



**SAVONIA**

- OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# LIIKUNNASTAKO LISÄÄ TYÖHYVINVOINTIA?

Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan henkilökunnalle suunnattu liikuntainterventio ja sen vaikutukset koettuun työhyvinvointiin

TEKIJÄ: Päivi Sutinen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Päivi Sutinen	
Työn nimi Liikunnastako lisää työhyvinvointia? Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan henkilökunnalle suunnattu liikuntainterventio ja sen vaikutukset koettuun työhyvinvointiin.	
Päiväys	24.9.2015
Sivumäärä/Liitteet	58 / 6
Ohjaaja(t) TTT, yliopettaja Sirkka-Liisa Halimaa	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Savonia-ammattikorkeakoulu	
Tiivistelmä	
<p>Työhyvinvointi muodostuu monen eri tekijän summasta, johon kaikki tekijät vaikuttavat yhdessä ja erikseen. Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu sekä työntekijälle itselleen, että myös työnantajalle. Työhyvinvointiin panostaminen työpaikalla näkyy motivoituneina, sitoutuneina sekä innovatiivisina työntekijöinä, jotka tulevat mielellään töihin. Organisaatiossa tehdyt työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet voivat näkyä sairaus- ja tapaturmakulujen pienemisenä ja tehokkaan työajan lisääntymisenä. Lisäämällä työikäisten liikunnan määrää voidaan parantaa työkykyä ja kuntoa, lisätä henkisiä voimavaroja, työhalukkuutta, työtehoa, sitoutumista työyhteisöön ja vähentää stressioireita sekä henkilökunnan vaihtuvuutta.</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan henkilökunnan kokemuksia liikunnan merkityksestä työhyvinvointiin ja selvittää voidaanko työyhteisön yhteisillä säännöllisillä liikuntakokoontumisilla lisätä työhyvinvointia, työssä jaksamista ja parantaa yhteishenkeä. Tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää.</p> <p>Tutkimuksessa oli kolme vaihetta. Henkilökunnalle suunnatun alkukyselyn avulla selvitettiin työntekijöiden taustatietojen lisäksi liikunnan määrää, työnantajan liikunnan tukemista, terveiden elämäntapojen noudattamista sekä työpaikan ilmapiiriä. Liikuntainterventioon osallistui kuusi Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan työntekijää. Kahdeksan viikkoa kestäneen liikuntaintervention aikana liikuntakokoontumisia järjestettiin kerran viikossa. Tutkimukseen osallistuneet kirjasivat liikuntaintervention aikana harrastamansa liikunnan määrän liikuntakorttiin. Liikuntaintervention jälkeen tutkittavat kutsuttiin teemahaastatteluun, jossa selvitettiin työntekijöiden kokemuksia työhyvinvointiin, yhteishenkeen, liikunnan tukemiseen ja liikuntainterventioon liittyen.</p> <p>Tutkimustuloksista voidaan havaita, että työhyvinvointi muodostuu monen eri tekijän yhteisvaikutuksesta. Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että liikunnan avulla voidaan parantaa työhyvinvointia. Kuitenkaan työhyvinvointia ei voida parantaa yksin liikunnan avulla, vaan työhyvinvointia voidaan tukea monen muun työhön ja vapaa-aikaan liittyvän tekijän avulla. Työyhteisön kanssa yhdessä liikkuminen ei ole merkityksellistä työhyvinvoinnin kannalta, tärkeämpää on itse liikunta. Yhdessä liikkumisen koettiin vahvistavan yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä. Liikunnan tukeminen on hyvin järjestettyä Savonia-ammattikorkeakoulussa. Kuitenkin tutkimukseen osallistuneet kaipaivat liikunnan tukemista myös työpäivän aikana, esimerkiksi taukojumpan muodossa.</p> <p>Jatkossa olisi hyvä selvittää työhön yhdistetyn liikunnan tukemisen ja erityisesti erilaisten taukoliikuntamuotojen vaikutusta koettuun työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä yhteishenkeen.</p>	
Avainsanat Työhyvinvointi, liikunta, interventio, yhteishenki	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Management and Development Education programme for Healthcare professionals			
Author(s) Päivi Sutinen			
Title of Thesis Can physical activity increase well-being at work? Intervention to increase physical activity in employees of Social and Health care unit of Savonia University of Applied Sciences.			
Date	24.9.2015	Pages/Appendices	58 / 6
Supervisor(s) Sirkka-Liisa Halimaa, PhD			
Client Organisation /Partners Savonia University of Applied Science			
<p>Abstract</p> <p>Well-being at work consists of the sum of many different factors, where all the factors affect together and separately. The taking care of well-being at work belongs for both the worker himself and the employer. Investing in well-being at the workplace is reflected as motivated, committed and innovative employees who are happy to come to work. Investing in well-being in the organization can appear as a reduction in sickness and accident costs, and as an increase of effective working hours. By increasing the amount of physical exercising of the employees, their ability to work and fitness can be improved, and mental resources, work willingness, work efficiency, commitment to the work community can be added and it reduces stress symptoms and the turnover of the staff.</p> <p>The purpose of this study was to describe the importance of physical activity in the well-being at work on employees of the Social and Health care unit of Savonia University of Applied Sciences and to find out if regular exercising with the working community can increase the well-being at work, coping at work and enhance a good team spirit. Both quantitative and qualitative methods were used in this thesis.</p> <p>The study had three phases. An initial survey was sent to the staff to provide background information and to find out the amount of exercise, exercise supported by the employer, following a healthy lifestyle and atmosphere of the workplace. Six workers of the Social and Health care unit of Savonia University of Applied Sciences contributed to a physical activity intervention. During the eight-week physical activity intervention gatherings took place once a week. The participants recorded the amount of physical activity into a sports-card during the physical activity intervention. After the exercise intervention the participants were invited to a theme interviewing, where the experiences of workers concerning well-being at work, team spirit, physical activity supported by employer and physical activity intervention were examined.</p> <p>The results of this study can be seen that well-being at work is composed of a combination of various factors. Based on this study well-being at work can be improved by physical activity. However, well-being cannot be improved through exercising alone, but well-being can be supported by many other factors related to work and leisure-time. Exercising together with the working community is not significant in terms of well-being at work, more important is movement by itself. Exercising together with the working community was felt to strengthen the sense of community and team spirit. Supporting physical activity is well organized at Savonia University of Applied Sciences. However, participants in this study wanted to be supported by the employer in physical activity during the working day, for example, in the form of at-work-exercises.</p> <p>In the future, it would be good to study the effect of physical activity during the working day and especially different sorts of at-work-exercise programs for perceived wellbeing at work, coping at work and community spirit.</p>			
Keywords Well-being at work, physical training, intervention, team spirit			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	LIIKUNTA HYVINVOINNIN TUKENA.....	7
2.1	Liikunnan merkitys ihmisen hyvinvoinnissa .....	7
2.2	Työikäisten liikuntasuosituksen ja tottumukset .....	8
3	LIIKUNTA TYÖSSÄ JAKSAMISEN TUKENA .....	9
3.1	Liikunta työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukena .....	9
3.2	Liikunnan lisääminen työpäivään .....	13
4	TYÖIKÄISTEN LIIKUNNAN MERKITYS TYÖNANTAJILLE SEKÄ YHTEISKUNNALLE.....	14
4.1	Työnantajien tarjoamat liikunnan tukemisen muodot.....	14
4.2	Kustannukset ja hyödyt.....	16
5	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TEHTÄVÄT.....	18
6	OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETTÄVÄT TUTKIMUSMENETELMÄT JA TYÖN TOTEUTUS.....	19
6.1	Alkukysely .....	19
6.2	Liikuntainterventio.....	19
6.3	Teemahaastattelu .....	22
7	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....	23
7.1	Alkukysely .....	23
7.2	Liikunnan määrä .....	28
7.3	Teemahaastattelulla saadut tulokset.....	31
7.3.1	Työhyvinvointi .....	31
7.3.2	Yhteishenki .....	35
7.3.3	Liikunnan tukeminen .....	37
7.3.4	Liikuntainterventio .....	39
8	TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	43
9	OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	47
10	POHDINTA.....	49
	LÄHTEET .....	52
	LIITE 1: ALKUKYSELY .....	59
	LIITE 2: LIIKUNTAKORTTI .....	63
	LIITE 3: RYHMÄHAASTATTELUKORTIT .....	64

## 1 JOHDANTO

Terveydestä on tärkeää pitää huolta. Liikunnalla on merkittävä rooli ihmisen hyvinvoinnissa. Liikunta ei kuitenkaan yksin riitä terveyden ylläpitämiseen, vaan siihen vaikuttavat myös muut elintavat ja -tottumukset sekä ympäristö ja perimä (Vuori 2011, 18–19). Hippokrates on todennut jo noin 2400 vuotta sitten, että mikäli hän olisi tiennyt elävänsä niin kauan, olisi hän pitänyt itsestään parempaa huolta (Vuori 2003, 21). Terveyttä edistävän ja ylläpitävän liikunnan tulee olla monipuolista sekä säännöllistä. Liikunnan on todettu vähentävän epämieluisia kehontuntemuksia ja tuottavan mielihyvän, virkistymisen ja rentoutumisen elämyksiä. Vapaa-ajan säännöllisen liikunnan avulla voidaan vähentää masentuneisuuden ja psyykkisen kuormittavuuden riskejä. (Nupponen, 2011, 43–48.)

Nykyään työn vaatimukset ovat suuret. Kiire ja tehokkuus kuvaavat yhä useamman työpäivän arkea. Kiire lisää työntekijöiden stressiä ja saattaa paitsi aiheuttaa masentuneisuutta, niin myös muita ongelmia terveydessä ja itsestä huolehtimisessa. Työuria pyritään pidentämään ja työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen merkitys korostuu (Laine 2013, 22). Väestön nopea ikärakenteen muutos ja ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen varsinkin liikuntaelinten sairauksien vuoksi ovat suuria haasteita koko yhteiskunnalle. Työväestön ikääntyessä tarve pitää työntekijät terveisinä ja mahdollisimman pitkään työmarkkinoilla kasvaa. (Suni & Vasankari 2011, 32; European Agency for Safety and Health at Work 2013, 1.) Liian vähäisellä liikunnalla on todettu olevan jopa 250 miljoonan euron kustannusvaikutukset terveydenhuollolle. Kustannuksia syntyy myös työnantajille sairauspoissaoloista sekä mahdollisista muutoksista työn tuottavuudessa. (Paronen & Nupponen 2011, 188–189.) Väestön vähäinen liikunta ja sen vaikutukset on huomioitu myös valtakunnallisella tasolla. Valtioneuvosto on asettanut yhdeksi päätavoitteekseen periaatepäätöksessään terveyttä edistävän liikunnan ja ravinnon kehittämislinoista riittävästi liikkuvien määrän kasvattamisen ja liikunnasta vieraantuneiden määrän vähentämisen (STM 2008). Lisäämällä työntekijöiden liikunnan määrää voidaan parantaa työkykyä ja kuntoa, lisätä henkisiä voimavaroja, työhalukkuutta, työtehoa, sitoutumista työyhteisöön ja vähentää stressioireita sekä henkilökunnan vaihtuvuutta (Kettunen 2015, 50; Vuori 2005a, 659).

**Työhyvinvointi** muodostuu monen eri tekijän summasta, johon kaikki tekijät vaikuttavat niin yhdessä kuin erikseenkin. Työhyvinvointiin vaikuttavat fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset sekä ympäristötekijät niin työpaikalla kuin sen ulkopuolellakin. (European Agency for Safety and Health at Work 2013, 7.) Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu sekä työntekijälle itselleen, että myös työnantajalle. Työnantajan taholta tehdyt työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet näkyvät organisaatiossa välittöminä sekä välillisinä taloudellisina vaikutuksina. Työhyvinvointiin panostaminen työpaikalla näkyy motivoituneina, sitoutuneina sekä innovatiivisina työntekijöinä, jotka tulevat mielellään töihin. Organisaatiossa tehdyt työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet näkyvät edelleen sairaus- ja tapaturmakulujen pienenemisenä ja tehokkaan työajan lisääntymisenä. Edellä kuvatut muutokset parantavat työn tuotta-

vuotta ja laatua. (Työterveyslaitos 2015.) Myös johtamiskulttuurilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Työntekijöitä arvostavalla johtamistavalla voidaan auttaa työntekijöitä pysymään työssään vahvistaen työntekijöiden tasa-arvoisuutta sekä edistäen työntekijöiden ammatillista osaamista sekä työssä jaksamista. Johtamistavalla on myös vaikutusta työntekijöiden työhön sitoutumiseen, työstä lähtemiseen, joustavuuteen ja urakehitykseen. (Harmoinen 2014, 71.)

**Työkyky** muodostuu työn ja työntekijän fyysisten ja psyykkisten voimavarojen yhteensopivuudesta ja niiden välisestä tasapainosta (TELA 2015). Työikäiset yhdistävät oman arvion työkyvystään usein kokemaansa terveydentilaan (Koskinen, Martelin, Sainio & Gould 2010, 58). Työkykyä voi rajoittaa työn fyysisten ja psyykkisten vaatimusten aiheuttama rasittuminen ja uupuminen. Työn itsenäisyys ja kehittävyys sekä esimiehen arvostus koetaan puolestaan työkykyä parantavina tekijöinä. (Seitsamo, Tuomi, Ilmarinen & Gould 2010, 75; Vanhala & Pahkin 2008, 15.) Työkyky on siis laaja käsite, johon vaikuttavat hyvin monet asiat.

Työyhteisöissä yhdessä liikkuminen saattaisi aktivoida työntekijöitä liikkumaan säännöllisesti ja edistää yhdessä koettua hyvänolon tunnetta ja sitä kautta edesauttaa työhyvinvoinnin ja hyvän yhteishengen parantamista. Henkilöstöliikuntaa lisäämällä voidaan edistää työikäisten terveyttä ja työkykyisyyttä (Liike elämään -hanke). Panostamalla työhyvinvointiin voidaan saavuttaa monia etuja työyhteisössä vaikkakin siitä muodostuu kustannuksia. Kuitenkin työhyvinvoinnin huomiotta jättäminen muodostuu usein kalliimmaksi työnantajille. (Onnismaa 2010, 6.) Yritysten johtamisen ja toimintakulttuurin merkitys henkilöstön liikuntaan aktivoimisessa on avainasemassa. Esimiehet voivat kannustaa työntekijöitä liikkumaan työnsä ohessa ja lisäämään työmatkaliikuntaa. Liikuntaa voidaan lisätä myös esimerkiksi palaverien yhteyteen tai kannustaa työntekijöitä lähtemään liikkeelle kesken työpäivän edes pieneksi hetkeksi. Johdon sitoutuminen liikunta-aktiivisuuden lisäämiseen kannustaa työntekijöitä liikkumaan ja huolehtimaan omasta fyysisestä kunnostaan (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 7).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan opettajien liikunnan ja työhyvinvoinnin yhteyttä sekä selvittää voidaanko työyhteisön yhteisillä säännöllisillä liikuntakerroilla lisätä työhyvinvointia, työssä jaksamista sekä hyvää yhteishenkeä. Tarkoituksena oli lisäksi aktivoida työntekijöitä liikkumaan enemmän vapaaajallaan, tarjota Savonia-ammattikorkeakoululle tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista ja siitä, kokivatko he tuetun liikunnan riittäväksi.

## 2 LIIKUNTA HYVINVOINNIN TUKENA

Liikunnan merkitys väestön terveyden ja työhyvinvoinnin kannalta on kiistaton. Liikunnan avulla voidaan edistää hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Säännöllisesti liikkuvilla on pienempi riski sairastua moniin sairauksiin. Säännöllisesti liikkuvat kestävät pettymyksiä ja vastoinkäymisiä paremmin sekä kokevat elämänsä mielekkäänä. Liikunta tarjoaa kunnon ja terveyden kohottamisen lisäksi myös mahdollisuuksia vastapainottaa arjen toimintoja sekä antaa virkistäviä kokemuksia.

### 2.1 Liikunnan merkitys ihmisen hyvinvoinnissa

Ihminen on luotu liikkumaan. Liikunnan merkitystä toimintakyvyn ylläpitämisessä ja terveyden edistämisessä ei voi vähätellä (Huttunen, 2012). Liikunnan terveysvaikutuksia on paljon tutkittu Suomessa ja ulkomailla, tutkimusten näytöt positiivisista vaikutuksista ovat kiistattomat. Säännöllisellä liikunnalla on suuri merkitys fyysisen kunnon kehittämisessä ja työkyvyn edistämisessä. Liikunnan avulla voidaan parantaa yksilön fyysistä toimintakykyä, mutta sen avulla ei voida muuttaa työympäristöstä tai työyhteisöstä johtuvaa henkistä kuormitusta. Liikunta kuitenkin auttaa jaksamaan myös henkisesti. (Taimela 2005, 174–175.)

Liikunta tarjoaa liikkujalle mielihyvää ja lisää pettymysten ja vastoinkäymisten sietokykyä (Suominen 2006, 15). Säännöllisesti liikkuvilla on osoitettu olevan pienempi riski sairastua moniin sairauksiin kuin vähemmän liikkuvilla. Liikunta merkitsee työikäisille paitsi kunnon ja terveyden kohottamista, myös mahdollisuutta tasapainottaa päivittäisen elämän toimintoja ja hankkia virkistäviä kokemuksia. Liikunnalla on siis tärkeä osuus ihmisen toimintakyvyn ylläpidossa sekä sen parantamisessa. (Vuori 2011, 12; Vuori 2005b, 639; Goldberg, Lockwood, Garg & Kuehl 2015, 1; Aura 2006, 195.)

Lihassa tarvitsee säilyäkseen ja kasvaakseen ärsykeitä. Liikkuvuuden ylläpitämiseksi lihastoiminta antaa myös nivelille ärsykeitä, jotka ylläpitävät rustojen aineenvaihduntaa ja säilyttävät siten sidekudosten joustavuutta. Liikunta ja lihastoiminta yleensäkin paitsi antaa lihaksille ja rustoille ärsykeitä, kiihdyttää hiilihydraattien ja rasvojen aineenvaihduntaa, hengitystä ja verenkiertoa. Liikunnalla on hyvin tärkeä merkitys monien sairauksien, kuten tyyppin 2 diabeteksen, metabolisen oireyhtymän, sydän- ja verenkiertosairauksien, ja pelkästään jo lihavuuden hoidossa ja ehkäisyssä. (Vuori 2009.) Liikunnan on todettu parantavan sokeriaineenvaihduntaa, vahvistavan luustoa, lisäävän stressin sietokykyä, alentavan kohonnutta verenpainetta ja kolesterolia sekä vähentävän ylipainoa (Huttunen 2012).

Hyvinvoiva ihminen kokee elämänsä mielekkääksi ja mielialansa hyväksi. Bäckmand on havainnut tutkimuksessaan, että varsinkin kestävyysurheilijat olivat tyytyväisempiä elämäänsä kuin verrokkiryhmä. Tutkimuksessa todettiin, että liikunta auttaa ainakin osittain saavuttamaan korkean elämäntyytyväisyyden ja vähentää masentuneisuutta. Tutkimuksessa havait-

tiin myös, että matala fyysinen aktiivisuus ennustaa usein masentuneisuutta. (Bäckmand 2006, 73, 75–77.)

## 2.2 Työikäisten liikuntasuositukset ja tottumukset

Liikunnan käypähoitosuosituksen mukaan 18–64-vuotiaiden riittävä määrä kestävyysliikuntaa (aerobista liikuntaa) on vähintään kaksi ja puoli tuntia tai raskasta liikuntaa, kuten hölkkää, tunti ja 15 minuuttia viikossa. Riittävä kestävyysliikunnan määrä voidaan saavuttaa esimerkiksi kävelemällä reippaasti 30 minuuttia viitenä päivänä viikossa. (UKK-instituutti 2009.) UKK-instituutin julkaisemassa Liikuntapiirakassa riittävän terveysliikunnan määrä on selkeästi kiteytetty yhteen kuvaan (Kuva 1). Liikuntapiirakassa on esitetty esimerkkien avulla riittävä viikoittainen liikuntamäärä 18–64-vuotiaille. Kaikille aikuisille suositellaan lisäksi luustolihasvoimaa ja kestävyyttä lisäävää ja ylläpitävää liikuntaa vähintään kahtena päivänä viikossa. Luustolihasvoimaa voidaan lisätä esimerkiksi kuntosaliharjoittelulla. (Käypä hoito 2012; Huttunen 2012.) Hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa voidaan kohottaa aerobisella harjoittelulla vähintään kolme kertaa viikossa suoritettuna (Nurminen 2000, 29). Aerobista eli kestävyyskuntoa kehittäviä lajeja ovat esimerkiksi kävely, juoksu, uinti ja pyöräily (UKK-instituutti 2014).



KUVA 1. Liikuntapiirakka (UKK -instituutti, 2009.)



Aikuisväestön liikunnan määrää on selvitetty mm. Tilastokeskuksen teettämässä kyselyssä Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytymisestä ja terveydestä. Tutkimuksen mukaan vuonna 2013 miehistä 27 % ja naisista 24 % ilmoitti, ettei harrasta vapaa-ajallaan liikuntaa ollenkaan. Liikkumattomien määrä on pudonnut vuodesta 2009 miehillä 2 % ja naisilla 5 %. (Tilastokeskus 2014.) On arvioitu, että työikäisistä vain noin puolet saavuttaa liikuntasuosituksen minimimäärän viikottain. Myös istumiseen liittyviin terveysongelmiin on havahduttu ja on todettu, että aikuisväestö istuu jopa noin 80 % valveaoloajastaan. (Välimäki 2014.) Kanadassa tehty tutkimus osoitti, että paljon päivittäin istuvien kuolleisuusriski on kohonnut. Kuolleisuusriskiä ei vähentänyt edes muu fyysinen aktiivisuus. (Katzmarzyk, Church, Craig & Bouchard 2009.) Useat muut tutkimukset vahvistavat kanadalaisen tutkimusryhmän tuloksen (vrt. Chau ym. 2013, 10; Helajärvi, Pahkala, Raitakari, Tammelin, Viikari & Heinonen 2013, 52). Istumista siis kannattaa välttää aina kun se on mahdollista.

Vapaa-ajan liikunta on kuitenkin lisääntynyt aikuisväestössä. Tarkasteltaessa koulutuksen välisiä eroja huomataan, että ylimmän koulutusryhmän miehet harrastivat enemmän liikuntaa kuin alimman koulutusryhmän miehet. Naisilla erot liikunnan harrastamisen ja koulutusryhmän välillä ei ole olleet niin suuret, kuitenkin 2000-luvun taitteen jälkeen alimpaan koulutusryhmään kuuluneet naiset ovat ilmoittaneet liikkuvansa vähemmän kuin muihin koulutusryhmiin kuuluneet naiset. (Helldán, Helakorpi, Virtanen & Uutela 2013, 25.)

### 3 LIIKUNTA TYÖSSÄ JAKSAMISEN TUKENA

Liikunnan avulla voidaan edistää työikäisten työkykyä ja kuntoa, lisätä henkisiä voimavaroja, työhalukkuutta, työtehoa ja vähentää stressioireita. Terveyttä ja hyvinvointia edistämällä voidaan lisätä työntekijöiden sitoutuneisuutta työhönsä sekä vähentää henkilökunnan vaihtuvuutta. Työikäisten vähäinen fyysinen aktiivisuus heikentää työkykyä.

