

Liikunnan vaikutus työmotivaatioon

Tuuli Patinen

Opinnäytetyö

Helmikuu 2017

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Tradenomi (AMK), liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Patinen, Tuuli	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Helmikuu 2017
	Sivumäärä 70	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Liikunnan vaikutus työmotivaatioon		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Timonen, Juha		
Toimeksiantaja(t) Fulmore Oy		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, vaikuttaako liikunta työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Yritykselle luotiin matalan kynnyksen liikuntamalli, jonka avulla käynnistettiin yrityksen työpaikkaliikuntatoiminta. Tutkimuksen tavoitteena oli kehittää henkilöstön työmotivaatiota, henkilöstön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä työssäjaksamista.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä tarkasteltiin liikunnan vaikutuksia yleisesti ja esiteltiin terveystieteiden suosituksia aikuisille sekä työpaikkaliikunnan erityispiirteet. Motivaatiota tarkasteltiin yleisesti tunnettujen motivaatioteorioiden avulla ja paneuduttiin tarkemmin työmotivaatioon. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Verkkokysely oli kaksiosainen: ensimmäinen kysely lähetettiin heinäkuussa 2016 ja toinen kysely lähetettiin marraskuussa 2016. Ensimmäisen kyselyn vastausprosentti oli 76 % (n=21) ja toisen kyselyn 70 % (n=20). Aineisto analysoitiin Webropol-ohjelmalla.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan liikuntaprojektin käyttöönotto on vaikuttanut työmotivaatioon joka toisella työntekijällä. Puolet henkilöstöstä koki, että kiinnostus liikuntaa kohtaan on lisääntynyt tutkimuksen myötä. Tuloksista kävi myös ilmi, että osalla henkilöstöstä viikoittaisten liikuntakertojen määrä on lisääntynyt ja fyysinen kunto on parantunut tutkimuksen aikana. Tutkimuksen seurauksena yrityksessä on tapahtunut positiivisia muutoksia: henkilöstö on järjestänyt omatoimisesti kuntokilpailuja ja muuttanut osan työajan ulkopuolisista yhteisistä tapahtumista liikunnallisesti aktiivisiksi.</p> <p>Johtopäätöksenä ehdotettiin, että työnantajan on tärkeää jatkaa etujen tarjoamista ja työpaikkaliikunnan kehittämistä myös tämän projektin jälkeen tutkimuksen aikaansaamien positiivisten vaikutusten vuoksi.</p>		
Avainsanat (asiasanat)		
Työpaikkaliikunta, työmotivaatio, työssä jaksaminen, liikuntamalli, johtaminen		
Muut tiedot		

Author(s) Patinen, Tuuli	Type of publication Bachelor's thesis	Date February 2017 Language of publication: Finnish
	Number of pages 70	Permission for web publication: x
Title of publication The effect of physical exercise on work motivation		
Degree programme Business Administration		
Supervisor(s) Timonen, Juha		
Assigned by Fulmore Oy		
Abstract <p>The objective of the study was to determine the effects of physical activity on employees' motivation and capabilities in the workplace. An easy access exercise-guide was created to courage physical exercise in the workplace. The main goal was to improve motivation and ableness to work as well as physical, psychological and social wellbeing of the workforce.</p> <p>The thesis reviewed the effects of physical exercise in general and presented the guidelines for physical activity in adult category as a whole. The special characteristics of physical activities in the workplace were also reviewed. Motivation was observed via established theories emphasizing work motivation. The study was conducted as a quantitative two-part online questionnaire. The first part of the questionnaire was carried out in June 2016. The answering percentage was 76% (n=21). The second part was sent out in November 2016, percentage being 70% (n=20). The data was analyzed using Webropol.</p> <p>The results indicated that the implementation of the worksite fitness program affected motivation positively in half of the study group. Half of the employees acknowledged a growing interest towards exercising. Part of the group felt that they were in better shape than before and the amount of physical activity was increased as a whole. The participation in this study caused positive outcomes in the assigning company. The employees have been organizing their own fitness competitions and some of the out-of-work events have been about physical activities.</p> <p>The conclusion was that the employer should keep developing the worksite fitness program with acquirable benefits as the results indicated positive effects in well-being at work.</p>		
Keywords/tags (subjects) Physical activity, work motivation, well-being at work, worksite fitness program, leadership		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto.....	3
2	Tutkimusasetelma	4
	2.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset.....	4
	2.2 Tutkimusote ja -menetelmät	5
3	Liikunta.....	12
	3.1 Liikunnan vaikutukset.....	12
	3.2 Terveysliikunta	14
	3.3 Työpaikkaliikunta.....	17
4	Motivaatio.....	23
	4.1 Motivaatioteoriat	25
	4.2 Työmotivaatio.....	30
5	Tutkimustulokset.....	31
6	Johtopäätökset.....	47
7	Pohdinta	49
	Lähteet	53
	Liitteet	57
	Liite 1. Liikuntakortti	57
	Liite 2. Ensimmäisen kuukauden täytetty liikuntakortti	58
	Liite 3. Toisen kuukauden täytetty liikuntakortti	59
	Liite 4. Kyselyn saatekirje	60
	Liite 5. Ensimmäinen kysely	61
	Liite 6. Toinen kysely.....	66

