntaan. Case-yritykselle tehdyssä laajassa kyselyssä tuli esiin henkilökunnan toive, että työnantaja tukisi yhteisiä liikuntamahdollisuuksia. Tällä hetkellä yritys kuitenkin tukee pääasiassa yksilöllistä liikkumista, joka aiempien tutkimustenkin mukaan on yleisin (70 %) liikuntaharrastusten tukemisen muoto. Yritykselle tehdyn pilotin positiiviset tutkimustulokset omalta osaltaan rohkaisevat yhteisten liikuntatapahtumien järjestämiseen. Yksilöllinen tuki toimii parhaiten jo liikkuvien henkilöiden kannustimena, kun sen sijaan liian vähän liikkuvat kaipaavat aktivoitumiseensa ennemminkin yhteisiä liikuntamahdollisuuksia.

Kyselyn ja keskustelujen kautta tuli esiin, että yhteistyö työterveyshuollon kanssa on merkittävä myös liikuntaan motivoinnissa. Ennaltaehkäisevä työ kuntomittauksen muodossa voidaan melko kivuttomasti liittää työterveydenhuollon palveluihin. Terveydenhuollon henkilökunnalla on myös suora yhteys henkilöstöön hyvinvointiin ja terveyteen liittyvissä asioissa. Oikeanlainen ohjeistus vaikkapa liikuntareseptin muodossa ohjaa henkilöstöä kohti oikeanlaisia liikuntatottumuksia.

Toinen tutkimuksen alaongelma oli, että mitä taloudellisia tekijöitä liittyy liikunnan tukemiseen. Tutkimuksen teoriaosuus selvittää henkilöstölle järjestettävistä liikuntapalveluista aiheutuvia työnantajan osaksi tulevia kuluja ja niihin saatavia korvauksia. Case-tutkimuksen tulokset osoittavat, että työhyvinvointia edistävä työ on todella tärkeää ja ajankohtaista myös taloudellisesta näkökulmasta. Toimimalla ajoissa voidaan vielä vaikuttaa tulevaisuuden uhkakuvan toteutumiseen fyysisen ja etenkin henkisen jaksamisen vähenemisen aiheuttamista kuluista. Liikuntaan sijoitettua rahaa ei tule nähdä kuluna vaan sijoituksena tulevaisuuteen.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää lähtötietoina jatkossa mahdollisesti tehtävälle pidemmän aikavälin tutkimukselle liikunnan tukemisen taloudellisista vaikutuksista. Tarkempien taloudellisten vaikutusten tutkiminen edellyttää useamman vuoden seuranta. Case-yritys pystyy hyödyntämään tutkimusta myös suunnitellessaan uusia työhyvinvoinnin parantamisen keinoja. Työn käytännönläheistä välitöntä hyödynnettävyyttä osoittaa jo alkanut pilottiin osallistuneen Alkon Päijät-Hämeen alueen aluepäällikön henkilöstölleen varaama viikoittainen sali-

bandyvuoro. Lajiksi valittiin useimmille osallistujille uusi laji, Salibandy, ja se on otettu innokkaasti vastaan. Tätä opinnäytetyötä voivat hyödyntää myös muut yritykset suunnitellessaan yrityksen työntekijöiden työhyvinvointiin tähtääviä toimenpiteitä liikuntaa hyväksikäyttäen.

## 6.2 Oma oppiminen

Liikunnan terveydelliset vaikutukset ovat todistettavasti tiedossa, mutta ongelmaksi muodostuu yksilön motivointi liikkumiseen. Työnantajan etu on henkilöstön hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta liikunnan edistäminen. Keinoja motivointiin on kuitenkin rajallinen määrä ja loppupelissä kaikki on yksilön omista valinnoista kiinni. Suomen Kuntoliikuntaliiton teettämässä kyselyssä selvitettiin mitä esteitä työpaikalla liikunnan tukemiselle on olemassa. Suurimpana esteenä siinäkin nähtiin se, ettei henkilöstö ole riittävän motivoitunutta liikunnan harrastamiseen.