#### 3.1 Liikunta työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukena

Työhyvinvointi voidaan määritellä siten, että työntekijä kokee työnsä mielekkäänä ja sujuvana ja hän kokee työympäristönsä ja työyhteisönsä turvallisena, terveyttä ja työuraa tukevana ja edistävänä (Työterveyslaitos 2012a). Työhyvinvointia voidaan lisätä liikunnan lisäksi (European Agency for Safety and Health at Work 2013, 38):

- tukemalla työntekijöiden oppimista ja työssä kehittymistä
- asettamalla yhdessä selkeät tavoitteet työlle ja siinä kehittymiselle
- tehostamalla työprosesseja
- antamalla työntekijöille vastuuta
- panostamalla työntekijöiden neuvontaan ja tukipalveluihin
- motivoimalla työntekijöitä
- kohtelemalla kaikkia työntekijöitä tasavertaisesti

- mahdollistamalla joustavuus työskentelyssä
- kouluttamalla johtajia ja
- arvioimalla johtajuutta.

Työkyvyllä tarkoitetaan fyysistä suorituskykyä ja kykyä selviytyä päivittäisistä toiminnoista sekä työstä (Taimela 2005, 171). Hyvä terveys on keskeinen lähtökohta hyvän työkyvyn saavuttamisessa, hyvä terveys ei kuitenkaan merkitse suoraan hyvää työkykyä (Koskinen ym. 2006, 114). Hyvään työkykyyn vaikuttaa myös kokemukset tuottavan työn tekemisestä. Kun työntekijä kokee tekevänsä tuottavaa työtä, se parantaa hänen motivaatiotaan, jaksamistaan, työn laatua, tehokkuutta ja tuottavuutta. (Taimela 2005, 171.) Johtamiskulttuurilla on suuri vaikutus työntekijöiden kokemuksiin tehdä tuottavaa työtä. Tuottavan työn kokemista voidaan parantaa työntekijöiden terveyden ja voimavarojen edistämisen, työn ja toimintaympäristön kehittämisen, työyhteisön ja organisaation toimivuuden parantamisen sekä osaamisen kehittämisen avulla (Kuntatyönantajat 2007).

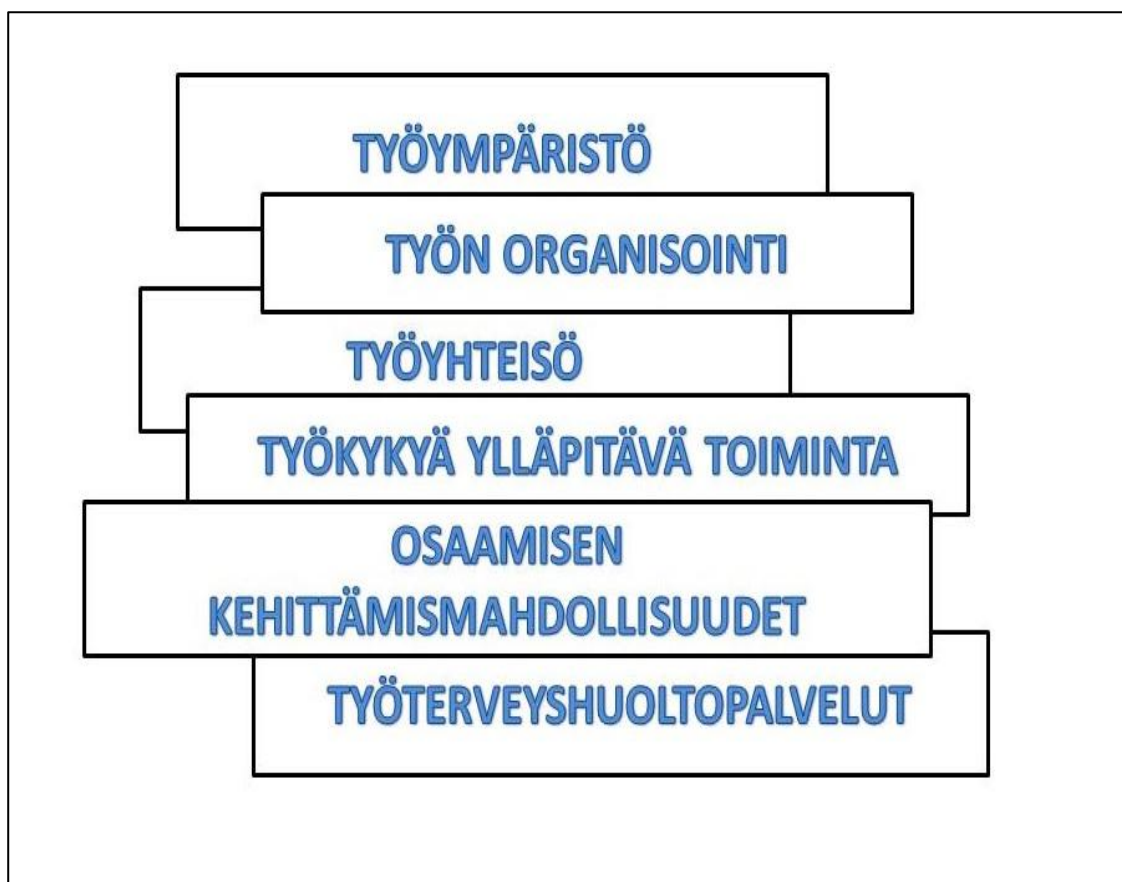
Hyvä työkyky kuten myös työhyvinvointi edistää työn sujuvuutta, laatua ja vaikuttavuutta. Sekä työhyvinvoinnin että työkyvyn ylläpito ja edistäminen tulisi olla osana organisaation jatkuvaa toimintaa. Organisaatioissa järjestettävillä henkilöstöä motivoivilla hankkeilla voidaan edistää sekä työhyvinvointia että työkykyä. (Rauramo 2004, 31.) Työkykytoimintaa (tyky-toiminta) työpaikoilla säätelee työterveyshuoltolaki. Työterveyshuoltolain mukaisesti työkykyä ylläpitävän toiminnan tulee olla työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa (Työterveyshuoltolaki, 3§). Työkykyä ylläpitävän toiminnan osa-alueina voidaan pitää työtä ja työympäristöä, työyhteisöön ja organisaatioon kohdistuvia toimenpiteitä, työntekijöiden voimavaroja ja terveyttä sekä ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja edistämistä (Kuvio 1) (Rauramo 2004, 30).



KUVIO 1. Työkykyä ylläpitävän toiminnan osa-alueet (mukaillen Rauramo 2004, 30).

Tyky-toiminta työpaikoilla on työnantajan, työntekijöiden ja työpaikan yhteisorganisaatioiden yhteistyötä työelämässä olevien työ- ja toimintakyvyn ylläpidon turvaamiseksi. Tyky-toiminta tukee työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä. Tyky-toiminnan keskeisiä toimenpiteitä työpaikoilla ovat työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaatioiden toimivuuden parantaminen sekä työntekijöiden terveyden ja ammatillisen osaamisen kehittäminen. Työhyvinvointi liittyy hyvin keskeisesti tyky-toimintaan. Työhyvinvoinnin johtamisessa otetaan vahvasti huomioon tekijät, jotka edistävät työntekijän terveyttä ja hyvinvointia sekä ehkäisevät ja poistavat terveyttä vaarantavia tekijöitä. (Työterveyslaitos 2014.)

Työn fyysinen kuormittavuus on vähentynyt, myös arkiliikunnan osuus on vähentynyt. Työtä tehdään yhä enemmän istuen tietokoneen ääressä. Auton ja julkisen liikenteen käyttö on taas puolestaan vähentänyt arkiliikunnan osuutta. Terveyttä ja hyvinvointia työpaikoilla voidaan edistää monin tavoin. Terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi tulee huomioida työympäristö, työn organisointi, työyhteisö, työkykyä ylläpitävä toiminta, osaamisen kehittämismahdollisuudet sekä työterveyspalvelut (Kuvio 2). Kuitenkaan mikään edellä mainituista tekijöistä ei yksin paranna eikä edistä kenenkään terveyttä eikä hyvinvointia, vaan kaikkien tekijöiden vaikutusta tarvitaan terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi työpaikoilla. (Siljanen, Rautio & Husan 2012, 9.)



KUVIO 2. Terveyttä ja hyvinvointia edistävän työpaikan osa-alueet (mukailten Siljanen, Rautio & Husman 2012, 9).

Työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä voidaan parantaa lisäämällä fyysistä aktiivisuutta (Aura 2006, 195). Aura (2006, 197) on havainnut väitöskirjassaan, että paremmassa fyysisessä kunnossa olevilla työntekijöillä oli vähemmän sairauspoissaoloja kuin heikommassa fyysisessä kunnossa olevilla. Monet tutkimukset ovatkin osoittaneet vähäisen fyysisen aktiivisuuden olevan yhteydessä lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin (Quist ym. 2014, 1089; van Amelsvoort, Spigt, Swaen & Kant 2006, 211; Holopainen, Lahti, Laaksonen, Lahelma & Rahkonen 2012, 1159).

Lisäämällä työikäisten liikunnan määrää voidaan parantaa työkykyä ja kuntoa, lisätä henkisiä voimavaroja, työhalukkuutta, työtehoa, sitoutumista työyhteisöön ja vähentää stressioireita sekä henkilökunnan vaihtuvuutta. (Kettunen 2015, 50; Vuori 2005a, 659.) Lisäämällä fyysistä aktiivisuutta työn oheen sekä erilaisten vapaa-ajalla järjestettyjen liikuntainterventioiden avulla voidaan lisätä etenkin vähän liikkuvien työntekijöiden työhyvinvointia sekä parantaa heidän fyysistä kuntoaan (Kettunen, Vuorimaa & Vasankari 2014, 3867; Gilson ym. 2013, 286). Kuitenkin vähän vapaa-ajallaan liikkuvien tunnistaminen työyhteisössä sekä heidän aktivoiminen erilaisiin liikuntaohjelmiin voi olla suuri haaste monelle työnantajalle (Kettunen ym. 2014, 3867). Erilaisia liikunnan edistämishojoelmia suunniteltaessa on ne suunniteltava ja toteutettava eri henkilöstöryhmien, työterveyshuollon, työsuojelun, johdon ja liikunnan edistäjien yhteistyönä. Johdon sitoutuminen liikuntaa edistävään hankkeeseen on onnistumisen kannalta välttämätöntä. Erilaisiin ohjelmiin osallistuminen on kuitenkin oltava vapaaehtoista ja ohjelmien palvelut tulee olla kaikille soveltuvia. (Vuori 2005a, 661; Aura 2006, 59.)

Monista työikäisille kohdistetuista terveyttä edistävästä ohjelmista on saatu hyviä tuloksia. Liikuntainterventioilla on havaittu positiivisia vaikutuksia fyysiseen kuntoon, henkiseen hyvinvointiin, työkykyyn sekä stressioireiden vähentämiseen. Liikuntainterventiolla tarkoitetaan liikunnallisuuteen vaikuttavaa toimenpidettä tai ohjelmaa, jolla pyritään vaikuttamaan yksilön tai ryhmän liikunta-aktiivisuuteen (Patja & Absetz 2007, 4). Yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa (Goldberg ym. 2015) havaittiin terveyden edistämisen- ja hyvinvointiohjelman tuovan positiivisia vaikutuksia työntekijöiden terveystietoisuuteen, fyysiseen aktiivisuuteen, mielialaan, unen määrään ja laatuun, painoindeksiin sekä verenpaineeseen (Goldberg ym. 2015, 1). Tutkimuksessa työntekijät kokoontuivat 12 kertaa hyvinvointiohjelman parissa, jolloin heille opetettiin terveydellisiä elämäntapoja, kuten liikkuminen ja terveellinen ruokavalio. Tutkittavat kokoontuivat vuoden kuluttua uudelleen uudelle 12 kokoontumisen jaksolle, jossa kerrattiin aiemmin opittuja asioita. Tutkimuksen aikana työntekijöiltä seurattiin mm. verenpainetta, painoa sekä heidän liikkumistaan, ruokavaliota ja omaa arviota mielialasta (Goldberg ym. 2015, 5.) Kettunen (2015) havaitsi väitöskirjatutkimuksessaan, että vapaa-ajan fyysinen aktiivisuus ja hyvä kunto on yhteydessä työntekijöiden matalampiin stressitasoihin sekä parempaan henkiseen hyvinvointiin. Tutkimuksessa tutkittiin 20–45-vuotiaita reserviläismiehiä. Tutkimukseen sisältyi 12 kuukauden mittainen liikuntainterventio. Liikuntainterventio vähensi stressioireita ja lisäsi henkisiä voimavaroja merkittävästi terveillä työikäisillä miehillä ja etenkin niillä, joiden työkyky oli alhainen liikuntainter-

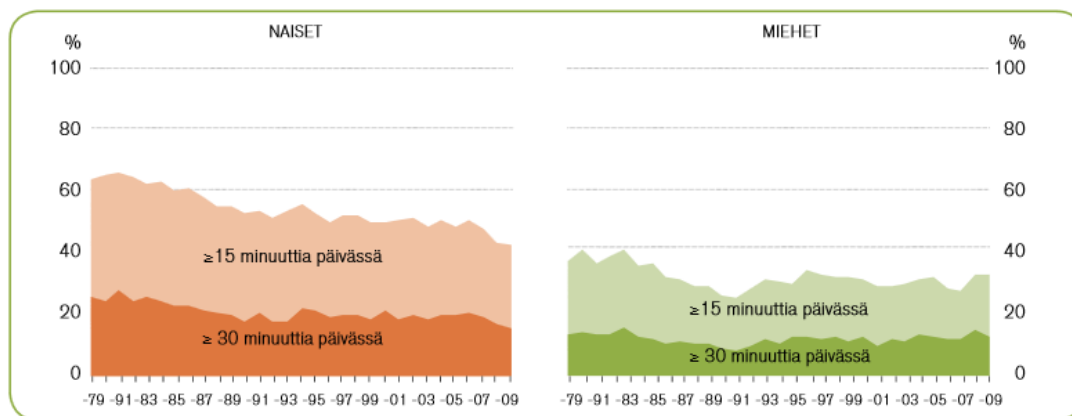
vention alkaessa. Liikuntaintervention havaittiin parantavan myös työkykyä. (Kettunen 2015, 4, 50.)

### 3.2 Liikunnan lisääminen työpäivään

Työpäivän aikana voi aktivoida omaa kehoaan ja lisätä liikkuvuutta monin eri tavoin. Tämä on tärkeää varsinkin työssä, joka itsessään ei sisällä fyysistä kuormitusta. Työtä tehdään nykyisin paljon istualtaan. Päivittäin paljon istuvilla on todettu olevan jopa suurempi kuolleisuusriski verrattuna vähän istuviin, vaikka he harrastaisivat paljon liikuntaa viikoittain (>7 h / viikko). (Chau ym. 2013, 10; Matthews ym. 2012, 441; Husu ym. 2014, 4.) Istumiseen liitettäviä terveyshaittoja saattavat olla kohonneen kuolleisuusriskin lisäksi kohonnut riski sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin, metaboliseen oireyhtymään sekä 2-tyyppin diabetekseen (Plotnikoff ym. 2015, 12; Edwardson ym. 2012, 1). Istumisen keskeyttäminen työpäivän aikana useaan otteeseen vilkastuttaa lihasten verenkiertoa ja vähentää istumiseen liittyviä terveyshaittoja. Työpisteitä suunniteltaessa tulisi huomioida työpisteen muunneltavuus seisomapisteeksi tarvittaessa. Mikäli työpöydän korkeutta voidaan säädellä sähköisesti, muuttaminen istumapisteeltä seisomapisteeksi käy helposti. Omaa istumistaan työpaikalla voi myös jaksottaa siten, että puhuu puhelut seisaallaan, käy kollegan luona puhelun sijasta kävellen, käyttää portaita hissien sijaan, käyttää säädettävää työpöytää tai viettää kahvitaukonsa kävellen. Istumisesta kannattaisi pitää pieni tauko noin 30 minuutin välein. (Dunstan, Howard, Healy & Owen 2012, 374; Healy ym. 2013, 46; Husu ym. 2014, 4.)

Suomen entinen puolustusministeri Carl Hagglund mainitsee Urheiluruudun tekemässä haastattelussa toivovansa SOTE -uudistukseen painotusta ennaltaehkäisevään liikuntakasvatukseen. Hagglund kertoo itse liikkuvansa päivittäin ja kuvailee sen antavan hänelle lisäjakamista vaativaan työhön. Hagglundin mukaan mikäli työntekijällä on käytettävissä liukuva työaika, työpäivä olisi hyvä aloittaa tai välillä keskeyttää liikuntatuokion ajaksi. Hagglund toivoo, että työnantajat suhtautuisivat myönteisesti siihen, että työntekijät kävisivät liikkumassa työpäivän aikana. Hagglund mainitsee liikuntaan käytettyjen tuntien olevan viisaasti käytettyjä tunteja, koska ne paitsi antavat voimaa ja energiaa työpäivään, niin myös ennaltaehkäisevät sairauspoissaoloja. (Urheiluruutu 2014.)

Työmatkaliikunnan osuutta työntekijöiden terveysliikunnassa ei voida vähätellä. Kuitenkin työmatkaliikunnan määrä on vähentynyt tasaisesti 30 vuoden aikana (Kuva 2). Varsinkin naisten työmatkaliikunta on vähentynyt. Työmatkoja kuljetaan yhä enemmän autolla. (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011, 34; Helldán ym. 2013, 20.) Roosin väitöskirjatutkimuksessa (2014) todettiin lihavuuden vaikuttavan työkykyyn. Tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan lihavuus voitiin yhdistää lisääntyneisiin tuki- ja liikuntaelinten sairauksista johtuviin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Roos suosittelee yhtenä keinona lihavuuden torjumisessa työmatkaliikunnan tukemisen ja kehittämisen. (Roos 2014, 75– 76.)



KUVA 2. Suomalaisien työmatkaliikuntaan käytetty aika vuosina 1979–2009 (%) (Husu ym. 2011, 34).

Esimiehet voivat tukea ja kannustaa työntekijöitä liikkumaan työnsä ohessa ja käyttämään työmatkojen kulkemiseen joko polkupyörää tai kulkea työmatkat kävellen. Liikuntaa voidaan lisätä myös esimerkiksi palaverien yhteyteen lähtemällä työpaikan ulkopuolelle ns. kävelykokoukseen. Kävelykokous tuo paitsi vaihtelua kokouskäytäntöön, se voi myös tuoda käsiteltäviin asioihin uudenlaisia näkökulmia. Kävelykokousten avulla voidaan lisätä myös työpaikan yhteishenkeä. (Kaaja 2013, 32.)

#### 4 TYÖIKÄISTEN LIIKUNNAN MERKITYS TYÖNANTAJILLE SEKÄ YHTEISKUNNALLE

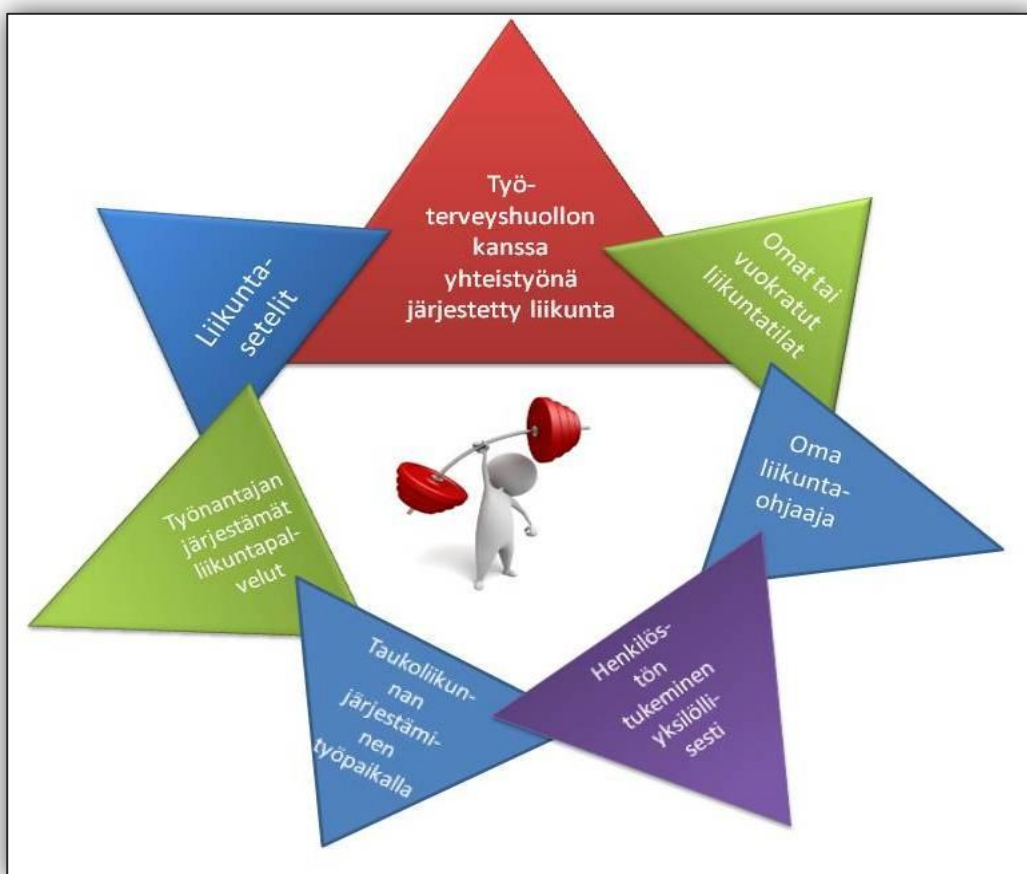
Liikunta edistää työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia. Liikuntaa tukemalla voidaan parantaa työpaikan ilmapiiriä, tuottavuutta ja tehokkuutta. Hyvinvoiva työntekijä on kannattava ja tehokas. Työnantajien tarjoamien liikuntapalveluiden avulla voidaan vähentää sairauspoissaoloja. Sairauspoissaoloista muodostuu välittömien kustannusten lisäksi välillisiä kustannuksia, kuten esimerkiksi tuottavuuden aleneminen, kilpailukyvyyn ja työilmapiiriin heikkeneminen.

##### 4.1 Työnantajien tarjoamat liikunnan tukemisen muodot

Työnantajan tukeman liikunnan perustana voidaan pitää työkyvyn ylläpitämistä sekä työhyvinvoinnin edistämistä. Liikunnan tukemisella haetaan myös monia välillisiä vaikutuksia, kuten työpaikan ilmapiiriin parantaminen, työpaikan tuottavuuden ja tehokkuuden lisääminen. (Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2012, 6.) Työnantajat voivat tukea työntekijöiden liikuntaa verovapaasti. Toiminnan tai tuen tulee olla koko henkilöstön käytettävissä. Työnantajat voivat joko järjestää liikuntapalveluita itse esimerkiksi varaamalla henkilöstölle salivuoroja tai antamalla heille liikuntaseteleitä, jolloin työntekijät voivat vapaammin valita mihin harrastukseen tai lajiin käyttävät tuen. (Vero 2008.) Muita työnantajan tarjoamien liikunnan tukemisen muotoja (Kuvio 3.) voivat olla esimerkiksi:

- liikuntatilojen käytön tarjoaminen
- taukoliikunta
- liikuntaohjaajan palvelut
- henkilöstön liikunnan tukeminen yksilöllisesti
- liikuntapäivät ja
- työterveyshuollon ja työnantajan yhteistyönä toteuttamat mittaukset ja seurannat.