Kuviot

Kuvio 1. Terveysliikunnan suositus aikuisille (Liikuntapiirakka aikuisille 2017.).....	15
Kuvio 2. Terveysliikunnan riittävyys vuonna 2009 (Husu ym. 2011, 35.)	17
Kuvio 3. Maslowin tarvehierarkia (Lämsä & Hautala 2004.)	26
Kuvio 4. Herzbergin kaksifaktoriteoria (Lämsä & Hautala 2004.).....	28
Kuvio 5. Vroomin työmotivaation odotusarvoteoria (Lämsä & Hautala 2004.)	30
Kuvio 6. Työntekijöiden arvio liikunnan lisäämisen vaikutuksesta työmotivaatioon..	33
Kuvio 7. Vastaajien kiinnostus liikuntaa kohtaan	34
Kuvio 8. Liikuntakerran kesto	36
Kuvio 9. Mahdollisuudet liikunnan harrastamiseen	37
Kuvio 10. Liikuntaprojektin vaikutus työmotivaatioon.....	40
Kuvio 11. Työnantajan tarjoamien etujen hyödyntäminen.....	41
Kuvio 12. Kiinnostuksen lisääntyminen liikuntaa kohtaan	42
Kuvio 13. Muutokset fyysisessä kunnossa liikuntaprojektin aikana.....	42
Kuvio 14. Muutokset liikuntasuorituksissa liikuntaprojektin aikana	43
Kuvio 15. Liikuntasuoritusten lisääntyminen liikuntaprojektin aikana.....	44
Kuvio 16. Mielenpitoet palkitsemistavasta	44

Taulukot

Taulukko 1. Henkilöstön työmotivaatio alkukartoituksessa.....	33
Taulukko 2. Vastaajien arvio heidän fyysisestä kunnostaan	35
Taulukko 3. Henkilöstön liikuntatottumukset	35
Taulukko 4. Liikunnan positiivinen vaikutus.....	37
Taulukko 5. Henkilöstön työmotivaatio loppukartoituksessa	39

1 Johdanto

Lähes kaikissa suomalaisissa työyhteisöissä tuetaan henkilöstöliikuntaa. Varsinkin suurissa työyhteisöissä on yleistä, että henkilöstön liikuntaa tuetaan rahallisesti. Vain 13 prosenttia työyhteisöistä on sellaisia, että henkilöstön liikuntaa ei tueta millään tavalla. Työyhteisön liikkumista tukevat yritykset kertoivat, että henkilöstöliikunnan tukemisella on monenlaisia positiivisia vaikutuksia. Tärkeimmiksi vaikutuksiksi he nostivat henkilöstön työkyvyn ja -vireen ylläpitämisen, henkilöstön yleisen terveydentilan sekä työhyvinvoinnin parantamisen. Myös työpaikan ilmapiirin parantuminen, työpaikan tuottavuuden ja tehokkuuden lisääntyminen mainittiin merkittäviksi syiksi. (Henkilöstöliikuntabarometri 2015, 7.)

Kolu (2015, 5) kiteyttää henkilöstöliikunnan tukemisen edut seuraavasti: hyväkuntoinen työntekijä säästää rahaa. Hän perustelee väitettään siten, että tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt aiheuttavat yli kymmenen päivän sairauspoissaoloista puolet ja lyhyissä sairauspoissaoloissa selkäkipu on toiseksi yleisin syy flunssan jälkeen. Näihin kaikkiin Kolun mainitsemiin syihin liikunta on tutkitusti toimivaa ennaltaehkäisyä. Sosiaali- ja terveystieteiden strategista ”Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020” (2010, 7) selviää, että työoloja ja työhyvinvointia on kannattavaa parantaa, sillä mitä paremmin työpaikoilla voidaan ja mitä terveempi henkilöstö on, sitä pidempiä ovat työurat ja sitä parempi on yrityksen tuottavuus.