Tehdessämme opinnäytetyön ehkä ajallisesti vaativinta yli neljän kuukauden pilottitutkimusosuutta, saimme suoran kontaktin työntekijöihin ja heidän tuntemuksiinsa omasta jaksamisestaan. Tämä osuus osoitti hyvin kuinka ”face to face” tapo toimia on tiedonhankinnassa todella tehokasta ja antoisaa. Tämän opinnäytetyön tutkimusosuuden aikana saimme myös konkreettisesti kokea, että liikunnan harrastuksen lisäämiseen voidaan vaikuttaa luomalla mahdollisuuksia yhteiseen liikkumiseen. Tutkitun ryhmän kommentteista tuli selkeästi esiin, että yhdessä tekeminen motivoi ja luo yhteishenkeä joka puolestaan lisää myös työhyvinvointia.

Motivointiin liittyvissä asioissa on läheisimmän esimiehen rooli melko ratkaisevassa asemassa. Työyhteisön sisäinen suhtautuminen liikuntaan vaikuttaa myös yksilön valintoihin. Liikuntatempauksilla ja liikunnan terveyttä edistäviin vaikutuksiin liittyvillä tietoisuuksilla voidaan vaikuttaa ryhmän asennoitumiseen ainakin pitkällä aikajänteellä. Työnantaja viestii niiden kautta työntekijöilleen positiivisesta suhtautumisestaan liikuntaan.

Liikunnan merkitys terveyttä edistävänä tekijänä tiedostetaan ja myönnetään todella laajasti. Yrityksiä lähestyttäessä tulisi yhä useammin esittää talouden näkökulmaa liikunnan tarpeellisuuden perusteluna. Oman organisaation tunnuslukujen kautta panostuksen tarpeellisuus liikunnan tukemiseen ennaltaehkäisevänä toimintana ymmärretään paremmin.

### 6.3 Jatkotutkimusaihe

Opetusministeriön strategiassa liikuntatutkimuksen suuntaamiseksi ja hyödyntämiseksi todetaan, että liikunnan vähäisyydestä ja siitä johtuvista terveysongelmista aiheutuvista yhteiskunnallisista kustannuksista ja kansantaloudellisesta merkityksestä on erittäin vähän tutkittua tietoa. Liikkumattomuudesta aiheutuu monentasoisia kustannuksia, joiden selvittäminen tarjoaisi yhteiskunnallista perustelua liikunnan tukemiselle esimerkiksi ennakoiden lisääntyviä terveydenhoitokuluja. Terveyden edistämisen mahdollisuudet – vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus – raportin (2008) mukaan liian vähäisen liikunnan kustannukset terveydenhuollolle voivat olla 200 – 250 miljoonaa euroa vuodessa. Raportti sisältää julkaistuun tutkimustietoon perustuvan arvion terveyden edistämisen toimien kustannusvaikuttavuudesta. (Opetusministeriö 2009, 47, 50.)

Liiketalouden opiskelijoille avautuu myös tämän kaltaisessa tutkimuksessa mahdollisuus käyttää ja näyttää omaa osaamistaan. Poikkialainen tarkastelu asiaan antaa tutkimukselle laajuutta ja syvyyttä. Kaikki osapuolet saavat sitä kautta lisäarvoa omalle toiminnalleen.

Alko Oy:n oman tutkimustyön kannalta tämä nyt tehty tutkimus voi olla pohjana mahdolliselle myöhemmin tehtävälle seurantatutkimukselle siitä, mitä liikuntaan sijoitettu euro pidemmällä, esim. 1 - 2 vuoden aikajaksolla, on tuonut takaisin mahdollisten vähentyneiden sairauspoissaolojen ja tehokkuuden lisääntymisenä.

## LÄHTEET

Alko Oy:n henkilöstöraportti 2008. Helsinki: Alko Oy.

Alko Oy:n tilinpäätös 2008. Helsinki: Alko Oy.