TNS Gallupin toteuttaman kyselytutkimuksen (2012) mukaan yleisin tukimuodoista on edelleen itse järjestetty liikuntapäivä tai työpaikalla järjestetty liikunnallinen kilpailu. Tukimuodoista toiseksi suosituin on liikuntasetelit. Liikuntasetelit tarjoavat työntekijöille monia mahdollisuuksia joko kokeilla uusia lajeja tai käyttää liikuntaseteleitä oman lempiharrastuksensa kuluihin peittämiseen. (Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2012, 7.)



KUVIO 3. Työnantajan liikunnan tukemisen muotoja (mukailien Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2012, 8).

Liikuntalaissa on säädetty valtion ja kuntien vastuusta terveyttä ja hyvinvointia edistävän liikunnan rahoituksesta ja järjestämisestä paikallistasolla. Kuntien vastuulla on mm. erilaisen liikuntapalveluiden järjestäminen ja liikuntapaikkojen rakentaminen ja ylläpitäminen. (Liikuntalaki 390/2015, 3§ – 5§.) Työnantajat voivat hyödyntää kuntien järjestämiä liikun-

tapalveluja tarjoamalla työntekijöille esimerkiksi kulttuuri- ja liikuntaseteleitä, joita työntekijät voivat puolestaan käyttää maksaessaan käyttämiänsä liikuntapalveluja.

Suomalainen yritys Pekkaniska Oy on tunnettu työntekijöidensä tukemisesta kuntoiluharrastuksiin sekä terveisiin elämäntapoihin liittyen. Yritys maksaa työntekijöille kuntobonuksia vuosittain mm. tupakoimattomuudesta, alkoholiittomuudesta, lenkkeilystä, urheilukilpailuihin osallistumisesta, työmatkapyöräilyä sekä toimitusjohtajan voittamisesta leuanvedossa. Tupakanpolton lopettamisesta maksetaan bonusta 1000 euroa ja mikäli työntekijällä ei ole yhtään poissaolopäivää vuoden aikana, hänelle maksetaan bonusta 510 euroa. Terveitä elämäntapoja noudattamalla ja kuntoilemalla on siis mahdollista saada tuntuvia rahallisia etuja vuosittain. (Pekkaniska.)

## 4.2 Kustannukset ja hyödyt

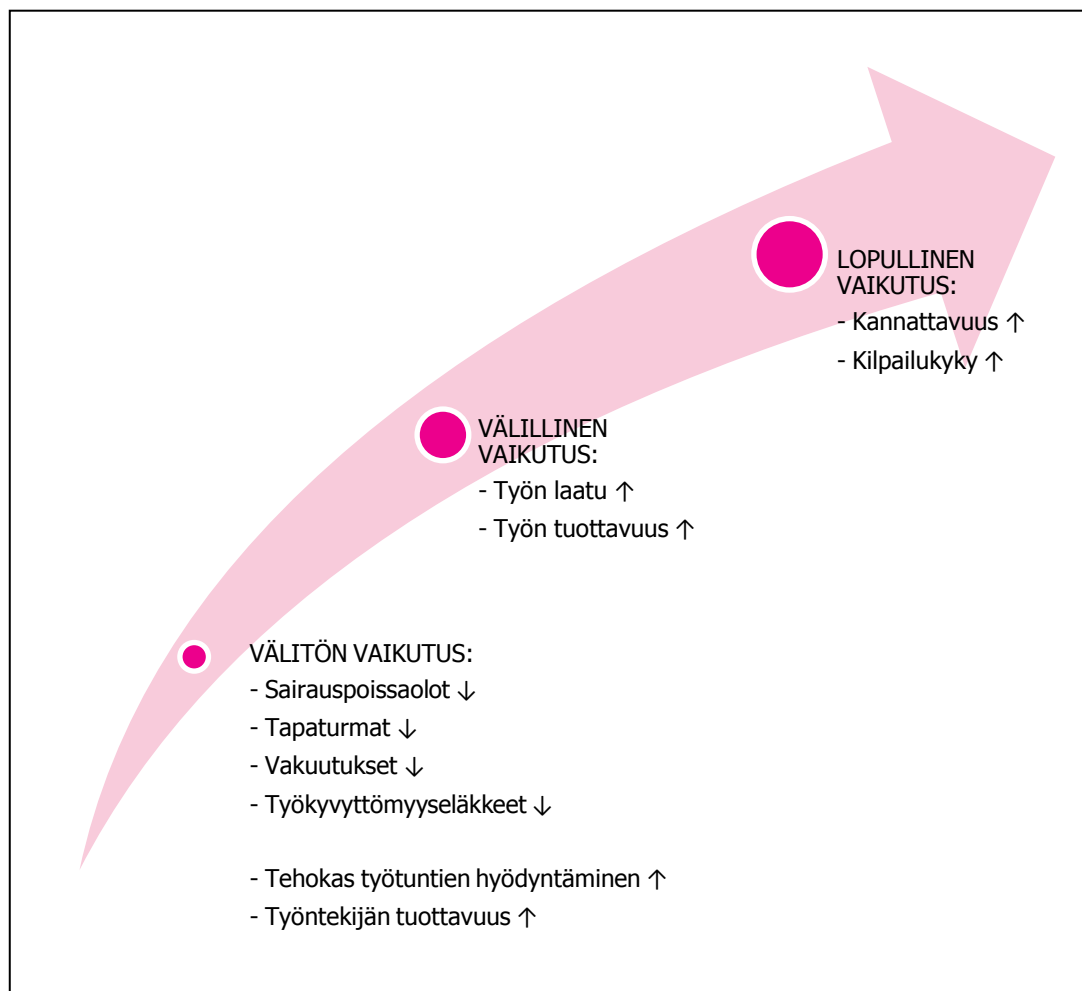
Työntekijöiden hyvinvointiin panostavat työnantajat lisäävät yrityksensä henkistä pääomaa. Hyvinvoiva työntekijä on kannattava ja tehokas. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 13–14.) Työhyvinvointia voidaan kehittää vahvistamalla yhteisöllisyyttä ja työntekijän työhön liittyvää inhimillistä pääomaa. Inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan tietoja, taitoja, luovuutta ja innovatiivisuutta. Yhteisöllisyyttä ja työntekijöiden inhimillistä pääomaa lisäämällä voidaan parantaa sitoutuneisuutta, työhyvinvointia, suorituskykyä sekä vähentää sairauspoissaoloja ja työntekijöiden työsuhteen lopettamisaikaita. Työntekijät, joiden inhimillisen pääoman taso on korkea jaksavat ja suoriutuvat työssään paremmin ja he selviytyvät yleensä työpaikan muutostilanteista paremmin. Mankan ja Nuutisen (2013) tekemän tutkimuksen mukaan työyhteisön hyvällä ilmapiirillä oli suuri työuran jatkamista edistävä vaikutus (Manka & Nuutinen 2013, 31, 36–38).

Liikuntapalveluita tarjoamalla voidaan saavuttaa avoimempaa kommunikointia, joka edesauttaa vapauttamaan työilmapiiriä (Soudunsaari 2010, 87). Työnantajilla voi tulevaisuudessa ja jo nytkin, olla rekrytointimarkkinoilla etuna, jos he korostavat yritysstrategiasaan henkilöstön hyvinvointia (Soudunsaari 2010, 85; Vuori 2003, 163). Liikuntaa edistävän toiminnan voidaan katsoa olevan eduksi yrityskuvalle ja mahdollisesti auttavan työntekijöiden rekrytoinnissa (Vuori 2003, 163). Hyvinvoiva työntekijä on työnantajan etu. Pekkaniskan henkilöstöpäällikkö Kristiina Virtala kertoo *Ekonomi* -lehden haastattelussa yhtiössä käytössä olevan kuntoilukäytännön tuoneen yritykselle paljon positiivista julkisuutta ja auttanut rakentamaan positiivista työnantajamielikuvaa. Virtala mainitsee myös, että monessa avoimessa työhakemuksessa mainitaan yhtiön kiinnostavan työnantajana juuri kuntobonusjärjestelmän vuoksi. (Rämö 2011, 27.)

Yksi motivaationlähde työnantajien järjestämiä liikuntapalveluille on ehdottomasti sairauspoissaolojen vähentäminen (Aura 2006, 92). Yhdysvalloissa toteutetussa tutkimuksessa osoitettiin hyvinvointiohjelman osallistuneilla työntekijöillä olevan vähemmän poissaoloja kuin verrokkiryhmällä (LeCheminant, Merrill & Masterson 2015, 349). Sairauspoissaoloista



koituu vuosittain työnantajille välittömiä kustannuksia noin 1500 euroa / työntekijä (Työterveyslaitos 2012b). Sairauspoissaoloista muodostuu myös välillisiä kustannuksia, kuten esimerkiksi tuottavuuden aleneminen, tuotannon ja palvelun laadun, kilpailukyyn ja työilmapiirin heikkeneminen (Keva 2013).



KUVIO 4. Työhyvinvointiin panostamisen taloudellisia vaikutuksia (mukaillen Ojala & Ahonen 2003, 51).

Liikunnan edistäminen työyhteisöissä saattaa lisätä henkilöstön tyytyväisyyttä, työhalukkuutta, työtehoa ja sitoutuneisuutta työyhteisöön. Lisäksi se saattaa pienentää työntekijöiden vaihtuvuutta ja sairauspoissaoloja. (Vuori 2003, 163.) Pekkaniskan henkilöstöpäällikkö Virtalan mukaan Pekkaniskan sairauspoissaoloprosentti on ollut usean vuoden ajan alle 2,5 %. Virtala arvioi yhtiössä käytössä olevan kuntobonusjärjestelmän vaikuttaneen sairauspoissaolojen määrään. (Rämö 2011, 27.) Työhyvinvointiin panostamisesta odotetaan säästöjä pitkällä aikavälillä. Hyödyt ovatkin aina moninkertaisesti suuremmat kuin työhyvinvoinnin panostuksiin kulutetut kustannukset (Vuori 2003, 163–164). Hyvinvoinnin panostukset näkyvät vähentyneinä sairauspoissaolo-, tapaturma- ja ennaikaisen eläköitymisen kustannuksina. Edelleen hyvinvoinnin panostukset näkyvät tehokkaasti käytettynä työaikaana, parantuneena motivaationa ja tehostettuina työprosesseina. Pitkällä aikavälillä vaikutukset näkyvät tuottavuuden ja laadun parantumisena sekä työntekijöiden kykyä innovoida uusia tuotteita ja prosesseja. (Pietilä, Lahdensaari-Nätt & Tuure 2011.) Työhyvinvointiin

panostamisen taloudellisia vaikutuksia on kuvattu Ojalan sekä Ahosen teoksessa Työhyvinvointi tuloksen tekijänä (Kuvio 4). Välittömiä taloudellisia vaikutuksia on sairauspoissaoloihin, tapaturmiin, vakuutus- ja työkyvyttömyyseläkkeisiin liittyvät kustannukset sekä tehokas työtuntien hyödyntäminen ja työntekijän tuottavuus. Välillisiä taloudellisia vaikutuksia ovat puolestaan työn laatu, tuottavuus ja henkilöstön innovointikyky. Lopullisina taloudellisina vaikutuksina voidaan nähdä yritystoiminnan kannattavuus sekä yrityksen kilpailukyky. (Ojala & Ahonen 2003, 51.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TEHTÄVÄT

Opinnäytetyön **tavoitteena** oli kehittää työhyvinvoinnin ja kehittämistyön asiantuntijuutta tulevana esimiehenä. Työelämän kehittämisenäkökulma nousi vahvasti esille opinnäytetyössäni. Esimiehen vastuualueisiin kuuluvat hyvin tärkeänä osana päivittäisjohtamisen lisäksi työyhteisön toiminnan ja työhyvinvoinnin kehittäminen.

Opinnäytetyön **tarkoituksena** oli selvittää Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan opettajien liikunnan ja työhyvinvoinnin yhteyttä sekä selvittää voidaanko työyhteisön yhteisillä säännöllisillä liikuntakerroilla lisätä työhyvinvointia, työssä jaksamista sekä hyvää yhteishenkeä. Liikuntaintervention tavoitteena oli aktivoita työntekijöitä liikkumaan enemmän vapaa-ajallaan. Tarkoituksena oli myös kartoittaa Savonia-ammattikorkeakoulun liikuntaan tukemisen muodot ja olivatko ne työntekijöiden mielestä riittäviä. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa Savonia-ammattikorkeakoululle siitä, onko liikuntaan tukeminen tällä hetkellä riittävää ja kuinka sitä voisi jatkossa kehittää. Lisäksi opinnäytetyö tarjoaa tietoa työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan yksikössä.

Opinnäytetyön **tehtävänä** oli selvittää

- 1) terveysalan opettajien liikuntatottumuksia ja liikunnan määrää.
- 2) millaisia kokemuksia terveysalan opettajilla on liikunnan merkityksestä työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja yhteishenkeen.
- 3) miten terveysalan opettajat kokevat työyhteisön yhteisten säännöllisten liikuntakokoon-tumisten vaikuttavan työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työyhteisön yhteishenkeen.
- 4) kuinka liikunnan tukemista voidaan kehittää Savonia-ammattikorkeakoulussa.

## 6 OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETTÄVÄT TUTKIMUSMENETELMÄT JA TYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyössä järjestettiin Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan opettajille kahdeksan viikkoa kestävä liikuntainterventio, jota edeltävässä alkukartoituksessa selvitettiin tutkimukseen osallistuvien liikkumisen määrä ja työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen liittyviä taustatietoja. Kahdeksan viikkoa kestäneen liikuntaintervention jälkeen tutkimukseen osallistuneet kutsuttiin pienryhmähaastatteluihin. Liikunnan määrää liikuntaintervention aikana selvitettiin liikuntakorttien avulla, joihin tutkittavat merkitsivät päivittäisen liikunnan määrän. Teemahaastatteluissa selvitettiin tutkimukseen osallistuneiden kokemuksia liikuntainterventiosta, sen vaikuttavuudesta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Teemahaastattelun avulla pyrittiin myös selvittämään kokivatko tutkittavat nykyiset työnantajan liikunnan tukemismuodot riittävinä ja kuinka he haluaisivat niitä kehittää.

### 6.1 Alkukysely

Opinnäytetyön alkuvaiheessa lähetettiin Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan henkilökunnalle sähköpostitse sähköinen alkukysely. Alkukysely (Liite 1) lähetettiin 61 Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan yksikön työntekijälle Weprobol-ohjelmiston kautta. Linkki kyselyyn oli avoinna kaksi viikkoa. Määräaikaan vastanneita oli 21. Vastaamattomille lähetettiin muistutusviesti kyselystä viisi päivää ennen kyselyn sulkeutumista. Alkukyselyn avulla selvitettiin vastaajien taustatiedot, kuten sukupuoli, ikä ja tupakointi. Kyselyssä esitettiin puolistrukturitoituja kysymyksiä liikunnan määrään, Savonia-ammattikorkeakoulun liikunnan tukemiseen, terveiden elämäntapojen noudattamiseen sekä työpaikan ilmapiiriin liittyen. Alkukyselyn lopussa kysyttiin vastaajien halukkuutta osallistua kahdeksan viikkoa kestävään liikuntainterventioon.

### 6.2 Liikuntainterventio

Liikuntainterventio toteutettiin kevättalvella v. 2015. Liikuntainterventiokokouksia järjestettiin ensin neljä kertaa ennen Savonia-ammattikorkeakoulun talvilomaviikkoa. Talviloman jälkeen liikuntainterventiokokouksia järjestettiin vielä neljä kertaa. Liikuntaintervention aikana tutkittavat kokoontuivat tutkijan kanssa yhteisiin liikuntatuokioihin. Tutkittaville lähetettiin noin kaksi viikkoa ennen liikuntaintervention ensimmäistä kokoontumista sähköpostitse liikuntaintervention ohjelma. Liikuntainterventioon osallistuneille lähetettiin myös tekstiviestimuistutus joko kokoontumispäivänä tai edellisenä päivänä. Tekstiviestissä muistutettiin kokoontumispaikasta ja -ajasta sekä liikuntakokouksen aiheesta. Ensimmäisellä kokoontumiskerralla tutkittaville jaettiin liikuntakortit (Liite 2), johon he merkitsivät päivittäin harrastetun liikunnan määrän pisteinä kahdeksan viikon ajalta. Liikuntakorttiin merkittiin päivän aikana suoritettavat yhtäjaksoiset, vähintään 30 minuuttia kerrallaan kestäneet liikuntasuoritukset. Jokaisesta 30 minuuttia kestäneestä liikuntasuorituksesta kertyi yksi piste, näin ollen tunnin mittaisesta liikuntasuorituksesta kertyi kaksi pistettä. Liikuntakortit kerättiin viimeisen liikuntainterventiokokouksen jälkeen.

Liikuntainterventiokokoontumisissa hyödynnettiin SYKETTÄ-liikuntapalveluita ja -tiloja. SYKETTÄ on liikuntapalvelukokonaisuus, joka tarjoaa Savonia-ammattikorkeakoulun ja Itä-Suomen yliopiston opiskelijoille sekä henkilökunnalle liikuntapalveluja. Liikuntaintervention avulla voitiin tutustuttaa tutkittavat myös SYKETTÄ-liikuntapalveluihin. Kahdeksan viikkoa kestäneen liikuntaintervention aikana harjoitettiin ohjattua liikuntaa yksi tunti / viikko (Taulukko 1). Liikuntateema vaihteli viikoittain. Liikuntaintervention eri lajikokeilujen tavoitteina oli tutustuttaa liikuntainterventioon osallistuneet eri liikuntamuotoihin ja -lajeihin sekä innostaa tutkittavia liikkumaan enemmän. Liikuntaintervention aikana kokoonnuttiin kaksi kertaa Savonia-ammattikorkeakoulun terveystalon kuntosalille sekä yhdelle SYKETTÄ-liikuntapalveluiden järjestämälle kahvakuulatunnille, ylävartalojumppalle ja vesijumppalle. Yhden tunnin teemana oli rivitanssi latinomusiikin tahdissa, tunti oli myös SYKETTÄ-liikuntapalveluiden järjestämä. Kahtena kertana lenkkeiltiin kävellen Savonia-ammattikorkeakoulun Microkadun kampuksen lähimaastossa.

TAULUKKO 1. Liikuntaintervention kokoontumiskerrat ja sisällöt.

Kokoontumiskerta	Sisältö	Kesto
Viikko 1	Kahvakuula	60 minuuttia
Viikko 2	Kävely	60 minuuttia
Viikko 3	Lihaskuntoharjoittelu	60 minuuttia
Viikko 4	Ylävartalojumppa	60 minuuttia
Viikko 5	Lihaskuntoharjoittelu	60 minuuttia
Viikko 6	Kävely	60 minuuttia
Viikko 7	Lattarivivitsi	60 minuuttia
Viikko 8	Vesijumppa	60 minuuttia

**Kahvakuulaharjoittelu** liikuntamuotona on kokonaisvaltaista harjoittelua, joka vahvistaa koko vartaloa. Jokainen voi itse määrittää oman vaativuustasonsa harjoittellessaan valitsemalla itselleen sopivan painoisen kuulan sekä nopeuden, jolla harjoitteita tekee. Kahvakuulaharjoittelu parantaa kestävyyttä, voimaa ja parantaa siten kehon hallintaa. (SYKETTÄ.) Kahvakuulaharjoittelua suoritettiin ensimmäisellä kokoontumiskerralla. Kahvakuulatunti toteutettiin SYKETTÄ-liikunnanohjaajan pitämänä. Tunnilla harjoitettiin monipuolisesti kehon lihasryhmiä kuulan avulla. Liikkeitä pystyi tekemään joko rauhallisesti omaan tahtiin tai nopeammin, ohjaajan ohjeiden mukaisesti.

**Kävely** harjoittaa suuria lihasryhmiä ja siten parantaa ja ylläpitää tuki- ja liikuntaelimestön kuntoa. Kävelyllä on todettu olevan paljon suotuisia vaikutuksia ihmisen kokonaisvaltaiseen terveyteen. Kävelyn on todettu paitsi parantavan fyysistä kuntoa, myös ehkäisevän monia

sairauksia, kuten esimerkiksi korkeaa verenpainetta. Kävelyn on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia unen laatuun sekä sokeri- ja rasva-aineenvaihduntaan. (Kukkonen-Harjula 2008). Liikuntaintervention aikana liikuttiin kävellen kahtena kertana. Kävelylenkki toteutettiin liikuntaintervention toisena ja kuudentena kokoontumiskertana. Kävelylenkki oli kummallakin kerralla noin tunnin mittainen.

**Lihassoimaharjoittelua** voidaan pitää oikein toteutettuna terveystoimintana. Lihassoimaharjoittelu vahvistaa lihaksia sekä luustoa ja auttaa kehon rasva-aineenvaihdunnassa. Lihassoivoima vähenee iän myötä. Lihassoimaharjoittelun avulla voidaan ylläpitää kehon lihaksistoa sekä luuston lujuuksia. (SYKETTÄ; Sundell 2012.) Lihassoimaharjoittelu toteutettiin SYKETTÄ-liikuntapalvelujen kuntosalilla. Lihassoimaharjoittelua tehtiin liikuntaintervention kolmantena ja viidentenä kokoontumiskertana. Kuntosali oli varattu pelkästään tutkimukseen osallistuvien käyttöön. Kuntosalilla ei ollut liikunnanohjaajan palveluita käytössä. Ennen lihassoimaharjoittelua suoritettiin tutkijan vetämä alkulämmittely, jonka jälkeen jokainen pystyi tekemään lihassoimaharjoitteita omaan tahtiin.

**Ylävartaloharjoittelu** vahvistaa erityisesti yläselän ja keskivartalon lihaksia. Ylävartalon lihasten hyvällä kunnolla voidaan ehkäistä niska-hartiaseudun toimintakyvyn heikkenemistä. Kaularangan lihasten voima- ja kestävyysliikuttelulla voidaan vähentää niska- ja hartiaki-puoureita tehokkaasti. (Ylinen ym. 2004, 1958, 1966.) Liikkeitä tehtiin ylävartaloharjoituksen aikana keppiä ja vastusnauhoja hyödyntäen. Liikkeet keskittyivät erityisesti hartiaseutuun, käsiin ja keskivartalon alueeseen. Jokainen pystyi määrittämään itselleen sopivan voimatason valitsemalla kevyemmän tai voimakkaamman vastusnauhan sekä tekemällä itselleen sopivan määrän toistoja kunkin liikkeen kohdalla. (SYKETTÄ.) Liikuntaintervention kuului yksi ylävartaloharjoittelu. Ylävartaloharjoittelu oli SYKETTÄ-liikuntapalveluiden järjestämä.

**Lattarivivittanssitunnilla** tanssittiin rivittansseja latinomusiikin tahdissa. Tanssiliikkeet olivat helppoja, kuitenkin liikesarjojen yhdistäminen toisiinsa vaatii keskittymistä. Tanssitunnin tarkoituksena ei ollut kuitenkaan vaikeiden tanssikoreografioiden opettelu, vaan mukava yhdessäolo. Lattarivivittanssitunti oli SYKETTÄ-liikuntapalveluiden järjestämä. Tanssiminen vaikuttaa ihmiskehoon hyvin kokonaisvaltaisesti. Liike parantaa kuntoa ja vahvistaa lihaksistoa sekä luustoa. Tanssiminen aktivoi kuitenkin myös suuresti eri aivoalueita. Musiikin ja liikunnan yhdistäminen aktivoi aivojen tunnekeskuksia. Tanssiminen yhdessä luo positiivisia tunnekokemuksia ja vahvistaa siten psykososiaalista stressinsietokykyä. (Müller 2007; Saarinen 2003, 5; SYKETTÄ.)