Tässä tutkimuksessa luodaan toimeksiantajayritykselle, jyvaskyläläiselle Fulmore Oy:lle matalan kynnyksen liikuntamalli, joka on räätälöity henkilöstön toiveiden mukaisesti. Fulmore Oy ei ole aiemmin tukenut henkilöstönsä liikkumista satunnaisesti jaettujen liikuntaseteleiden lisäksi, joten apua työpaikkaliikunnan kehittämiseksi toivottiin. Tarkoituksena oli luoda yksinkertainen perusta yrityksen henkilöstöliikunnalle, jota voidaan tarpeen tullen tulevaisuudessa muokata ja kehittää. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, vaikuttaako liikunta työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Tutkimusaineisto kerättiin Fulmore Oy:n henkilökunnalta kahtena erillisenä verkkokyselynä, joista ensimmäinen lähetettiin heinäkuussa 2016 ja toinen marraskuussa 2016.

Työn aihe kehitettiin yhteistyössä Fulmore Oy:n johdon kanssa. Olen aina ollut erittäin kiinnostunut liikunnasta sekä hyvinvoinnista ja yrityksellä oli toive kehittää työpaikkaliikuntaa, joten koimme tämän erittäin mielekkääksi ja kannattavaksi projekti toteuttaa. Tartuin työhön innolla. Näen, että työpaikkaliikunnan kehittäminen antaa sekä yritykselle että henkilöstölle. Henkilöstö pääsee liikkumaan tuetusti, yhdessä ja erikseen sekä kokeilemaan uusia lajeja. Kunto kohenee ja mieli kevenee ja työssä jaksaminen parantuu. Yritys sen sijaan hyötyy liikkuvasta henkilöstöstä siten, että sairauspoissaolot ja terveydenhuoltokulut vähenevät, työpaikan ilmapiiri paranee sekä tehokkuus lisääntyy.

Tutkimuksesta selvisi, että liikuntaprojektin käyttöönotto on vaikuttanut työmotivaatioon puolilla vastaajista. Lähes joka toinen vastaajista oli sitä mieltä, että heidän kuntonsa on parantunut projektin aikana. Tutkimuksesta selvisi myös, että viikoittaisen liikuntasuoritusten määrä on lisääntynyt liikuntaprojektin aikana yli joka viidennellä vastaajalla. Puolet vastaajista kertoi, että kiinnostus liikuntaa kohtaan on lisääntynyt liikuntaprojektin myötä. Vaikka tutkimuksen mukaan työmotivaatio ei merkittävästi parantunut liikunnan lisäämisen avulla, on tärkeää huomata, että liikuntaprojekti on tuonut huomattavia muita positiivisia muutoksia henkilöstön arkeen. Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan sanoa, että henkilöstön liikunnan tukeminen ehdottomasti kannattaa.

2 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa käydään läpi opinnäytetyön tutkimusasetelma. Luvussa esitellään tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset, tutkimusote sekä tutkimusmenetelmät. Lisäksi luvussa kerrotaan tutkimuksen aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät sekä varmistetaan tutkimuksen luotettavuus. Lopuksi esitellään opinnäytetyön toimeksiantaja.

2.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tutkimuksen ydin on tutkimusongelma, johon tutkimuskysymyksien avulla haetaan vastausta (Kananen 2008, 11). Tutkittava ilmiö sisältää aina ongelman, johon tutkimuksella haetaan ratkaisua. Usein ongelmanratkaisu pyrkii asiantilan parantamiseen.

(Kananen 2011, 23.) Kananen (2011, 25) painottaa, että on erittäin tärkeää määritellä tutkimuksen ongelma ja tutkimuskysymykset huolellisesti, jotta ongelmaan voidaan puuttua ja vaikuttaa.

Tutkimuksen lähtökohtana on mitata ja seurata pääasiassa kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen keinoin Fulmore Oy:n henkilöstön työmotivaation muutosta liikunnan lisäämisen avulla. Yrityksessä ei ole aiemmin ollut säännöllistä työpaikkaliikuntatoimintaa satunnaisesti jaettujen liikuntaseteleiden lisäksi, joten yrityksen johto toivoi tähän asiaan muutosta. Yrityksen johto on kiinnostunut kehittämään työpaikkaliikuntaa työmotivaation mahdollisen lisääntymisen näkökulmasta, sillä työhyvinvoinnissa johto ei kokenut olevan merkittäviä puutteita henkilöstön ollessa nuorta ja hyväkuntoista.