Alko Oy:n vuosikertomus 2008. Helsinki: Alko Oy.

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

Aura, O., Savola, J. & Pehkonen, J. 2008. Työpaikkaliikunnan barometri 2007 Helsinki: Suomen Kuntoliikuntaliitto ry, TSN Gallup Oy.

Autio, L. 2009. Johtava työterveyslääkäri. Lääkärikeskus Mehiläinen Oy, Helsinki. Haastattelu 04.03.2009.

Eden Springs Europe [viitattu 15.6.2009]. Saatavissa: [www.well-being-at-work.com](http://www.well-being-at-work.com)

Fogelholm, M., Paronen, O. & Miettinen, M. 2007. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2007:1. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2007:1.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja Kirjoita. 13. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Joensuu, M., Kivistö, S., Malmelin, J. & Lindström, K. 2008. Pitkä sairausloma ja työhönpaluu. Työ ja ihminen -tutkimusraportti 34. Helsinki: Työterveyslaitos.

Karttunen, H. 2007. Numeroista strategiaan – käsiteanalyysi inhimillisestä pääomasta. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta.

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2009. Työntekijän eläkelaki. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen [viitattu 15.6.2009]. Saatavissa: [http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/tietopankki/01\\_tyonantajan\\_tyel/06\\_tyel\\_maksut/index.jsp](http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/tietopankki/01_tyonantajan_tyel/06_tyel_maksut/index.jsp)

Lehtonen, T. & Salmensaari, G. 2004. Henkinen pääoma. Tutkimusraportti 15.10.2004 [viitattu 18.6.2009]. Saatavissa: [www.icinsight.com](http://www.icinsight.com)

Lindholm, H. 2009. Fyysisen inaktiivisuuden hinta. Luentomateriaali: Työterveyslaitos [viitattu 11.6.2009]. Saatavissa: [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

Opetusministeriö 2009. Strategia liikuntatutkimuksen suuntaamiseksi ja hyödyntämiseksi. Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2009:18.

Paronen, O. & Lusa, S. 2007. Tervettä liikettä työterveyshuollon tueksi. Teoksessa Ukk-instituutti (toim.) Terveysliikunnan tutkimusuutiset: Tutkimustieto rohkaisee liikkumaan. Tampere: UKK-instituutti.

Pylkkänen, M. Henkilöstöpalvelupäällikkö. Alko Oy. Haastattelu 06.07.09

Ruuskanen-Himma, E., Liikunnan ja Urheilun Maailma 1/07. SLU [viitattu 10.7.2009]. Saatavissa: [www.slu.fi](http://www.slu.fi)

Tuloverolaki 946/2008. Annettu Helsingissä 19.12.2008.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Annettu Helsingissä 21.12.2001.

UKK-instituutti. 2009. Liikuntapiirakka. UKK-instituutti [viitattu 29.11.2009]. Saatavissa: [www.ukkinstituutti.fi](http://www.ukkinstituutti.fi)



Verohallinto 2009. Työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta verovapaana etuna. Verohallinto [viitattu 29.11.2009]. Saatavissa:

[http://www.vero.fi/default.asp?path=5,40,87&article=7707&domain=VERO\\_MA\\_IN#Tyonantajanjarjestamavirkistysjaharrastustoiminta](http://www.vero.fi/default.asp?path=5,40,87&article=7707&domain=VERO_MA_IN#Tyonantajanjarjestamavirkistysjaharrastustoiminta)

Vuori, I., Taimela, S. & Kujala U. 2005. Liikuntalääketiede. Helsinki: Kustannus Oy Duodecimi.

Vänni, K. 2006. Sairaana töissä [viitattu 13.1.2010]. Saatavissa:

[http://osha.lv/fop/finland/fi/good\\_practice/tuottavuustekija/kustannukset/yritys/naolokustannukset/sairaana\\_toissa.pdf](http://osha.lv/fop/finland/fi/good_practice/tuottavuustekija/kustannukset/yritys/naolokustannukset/sairaana_toissa.pdf)

## LIITTEET

## LIITE 1. Alkukysely



**ALOITUS**

**LIIKUNTA/HYVINVOINTIPILOTTI 2009**

Nimi \_\_\_\_\_

Nainen  20-30 v.  41-50 v.