**Vesijump** on turvallista, tehokasta ja monipuolista vedessä tapahtuvaa terveystoimintaa ja kuntoliikuntaa, jonka tarkoituksena on kestävyys ja lihassoivoiman vahvistaminen ja ylläpitäminen. Vesi elementtinä tekee jumppaamisesta tehokasta veden vastusta hyödyntämällä. Monien liikkeiden suorittaminen vedessä voi olla helpompaa kuin kuivalla maalla, koska vedessä nivelten liikeradat voivat olla isompia veden nostovoiman vuoksi. (Syrjänen 2008, 8, 13–16.) Vesijumpan aikana kukin liikkuja pystyi säätämään harjoituksen tehon itsel-

leen sopivaksi, joko hidastamalla liikkeiden suoritusnopeutta tai vastaavasti nopeuttamalla vauhtia. (SYKETTÄ.) Liikuntainterventioon sisältyi yksi vesijumppa. Vesijumppa oli SYKETTÄ-liikuntapalveluiden järjestämä.

Liikuntainterventio päättyttyä täytetyt liikuntakortit kerättiin tutkijalle analysoitavaksi. Tutkittavat olivat kirjanneet liikuntasuorituksensa jokaiselta päivältä kahdeksan viikon ajan. Savonia-ammattikorkeakoulun henkilöstön talviloma sijoittui liikuntainterventio puoliväliin. Liikuntainterventiokokouksia oli neljä ennen talvilomaa ja neljä sen jälkeen. Tutkittavat saivat itse päättää merkitsevätkö he liikuntakortteihin liikuntasuoritukset talvilomansa aikana. Mikäli tutkittavat merkitsivät liikuntasuoritukset myös talviloman aikana, heidän liikuntakorttinsa täyttyi viikkoa ennen liikuntainterventiojakson päättymistä.

### 6.3 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu tiedonkeruumenetelmänä on vaativa. Haastattelutilanteessa esille nostetut teemat ovat tarkkaan harkittuja ja ne muodostuvat tutkimuksen teorian ja tutkimusongelmien perusteella. Teemahaastattelun tarkoituksena on saada esille tutkimusongelmasta esiin nousseiden teemojen ilmiöihin liittyviä kuvauksia ja kokemuksia. Teemahaastattelu voidaan pitää ryhmähaastatteluna, jolloin tutkittavien keskustelu johdattaa haastattelutilannetta eteenpäin. Tutkijan on tärkeää pitää keskustelu annetun teeman mukaisena ja huolehtia, että kaikki haastateltavat saavat osallistua keskusteluun. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Virtuaaliyliopisto; Vilkkä 2015, 124.)

Haastattelun etuna on sen joustavuus. Haastattelun aikana voidaan täsmentää, tarkentaa asioita ja jopa oikaista väärinkäsityksiä. Haastattelua käytetään silloin, kun halutaan tulkita kysymyksiä tai täsmentää vastauksia, tutkitaan emotionaalisia asioita tai halutaan haastateltavilta aihetta kuvaavia esimerkkejä. Haastattelun etuna on myös se, että tutkija voi havainnoida samanaikaisesti kuinka asia ilmaistaan. Teemahaastattelun avulla voidaan selvittää heikosti tunnettuja ja tiedostettuja asioita, kuten ihanteita ja arvostuksia. (Metsämuronen 2000, 40, 42; Tuomi & Sarajärvi 2013, 73.) Teemahaastattelun avulla kerätty tieto on syvää (Hirsjärvi & Hurme 1991, 38).

Tutkittavat kutsuttiin viikon kuluttua liikuntainterventio päättyemisestä noin tunnin kestävään teemahaastatteluun. Teemahaastattelut toteutettiin kahtena ryhmähaastatteluna ja yhtenä yksilöhaastatteluna. Ensimmäisessä ryhmähaastattelussa oli haastateltavana kaksi henkilöä ja toisessa haastattelussa kolme henkilöä. Yksilöhaastattelu pidettiin yhdelle tutkimukseen osallistujalle hänelle sattuneen työesteen vuoksi, joka esti häntä osallistumasta ryhmähaastatteluun. Teemahaastattelut käytiin ennalta laaditun teemahaastattelurungon mukaisesti (Liite 3). Haastattelun teemoina olivat työhyvinvointi, yhteishenki, liikunnan tukeminen ja liikuntainterventio. Haastattelut nauhoitettiin myöhempää litterointia ja analysointia varten. Litteroitua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 33 A4-liuskaa rivivälillä ollessa 1,5. Litteroinnissa käytettiin Calibri 10 -fonttia. Litteroitu haastatteluaineisto luokitel-

tiin sisällönanalyysin avulla (Taulukko 2). Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimusmenetelmän perusanalyysimenetelmä. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tiivistetty kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 91, 103.)

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston tiivistämisestä ja pääluokkien muodostamisesta.

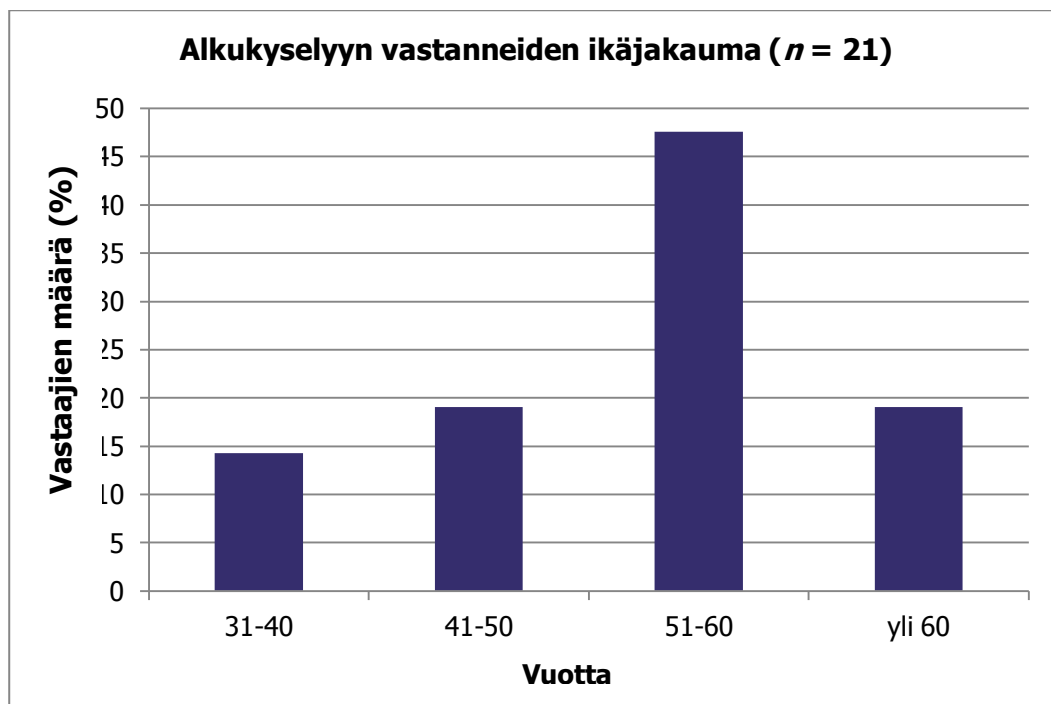
Lainaus	Mitä työhyvinvointi merkitsee?	
	Alaluokka	Päälouokka
( ) tietää mitä tapahtuu	Ennakointi	Työn kuormittavuuden hallinta
( ) tietää mitä on tulossa ja on aikataulu		
( ) työtehtävät onko ne sopivan kuormittavia	Työn kuormittavuus	
( ) onko se työkuorma kuinka tasanen tai onko siinä piikkejä		

## 7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

### 7.1 Alkukysely

Alkukyselyyn vastasi 21 Savonia-ammattikorkeakoulun terveystalon yksikön henkilökuntaan kuulunutta työntekijää. Kysely lähetettiin 61 työntekijälle. Yhdeksän vastaajaa ilmoitti haluavansa osallistua liikuntainterventiojaksoon, mutta kolme heistä perui osallistumisensa ennen jakson alkamista. Liikuntainterventioon osallistui siis kuusi Savonia-ammattikorkeakoulun terveystalon työntekijää.

Suurin osa vastanneista oli naisia ( $n = 18$ ). Vastaajista miehiä oli vain kolme ( $n = 3$ ). Vastaajista kolme oli 31–40-vuotiaita ( $n = 3$ ), neljä vastaajaa 41–50-vuotiaita ( $n = 4$ ), lähes puolet 51–60-vuotiaita ( $n = 10$ ) ja neljä vastaajaa oli yli 60-vuotiasta ( $n = 4$ ) (Kuvio 5). Vastaajista yksikään ei ilmoittanut tupakoivansa.



KUVIO 5. Alkukyselyyn vastanneiden Savonia-ammattikorkeakoulun terveystalon työntekijöiden ikäjakauma.

Liikunnan määrää selvitettiin kysymällä kuinka paljon vastaajat harrastavat viikon aikana vapaa-ajan liikuntaa vähintään puoli tuntia kerrallaan niin, että he ainakin lievästi hengästyvät. Yli puolet vastaajista (57 %) ilmoitti harrastavansa vapaa-ajan liikuntaa 3–5 kertaa viikossa. Yksikään ei ilmoittanut, ettei liiku ollenkaan viikon aikana. Vastaajista 24 % ilmoitti liikkuvansa 1–2 kertaa viikossa ja 19 % vastaajista yli 5 kertaa viikossa. Selvitettäessä mitä liikuntamuotoja vastaajat harrastavat ja kuinka usein, havaittiin että lenkkeily kävellen oli suosituinta. Kävellen lenkkeilevistä 47,4 % mainitsi harrastavansa lenkkeilyä kävellen 2–3 kertaa viikossa (Taulukko 3). Ohjattuihin jumppiin osallistuvista 42,9 % mainitsi osallistuvansa jumppiin kerran viikossa. Kuntosaliharjoittelua harrastavista 41,7 % ilmoitti harjoittelevansa kerran viikossa ja hiihtämisen lajikseen mainitsevista 38,5 % harrasti hiihtoa 2–3 kertaa viikossa.



TAULUKKO 3. Alkukyselyyn vastanneiden harrastamat liikuntamuodot sekä harrastuskertojen prosentuaalinen osuus viikossa.

Liikuntamuoto	Osuus kyselyyn vastanneista			
	Ei harrasta lainkaan (%)	Harrastaa kerran viikossa (%)	Harrastaa 2-3 kertaa viikossa (%)	Harrastaa 4 kertaa tai useammin viikossa (%)
Lenkkeily kävellen	5,3	26,3	47,4	21
Lenkkeily juosten	61,5	7,7	30,8	0
Kuntosali	41,7	41,7	16,6	0
Uinti	61,5	23,1	15,4	0
Pyöräily	45,4	9,1	18,2	27,3
Ohjattu liikunta	21,4	42,9	21,4	14,3
Joukkuepelit	88,9	0	11,1	0
Hiihto	30,8	30,8	38,5	0
Luistelu	87,5	12,5	0	0
Muu liikunta	12,5	37,5	37,5	12,5

Vastaajista 20 ilmoitti Savonia-ammattikorkeakoulun tukeneen työntekijöiden liikuntaa. Yksi vastaajista ilmoitti, että Savonia-ammattikorkeakoulu ei ole tukenut työntekijöiden liikuntaa. Kysyttäessä tarkemmin, mitä tukimuotoja Savonia-ammattikorkeakoulu oli käyttänyt, vastaajat mainitsivat liikunta- ja kulttuurisetelit, SYKETTÄ-liikuntapalvelujen käytön mahdollistaminen, liikuntapäivät ja kehonhuolto jumpat. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä viisi ilmoitti, ettei ole käyttänyt hänelle annettuja liikunta- ja kulttuuriseteleitä ollenkaan. Muut vastaajat olivat käyttäneet setelit liikuntapalveluihin, kuten kuntosali, keilaus ja uinti, yhtä vastaajaa lukuun ottamatta, joka oli käyttänyt kaikki setelit kulttuuriin.

Lähes puolet vastaajista (47 %) koki Savonia-ammattikorkeakoulun terveystalon yksikön ilmapiirin kannustavana liikuntaan ja huolehtimaan fyysisestä aktiivisuudesta. Kuitenkin yli puolet vastaajista (53 %) koki, ettei työpaikan ilmapiiri kannusta liikuntaan, eikä muutenkaan huolehtimaan fyysisestä aktiivisuudesta. Työpaikan ilmapiiriä liikuntaan kannustavana pitävät mainitsivat eri kannustamiskeinoiksi työtoverin ja esimiehen tuen, tilojen antaminen käyttöön, tiedottamisen, opinnäytetöiden tutkimusryhmiin osallistumisen, SYKETTÄ-hankkeen sekä säädettävät työpisteet. Yksi vastaajista mainitsi, että työskennellessä hyvinvointialalla, omasta fyysisestä aktiivisuudesta huolehtiminen on itsestään selvyys. Kokemuksia omasta terveydestä huolehtimiseen ja terveisiin elämäntapoihin liittyen kysyttiin

eri väittämien avulla (Taulukko 4). Suurin osa vastaajista oli joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämien suhteen. Kuitenkin viisi vastaajista ilmoitti, etteivät he koe, että heidän työnsä ja vapaa-aikansa välillä olisi tasapaino. Vain viisi vastaajaa ilmoitti kokevansa oman vireystasonsa yön jälkeen hyväksi. Suurin osa vastaajista arvioi fyysisen kuntonsa olevan hyvä tai ainakin osittain hyvä.

TAULUKKO 4. Alkukyselyyn vastanneiden kokemukset omasta terveydestä huolehtimiseen ja terveisin elämätapoihin liittyen.

Väittämä	Osuus kyselyyn vastanneista ( $n = 21$ )				
	Täysin samaa mieltä (f)	Jokseenkin samaa mieltä (f)	Ei osaa sanoa, ei samaa eikä eri mieltä (f)	Jokseenkin eri mieltä (f)	Täysin eri mieltä (f)
Syön terveellisesti	7	13	1	0	0
Harrastan liikuntaa säännöllisesti	10	8	1	2	0
Työni ja vapaa-aikani välillä on tasapaino	3	11	1	5	1
Koen työni merkityksellisenä	11	9	0	0	0
Nukun riittävästi	6	9	1	4	1
Yön jälkeen vireystasoni on hyvä	5	8	2	6	0
Olen hyvässä fyysisessä kunnossa	7	8	2	4	0

TAULUKKO 5. Alkukyselyyn vastanneiden kokemukset liikunnan vaikuttavuudesta eri terveyteen ja hyvinvointiin liittyviin väittämiin.

Väittäjä	Osuus kyselyyn vastanneista ( $n = 21$ )				
	Vaikuttaa erittäin paljon (f)	Vaikuttaa jonkin verran (f)	En osaa sanoa (f)	Vaikuttaa vähän (f)	Ei vaikuta ollenkaan (f)
Terveyden kokeminen	17	4	0	0	0
Hyvinvoinnin kokeminen	19	2	0	0	0
Työssä jaksaminen	17	4	0	0	0
Elämänilon löytäminen	16	2	2	1	0
Arjessa jaksaminen	18	2	1	0	0
Stressin hallinta	17	2	1	1	0
Painon hallinta	16	3	1	1	0
Energisyyden kokeminen	15	5	1	0	0
Positiivisen asenteen omaaminen	12	5	2	2	0
Unen laatu	14	5	0	2	0
Yöunen määrä	8	9	1	3	0
Kivun hallinta tai ehkäiseminen	3	14	3	1	0

Suurin osa alkukyselyyn vastanneista koki liikunnan vaikuttavan positiivisesti

- terveyden kokemiseen
- hyvinvoinnin kokemiseen
- työssä jaksamiseen
- elämänilon löytymiseen
- arjessa jaksamiseen
- stressin hallintaan
- painon hallintaan
- unen laatuun
- yöunen määrään ja
- kivun hallintaan tai sen ehkäisemiseen (Taulukko 5).

Vain kolme vastaajaa arvioi, ettei liikunta vaikuta yöunen määrään. Kolme vastaajaa ei myöskään osannut arvioida vaikuttaako liikunta mitenkään kivun hallintaan tai sen ehkäisemiseen. Kukaan vastaajista ei ilmoittanut, että liikunta ei vaikuta ollenkaan edellä mainitussa taulukossa esitettyihin väittämiin (Taulukko 5).

## 7.2 Liikunnan määrä

Tutkimukseen osallistuneille kuudelle henkilölle jaettiin ensimmäisen liikuntakokoontumisen yhteydessä liikuntakortti (Liite 2). Liikuntakorttiin merkittiin yhtäjaksoisesti vähintään 30 minuuttia kestäneet liikuntasuoritukset siten, että jokaisesta 30 minuuttia kestäneestä suorituksesta kertyi yksi piste. Liikuntakorttiin merkittiin liikuntasuoritukset kahdeksan viikon ajalta jokaiselta viikon päivältä.

Liikuntakortteihin kertyi liikuntasuorituksia kahdeksan viikon aikana kaikkiaan 578 pisteen verran, joka vastaa 289 tuntia liikuntaa (Taulukko 6). Liikuntasuorituksia kirjattiin ahkerimmin neljännellä viikolla. Neljännellä viikolla liikuntaa harrastettiin keskimäärin 6 tuntia ja 45 minuuttia / liikkuja, kun taas vähimmillään liikuntaa harrastettiin viimeisellä viikolla. Viimeisellä viikolla liikuntasuorituksia kirjattiin yhteensä 65 pisteen verran, joka on ajaksi muutettuna keskimäärin 5,4 tuntia / liikkuja.

TAULUKKO 6. Tutkimukseen osallistuneiden liikunnan määrä kahdeksan viikkoa kestäneen liikuntaintervention aikana.

Liikunnan määrä tunteina ( h )								
Viikko	Liikku- ja 1	Liikku- ja 2	Liikku- ja 3	Liikku- ja 4	Liikku- ja 5	Liikku- ja 6	Yhteen- sä (tun- tia)	ka (tun- tia) / liikkuja
Viikko 1	18	4	5,5	2	4,5	5,5	39,5	6,6
Viikko 2	11,5	4	5,5	4	4	4,5	33,5	5,6
Viikko 3	14,5	2,5	7	4	3	6,5	37,5	6,3
Viikko 4	15	3,5	6	4	6	6	40,5	6,75
Viikko 5	12,5	4,5	5,5	1,5	2	10	36	6
Viikko 6	15,5	4	4,5	0,5	5	5,5	35	5,6
Viikko 7	15,5	3	5,5	3	4	4	35	5,8
Viikko 8	13,5	3,5	4	3,5	3,5	4,5	32,5	5,4
Yhteensä (tuntia)	116	29	43,5	22,5	32	46,5	289,5	36,2
ka / viikko	14,5	3,6	5,4	2,8	4	5,8	6,0	

Liikuntaa harrastettiin keskimäärin eniten maanantaisin (Taulukko 7). Maanantaisin liikuntaa harrastettiin kahdeksan viikkoa kestäneen liikuntaintervention aikana yhteensä 59 tuntia. Liikunnan määrä liikkujaa kohden maanantaisin oli yksi tunti ja 14 minuuttia.

TAULUKKO 7. Liikunnan määrän jakautuminen eri viikonpäiville kahdeksan viikkoa kestäneen liikuntaintervention aikana.

Viikko	Liikunnan määrä tunteina ( h )						
	Maa- nantai	Tiistai	Keski- viikko	Torstai	Perjantai	Lauantai	Sunnuntai
Viikko 1	10,5	1,5	4,5	6,5	5	6,5	5
Viikko 2	6	3,5	4,5	2	2	8	7,5
Viikko 3	9,5	3	5	6	3	4	7
Viikko 4	5,5	4	7	3	2,5	9,5	9
Viikko 5	5	5	5	2,5	2	9	7,5
Viikko 6	10,5	2	6,5	1,5	1,5	5,5	7,5
Viikko 7	5,5	1	6,5	5	4	6	6
Viikko 8	6,5	2	4,5	5	2	7	5,5
Yhteensä ( h )	59	22	43,5	31,5	22	55,5	55
Ka / tuntia / viikko	7,4	2,8	5,4	3,9	2,8	6,9	6,9

Liikuntaintervention kokoontumisiin osallistuttiin vaihtelevasti (Taulukko 8). Kaikki tutkittavat osallistuivat kahvakuulatunnille, ensimmäiseen kuntosalikokoontumiseen ja lattarivittanssiin. Lenkkeily keräsi vähiten osallistujia. Tutkittavista useat ilmoittivat kuitenkin ennen lenkkeilykokoontumista lenkkeilevänsä omatoimisesti samaan aikaan. Poissaolojen syyksi ilmoitettiin yleensä työesteet, kuten kokoukset.

TAULUKKO 8. Liikuntainterventioon osallistuneiden määrä kokoontumiskerroittain.

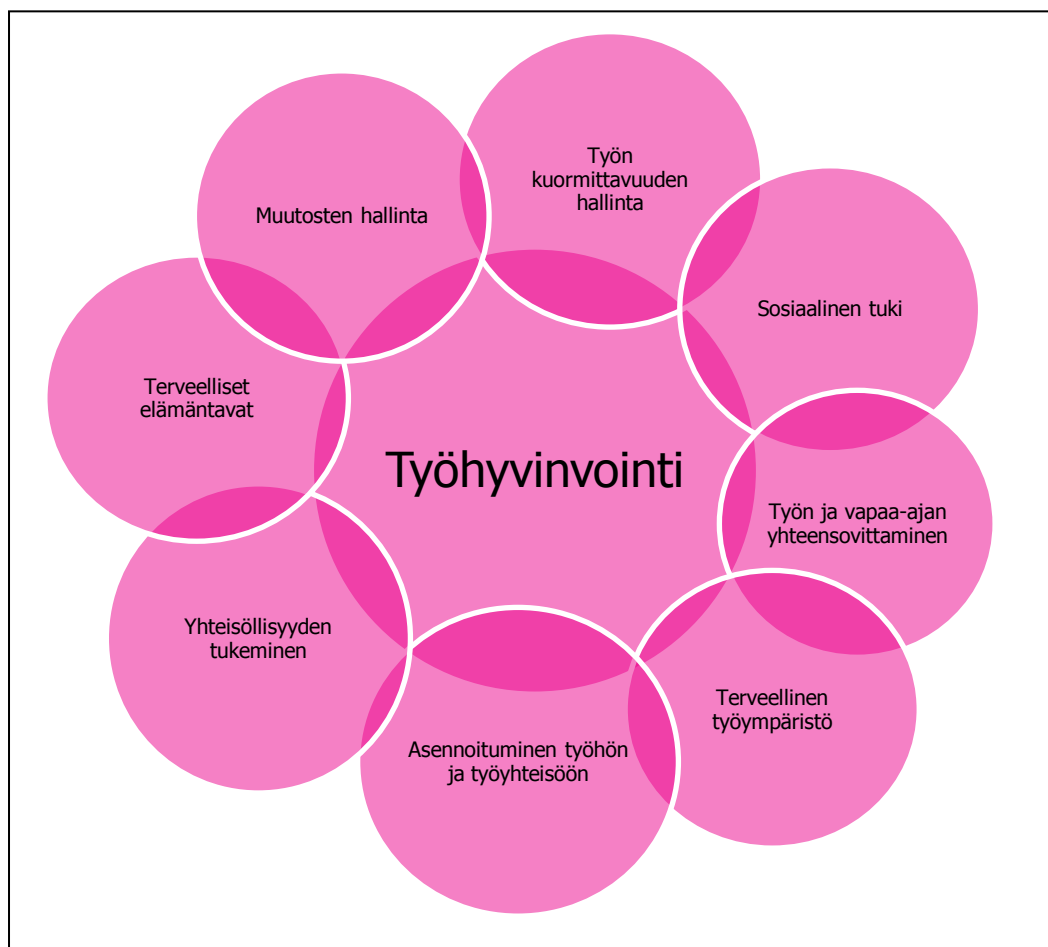
Kokoontumiskerta	Sisältö	Osallistujia
Viikko 1	Kahvakuula	6
Viikko 2	Kävely	5
Viikko 3	Lihaskuntoharjoittelu	6
Viikko 4	Ylävartalojumppa	3
Viikko 5	Lihaskuntoharjoittelu	3
Viikko 6	Kävely	1
Viikko 7	Lattarivitanssi	6
Viikko 8	Vesijumppa	2

### 7.3 Teemahaastattelulla saadut tulokset

Teemahaastattelu toteutettiin liikuntainterventio päättyttyä. Haastattelut pidettiin ryhmähaastatteluina, joista ensimmäiseen osallistui kaksi ja toiseen haastatteluun kolme tutkittavaa. Yhdelle osallistujalle järjestettiin yksilöhaastattelu aikataulullisista syistä. Haastatteluihin osallistui siis kaikkiaan kuusi Savonia-ammattikorkeakoulun työntekijää. Haastattelut käytiin ennalta laaditun teemarungon mukaisesti (Liite 3).