Tutkimusongelmana on selvittää kuinka yritykselle räätälöity liikuntamalli vaikuttaa työmotivaatioon. Tähän ongelmaan etsitään ratkaisua seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

- Millaiset henkilöstön liikuntatottumukset ovat projektin alussa?
- Kuinka liikuntamallin käyttöönotto vaikuttaa henkilöstön liikuntatottumuksiin?
- Millainen työmotivaatio henkilöstöllä on projektin alussa?
- Miten liikuntamallin käyttö vaikuttaa henkilöstön työmotivaatioon?

Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää henkilöstön työmotivaatiota, henkilöstön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä työssäjaksamista, sillä hyvinvoiva ja motivoitunut henkilö haluaa tehdä töitä tavoitteiden saavuttamiseksi ja on siten tärkeä työntekijä työyhteisössä (Vartiainen & Nurmela 2002, 188). Tutkimuksen tavoitteena on luoda yritykselle yksinkertainen, matalan kynnyksen liikuntamalli, joka toimii alkusysäyksenä yrityksen työpaikkaliikunnan kehittämiseksi. Lisäksi tutkimuksessa kartoitetaan henkilöstön liikuntamalliin liittyviä kehittämisideoita, joiden perusteella liikuntamallia voidaan parantaa vastaamaan yhä enemmän henkilöstön toiveita.

2.2 Tutkimusote ja -menetelmät

Tutkimusotteet jaetaan kvantitatiiviseen, eli määrälliseen tutkimukseen ja kvalitatiiviseen, eli laadulliseen tutkimukseen (Heikkilä 2014, 15). Kvantitatiivista tutkimusta käytetään silloin, kun ilmiö on entuudestaan tuttu ja tiedetään, mitkä tekijät ilmiöön

vaikuttavat (Kananen 2011, 12). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa ilmiölle tulee myös löytyä aikaisempaa teoriapohjaa (Kananen 2012, 31). Määrällisessä tutkimuksessa lasketaan nimensä mukaisesti määriä ja riippuvuussuhteita, ja tutkimustulokset käsitellään tilastollisin menetelmin (Kananen 2012, 31). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää tuntea ilmiöön vaikuttavat tekijät eli muuttujat, jotta tiedetään, mitä lasketaan. (Kananen 2012, 31.)

Määrällinen tutkimus pyrkii yleistämään. Pieneltä joukolta kysytään tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. (Kananen 2008, 10.) Tutkimuskysymykset johdetaan ilmiöön liittyvästä teoriasta (Kananen 2012, 32). Tutkimuksessa oletetaan, että tämä pieni joukko, otos, edustaa koko joukkoa. Täten tutkimustulosten voidaan ajatella edustavan koko joukkoa. (Kananen 2008, 10.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus sen sijaan tutkii täysin uutta ilmiötä ja pyrkii ymmärtämään mistä siinä on kyse (Kananen 2010, 36). Kvalitatiivinen tutkimus on aina kvantitatiivisen tutkimuksen pohjalla, sillä kvalitatiivinen tutkimus selvittää sekä ilmiön että siihen vaikuttavat tekijät, jonka jälkeen voidaan hyödyntää kvantitatiivista tutkimusta ja mitata esimerkiksi muuttujia sekä ennustaa ilmiöitä. Voidaan siis sanoa, että laadullinen ja määrällinen tutkimus täydentävät toisiaan. (Kananen 2011, 15.)

Laadullisessa tutkimuksessa halutaan saada ilmiöstä syvälinen näkemys sekä luoda uusia teorioita ja hypoteeseja. Laadullinen tutkimus käyttää määrällisen tutkimuksen käyttämien lukujen sijaan sanoja sekä lauseita. Myöskään määrälliseen tutkimukseen liittyvät yleistyksiset eivät kuulu laadulliseen tutkimukseen. (Kananen 2012, 29.)

Tämä tutkimus toteutetaan pääosin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, koska tutkittava ilmiö on entuudestaan tuttu ja siitä löytyy vahva teoriapohja. Määrällinen tutkimus valittiin myös siksi, että kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan, kuinka paljon jokin tekijä vaikuttaa johonkin toiseen tekijään. Tässä tutkimuksessa tutkitaan liikunnan vaikutusta työmotivaatioon.