Mies  31-40 v.  yli 50 v.

**Kuinka usein olet harrastanut liikuntaa viimeisen 4 kk aikana?**

En lainkaan  1-2 kertaa/vko  3 kertaa/vko  4 kertaa/vko  5 kertaa/vko <

Silloin tällöin  3-4 kertaa/vko

Harrastamasi liikuntalaji tai -lajit

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Jaksaminen - määrittele oma tuntemuksesi asteikolle 1-10**  
(1 heikko - 10 hyvä, voi halutessasi laittaa vielä lisäksi sanallisen kuvauksen)

Työssä jaksaminen

Fyysinen \_\_\_\_\_

Henkinen \_\_\_\_\_

Vireys kotona töiden jälkeen

Fyysinen \_\_\_\_\_

Henkinen \_\_\_\_\_




## LIITE 2. Alkuteistus

**TESTI 18.2.****LIIKUNTA/HYVINVOINTIPILOTTI 2009**

Nimi \_\_\_\_\_  
 Osoite \_\_\_\_\_  
 E-mail \_\_\_\_\_  
 Puh. \_\_\_\_\_

Tupakoitko 

kyllä	en
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Onko sinulla todettu:  
 Hengityselinsairauksia 

kyllä	ei
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

  
 Sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksia 

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

  
 Tuki- ja liikuntaelin sairauksia 

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**LIHASKUNTO**

Vatsa \_\_\_\_\_  
 Selkä \_\_\_\_\_  
 Reidet \_\_\_\_\_  
 Kädet \_\_\_\_\_

**LIKKUVUUS**

Hartiat 

oikea	vasen
_____	_____

  
 Kyljet 

_____	_____
-------	-------

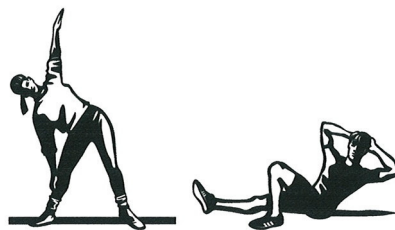
Osallistun kartoitukseen omalla vastuullani:

Kerava 18.2.2009 \_\_\_\_\_  
 allekirjoitus

## LIITE 3. Omavalmentajaohjelman ohjeistus

## YKSITYISKOHTAISEMMAT OHJEET: OMAVALMENTAJA 1.0

1. Klikkaa linkkiä [www.omavalmentaja.net/valmentaja](http://www.omavalmentaja.net/valmentaja)
  2. Klikkaa Vasemmalta **OMAVALMENTAJA 1.0**
  3. Kirjautu sisään tunnuksella: XXXX
  4. Klikkaa oikealle avautuneesta valikosta **Istumatesti**
  5. Merkitse tiedoillasi kyselyn 1-5 kohtaa
  6. Lue alta arvot ja tasosuositus H, F tai S
  7. Klikkaa oikealta **harjoitusohjelmat**
  8. Valitse sinulle suositeltu taso **H**, **F** tai **S** (ylhäällä värilliset pallot)
  9. Tutustu ohjelmiin 1-4 vko
  10. Klikkaa oikealta **HFRS metodin kuormitustasot**
  11. Valitse sukupuoli ja ikä
  12. Tutustu eri rasiustasojen kuvauksiin
  13. Klikkaa oikealta **Alkuverryttely** - huomioi suositustasot
  14. Klikkaa oikealta **Venytysharjoitukset**
  15. Tutustu myös **Ravinto-ohjeisiin ja Energiankulutuksen testiin**
  16. Klikkaa vasemmalta **harjoitusvinkit**
  17. Klikkaa oikealta **liikunnan aloittaminen** (golf, hyppynaru ja kuukauden venyttelyliike)
  18. Klikkaa vasemmalta **liikuntalajit**
  19. Oikealta pääset **lajiesittelyihin**
  20. Tutustu ja tutki ohjelman muuta tarjontaa
21. SITTEN VAIN LIIKKUMAAN OHJEIDEN MUKAISESTI
22. Kirjaa liikuntasuorituksesi ILO-kalenteriin (jaetaan 18.2. starttitilaisuudessa)