#### 7.3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Aineistosta nousi esille kahdeksan eri teemaa, joiden kunkin osuus on merkittävä työhyvinvoinnin kannalta (Kuvio 6). Pyydettyä haastateltavia kuvailemaan mitä asioita työhyvinvointi heille merkitsee, he nostivat esille työn kuormittavuuden hallinnan, sosiaalisen tuen, työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon, terveellisen työympäristön, asennoitumisen työhön ja työyhteisöön, yhteisöllisyyden tukemisen, terveellisten elämäntapojen merkityksen sekä kyvyn hallita muutosta tärkeimmiksi työhyvinvointia kuvaaviksi tekijöiksi.



KUVIO 6. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

**Työn kuormittavuuden hallinta** nousi vahvasti esille kysyttäessä millaisia asioita työhyvinvointi tutkittaville merkitsee. Tutkittavat kuvailivat työhyvinvoinnin kannalta olevan tärkeää, että työ koetaan mielenkiintoiseksi, työmäärää osataan ennakoida ja voi tuntee hallitsevansa oman työnsä. Tutkittavat kuvailivat töiden tasaisen jakaantumisen vaikuttavan myös omaan työhyvinvoinnin kokemiseen. Haastateltavat kuvailivat työn kuormittavuuden hallinnan olevan tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Työn kuormittavuutta voidaan hallita työn tasapuolisen jakaantumisen avulla, työn ennakoinnilla ja yleensäkin työn hallinnalla.

*"Työt jakaantus tasapuolisesti"*

*"Työtehtävät onko ne sopivan kuormittavia ja onko ne sopivan kiinnostavia"*

*"Työntekijöillä pitäis kuitenkin olla työnsä hallinnan tunne"*

*"Tietää mitä tapahtuu"*



**Sosiaalisen tuen saaminen** koettiin hyvin merkittävänä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Sosiaalista tukea saadaan niin työtovereilta kuin esimieheltäkin. Tutkittavat kuvailivat sosiaalisen tuen saamisen vaikuttavan paljon työssä viihtyvyyteen sekä työilmapiiriin kokemiin positiivisiin.

*"Viihtyminen työssä että onko niinku kivaa sen lisäksi että ja sitten tietenkin se tuki minkä saa esimieheltä tai työkavereilta"*

*"Saa henkistä tukea"*

*"Työilmapiiri työkavereitten kanssa merkitsee paljon"*

**Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen** koettiin tärkeänä sekä työhyvinvoinnille, että omalle hyvinvoinnille. Tutkittavat kuvailivat työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon sekä hyvinvoinnin yksityiselämässä sekä työelämässä heijastuvan myös työhyvinvointiin.

*"Jos yksityiselämässä menee huonosti, niin se kyllä heijastaa työhyvinvointiin"*

*"Tärkeä että molemmat (yksityiselämä / työelämä) on suhteellisen hyvässä kondiksessa, silloin pystyy tekemää paljon töitäkin ja on tyytyväinen työelämässäänkin"*

*"Jos vaan terve ja kotiasiat muutenkin että jos ne on reilassa niin kyllähän se niinku työhön heijastuu"*

**Työnantajan tukema terveellinen työympäristö** lisää tutkittavien mielestä työhyvinvointia. Tutkittavat kuvailivat osana terveellistä työympäristöä viihtyisät työtilat sekä kattavan työterveyshuollon. Työnantaja voi tukea työhyvinvointia työterveyshuollon avulla.

*"Työterveyshuoltoon pääsee vastaanotolle silloin kun haluaa"*

*"Uudet tilat ovat lisänneet työhyvinvointia"*

**Yhteisöllisyyden tukemiseen** liittyvät niin yhteiset tilaisuudet kuin yhdessä harrastaminen ja eri asioiden kokeminen yhdessä. Tutkittavat kuvailivat yhteisten juhlien ja etenkin vapaamuotoisten juhlien ja tilaisuuksien nostattavan yhteisöllisyyttä ja siten tukevan työhyvinvointia. Myös työyhteisön kesken järjestetyt harrastustoimintaan liitettävien tilaisuuksien kuvailtiin kohottavan myös työhyvinvointia.

*"Työhyvinvointiinhan kuuluu tietysti nämä yhteiset juhlat ja muut jutut"*

*"Vapaamuotoiset juhlat, tämmöset yhteiset, avajaiset, Savonian avajaiset ja päättäjäiset voi vaikuttaa hyvinvointiin"*

*"Kuorotkin kuuluu työhyvinvointiin"*

Oma **asenneoituminen työhön ja työyhteisöön** koettiin erittäin merkittävänä työhyvinvoinnin kannalta. Positiivinen asenne auttaa jaksamaan paremmin. Tutkittavat kuvailivat negatiivisen asenteen työyhteisössä pahentavan omaa ja koko työyhteisön hyvinvointia.

*"Valittamisella ei saaha mitään aikaan muuta kuin itelle ja muille apea olo"*

*"Pitäs suhtautua silleen ja nähä ne positiiviset puolet, niin sillon jaksas paremmin"*

**Terveellisistä elämäntavoista huolehtiminen** todettiin olevan tärkeää elämän joka osa-alueella, niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Tutkittavat kuvailivat riittävän levon, fyysisen aktiivisuuden sekä monipuolisen, terveellisen ravinnon edistävän omaa hyvinvointia ja sitä kautta työhyvinvointia.

*"Syö paremmin, nukkuu paremmin, on ilosempi kun saa niinku sitä voimaa sieltä ja että aika moneenhan se vaikuttaa se liikkuminen"*

**Muutosten hallintaan työssä** kaivattiin lisää tukea työnantajalta. Työpaikoilla koetaan nykyään paljon erilaisia muutoksia, joilla on suuria vaikutuksia työntekijöiden työympäristöön tai työn sisältöön. Tutkittavat eivät kuvailleen niinkään liikunnan vaikuttavan jaksamaan erilaisten muutosten keskellä, vaan työnantajalta saama tuki ja ohjaus koettiin paljon merkittävämpänä tekijänä työhyvinvoinnin kannalta erilaisten muutosten hallitessa työelämää.

*"Tämä lienee tosiasia että muutoksia on jatkuvasti niin siihen jaksamiseen...työhyvinvointiin sitä kautta että annettas niitä työkaluja käsitellä muutoksia ja sitä...kautta saada...työtään haltuun...viihtymistä ja hyvinvointia"*

**Vastuu työhyvinvoinnista huolehtimisesta** kuuluu haastateltavien mielestä yhtä paljon työnantajalle kuin työntekijälle itselleenkin. Haastateltavat kuvailivat työhyvinvointiin panostavan työnantajan saavan vastineeksi sitoutuneita, motivoituneita, tehokkaita ja innovatiivisempia työntekijöitä. Osa haastateltavista kuitenkin mainitsi, että työhyvinvoinnista liikunnan avulla huolehtimisessa päävastuu on liikkujalla itsellään, työnantaja voi tarjota kuitenkin siihen mahdollisuuksia.

*"Työnantajan vastuulla, sehän kuuluu työnantajan vastuulle huolehtia, mutta toki se on myös jokaisen työntekijän vastuulla"*

*"Semmonen vastuullinen työnantaja ja niinkun tulevaisuuteen panostava työnantaja panostaa työhyvinvointiin tai työntekijöidensä hyvinvointiin"*

*"Luovempia ja kehittäjiä ehkä enemmänkin innostuneita, on se, motivaatio varmasti nousee kun jaksaa enemmän että sitouttaa ja ottaa haasteita vastaan. Mä luulen, että sitäkin kautta se tehokkuus paranee"*

*"Eihän se oo pelkästään työnantajan vastuulla, kyllä se on jokaisen työntekijän vastuulla myös"*

**Työhyvinvoinnin merkitystä organisaatiolle** kuvailtiin merkittävänä työyhteisön tuottavuuden nostattajana. Haastateltavat mainitsivat hyvinvoivan työntekijän olevan terveempi ja hänellä olevan vähemmän sairauspoissaoloja.

*"Ihminen joka on tietysti hyvässä kunnossa niin se tuottaa myöskin työyhteisölle enemmän ja antaa sille työyhteisölle enemmän, on terveempi, vähemmän sairauspoissaoloja"*

*"Mitä parempi työhyvinvointi on niin sitä varmaan tehokkaampia ja parempia työntekijöitä ollaan"*

*"Luovempia ja kehittäjiä ehkä enemmänkin innostuneita, on se motivaatio varmasti nousee kun jaksaa enemmän että sitouttaa ja ottaa haasteita vastaan. Mä luulen, että sitäkin kautta se tehokkuus paranee"*

### 7.3.2 Yhteishenki

**Yhteisöllisyyden vahvistamista työpaikalla** voidaan toteuttaa monin tavoin työnantajan taholta työyhteisöissä. Työpaikan yhteisöllisyyttä voidaan tukea myös liikunnan avulla. Tutkittavat kuvailivat liikunnan tarjoavan vastapainoa työlle ja yhdessä liikkumisen vahvistavan ryhmän yhteisöllisyyttä. Yhdessä liikkumalla voi tutustua paremmin työtovereihin työn ulkopuolella. Työyhteisöissä olevien tiimien toimintaa voidaan tutkittavien mielestä tehostaa yhteisöllisten aktiviteettien avulla. Myös organisaation sisäiset juhlat sekä muut tilaisuudet koettiin yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä vahvistavina tekijöinä. Tutkittavat korostivat myös työtilojen merkitystä yhteisöllisyyden tukijana.

*"Vastapaino sille työlle ja sille työkaveruudelle"*

*"Liikunnalla on minun mielestä iso merkitys työhyvinvointiin ja kiva olisi semmonen niinku tässä oli sellanen yhteinen juttu"*

*"Siinä vähän niinkun tutustuukin eri tavalla ihmisiin ja se on hirmu hyvä juttu"*

*"Yhteiset kahvitilat"*

*"Tuo työskentelytila, on lisännyt kanssakäymistä ihmisten kanssa ja jollain tavalla yhteisöllisyyttä"*

*"Koko työtila rakennettu semmosta yhteisöllisyyttä tukevaksi"*

*"Nyt kun tää tiimimalli tuli niin sitten on tiimeille on tietty resurssi annettu siihen et he voi sitte sitä yhteisöllisyyttä rakentaa niissä tiimeissä"*

**Yhteishengen parantamista** liikunnan avulla kuvailtiin siten, että kokoontumisten tulisi aina olla vapaaehtoisia ja mielellään kohdennettuja tiettyyn ryhmään tai tiimiin.

*"En usko että sellaset koko henkilöstö koskettavat tilaisuudet parantas, vaan kyllä ne ois enemmän kohdennettuja"*

*"Täytyy perustua vapaaehtoisuuteen ja omaan halukkuuteen"*

*"Jollekin käy että tekee yksin ja sitten sen pakollisen toisten kanssa, eihän sitä voi sanoa et ois pakko olla"*

**Yhteishenki** liikuntainterventioon osallistuneiden kesken koettiin hyväksi. Hyvän yhteishengen vuoksi ryhmäläiset suunnittelivat jatkavansa liikuntakokoontumisia tutkimuksen päätyttyä. Yhdessä kokoontumisten liikuntateeman parissa arvioitiin luovan uutta yhteisöllisyyttä, kuten esimerkiksi pikkujoulut liikuntaryhmän kesken.

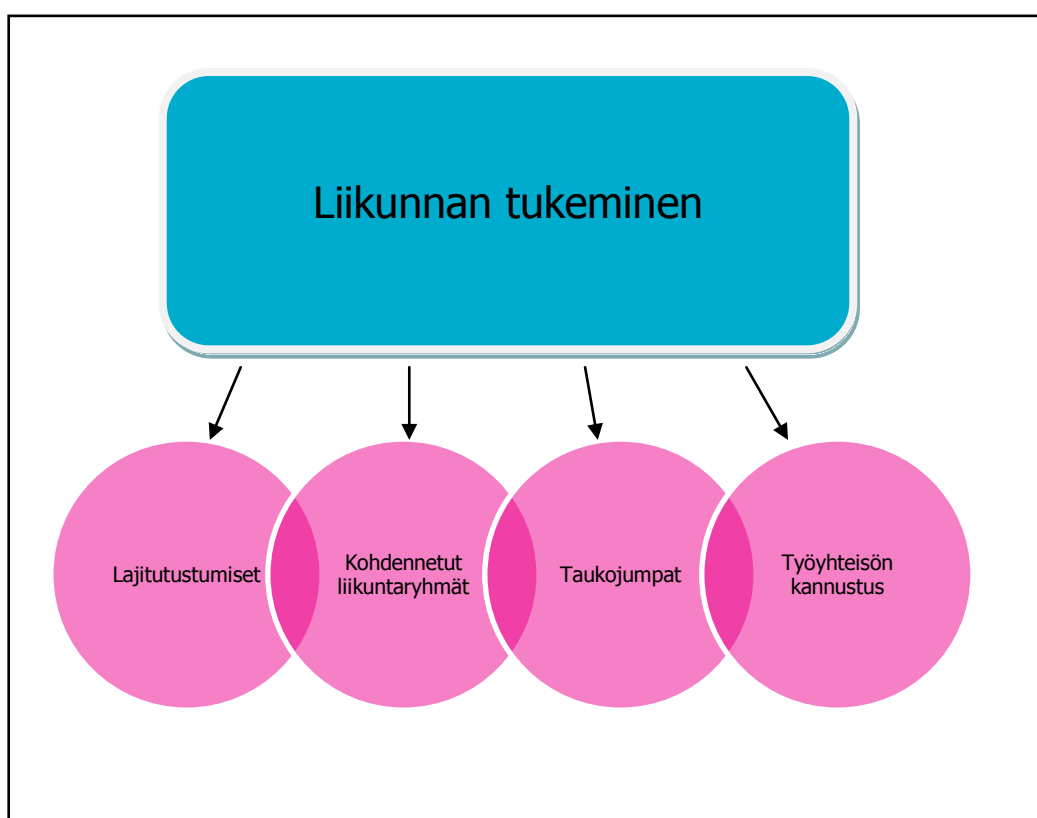
*"Meillä on ollu kyllä aika hyvä yhteishenki"*

*"Se vois poikii semmosta mukavaa, se vois poikia jotain uutta yhteisöllisyyttä"*

*"Jos me ihan oikeesti otettas itteemme niskasta kiinni ja lähettäs tekemään sitä vaikka niin vähän kun joka viikko se yks tunti niin kyllähän se jo ois ainakin sinä iltana olis kiva"*

*"Kaikkihan me ollaan tuttuja keskenään ja ehkä joku semmonen ryhmädynaaminen vaikutus sillä on ehkä semmonen että tekis mieli niinkun jatkaa et semmonen että ensin jos nyt jatkettas niin ensimmäisenä sitä menis kysymään just tältä porukalta että lähetääkö maanantaina"*

### 7.3.3 Liikunnan tukeminen



KUVIO 7. Liikuntaharrastamisen aloittamisen aktivoimiskeinoja.

Erilaisina keinoina liikkumattomien aktivoimiseksi liikunnan harrastamiseen mainittiin erilaiset lajitutustumiset, liikuntaan kannustava, osallistuvien taustat huomioiden räätälöity ryhmä liikuntaharrastusta aloitteleville, taukojumpan yhdistäminen työpäivään sekä työtovereiden sekä esimiehen tarjoama kannustus (Kuvio 7). Pyydettyäessä tutkittavia kuvailemaan menetelmiä ja keinoja liikkumattomien aktivoimiseksi liikunnan harrastamiseen, esille nousi **kyynnyksen madaltaminen liikunnan aloittamisessa**. Erilaiset lajikokeilut mainittiin turvallisena vaihtoehtona liikuntaharrastusta aloittelevalle tai uutta liikuntamuotoa itselleen suunnittelevalle.

*"Alotettas sillä lailla kevyesti, että siinä tutustuttas ensiks siihen lajiin"*

*"Tämmönen porukkajuttu ois yks semmonen johon sitten, johon ois turvallista tulla, et se on semmonen ja joku helppo laji"*

**Tutun työyhteisön tuki** liikunnassa ja liikunnan aikana koettiin auttavan jatkamaan liikuntaharrastusta.

*"Varmaan just tämä että se ois tuttu porukka"*

Liikunta työnantajan tukemana kannustaa liikkumaan ja huolehtimaan itsestään. Toisaalta osa tutkittavista kuvaili työnantajan tukeman liikunnan merkityksen vähäiseksi omalle liikumiselle, liikkumaan tulee lähdettyä muutenkin. Tutkittavat kaipasivat **liikunnan tukemista työajalla** tai välittömästi työpäivän yhteyteen sijoitettuna. Liikunnan tukemista voitaisiin tutkittavien mielestä lisätä työpäivän yhteydessä mm. aktivoimalla työntekijöitä työpäivän ja kokousten yhteydessä, kehittämällä leikkimielisiä kilpailuja, järjestämällä eri yksiköiden sisäisiä liikuntahetkiä sekä aktivoimalla henkilökunnan fyysistä aktiivisuutta opiskelijoiden järjestämien erilaisten jumppien tai liikuntatuokioiden avulla. Haastateltavat toivoivat henkilökunnalle myös omia liikuntapäiviä. Nykyisin opiskelijoiden kanssa samaan aikaan oleva liikuntapäivä tulee käytettyä haastateltujen mielestä mieluummin työntekoon kuin liikuntaan, koska opetukset poistetaan liikuntapäivältä ja on aikaa syventyä muihin töihin.

*"Taukojumppa, semmonen vois olla kiva, opiskelijat vois vetää, ku eihän sitä muista ite siitä nousta"*

*"Taukoliikunnat kunniaan! Siitä vois muute tehdä oikein esityksen"*

*"Jos työnantaja järjestää tai tulee jotenkin vastaan näissä tämmösissä yhteisissä jumppahetkissä kerran viikossa, niin sehän on semmonen selkee että minä menen nyt sinne ihan varmasti joka kerta sillon viikolla ja se tekee siitä säännöllistä, mulla ainakin, en mä viiti kotona niitä jumppaliikkeitä tehdä"*

*"Joskus otettas se että sanottas et hei noustaan, seisaalleen kuunnellaan tämä"*

*"Meillähän on täällä liikuntailtapäiviä, mutta niihin henkilökunta on osallistunut tai minä oon osallistunut itse tosi vähän koska mulla ei oo aikaa. Se on hyvää aikaa työskennellä sillon kun on tuota on se liikuntailtapäivä. Sehän on niinkun opiskelijoitten liikuntapäivä ja siinä tietysti sinä iltapäivänä vois*

*opettajakin olla ihan hyvin poissa, mutta se ei oo vaan nyt oikeen niinkun luonnistunu mutta että ehkä sitäkin vois niinku enemmän korostaa"*

*"Opetukset poistetaan ja ois tarkoitus että opettajatki lähtis johonki liikkumaan niin aika harva lähtee"*

**Kohdennetut liikuntaryhmät** mainittiin yhtenä mahdollisuutena liikuntaa harrastamattomien aktivoimiseksi liikunnan ja terveellisten elämäntapojen pariin. Esille nousi mahdollisuus erilaisten liikuntaryhmien perustaminen liikuntaan osallistuvien taustat huomioiden. Ryhmän ohjaaja voisi toimia vertaistukena ja olla kenties vastaavassa tilanteessa liikuntaa aloittelevien kanssa.

*"Ihmisiä jotka eivät niinku tule lähteneeksi normaali kuntosalille, koska kokevat sen vielä niinkun aina sitä ikäänkuin epäonnistumisen tunnetta koska kaikki muut on niin paljon pitemmällä niin sellasille lienee tarvetta... just nämä vähän liikkuvat ja sitte nämä tämmösten liikuntatapahtumien vetäjät elävät niinkun aivan kahta eri maailmaa elikkä ne eivät niinku ymmärrä tavallaan toisiaan et miks noi liikkuu niin vähän... pitäis olla siihen varmaan semmonen yhtä vähän liikkuva vertaistuki vois olla semmonen joka vetäs, et ei sellasen joka on niinku yli-innokas ja heti toiset niinku lannistuu"*

Osa haastateltavista mainitsi käyttävänsä **vapaa-ajan liikuntaan** käytettävät liikunta- ja kulttuurisetelit useimmiten kulttuuritarjontaan. Kuitenkin osa koki liikunta- ja kulttuurisetelien lisäävän liikkumista.

*"Nämä liikuntasetelit niin näähän on semmosia et itse kukin voi käyttää mihin käyttää ja minä käytän ne enemmän tämmöseen kulttuuritarjontaan, musiikkikeskukseen, teatteriin ja ehkä joku elokuva"*

*"Mulla motivoi liikkumaan ku mulla on nää setelit ja tämmöset"*

#### 7.3.4 Liikuntainterventio

**Lyhytjaksoisten liikuntainterventioiden** kuvailtiin voivan toimia yhtenä keinona aktiivoida työntekijöitä liikkumaan. Vapaa-ajan toiminnan avulla voidaan oppia tuntemaan työtoverit paremmin ja yhteistyö heidän välillään helpottuu.

*"On ollut ne tietyt ajat ja sitten on ollu ikäänkuin pakotettu lähtemään liikkeelle ja tuota sit sen jälkeen on tosi kiva olo"*

*"Sitte ehkä vielä oppi tuntemaan ihmisiä eri tavalla, tulee semmosta vapaa-ajan toimintaa"*

*"On tosi miellyttävää ollu tutustua kollegoihin muutenkin"*

*"Jollekin se voi antaa kimmokkeen"*

*"Niillä saattaa olla vaikutusta jollekulle työyhteisössä jotka kaipaa sen semmosta ja yhteisen porukan joka sitten yhdessä lähtee liikkeelle"*

Liikuntaintervention vaikutusta työhyvinvointiin ja yhteishenkeen kuvailtiin yhteisen **positiivisen kokemuksen jakamisena**. Yhteishenkeä parantavana tekijänä kuvailtiin vapaamuotoista keskustelua työtovereiden kanssa liikunnan aikana. Kuitenkaan työtovereiden kanssa yhdessä liikkumista ei koettu merkittäväksi työhyvinvoinnin kannalta, tärkeämpänä he pitivät itse liikkumista, joko yhdessä tai erikseen.