Tämä tutkimus voidaan asemoida tutkimusstrategialtaan kehittämistutkimukseksi, sillä liikuntaprojektissa on lähtötilanne, vaikuttaminen ja vaikutuksen mittaaminen

kuten kehittämistutkimuksessakin. Kanasen (2012, 27) mukaan kehittämistutkimuksessa halutaan saada tutkimuksen avulla aikaan muutos. Myös tässä tutkimuksessa pyritään saamaan aikaan muutos.

Aineistonkeruu- ja analyysimenetelmä

Tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytetään kyselyä. Kysely on määrällisen tutkimuksen yleisin aineistonkeruumenetelmä. Ilmiö tulee tuntea hyvin, jotta osataan luoda oikeanlaiset kysymykset ja välttyään epäselvyyksiltä. (Kananen 2015, 96–97.) Heikkilän (2014, 45) mukaan lomaketta suunniteltaessa tulee tutustua kirjallisuuteen, pohtia tutkimusongelmaa, määritellä tarvittavia käsitteitä sekä pohtia tutkimusasetelman valintaa. Huomioon tulee ottaa myös se, miten aineisto tullaan käsittelemään. Tutkijan täytyy siis tietää tarkalleen, mihin kysymyksiin hän etsii vastauksia.

Aineistonkeruu voidaan suorittaa henkilökohtaisella kyselyllä, postikyselyllä, puhelin-kyselyllä tai verkkokyselyllä (Kananen 2015, 96–97). Kyselytutkimuksen onnistumiseksi tarvitaan hyvät kysymykset sekä oikea kohderyhmä. Onnistuneessa tutkimuslomakkeessa on muun muassa selkeät vastausohjeet, kysymykset on hyvin aseteltu sekä lomake on esitestattu. Lomakkeen tulee myös olla helppo syöttää ja käsitellä tilasto-ohjelmalla. (Heikkilä 2014, 46–47.)

Lomakkeen kysymykset voivat olla joko avoimia tai strukturoituja kysymyksiä. Avoi-miin kysymyksiin vastaaja saa muotoilla vastauksensa haluamallaan tavalla kun taas strukturoidussa kyselyssä on valmiit vaihtoehdot. (Kananen 2010, 84.) Avoimia kysymyksiä kannattaa hyödyntää silloin, kun vastausvaihtoehtoja ei tunneta tarkkaan etukäteen. Avoimet kysymykset ovat usein melko helppo laatia, mutta niiden käsittely on työlästä. Ne saattavat myös houkutella jättämään vastaamatta. Avointen kysymysten vahvuus on siinä, että ne voivat tuottaa vastauksia, joita ei etukäteen ole huomattu. Strukturoidut, suljetut kysymykset ovat paikallaan silloin, kun vastausvaihtoehdot tiedetään etukäteen ja niitä on rajoitettu määrä. Suljettuihin kysymyksiin vastaaminen on nopeaa ja tulosten käsittely tilasto-ohjelmalla on helppoa. Toisaalta

tulee muistaa, että vastaukset saatetaan antaa harkitsematta ja vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa” saattaa houkutella. (Heikkilä 2014, 47–49.)

Mielipidekyselyissä on usein väittämiä, joihin otetaan kantaa asteikkotyypisin vastausvaihtoehdoin. Asteikkotyypiset kysymykset antavat paljon tietoa viemättä paljoa tilaa, mutta vastauksista ei voida päätellä kohteiden painoarvoa eri vastaajille. Tunnetuimmat asenneasteikot ovat Likertin asteikko sekä Osgoodin asteikko. (Heikkilä 2014, 51.)

Likertin asteikko on useimmiten 4- tai 5-portainen, jossa toisessa päässä on ”täysin samaa mieltä” ja toisessa päässä ”täysin eri mieltä”. Asteikolta valitaan parhaiten omaa käsitystä vastaava vaihtoehto. Likertin asteikkoa suunniteltaessa tulee ottaa huomioon muun muassa, miten monta arvoa asteikolle otetaan, aloitetaanko asteikko vaihtoehdolla ”täysin samaa mieltä” vai vaihtoehdolla ”täysin eri mieltä”. Eri-tyistä harkintaa tarvitaan asteikon keskimmäisen ”en osaa sanoa”/”ei samaa eikä eri mieltä”/”vaikea sanoa” -vaihtoehdon suunnittelussa, sillä se saattaa vaikuttaa vastaajasta liian houkuttelevalta. (Heikkilä 2014, 51–52.)