## LIITE 4. Loppukysely

## TULOKSET



## LIIKUNTA/HYVINVOINTIPILOTTI 2009

Nimi \_\_\_\_\_

Nainen  20-30 v.  41-50 v.

Mies  31-40 v.  yli 50 v.

**Kuinka usein olet harrastanut liikuntaa viimeisen 4 kk aikana?**

En lainkaan  1-2 kertaa/vko  5 kertaa/vko <

Silloin tällöin  3-4 kertaa/vko

Harrastamasi liikuntalaji tai -lajit

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Liikunnan vaikutukset - kerro tuntemuksesi asiasta**

(1 vähentänyt - 5 ei vaikutusta - 10 selkeästi auttanut, voit laittaa lisäksi sanallisen kuvauksen)

Työssä jaksaminen:

Fyysinen

Henkinen

Vireys kotona töiden jälkeen:

Fyysinen

Henkinen



**Mielipiteesi omavalmentaja ohjelmasta**

(Arvioi 1 huono - 5 hyvä, voit halutessasi laittaa vielä lisäksi sanallisen kuvauksen)

Ohjelman käytön helppous/vaikeus

---

---

Ohjelman vaikutus liikuntaan kannustajana

---

---

Tiedon määrä ja sisältö

---

---

Parannusehdotuksia

---

---

---



## LIITE 5. Lopputestaus

## TESTI 27.5.


**LIIKUNTA/HYVINVOINTIPILOTTI 2009**

Nimi \_\_\_\_\_  
 Osoite \_\_\_\_\_  
 E-mail \_\_\_\_\_  
 Puh. \_\_\_\_\_

Tupakoitko kyllä en

Onko sinulla todettu:  
 Hengityselinsairauksia kyllä ei  
 Sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksia    
 Tuki- ja liikuntaelin sairauksia

**LIHASKUNTO**

Vatsa \_\_\_\_\_  
 Selkä \_\_\_\_\_  
 Reidet \_\_\_\_\_  
 Kädet \_\_\_\_\_

**LIKKUVUUS**

Hartiat oikea vasen  
 \_\_\_\_\_  
 Kyljet \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Osallistun kartoitukseen omalla vastuullani:

Lahti 16.6.2009 \_\_\_\_\_  
allekirjoitus

## LIITE 6. Liikunta- ja hyvinvointikysely

**LIIKUNTA/HYVINVOINTIKARTOITUS 2009**

Olen  Mymäläpäällikkö  Myyjä

Nimi \_\_\_\_\_

Nainen  20-30 v.  31-40 v.

Mies  41-50 v.  yli 50 v.

**Kuinka usein olet harrastanut liikuntaa viimeisen 4 kk aikana?**

En lainkaan  1-2 kertaa/vko  5 kertaa/vko <

Silloin tällöin  3-4 kertaa/vko

Harrastamasi liikuntalaji tai -lajit

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Jaksaminen - määrittele oma tuntemuksesi asteikolla 1-10**

(1 heikko - 10 hyvä, voit halutessasi laittaa lisäksi sanallisen kuvauksen)

Työssä jaksaminen

Fyysinen  \_\_\_\_\_

Henkinen  \_\_\_\_\_

Vireys kotona töiden jälkeen

Fyysinen  \_\_\_\_\_

Henkinen  \_\_\_\_\_

**Millä tavoin, mielestäsi, henkilöstön työhyvinvointia tulisi tukea Alkon toimesta?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





LIITE 7. Alko Oy:n liikunta ja hyvinvointi -pilottiryhmä