*"Mulla ei oo ollu tarvetta tai sellasta niinku mielenkiintoa että mä erikseen haluaisin niinku nimenomaan työkavereitten kans liikkua"*

*"Mukavia hetkiä työkavereitten kanssa joita voi sitten jutella myöhemminkin ja jotenkin ainahan se tuo semmosia yhteisiä juttuja että ei se ainakaan negatiivisia tuonu"*

*"Ei oo koko aika sitä semmosta vaan työasioita vaan voi puhua vähän vapaammin ja rentoutua muutenkin, unohtaa ne työasiat"*

**Liikuntakortti** koettiin kannustavana ja sillä koettiin olevan liikuntaa lisäävä vaikutus. Haastateltavat kuvailivat liikuntakortin innostaneen pisteiden keräämiseen ja motivoineen lähtemään lenkille, vaikka olisi ollut huonompikin lenkkeilyssä.

*"Oli pakko niinku miettiä että nyt, nyt lähen tuonne kävelylle että saan niitä pisteitä vaikka ois kuinka kelju keli tai muuta"*

*"Yhen kerran läksin sillai et kun se tuntu se nolla niin ikävältä että lähen nyt ees puolen tunnin lenkin tuossa heittämään, kun aattelin ettei jäis nollapäiviä"*

*"Se motivoi, se oli jännä, että se sai minut, mähän siis kävelen muutenkin paljon, mutta kyllä se sai kun mä niitä pisteitä sinne tulin laittaneeksi niin joku ilta mää aattelin että laiskottaa mutta ei, mun täytyy nyt niitä pisteitä nyt vähän vaikka kävellä tai jumpata"*



Liikuntainterventioiden suunnittelussa täytyy ottaa huomioon kohderyhmä. **Ryhmän mukaan suunnitellut liikuntainterventiot**, jossa intervention sisältö ja aikataulu olisi räätälöity ryhmän mukaan motivoi jatkamaan liikuntaharrastusta. Liikuntaintervention kokoontumisten koettiin olevan mukavampia, silloin kun liikuntatuokio oli järjestetty pelkästään liikuntainterventioon osallistuvalla ryhmällä. Opiskelijoiden kanssa yhteisillä liikuntatunneilla olo koettiin epämiellyttävänä.

*"Eka kerta oli vähän yllättävä koska se oli se et jotenkin olettanut että meillä on niinku oma ryhmä ja sit mentiin sinne semmoseen"*

*"Se ensimmäinen kerta oli semmonen et ei tuota tuntu että ei oo niinku näitten nuorten kanssa samalla viivalla niitten kahvakuula treeneissä"*

**Liikuntaintervention lajikoelija** pidettiin positiivisena kokemuksena. Haastateltavat kuvailivat eri liikuntamuotojen kokeilua mukavana kokemuksena. Pelkästään yhden lajin parissa kokoontumiset eivät olisi olleet haastateltavien mielestä kovin kiinnostavia.

*"Se on ollu mukava että tässä on ollu niin monenlaista, on ollu tuota kävelyä, on ollu sisäliikuntaa, voimistelua, on ollu sitä vesijumppaa, ja sitä tanssillista että monenlaista että just ihmiset on saanu niinku eri liikuntamuodoista kokemuksia et niistä voi sitte itse valita jos haluaa ja näin et siinä mielessä ihan mukava kokemuksena"*

*"Kuntosalikin on niin tylsä, mutta sekin oli ihan mukava. Mutta se oli ainakin minusta kiva että oli erilaisia"*

*"Jos ois ollu kuntosalia kokonaan, niin se ois vähä ruvennu tympäsemään"*

Liikuntainterventioon osallistuvan **ryhmän kokoa** pidettiin sopivana. Pienen ryhmäkoon koettiin vaikuttaneen siihen, ettei kokoontumisista halunnut olla poissa. Haastateltavat kuvasivat suuren ryhmäkoon antavan helpommin luvan itselleen jäädä pois kokoontumisista. Alkukyselyyn ja liikuntainterventioon osallistuneiden vähäinen määrä ihmetytti haastateltavia.

*"Kun on näin pieni porukka niin ei ilkee olla poissa"*

*"Se (suuri ryhmäkoko) ois varmaan helpottanut tai antanu välillä syyn helpommin jäähä pois"*

*"Se hämmästyttää minua, ettei ollut enempää osallistujia"*

*"Tää ei ollu liian iso ryhmä et jos meitä ois ollu se 60 tai sanotaan kolleegaa niin sehän ois ollu täysin toisen tyyppinen, aivan siis ihan massaliikuntaa ja sellasta nyt meitä kuitenkin voitiin osittain räätälöidä kyllä tätä ja me saatiin semmosta kohdennettua palautetta ja silleen että se on kuitenkin yks merkityksellinen asia ja se että niinku se on ei velvoite mutta sanotaan miellyttävä velvoite lähtee sitten pienellä porukalla kun tietää kaikki joitten kanssa touhutaan"*

**Liikunnanohjaajan persoonan merkitystä** korostettiin ohjatun liikunnan parissa jatkamiselle ja viihtymiselle. Haastateltavien mielestä liikunnanohjaajan tulee huomioida ryhmän henkilöiden erilaiset taustat sekä mahdollistaa rauhallinen aloitus liikuntaharrastukselle, joka innostaa jatkamaan sitä.

*"Se on minusta mukava kun sinä oot tuommonen aikuinen ja rauhallinen etkä oo semmonen niinku joka pomppii et nyt on hauska ja ruetaanpas nyt töihin niinku aika moni liikunnan eikö oo semmonen... vieteri-ihmisiä että ne on niinkun vieterit jaloissa ja ne on kuule tuntuu että sitä on jo heti kaks askelta ja sekuntia jälessä siitä ihmisestä että niin se on ollu musta positivistista kyllä"*

*"Semmosta tilaa hengittää aina tarttee"*

Tutkimukseen osallistuneet kokivat **liikuntainterventioon liittyvän tiedottamisen** olleen riittävää. Tutkittavien välille muodostui liikuntaintervention aikana tiivis ryhmähenki. Ryhmähengen muodostumista kuvailtiin mm. siten, että ryhmän jäsenet muistuttivat myös toisilleen päivän liikuntakokoontumisista sekä siitä, oliko heillä oikeanlaiset varusteet mukana.

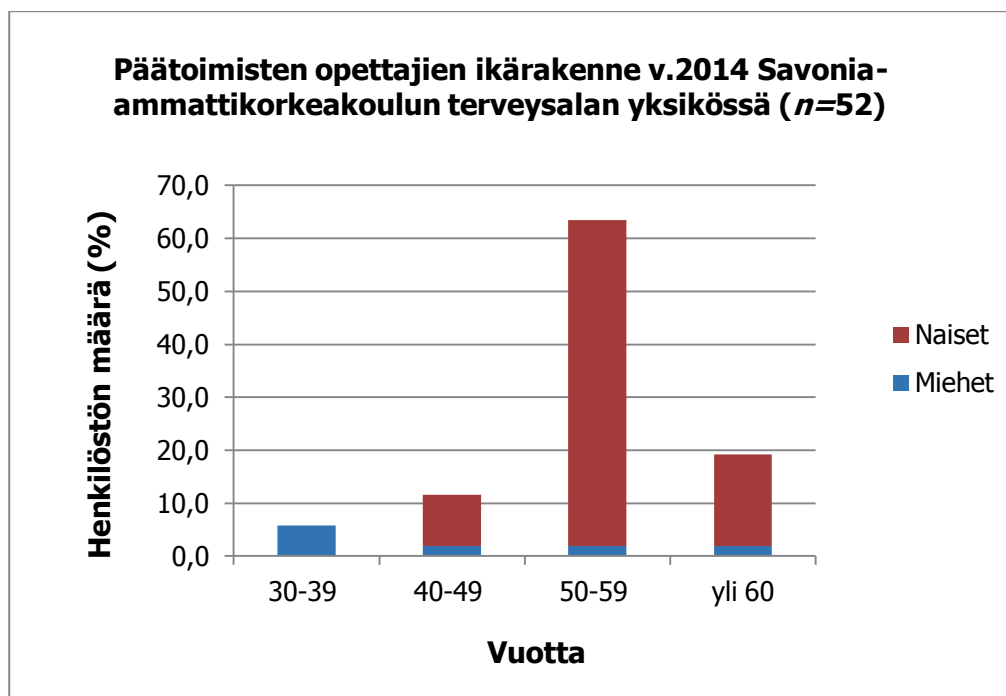
*"Meillä oli oma porukka tämä jotka oltiin tämä se muodostu tämmöseks aika ja me niinku huolehittiin toisista että ootko lähössä ja onko sulla vaatteet"*

*"Mehän tiedotettiin toisillemme tuolla meidän yhteisissä tiloissa tai missä me työskennellään ja aina huikattiin ohikulkiessaan et onks sulla sitä ja mitkä varusteet sä otit"*

## 8 TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Alkukyselyyn vastanneita oli 21. Kysely lähetettiin 61 vastaanottajalle. Vastausprosentti jäi varsin alhaiseksi (34 %). Alhainen vastaajien määrä johtunee osittain suuresta sähköpostiviestien määrästä, mitä työntekijät nykyään saavat. Ajanpuutteen vuoksi osa viesteistä saatetaan ohittaa. Kyselyyn vastaamattomille lähetettiin muistutusviesti viisi päivää ennen kyselyn sulkeutumista. Alkukyselyyn vastanneista kuusi osallistui liikuntainterventioon ja intervention jälkeen pidettyyn teemahaastatteluun. Alkukyselyyn vastanneiden alhainen määrä ihmetytti myös liikuntainterventioon osallistuneita henkilöitä. Toisaalta liikuntaintervention pientä osallistujamäärää pidettiin hyvänä asiana. Tutkimuksen reliabiliteetin (luotettavuuden) kannalta alkukyselyyn osallistuneiden määrä olisi pitänyt olla suurempi, jotta alkukyselyn osalta tuloksia voitaisiin pitää luotettavampina. Alkukyselystä saatu aineisto tukee kuitenkin hyvin tutkimuksen kvalitatiivista aineistoa.

Alkukyselyyn vastanneista suurin osa oli naisia (85,7 %). Toisaalta, liikunta yhdistettynä työhyvinvointiin saattaa kiinnostaa naisia enemmän kuin miehiä. Vastaajista suurin osa oli iältään 51–60-vuotiaita (47,6 %). Alkukyselyyn vastanneiden ikä- ja sukupuolijakauma vastaa Savonia-ammattikorkeakoulun päätoimisten opettajien yleistä ikä- ja sukupuolijakaumaa vuonna 2014 (Kuvio 8).



KUVIO 8. Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan päätoimisten opettajien ikärakenne v. 2014 (mukaillen Henkilöstön ikärakenne 2015-09-11 – 2015-09-18).

Suurin osa alkukyselyyn vastanneista ilmoitti liikkuvansa liikuntasuosittelun mukaisesti. Yli puolet vastaajista (57 %) ilmoitti harrastavansa vapaa-ajan liikuntaa 3–5 kertaa viikossa vähintään puoli tuntia kerrallaan niin, että he ainakin lievästi hengästyvät. Tulos on samansuuntainen Tilastokeskuksen tuottaman vapaa-ajan tutkimuksen kanssa kun tarkastel-

laan tutkimuksessa mukana olleiden korkea-asteen koulutuksen saaneiden liikunnan määrää vuonna 2002 (Suomen virallinen tilasto 2005a; Suomen virallinen tilasto 2005b). Viidennes vastaajista ilmoitti liikkuvansa yli viisi kertaa viikossa. Liikuntamuodoista kävelylenkkeily oli suosituinta. Vastaajista 38,5 % ilmoitti harrastavansa hiihtoa 2–3 kertaa viikossa. Kysely toteutettiin talviaikana, jolloin hiihtäminen oli mahdollista. Joukkuepelejä harrastavien pieni määrä johtunee vähäisestä miesten osallistumisesta alkukyselyyn. Myös Tilastokeskuksen julkaiseman Ajankäyttötutkimuksen mukaan joukkuepelien harrastaminen on yleisempää miehillä kuin naisilla (Suomen virallinen tilasto 2009).

Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan yksikön ilmapiirin kokeminen liikuntaan kannustavana jakoi mielipiteitä. Noin puolet alkukyselyyn vastanneista koki ilmapiirin liikuntaan kannustavana kun taas puolet koki, ettei työpaikan ilmapiiri kannusta liikuntaan eikä muutoinkaan huolehtimaan fyysisestä aktiivisuudestaan. Esimiesten ja työtovereiden kannustus ja tuki mainittiin alkukyselyssä työpaikan liikuntaan ja fyysiseen aktiivisuuteen kannustavina tekijöinä. Työympäristön koettiin voivan tukea fyysistä aktiivisuutta, työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Työympäristön vaikutuksesta fyysiseen aktiivisuuteen mainittiin alkukyselyn vastauksissa mm. säädettävät työpöydät, jolloin työtä voi tehdä istumisen sijasta seisten. Teemahaastattelussa haastateltavat toivat esille viihtyisät työtilat, jotka koettiin tukevan työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Haastateltavat kuvailivat työtilan lisännen kanssakäymistä muiden työntekijöiden kanssa ja sitä kautta parantaneen yhteisöllisyyttä. Sosiaalisen tuen saamisen koettiin vaikuttavan työssä viihtyvyyteen sekä työilmapiiriin. Työssä viihtymistä ja työtovereiden välistä ilmapiiriä kuvailtiin haastatteluissa työhyvinvointia parantavana tekijänä.

Alkukyselyssä selvitettiin vastaajien kokemuksia omasta terveydestä huolehtimiseen ja terveisiin elämäntapoihin liittyen. Alkukyselystä saatujen tulosten perusteella voidaan sanoa, että suurin osa Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan yksikön henkilökunnasta huolehtii terveistä elämäntavoista. Liikuntainterventioon osallistuneet kokivat myös terveistä elämäntavoista huolehtimisen tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Haastateltavat mainitsivat riittävän levon, fyysisen aktiivisuuden ja terveellisen ravinnon edistävän omaa hyvinvointia ja sitä kautta vaikuttavan työhyvinvointiin. Alkukyselyyn vastanneista vain kuusi ilmoitti nukkuvansa riittävästi ja viisi vastaajaa ilmoitti vireystasonsa olevan hyvä yön jälkeen. Yönunen määrää ei tutkimuksessa selvitetty tarkemmin.

Liikunnan koettiin vaikuttavan moniin asioihin niin alkukyselyssä saatujen tulosten kuin haastattelujenkin tulosten perusteella. Liikunnan koettiin vaikuttavan positiivisesti alkukyselyn kysymyksessä 12 (Miten koet liikunnan vaikuttavan seuraaviin asioihin?) esitettyihin väittämiin (Taulukko 4, 26; Liite 1). Liikuntainterventioon osallistuneet kuvailivat liikunnan tarjoavan vastapainoa työlle ja työtovereiden kanssa yhdessä liikkumisen vahvistavan yhteisöllisyyttä. Liikunnalla koettiin olevan iso merkitys työhyvinvoinnille. Tulos on samansuuntainen kuin Goldbergin ym. (2015, 10) sekä Auran väitöskirjassaan (2006, 196) tekemissä tutkimuksissa, joissa todettiin että erilaisten terveyttä edistävien ohjelmien avulla

saadaan aikaan positiivisia muutoksia työntekijöiden terveyskäyttäytymiseen sekä terveydentilaan. Myös Kettunen (2005, 50) on todennut väitöskirjatutkimuksessaan, että vapaa-ajan fyysinen aktiivisuus ja hyvä kunto on yhteydessä työntekijöiden matalampiin stressitasoihin sekä parempaan henkiseen hyvinvointiin.

Alkukyselyyn vastaajista suurin osa ilmoitti Savonia-ammattikorkeakoulun tukevan työntekijöiden liikuntaa. Tukimuodoiksi ilmoitettiin liikunta- ja kulttuurisetelit, SYKETTÄ-liikuntapalvelujen käyttö, liikuntapäivät ja kehonhuolto jumpat. Suurin osa vastanneista ilmoitti käyttäneensä liikunta- ja kulttuurisetelit liikuntapalveluihin, kuitenkin viisi vastaajaa ilmoitti etteivät he ole käyttäneet saamiaan liikunta- ja kulttuuriseteleitä ollenkaan. Savonia-ammattikorkeakoulun järjestämät liikuntapäivät henkilökunnalle ovat olleet samaan aikaan opiskelijoiden liikuntapäivien kanssa. Haastateltavat mainitsivat etteivät ole osallistuneet liikuntapäiviin, koska liikuntapäivien vuoksi opetukset poistetaan iltapäivältä ja silloin on paremmin aikaa tehdä muita töitä. Liikuntapäiviä voisi järjestää opettajille erikseen, mutta ajankohta tulisi miettiä tarkoin, että aika tulisi oikeasti käytettyä liikuntaan. Koko organisaation kohdennettuja liikunnallisia tilaisuuksia ei koettu kuitenkaan yhteishenkeä parantavina. Yhteishenkeä voitaisiin haastateltujen mielestä parantaa pienempien ryhmien tai tiimien sisäisillä tilaisuuksilla.

Liikuntaan aktivoimista voitaisiin tutkimuksen perusteella kehittää lisäämällä taukoliikuntaa työpäivän yhteyteen, järjestämällä henkilökunnalle erilaisia yhteisiä lajikokeiluja sekä perustamalla liikuntaharrastusta aloitteleville omia ryhmiä. Tutun työyhteisön tuki koettiin auttavan jatkamaan liikuntaharrastusta. Liikunnan tukemista kaivattiin eniten työpäivän yhteyteen. Erilaiset taukoliikuntatuokiot työtiloissa ja kokousten yhteydessä voisivat olla yksi keino aktivoida työntekijöitä fyysisesti työpäivän aikana. Savonia-ammattikorkeakoulussa olisi mahdollista hyödyntää esimerkiksi fysioterapiaopiskelijoiden järjestämiä taukoliikuntatuokioita. Haastattelussa nousi esille ajatus siitä, että henkilöstön taukoliikuntaa voitaisiin sisällyttää fysioterapeuttiopiskelijoiden opintojaksoihin. Työtiloissa olevien muunneltavien työpisteiden käyttöä kannattaisi tehostaa ja muistuttaa työntekijöitä liiallisen istumisen vaaroista. Istumisen vaaroista on saatu paljon näyttöä kansainvälisissä tutkimuksissa (vrt. Katzmarzyk ym. 2009; Chau ym. 2013, 10).

Työhyvinvointi merkitsi hyvin monitahoisia asioita liikuntainterventioon ja haastatteluihin osallistuneille. Työhyvinvointia voidaan haastateltujen mielestä parantaa työn mielekkäänä kokemisen, työmäärän arviointikyvyn, työn hallitsemisen tunteen, työyhteisön tarjoaman sosiaalisen tuen, työn ja vapaa-ajan välisellä tasapainon, terveellisen työympäristön, yhteisten tilaisuuksien ja terveistä elämäntavoista huolehtimisen avulla. Kettunen, Vuorimaa ja Vasankari (2014, 3867) ovat havainneet myös, että lisäämällä työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta voidaan parantaa työntekijöiden työhyvinvointia sekä fyysistä kuntoa. Monet lait velvoittavat työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia ja työkyvyn edistämistä ohjaavat työturvallisuuslaki (738/2002), laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), työsopimuslaki (55/2001), sairausva-

kuutuslaki (1224/2004) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001). Vaikka työhyvinvoinnista huolehtiminen on lailla säädeltyä, tutkimustuloksia tarkastelemalla huomataan, että työntekijä on myös itse vastuussa työhyvinvoinnista huolehtimisesta. Tutkittavien mielestä jo pelkäänsä oma asennoituminen työhön ja työyhteisöön vaikuttaa paljon työhyvinvoinnin kokemiseen.

Liikuntainterventio ja sen vaikutus työhyvinvointiin ja yhteishenkeen koettiin positiivisena. Liikuntaintervention tuoman positiivisen kokemuksen jakamisen koettiin parantavan yhteishenkeä. Interventioiden ohjaajien persoonan merkitystä korostettiin liikunnasta innostumiselle ja liikunnan parissa jatkamiselle. Ryhmän koko koettiin sopivaksi, koska koettiin ettei pienestä ryhmästä halua olla poissa. Kuitenkin poissaoloja kertyi liikuntaintervention aikana työesteiden vuoksi. Liikuntaintervention kokoontumiset järjestettiin aina maanantaisin. Liikuntasuorituksia kirjattiinkin eniten maanantaisin. Vaikka intervention eri liikuntakokoontumisten osallistujamäärä vaihteli suuresti, myös he, jotka ilmoittivat etteivät pääse osallistumaan kokoontumisiin työesteiden vuoksi, olivat yleensä liikkuneet kuitenkin oma-toimisesti. Liikuntainterventio koettiin myös mielekkäänä monipuolisen sisällön vuoksi. Haastateltavat kuvailivat kuinka liikuntainterventio ei olisi ollut niin kiinnostava, mikäli interventioon olisi sisältynyt ainoastaan kuntosalikokoontumisia.

Liikuntakortteihin kerättiin vähintään 30 minuuttia kestäneistä yhtäjaksoisista liikuntasuorituksista pisteitä kahdeksan viikon ajalta. Tutkittaville annettiin liikuntakortit ensimmäisellä liikuntaintervention kokoontumiskerralla. Koska Savonia-ammattikorkeakoulun henkilökunnan talviloma sijoittui liikuntainterventiojakson väliin, tutkittavat saivat itse valita merkitsevätkö he talvilomansa aikana harrastamistaan liikuntasuorituksista pisteet korttiin vai jatkavatko he pisteiden merkintää lomansa jälkeen. Mikäli tutkittavat olivat keränneet pisteitä myös lomansa aikana, heidän liikuntakorttinsa täyttyi viikkoa ennen liikuntaintervention päättymistä. Liikuntakortteja pidettiin liikuntaan kannustavina ja sillä koettiin olevan liikuntaa lisäävä vaikutus. Haastateltavat kuvailivat kuinka he eivät olisi halunneet jättää liikuntakorttiin yhtäkään pisteetöntä päivää. Liikuntasuoritusten määrässä oli suuria eroja liikuntaintervention osallistuneiden välillä. Eniten liikuntasuorituksia kirjannut henkilö liikkui kahdeksan viikon aikana 116 tuntia ja vähiten liikkunut 22,5 tuntia. Vähiten liikkuneenkin keskimääräinen liikuntamäärä (ka. 2,8 tuntia/viikko: Taulukko 7, 30) ylittää kuitenkin terveysliikuntasuosituksen, jonka mukaan riittävä määrä kestävyysliikuntaa aikuiselle on vähintään kaksi ja puoli tuntia viikossa.

Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että liikunnan avulla voidaan parantaa työhyvinvointia. Kuitenkin työhyvinvointi käsitteenä on niin laaja, että siihen vaikuttavat myös hyvin monet muut seikat. Tutkimuksen perusteella työhyvinvointia voidaan parantaa myös työn hallinnan tunteen, työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuen, työn ja vapaa-ajan välinen tasapainon, työn mielekkäänä kokemisen, työmäärän arviointikyvyyn, terveellisen työympäristön, yhteisten tilaisuuksien ja terveistä elämäntavoista huolehtimisen avulla. Mikään tekijä yksistään ei kuitenkaan paranna työhyvinvointia, vaan työhyvinvoinnin kokemiseen hyvänä

vaikuttavat monet, elleivät kaikki edellä mainitut tekijät yhdessä. Työyhteisön kanssa yhdessä liikkuminen ei ole merkityksellistä työhyvinvoinnin kannalta, tärkeämpää on itse liikunta joko yksin tai yhteisön kesken suoritettuna. Yhdessä liikkumisen koettiin vahvistavan yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä. Liikunnan tukemista työpäivän aikana puolestaan pidettiin tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Liikuntainterventio aktivoi tutkittavia liikkumaan. Liikunnan määrässä liikuntainterventioon osallistuneiden ja alkukyselyyn vastanneiden välillä ei kuitenkaan ollut merkitsevää eroa. Liikuntainterventioon osallistuneet kuvailivat liikuntakortin motivoineen heitä liikkumaan enemmän. Tutkimuksen perusteella liikunnan tukeminen Savonia-ammattikorkeakoulussa on melko hyvin järjestettyä. Liikuntainterventioon osallistuneet kuitenkin kaipasivat liikunnan tukemista myös työpäivän aikana, esimerkiksi taukojumpan muodossa.