Osgoodin asteikko sen sijaan käyttää ääripäinä vastakkaisia adjektiivipareja, kuten esimerkiksi: kallis – halpa, uskottava – epäuskottava, nopea palvelu – hidas palvelu. Vastaajan tulee valita mielipidettään vastaava arvo ääripäiden väliltä. (Kananen 2012, 128.) Asteikko on usein 5- tai 7-portainen ja se voidaan numeroida esimerkiksi kouluarvosanoin neljästä kymmeneen tai arvoin 1–5 (Heikkilä 2014, 53).

Tässä tutkimuksessa yritykselle luotiin verkkokysely (ks. liite 5), jonka pohjalta heille luotiin räätälöity liikuntamalli, jota he käyttivät kaksi kuukautta. Liikuntaprojektin jälkeen lähetettiin toinen kysely (ks. liite 6), jolla mitattiin muun muassa työmotivaation ja työssäjaksamisen muutosta. Tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytetään pääosin strukturoitua kyselyä, jossa on etukäteen määritellyt kysymykset sekä vastausvaihtoehdot. Kyselyssä on myös muutamia avoimia kysymyksiä, jotta ilmiöön saadaan monenlaisia näkökantoja, ideoita sekä parannusehdotuksia. Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutettiin verkkokyselyinä sen nopeuden ja helppouden takia. Toi-

meksiantajayrityksessä työntekijät työskentelevät päivittäin tietokoneella, joten jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vastata kyselyyn työajalla. Otantaan kuuluu kaikki sillä hetkellä toimeksiantajayrityksessä työskennelleet henkilöt.

Kvantitatiivista aineistoa voidaan analysoida usealla eri tavalla. Menetelmän valintaan vaikuttavat käytetyt mittarit ja se, mikä mitta-asteikko on kyseessä sekä tutkimusongelma ja siihen liittyvä teoria. Opinnäytetyöt ovat usein kuvailevia tutkimuksia, jolloin analyysimenetelmiksi sopivat ja riittävät aineiston rakennetta kuvaavat tunnusluvut, suorat jakaumat sekä ristiintaulukointi. (Kananen 2008, 51.)

Heikkilä (2014, 82) kertoo, että: ”muuttujien arvoissa oleva informaatio voidaan pelkistää muutamaa muuttujaa kuvaavaan tunnuslukuun.” Tämän avulla aineistojen tieto saadaan tiiviiseen muotoon vaikkakin osa informaatiosta samalla häviää.

Tunnusluvut voidaan jakaa sijaintia kuvaaviin tunnuslukuihin eli sijaintilukuihin ja muuttujien arvojen vaihtelua kuvaaviin hajontalukuihin sekä jakauman muotoa kuvaaviin tunnuslukuihin, vinouslukuihin ja huipukkuuslukuihin. Sijaintilukuihin kuuluvat keskiarvo, mediaani, moodi sekä fraktiilit. Nämä luvut kuvaavat jakauman sijaintia, kun taas hajontaluvut kuvailevat, kuinka hajallaan tehdyt mittaukset ovat muuttujasta. Mittaustulosten vaihtelevuus ilmaistaan hajontaluvuilla, joihin kuuluvat muun muassa vaihteluväli, keskihajonta sekä varianssi. Vinoudella mitataan jakauman symmetrisyyttä. Huipukkuuden avulla nähdään jakauman korkein kohta verrattuna normaalijakaumaan. (Heikkilä 2014, 82–88.)

Suorat jakaumat kertovat muuttujien ominaisuuksien saamat arvot ja jakaumat. Suoran jakauman avulla tarkastellaan yksittäisen kysymyksen vastausten jakautumista eri vastausvaihtoehtojen välille. Jakaumat voidaan ilmoittaa joko kappalemäärinä tai prosenttiosuuksina kaikista vastauksista. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään prosenttitaulukkoa, jotta tutkimustulokset on mahdollista yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. (Kananen 2010, 104.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään usein vaikuttamaan asioihin ja sen vuoksi asioiden välisistä riippuvuussuhteista ollaan hyvin kiinnostuneita (Kananen 2011, 77). Ristiintaulukoinnin avulla päästään tarkastelemaan kahta muuttujaa samaan aikaan

ja selvittämään niiden välistä yhteyttä. Muuttujat sijoitetaan samaan taulukkoon siten, että toinen muuttuja on sarakkeilla ja toinen muuttuja on riveillä. (Heikkilä 2014, 198.) Taulukosta pyritään löytämään riippuvuuksia tai säännönmukaisuuksia. Voidaan esimerkiksi tutkia, pieneneekö tai suureneeko toisen muuttujan arvo toisen muuttujan arvon muuttuessa. (Kananen 2011, 79.)