## 9 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tieteellisen tutkimuksen tekemisen peruslähtökohtana on, että tutkija on tutkimustyössään rehellinen ja tarkka tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja niiden arvioinnissa. Tieteellisen tutkimuksen tekeminen tulee pohjautua aina hyvään tieteelliseen käytäntöön (good scientific practise). Tutkijalta edellytetään avoimuutta tulosten julkaisussa ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaista tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien soveltamista. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu olennaisesti myös se, ettei toisten tutkijoiden saavutuksia tai asemaa vähätellä. Jokainen tutkija onkin itse vastuussa hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta ja toteutumisesta. (TENK 2012, 6–7; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 23.)

Tutkimuksen luotettavuutta ja laatua voidaan arvioida reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimus mittaa juuri sitä mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Reliabiliteetti puolestaan kuvaa tutkimuksen luotettavuutta ja arvioi tutkimuksen kykyä antaa toistettavia, ei-sattumanvaraisia tuloksia (Vilkkä 2015, 194). Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta ja laatua tarkastellaan arvioimalla aineiston analyysin luotettavuutta ja pätevyyttä vastata tutkimukselle asetettuihin tavoitteisiin ja tutkimuskysymyksiin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Hyvän tieteellisen käytännön noudattamisella voidaan parantaa tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia. Opinnäytetyön vaiheet on kirjattu tarkasti ja rehellisesti. Opinnäytetyön lähdemateriaalin kokoamisessa oltiin kriittisiä. Koska työhyvinvointia on tutkittu hyvin paljon ja monesta eri näkökulmasta, tutkija halusi tuoda tutkimuksessaan esille monenlaisia näkökulmia. Lähdemateriaalin avulla oma tutkimus hahmottui selkeästi tutkijalle ja samalla tutkija havaitsi miten työhyvinvoinnin ja liikunnan välistä yhteyttä on tutkittu Suomessa ja ulkomailla. Opinnäytetyötä tehdessä tulee pohtia tutkimuksen tekemisen eettisiä periaatteita. Tutkimusaiheen valintaa ja aiheen merkittävyyttä yhteiskunnallisesti tulee tarkastella kriittisesti. Tuloksia ei saa vääristellä eikä mitään myöskään saa jättää kertomatta. (Kananen 2008, 133–136.) Myös Hirsjärvi, Remes ja Sajakorpi (2009, 24–25) korostavat tutkimuksen tekemisessä ai-

hevalinnan yhteiskunnallista merkitystä, epärehellisuuden välttämistä, tarkkaa raportointia ja sitä, ettei tuloksia väärennetä eikä niitä esitetä kritiikittömästi.

Tutkimuksen kohteena oli tutkia työhyvinvointia ilmiönä sekä liikunnan vaikuttavuutta työhyvinvointiin sekä yhteishenkeen. Aineisto kerättiin Savonia-ammattikorkeakoulun terveystieteen yksikön henkilökunnalle lähetetystä kyselystä sekä myöhemmin liikuntainterventioon osallistuneiden henkilöiden liikuntakorteista sekä haastatteluista. Tutkimuksesta ilmoitettiin kohdeorganisaation henkilökunnalle sähköpostitse. Sähköpostiviestissä oli mukana saatekirje, jossa työntekijöille kerrottiin tutkimuksesta, sen tarkoituksesta, tehtävästä sekä aikataulusta. Saatekirjeessä oli linkki alkukyselyyn. Alkukyselyyn vastanneet saivat valita itse haluavatko he osallistua kahdeksan viikkoa kestävään liikuntainterventiojaksoon. Opinnäytetyöhön liittyvä alkukysely toteutettiin Webropol-palvelun kautta, jolloin voitiin varmistaa se, ettei vastaajien identiteetti paljastunut. Kyselyiden vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti ja noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. Liikuntakortit kerättiin interventiojakson päätyttyä analysoitavaksi. Haastattelut tallennettiin äänitallentimen avulla myöhempää literointia ja analysointia varten. Tutkimuksen päätyttyä kaikki vastaukset, äänitallenteet sekä liikuntakortit tuhoataan. Tutkimusaineisto on ollut tutkimuksen aikana vain tutkijan saatavilla.

Tutkimus aloitettiin keväällä v. 2014, jolloin tutkija aloitti tutustua tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen ja aiempaan tutkimustietoon aiheeseen liittyen. Tutkimusta edelsi tutkimussuunnitelman laatiminen, jossa kuvailtiin tutkimuksen tavoite, tarkoitus, tehtävät yksityiskohtaisesti. Tutkimussuunnitelman laatiminen on auttanut tutkijaa myöhemmin tutkimusprosessin edetessä, tutkimussuunnitelman avulla on voinut palata alkuperäisten ajatusten sekä suunnitelmien pariin ja siihen, kuinka tutkimuksessa oli tarkoitus edetä. Tutkimussuunnitelman valmistuttua tutkija haki tutkimusluvan tutkimuksen toteuttamiseen Savonia-ammattikorkeakoululta. Tutkimusluvan saatuaan tutkija alkoi laatia alkukyselyä sekä suunnitella liikuntaintervention sisältöä ja aikataulua. Saatekirje ja linkki kyselyyn lähetettiin terveystieteen henkilökunnalle tammikuussa v. 2015. Kysely oli avoinna kaksi viikkoa. Kyselyä lähetettiin muistutusviesti vastaamattomille viisi päivää ennen kyselyn sulkeutumista. Liikuntainterventio toteutettiin helmi–maaliskuussa v. 2015. Teemahaastattelut toteutettiin noin viikon kuluttua liikuntaintervention päätyttyä kahtena peräkkäisenä päivänä. Aineiston analysointiin käytettiin runsaasti aikaa. Suunnitellussa aikataulussa kuitenkin pysyttiin koko tutkimuksen ajan.

Teemahaastattelurunkoa muokattiin paljon ennen sen lopullista muotoa. Haastattelurunko muodostettiin tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen sekä tutkimuksen tarkoituksen sekä tehtävän mukaisesti. Haastattelutilanteissa haastateltaville annettiin tilaa omien kokemusten kuvaamiseen ja asioita tarkennettiin tutkijan toimesta tarvittaessa. Teemahaastatteluista saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Aineiston luokittelusta on esitetty esimerkki (Taulukko 2, 23).



Alkukyselyn tuloksia ei ole analysoitu tilastollisia analysointimenetelmiä hyödyntäen aineiston pienuuden vuoksi. Alkukyselystä saadusta aineistosta on koottu taulukot tutkimusraporttiin laadullisen tutkimuksen tueksi. Tutkimuksen uskottavuutta vahvistavat samansuuntaiset tulokset moniin muihin samankaltaisiin tutkimuksiin verrattuna (vrt. Aura 2006; Kettunen 2015; Gilson ym. 2013; Quist ym. 2014; Goldberg ym. 2015). Koska tutkija ei kuulu kohdeorganisaatioon eikä hänellä ollut aiempaa näkemystä Savonia-ammattikorkeakoulun työhyvinvointiin tai liikkumiseen liittyvistä asioista, tutkijan objektiivisuus tutkittavaa asiaa kohtaan säilyi koko tutkimuksen ajan.

## 10 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää tutkijan työhyvinvoinnin ja kehittämistyön asiantuntijuutta tulevana esimiehenä. Tutkintojen kansallisessa viitekehyksessä mainitaan, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tavoitteena on antaa opiskelijalle työelämän kehittämisen edellyttämät laajat ja syvälliset tiedot ja taidot vaativiin alan asiantuntija- ja johtamistehtäviin liittyen. Ylemmässä ammattikorkeakoulussa tehtävän opinnäytetyön tavoitteena on viitekehysten mukaan kehittää ja osoittaa kykyä soveltaa tutkimustietoa sekä antaa valmiutta itsenäiseen vaativaan asiantuntijatehtävään. (OPM 2009, 26–27.) Opinnäytetyö on vahvistanut tutkijan asiantuntijuutta ja antanut valmiuksia toimia sosiaali- ja terveysalan vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä. Opinnäytetyö vahvisti osaamista tiedon hankkimisen, tuottamisen ja arvioinnin osalta. Tutkija on kokenut opinnäytetyön aiheen mielenkiintoisena ja mukaansa tempaavana. Vaikka aihetta on tutkittu paljon sekä Suomessa että ulkomailla, työhyvinvoinnin kehittämisessä riittää tutkimista tulevaisuudessakin. Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat hyvin monet tekijät, jotka ovat riippuvaisia sekä työnantajasta että työntekijästä. Työhyvinvoinnin tilaa tulisi tarkastella organisaatioissa säännöllisesti ja pohtia eri keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työhyvinvointiin panostamisen avulla saadaan parannettua työn tehokkuutta, tuottavuutta ja mielekkyyttä. Tutkijan tietämys liikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin ennen opinnäytetyön aloittamista liittyi vain tutkijan omiin kokemuksiin työelämässä. Tutkimuksen tekeminen vahvisti tutkijan omaa näkemystä liikunnan tärkeydestä oman hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin kannalta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan opettajien liikunnan ja työhyvinvoinnin yhteyttä sekä selvittää voidaanko työyhteisön yhteisillä säännöllisillä liikuntakerroilla lisätä työhyvinvointia, työssä jaksamista sekä hyvää yhteishenkeä. Opinnäytetyön avulla saatiin selvitettyä liikunnan ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä sekä työyhteisön sisäisten liikuntakokoonantumisten hyötyä työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja yhteishengen kannalta. Liikuntaintervention tavoitteena oli aktivoida työntekijöitä liikkumaan enemmän vapaa-ajallaan. Liikuntainterventio ei yksin lisännyt työntekijöiden liikunnan harrastamista. Liikuntaintervention yhteydessä käytössä ollut liikuntakortin sijaan vaikutti tutkittavien mielestä voimakkaasti liikunta-aktiivisuuteen. Liikunnan tu-

kemisessa työpaikoilla kannattaakin miettiä eri menetelmiä työntekijöiden aktivoimisessa liikuntaan. Omien liikuntasuoritusten kirjaaminen ylös saattaakin olla yksi voimakkaasti motivoiva keino. Työntekijöiden kannustaminen, erilaiset kilpailut ja askelmittarit voivat myös kannustaa työntekijöitä liikkeelle ja huolehtimaan terveistä elämäntavoista. Työnantajien kannattaisi tehdä työterveyshuoltopalvelujen kanssa yhteistyötä suunnitellakseen sopia liikuntaa lisääviä keinoja ja menetelmiä. Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä toteutetut erilaiset liikuntakampanjat voivat olla ennestään liikuntaa harrastamattomalle turvallinen vaihtoehto aloittaa liikunnan harrastaminen. Tarvittaessa liikuntaharrastustaan aloitteleva voi kääntyä terveydenhuoltoammattilaisen puoleen, mikäli tuntee tarvitsevansa apua ja tukea omaan terveydentilaansa ja liikuntaharrastuksen aloittamiseen liittyen.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Savonia-ammattikorkeakoulun liikuntaan tukemisen muodot, olivatko ne työntekijöiden mielestä riittäviä ja kuinka liikunnan tukemista voitaisiin Savonia-ammattikorkeakoulussa kehittää. Tutkimuksessa havaittiin, että työntekijät kaipaavat liikunnan lisäämistä ja tukemista eniten työpäivien aikana tapahtuvaksi. Erilaiset taukoliikuntamuodot voivat olla keino lisätä työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta työpäivän aikana. Savonia-ammattikorkeakoulu tukee työntekijöiden liikuntaa monin tavoin, mutta fyysiseen aktiivisuuteen kannustamista voisi lisätä tiedottamisen ja erilaisten kampanjoiden avulla. Erilaiset liikuntainterventiot voivat kuitenkin olla oikein kohdennettuina toimivia lisäämään työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta. Liikuntainterventioita suunnitellessa täytyy ottaa huomioon ryhmään osallistuvien taustat. Tutkimuksessa todettiin, että liikuntaa harrastamattomien aktivoimiseksi voisi yhtenä mahdollisuutena olla kohdennetut liikuntaryhmät, joissa ohjaaja voisi toimia samalla vertaistukena ja olla jopa samalla tasolla liikunnan harrastamisen suhteen kuin ryhmään osallistujat. Interventioiden sisältö kannattaa suunnitella mahdollisimman monipuoliseksi, jolloin on mahdollisuus tutustua erilaisiin liikuntamuotoihin ja osallistuja voi löytää itselleen sopivan ja mielekkään lajin. Interventioiden sisältö kannattaa kuitenkin suunnitella niin, että myös liikuntaharrastustaan aloittelevat kokevat lajit helppoina ja mielekkäinä. Mikäli liikuntainterventio toteutetaan työntekijöiden vapaa-ajalla, kokoontumisten ajankohta ja päivä kannattaa suunnitella yhdessä ryhmään osallistuvien kesken, jotta voidaan välttää mahdollisia päällekkäisyyksiä työhön ja liikuntainterventioon liittyvissä aikatauluissa. Liikuntainterventioihin osallistuvan ryhmän koko kannattaa pitää pienenä, jotta osallistujat voivat kokea saavansa enemmän henkilökohtaista tukea ja kannustusta.

Tässä opinnäytetyössä saatuja tutkimustuloksia voidaan hyödyntää missä organisaatiossa tahansa. Liikuntaan aktivoimista kannattaa kehittää työpaikoilla työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Opinnäytetyössä käytettyjä menetelmiä voidaan soveltaa käytettäväksi työyhteisöissä. Työhyvinvoinnin kehittäminen voidaan nähdä myös hyvin tärkeänä yhteiskunnallisesti. Tulevaisuudessa työväestön ikääntyessä työhyvinvointiin panostaminen nousee vielä tärkeämmäksi työvoiman saannin edellytykselle ja riittävyydelle työmarkkinoilla. Työväestön pitäminen terveenä ja hyvinvoivana on sekä yritysten, että koko yhteiskunnan etu.

Vaikka laadullinen tutkimus menetelmänä oli tutkijalle ennestään vieras, ohjaavan opettajan tuella sekä opinnäytetyön aiheen ja menetelmän mielenkiintoisuuden vuoksi tutkija pääsi etenemään hyvin työssään ja oppi paljon laadullisen tutkimuksen työmenetelmistä. Opinnäytetyön liikuntaintervention suunnittelussa oli suurena apuna myös SYKETTÄ-liikuntapalvelut. SYKETTÄ-liikuntapalveluiden liikuntatarjonnan avulla liikuntaintervention sisältö saatiin monipuoliseksi ja mielekkääksi. Laadullisen tutkimuksen tekemisestä on paljon tarjolla oppimateriaalia, jota tutkija on hyödyntänyt koko tutkimuksen teon aikana. Haastatteluissa käytetyn teemarungon avulla tutkija pystyi pitämään haastatteluissa käydyn keskustelun teeman mukaisessa aiheessa ja pystyi tarkentamaan haastateltavien kokemuksia. Sisällönanalyysi menetelmänä avautui tutkijalle tämän opinnäytetyön aikana samalla hyödyntäen aiheeseen liittyvää kirjallisuutta sekä oppimateriaalia. Suurena apuna tutkimusprosessin etenemisessä oli tutkijan päiväkirja, johon tutkija merkitsi tutkimustyön eri vaiheissa mieleen tulleet ajatukset, ideat sekä tutkimukseen liittyvät päätökset.

Työhyvinvointiin liittyvää keskustelua käydään usein julkisuudessa. Liikenne- ja kulttuuriministeri Paula Risikko on todennut vappupuheessaan v. 2015 että työurien pidennys ja työntuottavuus eivät toteudu, mikäli ihminen voi huonosti työssään. Hän korosti puheessaan työhyvinvoinnin merkitystä työelämän kannalta. Hän mainitsi edelleen, että työurien pidentämiseen sekä työhyvinvointiin panostamisen täytyy lähteä työpaikoilta. (YLE 2015a). Julkisuudessa käydään juuri tällä hetkellä, opinnäytetyön valmistumisen kynnyksellä kiivasta keskustelua hallituksen valmistelemista toimista Suomen kustannuskilpailukyvyyn parantamiseksi. Monia työntekijöiden etuisuuksia on aikomus leikata. Hallitus on esittänyt esimerkiksi, että työntekijöiden ensimmäinen sairauspoissaolopäivä olisi palkaton. (YLE 2015b.) Aiemmin pääministeri Juha Sipilä on todennut blogissaan, että sairauspoissaoloja voidaan ehkäistä hyvän johtajuuden ja työhyvinvoinnin edistämisen avulla (Sipilä 2012). Jää nähtäväksi mikäli hallituksen tekemät suunnitelmat toteutuvat, kuinka ne tulevat vaikuttamaan esimerkiksi sairauspoissaoloihin sekä työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin panostaminen työpaikoilla on erityisen tärkeää talouden ja työolojen muuttuvissa tilanteissa nyt ja tulevaisuudessa.

## LÄHTEET

- AURA, Ossi 2006. Worksite fitness policy in an intellectual capital framework. Department of Management and Organization. Väitöskirja. [viitattu 2014-10-02]. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/229/164-951-555-935-9.pdf?sequence=2>
- BÄCKMAND, Heli 2006. Fyysisen aktiivisuuden yhteys persoonallisuuteen, mielialaan ja toimintakykyyn. - Pitkäaikaisseurantatutkimus ikääntyvillä miehillä. Helsingin yliopisto. Kansanterveystieteen laitos. Väitöskirja. [viitattu 2014-10-21]. Saatavana: <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/laa /kansa/vk/backmand/fyysisen.pdf>
- CHAU, Josephine, GRUNSEIT, Anne, CHEY, Tien, STAMATAKIS, Emmanuel, BROWN, Wendy, MATTHEWS, Charles, BAUMAN, Adrian & VAN DER PLOEG, Hidde 2013. Daily sitting time and all-cause mortality: A Meta-analysis. [verkkojulkaisu]. [viitattu 2015-08-18]. Saatavissa: <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0080000>
- DUNSTAN, David, HOWARD, Bethany, HEALY, Genevieve & OWEN, Neville 2012. Too much sitting - A health hazard. [viitattu 2015-09-03]. Saatavissa: <http://www.sciencedirect.com.ezproxy.savonia.fi/science/article/pii/S0168822712002082>
- EDWARDSON, Charlotte, GORELY, Trish, DAVIES, Melanie, GRAY, Laura, KHUNTI, Kamlesh, WILMOT, Emma, YATES, Thomas & BIDDLE, Stuart 2012. Association of sedentary behavior with metabolic syndrome: A Meta-analysis. [verkkojulkaisu]. [viitattu 2015-09-08]. Saatavissa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3325927/pdf/pone.0034916.pdf>
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK 2013. Well-being at work: creating a positive work environment. [viitattu 2015-08-19]. Saatavissa: [https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature\\_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment](https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment)
- GILSON, Nicholas D., FAULKNER, Guy, MURPHY, Marie H., UMSTATTD MEYER, M. Renee, WASHINGTON, Tracy, RYDE, Gemma C., ARBOUR-NICITOUPOULOS, Kelly P. & DILLON, Kimber A. 2013. Walk@Work: An automated intervention to increase walking in university employees not achieving 10.000 daily steps. *Preventive Medicine* 56, 283–287.
- GOLDBERG, Linn, LOCKWOOD, Chondra, GARG, Bharti & KUEHL, Kerry S. 2015. Healthy Team Healthy U: a prospective validation of an evidence-based worksite health promotion and wellness platform. [viitattu 2015-08-25]. Saatavissa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4524273/pdf/fpubh-03-00188.pdf>
- HARMOINEN, Merja 2014. Arvostava johtaminen terveydenhuollossa. Tampereen yliopisto. Terveystieteiden yksikkö. Väitöskirja. [viitattu 2015-09-13]. Saatavissa: [http://www.researchgate.net/profile/Merja\\_Harmoinen/publication/269763884\\_MERJA\\_HARMOINEN\\_Arvostava\\_johtaminen\\_terveydenhuollossa.\\_English\\_abstract/links/5495e2c70cf20f487d2f589d.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Merja_Harmoinen/publication/269763884_MERJA_HARMOINEN_Arvostava_johtaminen_terveydenhuollossa._English_abstract/links/5495e2c70cf20f487d2f589d.pdf)
- HEALY, Genevieve, EAKIN, Elizabeth, LAMONTAGNE, Anthony, OWEN, Neville, WINKLER, Elisabeth, WIESNER, Glen, GUNNING, Lynn, NEUHAUS, Maïke, LAWLER, Sheleigh, FJELDSOE, Brianna & DUNSTAN, David 2013. Reducing sitting time in office workers: Short-term efficacy of a multicomponent intervention. [viitattu 2015-09-03]. Saatavissa: <http://www.sciencedirect.com.ezproxy.savonia.fi/science/article/pii/S0091743513001138>
- HELAJÄRVI, Harri, PAHKALA, Katja, RAITAKARI, Olli, TAMMELIN, Tuija, VIIKARI, Jorma & HEINONEN, Olli 2013. Istu ja pala! -Onko istuminen uusi terveysuhka? *Duodecim [digilehti]* 129, 51–56. [viitattu 2015-08-18]. Saatavissa: <http://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/duo10707.pdf>
- HELLDÄN, Anni, HELAKORPI, Satu, VIRTANEN, Suvi & UUTELA, Antti 2013. Suomalaisen aikuisväestön terveystyytyminen ja terveys, kevät 2013. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 21/2013. [viitattu 2015-09-04]. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110841/URN\\_ISBN\\_978-952-302-051-1.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110841/URN_ISBN_978-952-302-051-1.pdf?sequence=1)

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE 2015-09-11 – 2015-09-18. [Savonia-ammattikorkeakoulun henkilöstöhallinnon ja opinnäytetyön tekijän välinen sähköpostikeskustelu]. Saatavissa: Kuopio: Päivi Sutinen kokoelmat.

HIRSJÄRVI, Sirkka & HURME, Helena 1991. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko & SAJAVAARA, Paula 2009, 15. uudistettu painos. *Tutki ja kirjoita*. Hämeenlinna: Kirjayhtymä Oy.

HOLOPAINEN, Elina, LAHTI, Jouni, LAAKSONEN, Mikko, LAHELMA, Eero & RAHKONEN, Ossi. 2012. Liikunta ehkäisee pitkiä sairauslomia. Suomen Lääkärilehti 14–15, 1155–1159.