Tässä opinnäytetyössä aineiston analyysimenetelminä käytetään suoria jakaumia, tunnuslukuja sekä painotettuja keskiarvoja. Ristiintaulukointi ei ole mahdollista aineiston ollessa näin pieni. Tuloksien analysoinnin välineenä käytetään Webropol-ohjelmaa. Tutkimuksen alku- ja loppukysely luotiin Webropol-ohjelmalla, minkä vuoksi ohjelman avulla saadaan tehtyä kyselyiden tulokset ja vertailut sujuvasti.

Tutkimuksen luotettavuus

Kanasen (2012, 161–166) mukaan luotettavuus mittaa työn laatua. Kaikkien tutkimusten tulisi olla luotettavia, uskottavia sekä oikeita. Tieteen luotettavuuskäsitteitä on kaksi, reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti mittaa tutkimustulosten pysyvyyttä, kun taas validiteetilla mitataan, onko tutkimuksessa tutkittu oikeita asioita. Kehittämistutkimuksen, kuten tämän tutkimuksen, tulosten arviointi perustuu hyvään dokumentaatioon. Kehittämisprojektin vaiheet, lähtökohtatilanteet sekä lopputulema tulee kuvata yksityiskohtaisesti.

Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä. Reliabiliteetin varmistamisen ainoa keino on uusintamittauksen tekeminen, mutta sen tekeminen on usein kallista ja vaikeaa. Tässä tutkimuksessa uusintamittaus olisi periaatteessa mahdollinen havaintoyksiköiden määrän ollessa pieni. Vaarana tosin olisi vastaajien käyttäytymisen muutos, sillä tutkimus itsessään saattaa vaikuttaa tutkittaviin, koska he voivat alkaa kiinnittää huomiota tutkimuksessa olleisiin asioihin ja sen vuoksi muuttaa käyttäytymistään. (Kananen 2012, 168.)

Validiteetti jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Määrällinen tutkimus usein pyrkii yleistämään ja ulkoinen validiteetti mittaa tutkimustulosten yleistettävyyttä.

Kehittämistutkimuksessa ulkoinen validiteetti on harvoin ongelma, sillä tutkimustyöhön otetaan usein mukaan kaikki, joita kehittämistyö koskettaa. Tulee myös muistaa, että kehittämistutkimus ei pyri yleistämään, joten kehittämistutkimuksen tuloksena saatua muutosta ei voida sellaisenaan siirtää vastaaviin yrityksiin. (Kananen 2012, 169.) Tässä tutkimuksessa on mukana kaikki yksilöt eli kyseessä on kokonaistutkimus.

Sisäiseen validiteettiin kuuluu sisältö-, rakenne- sekä kriteerivaliditeetti. Sisältövaliditeetti mittaa, käytetäänkö tutkimuksessa oikeita mittareita. Kehittämistutkimuksessa muutokseen liittyvät mittarit ovat avainasemassa, kun tavoitetta arvioidaan. Rakenevaliditeetti sen sijaan mittaa sitä, kuinka hyvin tutkimuksen käsitteet on johdettu teoriasta. Kriteerivaliditeetti perustuu muiden tutkimusten käyttöön oman tutkimustuloksen tukena. (Kananen 2012, 169–170.)

Tässä tutkimuksessa työn vaiheet dokumentoidaan tarkasti ja ratkaisut perustellaan, jotta työn arvioitsija voi todeta prosessin aukottomuuden. Tutkimusprosessi kokonaisuudessaan dokumentoidaan ja käsitteet määritellään tarkasti, teoriaan pohjautuen. Tulkinnat aineistosta on pyritty tekemään johdonmukaisesti sekä luotettavasti. Valmis aineisto on luetettu sekä ohjaavalla opettajalla sekä Fulmore Oy:n johdolla. Näin ollen varmistetaan, että tutkimus on luotettava tutkittavan kannalta.