HUSU, Pauliina, PARONEN, Olavi, SUNI, Jaana, VASANKARI, Tommi 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010 - Terveyttä edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:15. [viitattu 2015-09-04]. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/OKM15.pdf?lang=fi>

HUSU, Pauliina, TOKOLA, Kari, SUNI, Jaana, LUOTO, Riitta, SIEVÄNEN, Harri, MÄKI-OPAS, Tomi, VASANKARI, Tommi & KAIKKONEN, Risto 2014. Istuminen ja terveystieteiden toteutuminen suomalaisilla aikuisilla vuonna 2013 – ATH -tutkimuksen tuloksia. [viitattu 2015-08-26]. Saatavissa: [https://julkari.fi/bitstream/handle/10024/116070/URN\\_ISBN\\_978-952-302-201-0.pdf?sequence=1](https://julkari.fi/bitstream/handle/10024/116070/URN_ISBN_978-952-302-201-0.pdf?sequence=1)

HUTTUNEN, Jussi 2012. Tietoa potilaalle: Terveystieteiden kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Lääkärikirja Duodecim. Verkkojulkaisu. [viitattu 2014-10-08]. Saatavissa: <http://www.terveysportti.fi.ezproxy.savonia-amk.fi/dtk/ltk/koti>

KAAJA, Susanna 2013. 4 x lisää liikettä työpäivään. Työ Terveys Turvallisuus [digilehti] 5, 30–32. [viitattu 2015-09-04]. Saatavissa: [http://www.tttidigi.fi/smartpage/2013/5/files/TTT\\_5\\_2013\\_opti.pdf](http://www.tttidigi.fi/smartpage/2013/5/files/TTT_5_2013_opti.pdf)

KANANEN, Jorma 2008. Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

KATZMARZYK, Peter, CHURCH, Timothy, CRAIG, Cora & BOUCHARD, Claude 2009. Sitting time and mortality from all causes, cardiovascular disease, and cancer. *Medicine & Science in Sports & Exercise* 41, 998–1005. Saatavissa: [http://revdesportiva.pt/files/form\\_cont/Sitting\\_Time\\_and\\_Mortality\\_from\\_All\\_Causes.pdf](http://revdesportiva.pt/files/form_cont/Sitting_Time_and_Mortality_from_All_Causes.pdf)

KETTUNEN, Oili 2015. Effects of physical activity and fitness on the psychological wellbeing of young men and working adults: Associations with stress, mental resources, overweight and workability. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. [viitattu 2015-03-30]. Saatavissa: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/103576/AnnalesD1161Kettunen.pdf?sequence=2>

KETTUNEN, Oili, VUORIMAA, Timo & VASANKARI, Tommi 2014. 12-Mo Intervention of physical exercise improved work ability, especially in subjects with low baseline work ability. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 11, 3859–3869.

KEVA 2013. Työkyvyttömyys maksaa. [viitattu 2014-10-21]. Saatavissa: [http://www.keva.fi/fi/tyossa\\_jatkaminen/tyokyvyttömyys\\_maksaa/Sivut/Default.aspx](http://www.keva.fi/fi/tyossa_jatkaminen/tyokyvyttömyys_maksaa/Sivut/Default.aspx)

KOSKINEN, Seppo, MARTELIN, Tuija, SAINIO, Päivi & GOULD, Raija 2010. Työkyky ja terveys. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.). *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa*. Helsinki: Yliopistopaino. 51–59.

KUKKONEN-HARJULA, Katriina 2008. Terveystieteiden kuntoa - esimerkiksi kävely - ehkäisee sepelvaltimotautia [verkkojulkaisu]. [viitattu 2015-09-13]. Saatavissa: [http://www.hyvis.fi/lan/fi/terveysteemat/sydamenterveydeksi/Sivut/Terveystieteiden\\_kuntoa\\_ehkaisee\\_sepelvaltimotautia.aspx](http://www.hyvis.fi/lan/fi/terveysteemat/sydamenterveydeksi/Sivut/Terveystieteiden_kuntoa_ehkaisee_sepelvaltimotautia.aspx)

KUNTATYÖNANTAJAT 2007. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt -suositus kunta-alalle. [viitattu 2015-09-07]. Saatavissa: <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/sopimukset/tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/Sivut/tyohyvinvoinnin-toimintalinjat-ja-hyvät-kaytannot.aspx>

KÄYPÄ HOITO 2012. Liikunta. [viitattu 2014-10-08]. Saatavissa: <http://www.terveysportti.fi.ezproxy.savonia-amk.fi/dtk/ltk/koti>

LAINNE, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen - Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. [viitattu 2014-10-10]. Saatavissa: [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales\\_%20C%20372%20Lainne%20VK.pdf?sequence=4](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales_%20C%20372%20Lainne%20VK.pdf?sequence=4)

LAKI TYÖSUOJELUN VALVONNASTA JA TYÖPAIKAN TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA. 20-1-2006/44. Finlex. Lainsäädäntö. [viitattu 2015-09-11]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

LECHEMINANT, James, MERRILL, Ray & MASTERSON, Travis 2015. Health behaviors and work-related outcomes among school employees. *American Journal of Health Behavior* 2015: 39, 345–351 [viitattu 2015-09-07]. Saatavissa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25741679>

LIIKE ELÄMÄÄN -HANKE. Opetus- ja kulttuuriministeriön hanke 2012–2015. [viitattu 2014-10-21]. Saatavissa: <http://www.sport.fi/tyoyhteisot/liike-elamaan-hanke>

LIIKUNTALAKI. 390/2015. Finlex. Lainsäädäntö. [viitattu 2015-08-26]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150390>

MANKA, Marja-Liisa, HAKALA, Liisa, NUUTINEN, Sanna & HARJU, Riitta 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint Oy.

MANKA, Marja-Liisa & NUUTINEN, Sanna 2013. Sosiaalinen ja psykologinen pääoma työuran jatkamisen edistäjinä [verkkajulkaisu]. [viitattu 2015-09-13]. Saatavissa: <https://www.tem.fi/files/36072/mankanuutinen.pdf>

MATTHEWS, Charles, GEORGE, Stephanie, MOORE, Steven, BOWLES, Heather, BLAIR, Aaron, PARK, Yikyung, TROIANO, Richard, HOLLENBECK, Albert & SCHATZKIN, Arthur 2012. Amount of time spent in sedentary behaviors and cause-specific mortality in US adults. *The American Journal of Clinical Nutrition* 2012: 95, 437–445. [viitattu 2015-09-08]. Saatavissa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3260070/pdf/ajcn9520437.pdf>

METSÄMUURONEN, Jari 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Viro: Jaabes Oü.

MÜLLER, Kiti 2007. Aivot ja liikunta. *Työterveyslääkäri [digilehti]* 25, 26–28. [viitattu 2015-08-18]. Saatavissa: [http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p\\_artikkeli=ttl00427](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00427)

NUPPONEN, Ritva 2011. Liikunta ja koettu hyvinvointi. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). *Terveysliikunta*, 2.uudistettu painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. 43–56.

NURMINEN, Eija 2000. Työpaikkaliikunnan vaikuttavuus liikunnan harrastukseen, fyysiseen toimintakykyyn, tuki- ja liikuntaelinoireisiin, koettuun työkykyyn sekä kustannus-hyötyyn ruumiillisesti keskiraskasta työtä tekevillä naisilla. -Systemoitu kirjallisuuskatsaus ja satunnaistettu vertailututkimus. Oulun yliopisto. Työterveyslaitos. Väitöskirja. Helsinki: Työterveyslaitos.

ONNISMAA, Jussi 2010. Opettajien hyvinvointi - Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2010:1. [viitattu 2014-10-21]. Saatavissa: [http://www.oph.fi/download/124603\\_Opettajien\\_tyohyvinvointi.pdf](http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf)

OPM 2009. Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys [verkkajulkaisu]. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:24 [viitattu 2015-09-13]. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>

- OTALA, Leenamajja & AHONEN, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- PARONEN, Olavi & NUPPONEN, Ritva 2011. Terveiden ja liikunnan edistäminen. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). *Terveysliikunta*, 2.uudistettu painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. 186–196.
- PATJA, Kristiina & ABSETZ, Pilvikki 2007. Interventiomenetelmien kehittäminen osana strategista toimintaa. -Miten saisin tämänkin muuttumaan? Kansanterveys [digilehti] 7, 4. [viitattu 2015-09-15]. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/102578/kansanterveys-lehti707.pdf?sequence=1>
- PEKKANISKA. Kuntobonukset. [viitattu 2015-09-07]. Saatavissa: <http://www.pekkaniska.com/tietoa-meista/kuntobonukset/>
- PIETILÄ, Toni, LAHDENSAARI-NÄTT, Liisa & TUURE, Veli-Matti 2011. Productivity and financial benefit of well-being at work. *Management Services* 2011: 55, 12–13. [viitattu 2015-09-13]. Saatavissa: <http://search.proquest.com.ezproxy.savonia.fi/docview/900727697/D0A8F5144D83459FPQ/8?accountid=27296#center>
- PLOTNIKOFF, Ronald, COSTIGAN, Sarah, SHORT, Camille, GRUNSEIT, Anne, JAMES, Erica, JOHNSON, Natalie, BAUMAN, Adrian, D'ESTE, Catherine, VAN DER PLOEG, Hidde & RHODES, Ryan 2015. Factors associated with higher sitting time in general, chronic disease, and psychologically-distressed, adult populations: Findings from the 45 & Up Study [verkkojulkaisu]. [viitattu 2015-09-08]. Saatavissa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4454645/pdf/pone.0127689.pdf>
- QUIST, Helle Gram, THOMSEN, Birthe L., CHRISTENSEN, Ulla, CLAUSEN, Thomas, HOLTERMANN, Andreas, BJORNER, Jakob B., ANDERSEN, Lars L. 2014. Influence of lifestyle factors on long-term sickness absence among female healthcare workers: a prospective cohort study. *BMC Public Health* 14, 1084–1091.
- RAURAMO, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- ROOS, Eira 2014. Obesity, weight change and work disability - A follow-up study among middle-aged employees. Helsingin yliopisto. Kansanterveystieteen laitos. Väitöskirja. [viitattu 2015-09-08]. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/136285>
- RÄMÖ, Satu 2011. Hyötyä yritykselle ja työntekijälle. *Ekonomi* [digilehti] 9, 24–27. [viitattu 2015-09-07]. Saatavissa: <http://www.digipaper.fi/ekonomi /80600/index.php?pgnumb=24>
- SAARANEN-KAUPPINEN, Anita & PUUSNIEKKA, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. [viitattu 2015-03-27]. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>
- SAARINEN, Arja 2003. Oppilaiden ja opettajien kokemuksia Power Mover tanssiprojektista ja tanssista koulussa. Jyväskylän yliopisto. Pro Gradu -tutkielma. [viitattu 2015-08-23]. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/10227/G0000080.pdf?sequence=1>
- SAIRAUSVAKUUTUSLAKI. 21.12.2004/1224. Finlex. Lainsäädäntö. [viitattu 2015-09-11]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224>
- SEITSAMO, Jorma, TUOMI, Kaija, ILMARINEN, Juhani & GOULD, Raija 2010. Työ ja työympäristö työkyvyn määrittäjinä. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.). *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa*. Helsinki: Yliopistopaino. 71–75.
- SILJANEN, Eeva-Maria, RAUTIO, Maria & HUSMAN, Päivi 2012. Terveyttä ja hyvinvointia yhdessä kehittämällä. Vantaa: Multiprint.
- SIPILÄ, Juha 2012-10-01. Sairaana ei pidä tulla töihin [verkkoaineisto]. [viitattu 2015-09-13]. Saatavissa: <http://www.juhasipila.fi/blogi/?k=kotitalousv%C3%A4hennys>





- TYÖSOPIMUSLAKI. 26.1.2001/55. Finlex. Lainsäädäntö. [viitattu 2015-09-11]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI. 21.12.2001/1383. Finlex. Lainsäädäntö. [viitattu 2015-09-11]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- TYÖTERVEYSLAITOS 2012a. Työhyvinvointi - kaikkien yhteinen asia. [viitattu 2014-10-08]. Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/organisaatio/ratkaisujen\\_kehittaminen/Tyopaikan\\_tyohyvinvoinnin\\_ratkaisut/Documents/tyohyvinvointi\\_yhteinen\\_asia.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/organisaatio/ratkaisujen_kehittaminen/Tyopaikan_tyohyvinvoinnin_ratkaisut/Documents/tyohyvinvointi_yhteinen_asia.pdf)
- TYÖTERVEYSLAITOS 2012b. Sairauspoissaolo. [viitattu 2014-10-21]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/sairauspoissaolo/sivut/default.aspx>
- TYÖTERVEYSLAITOS 2014. Tykytoiminta. [viitattu 2015-09-15]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>
- TYÖTERVEYSLAITOS 2015. Työhyvinvointi kanattaa myös taloudellisesti. [viitattu 2015-08-18]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>
- TYÖTERVEYSLAKI. 21.12.2001/1383. Finlex. Lainsäädäntö. [viitattu 2015-09-09]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- TYÖTURVALLISUUSLAKI. 23.8.2002/738. Finlex. Lainsäädäntö. [viitattu 2015-09-11]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- UKK-instituutti 2009. Liikuntapiirakka. [viitattu 2014-10-08]. Saatavissa: [http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/61-uusi\\_liikuntapiirakka.pdf](http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/61-uusi_liikuntapiirakka.pdf)
- UKK-instituutti 2014. Hyvä kestävyyskunto suojaa monelta sairaudelta. [viitattu 2015-09-13]. Saatavissa: [http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa\\_terveysliikunnasta/liikunnan\\_vaikutukset/kestavyyskunto](http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/kestavyyskunto)
- URHEILURUUTU 2014. TV 2. Toimittaja Pekka Viinikka 25.10.2014. [viitattu 2014-11-12]. Saatavissa: <http://areena.yle.fi/1-2245747>
- VALTION LIIKUNTANEUVOSTO 2012. Liikunta ja työurat - työelämä kaipaa myös liikettä. Valtion liikuntaneuvoston julkaisu 2012:3. [viitattu 2015-09-07]. Saatavissa: <http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/9/Tyourajulkaisu.pdf>
- VAN AMELSVOORT, Ludovic G. P. M., SPIGT, Mark G., SWAEN, Gerard M. H. & KANT, Ijmert. Leisure time physical activity and sickness absenteeism; a prospective study. *Occupational Medicine* 56, 210–212.
- VANHALA, Anna, PAHKIN, Krista 2008. Yliopisto- ja ammattikorkeakouluopettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen. Työterveyslaitos. [viitattu 2015-08-23]. Saatavissa: [http://www.oaj.fi/cs/oaj/ammattiin\\_liittyvia\\_tilasto\\_ja\\_tutkimustietoja](http://www.oaj.fi/cs/oaj/ammattiin_liittyvia_tilasto_ja_tutkimustietoja)
- VERO 2008. Työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta verovapaana etuna [verkkosivut]. [viitattu 2014-10-19]. Saatavissa: [http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat\\_veroohjeet/Verohallinnon\\_ohjeet/2008/Tyontekijan\\_omaehtoinen\\_liikunta\\_ja\\_kult%289989%29](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Verohallinnon_ohjeet/2008/Tyontekijan_omaehtoinen_liikunta_ja_kult%289989%29)
- VILKKA, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Juva: Bookwell Oy.
- VIRTUAALIYLIOPISTO. Kyselevät tutkimustavat - teemahaastattelu [verkkajulkaisu]. [viitattu 2015-03-27]. Saatavissa: [http://www2.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html\\_files/1364\\_empiir.html#teemahaas](http://www2.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/1364_empiir.html#teemahaas)
- VUORI, Ilkka 2003. Lisää liikuntaa! Helsinki: Edita Prima Oy.
- VUORI, Ilkka 2005a. Terveyttä edistävän liikunnan lisääminen. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. (toim.). *Liikuntalääketiede*. Hämeenlinna: Karisto Oy. 646–664.
- VUORI, Ilkka 2005b. Liikunnan yhteiskunnallinen merkitys. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. (toim.). *Liikuntalääketiede*. Hämeenlinna: Karisto Oy. 639–645.

VUORI, Ilkka 2009. Liikunnan lisääminen. [verkkójulkaisu]. [viitattu 2014-10-21]. Saatavissa: [http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p\\_artikkeli=seh00149](http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=seh00149)

VUORI, Ilkka 2011. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). *Terveysliikunta*, 2.uudistettu painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. 12–19.

VÄLIMÄKI, Matti 2014. Liikunta pitää kunnossa läpi elämän. Tesso - Sosiaali- ja terveyspoliittinen aikakauslehti [digilehti]. [viitattu 2014-10-22]. Saatavissa: <http://www.tesso.fi/artikkeli/liikunta-pitaa-kunnossa-lapi-elaman>

YLE 2015a. Työhyvinvointiin satsattava. Kotimaan uutiset 1.5.2015. [viitattu 2015-09-13]. Saatavissa: [http://yle.fi/uutiset/risikko\\_tyohyvinvointiin\\_satsattava/7966641](http://yle.fi/uutiset/risikko_tyohyvinvointiin_satsattava/7966641)

YLE 2015b. Lomia, ylityökorvauksia ja sunnuntailisää leikataan. Poliitiikan uutiset 8.9.2015. [viitattu 2015-09-13]. Saatavissa: [http://yle.fi/uutiset/hallitus\\_jyrahti\\_lomia\\_ylityokorvauksia\\_ja\\_sunnuntailisia\\_leikataan/8289711](http://yle.fi/uutiset/hallitus_jyrahti_lomia_ylityokorvauksia_ja_sunnuntailisia_leikataan/8289711)

YLINEN, Jari, TAKALA, Esa-Pekka, NYKÄNEN, Matti, HÄKKINEN, Arja, KAUTIAINEN, Hannu, MÄLKIÄ, Esko, POHJOLAINEN, Timo, KARPPI, Sirkka-Liisa & AIRAKSINEN, Olavi 2004. Kaularangan ja hartialihasten harjoittelu kroonisen niskakivun hoitona. *Duodecim* [digilehti] 120, 1958–1967. [viitattu 2015-08-18]. Saatavissa: <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo94465.pdf>

## LIITE 1: ALKUKYSELY

*Liikunnasta lisää työhyvinvointia - alkukysely***1. Taustatiedot \***

- Mies  
 Nainen

**2. Ikä \***

- 20 - 30  
 31 - 40  
 41 - 50  
 51 - 60  
 61 -

**3. Tupakoitko? \***

- Kyllä  
 Ei

**4. Kuinka usein harrastat viikon aikana vapaa-ajan liikuntaa vähintään puoli tuntia kerrallaan niin, että ainakin lievästi hengästyit?**

- en yhtään kertaa  
 1 - 2 kertaa viikossa  
 3 - 5 kertaa viikossa  
 yli 5 kertaa viikossa

## 5. Minkälaisia liikuntamuotoja harrastat ja kuinka usein?

	En lainkaan	Kerran viikossa	2-3 kertaa viikossa	4 kertaa tai useammin viikossa
Lenkkeily kävellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lenkkeily juosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kuntosali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uinti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pyöräily	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ohjattu liikunta (esim. jumppa, tanssi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joukkuepelit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hiihto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Luistelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 6. Onko Savonia-ammattikorkeakoulu tukenut työntekijöiden liikuntaa?

Kyllä

Ei

7. Jos vastasit *Kyllä* (kysymys 6.), mitä tukimuotoja?

---



---



---

## 8. Mitä edellä mainitsemistasi palveluista olet käyttänyt viimeisen puolen vuoden aikana ja kuinka usein?

---



---



---

9. Kannustaako työpaikkasi ilmapiiri liikuntaan ja huolehtimaan fyysisestä aktiivisuudesta?

Kyllä

Ei

10. Jos vastasit Kyllä (kysymys 9.), kuinka?

---



---



---

11. Seuraavassa esitetään väittämiä omaan terveydestä huolehtimiseen ja terveisiin elämäntapoihin liittyen. Arvioi kuinka väittämät pitävät kohdallasi paikkansa.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa / ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Syön terveellisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Harrastan liikuntaa säännöllisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni ja vapaa-aikani välillä on tasapaino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koen työni merkityksellisenä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nukun riittävästi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yöunen jälkeen vireystasoni on hyvä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen hyvässä fyysisessä kunnossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 12. Miten koet liikunnan vaikuttavan seuraaviin asioihin?

	Vaikuttaa erittäin paljon	Vaikuttaa jonkin verran	En osaa sanoa	Vaikuttaa vähän	Ei vaikuta ollenkaan
Terveysten kokeminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hyvinvoinnin kokeminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työssä jaksaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elämänilon löytäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arjessa jaksaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressin hallinta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Painonhallinta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Energisyyden kokeminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Positiivisen asenteen omaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unen laatu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yöunen määrä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kivun hallinta tai ehkäiseminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 13. Haluaisitko osallistua opinnäytetyöhön liittyvään kahdeksan viikkoa kestäväseen liikuntainterventioon? \*

Kyllä

Ei

Etunimi \_\_\_\_\_

Sukunimi \_\_\_\_\_

Matkapuhelin \_\_\_\_\_

Sähköposti \_\_\_\_\_

**Kiitos vastauksistasi!**

Nimi \_\_\_\_\_

	Maanantai	Tiistai	Keskiviikko	Torstai	Perjantai	Lauantai	Sunnuntai
Viikko 1							
Viikko 2							
Viikko 3							
Viikko 4							
Viikko 5							
Viikko 6							
Viikko 7							
Viikko 8							
YHT.							

Harjoituspisteet: 30 minuuttia = 1 piste, 60 minuuttia = 2 pistettä.

Täytetty kortti palautetaan: Päivi Sutinen, \_\_\_\_\_ puh. \_\_\_\_\_  
tai viimeisellä kokoontumiskerralla. Liikunnan iloa!

## LIITE 3: RYHMÄHAASTATTELUTEEMAT

### **Työhyvinvointi**

- Millaisia asioita työhyvinvointi teille merkitsee?
- Kuvailkaa, voidaanko tällaisten lyhytjaksoisten liikuntakokoontumisten avulla mielestänne parantaa työhyvinvointia?
- Millainen merkitys työhyvinvoinnille on liikkuu yhdessä työtovereiden kanssa?
- Mikä merkitys työhyvinvoinnilla on organisaatiolle ja millaisena näette työnantajan vastuun työhyvinvoinnista huolehtimisessa?
- Mitä asioita haluaisitte mahdollisesti tuoda esille liikunnan merkityksestä työhyvinvointiteemaan liittyen?

### **Yhteishenki**

- Kuvailkaa millaisia yhteishenkeen vaikuttavia yhteisöllisiä asioita työpaikallanne on?
- Kuvailkaa, miten työpaikan yhteishenkeä voi mielestänne parantaa yhteisöllisen liikunnan avulla?
- Miten työajan ulkopuolella yhdessä harrastettu liikunta vaikuttaa mielestänne yhteishenkeen työpaikalla?
- Mitä muita asioita haluaisitte mahdollisesti tuoda esille liikunnan merkityksestä yhteishenkeen liittyen?

### **Liikunnan tukeminen**

- Millainen merkitys työnantajan tukemalla liikunnalla on omalle liikkumiselle ja liikunnan harrastamiselle?
- Voisiko työnantajanne järjestämät ryhmäliikuntatuokiot aktivoida mielestänne työntekijöitä liikkumaan enemmän?
- Kuinka liikunnan tukemista voisi Savonia-ammattikorkeakoulussa mielestänne kehittää?
- Mitä keinoja mielestänne tulisi tai voisi käyttää liikkumattomien kannustamiseksi liikunnan harrastamiseen?

### **Liikuntainterventio**

- Lisääntyikö liikunnan määrä kahdeksan viikkoa kestäneen liikuntaintervention aikana?
- Kuinka liikuntakortin pitäminen motivoi teitä liikkumaan enemmän?
- Millaisina koitte liikuntaintervention kokoontumiset ja olisitko toivoneet jotain muuta kokoontumisilta?
- Koitteko jonkin asian haasteellisena liikuntaintervention kokoontumisissa, ohjauksessa tai tiedottamisessa?
- Miten arvioitte liikuntaintervention vaikuttaneen työhyvinvointiinne tai yhteishenkeen?
- Mitä muuta haluaisitte mahdollisesti tuoda esille liikuntainterventioon ja tutkimukseen liittyen?