Toimeksiantaja

Opinnäytetyön toimeksiantajana on jyväskyläläinen Fulmore Oy. Fulmore on yhdistelmä mainostoimistopalveluita, rahoituspalveluita sekä konsultointipalveluita. Toisinsanoen Fulmore tekee työtä asiakasyritysten markkina-asemien vahvistamiseksi. Fulmore on syntynyt Mainostoimisto SPYMin ja Liiketoiminnan kehittämisen asiantuntijayritys Clients' Finlandin yhdistettyä voimansa tämä vuonna. Fulmoressa työskentelee yli 20 alan asiantuntijaa. Yrityksen toimitusjohtajana toimii Kari Heinonen. Yrityksen liikevaihtovauhti on 2 miljoonaa euroa. Fulmoren asiakkaina ovat muun muassa Briko Oy, Taffer Finland Oy sekä JYP Jyväskylä Oy. (Yhdessä jaettu menestys luo pohjan n.d.)

3 Liikunta

Suomalaiset ovat yksi EU:n eniten liikkuvista kansoista, kertoo vuonna 2010 julkaistu EU:n liikuntabarometri. 72 prosenttia suomalaista ilmoitti harrastavansa liikuntaa vähintään kerran viikossa, mikä ylittää selvästi EU:n väestön keskiarvon (40 %). (Sport and Physical Activity 2010, 8–9.) Kansainvälisesti vertailtuna suomalainen aikuisväestö liikkuu runsaasti ja harrastaa terveyden kannalta edullisia liikuntamuotoja, joiden riskit sekä vaarat ovat pieniä (Vuori 2013, 626). EU:n liikuntabarometrin mukaan suomalaisten yleisimmät syyt liikunnan harrastamiselle ovat terveyden ja kunnon parantaminen sekä rentoutuminen ja hauskanpito (Sport and Physical activity – Eurobarometer 72.3 results for Finland 2010, 2).

3.1 Liikunnan vaikutukset

Liikuntaa eli fyysistä aktiivisuutta on kaikki sellainen lihastyö, joka kasvattaa energiankulutusta lepotasosta (Fogelholm, Paronen & Miettinen 2007, 21). Vuoren (2003, 12) mukaan liikunta on tahtoon perustuvaa, hermoston ohjaamaa lihasten toimintaa. Liikkeen aikaansaaminen vaatii energiaa, mikä aiheuttaa energiankulutuksen kasvua (Vuori 2013, 18). Liikunta on säännöllistä, tarkoituksella tehtyä fyysistä aktiivisuutta, jonka tavoitteena voi esimerkiksi olla terveyden ja kunnon parantaminen tai pelkäämään liikunnasta saatava nautinto. Lähes päivittäin toteutettuna kohtuullisesti rasittava liikunta edistää terveyttä. (Fogelholm ym. 2006, 21.) Liikunnasta saatavat terveyshyödyt ovat laaja-alaisia, sillä ne kohdistuvat moniin elimiin ja toimintoihin (Vuori 2011, 12).

Vuoren (2011, 15) mukaan liikunta vaikuttaa positiivisesti ihmisen fyysiseen terveyteen, sillä liikunta vahvistaa lihaksia ja luustoa sekä ylläpitää nivelten liikkuvuutta. Lihaksia tulisi kuormittaa vähintään kaksi kertaa viikossa kohtuullisesti terveyden ja toimintakyvyn kannalta. Painoa kantava runsas liikkuminen aikuisiällä riittää säilyttämään luuston vahvuuden. Nivelten toimintakyvyn säilyttämiseksi taas riittää tavanomainen, päivittäinen painoa kantava liikkuminen. (Vuori 2006, 48.)

Myös verenkiertoa, keuhkojen sekä sydämen toimintaa voidaan parantaa liikunnan avulla (Vuori 2011, 13). Vuori (2006, 49) kertoo, että sydämen toimintakykyä voidaan ylläpitää sekä kehittää säännöllisellä kestävyysliikunnalla. Kohtalaisen rasittava liikunta kehittää pitkäkestoista suorituskykyä, joka auttaa merkittävästi esimerkiksi työssä jaksamisessa. Liikunta ehkäisee lukuisia yleisiä sairauksia ja oireyhtymiä ja sen avulla voidaan ylläpitää toimintakykyä (Vuori 2011, 13). Liikunnalla on todettu myös olevan vaikutuksia aivoterveysteen. Oppiminen, muistaminen, tarkkaavuus, luovuus ja motivaatio ovat kaikki yhteydessä työkykyyn. Liikunnan avulla voidaan edistää aivojen verenkiertoa, parantaa hapensaantia sekä lisätä välittäjäaineiden tasoa. On todettu, että säännöllinen liikunta kasvattaa aivojen hiussuonten määrää ja synnyttää uusia hermosoluja. (Jaakkola 2012, 53–54.) Myös painonhallinta helpottuu sekä kohonnut verenpaine ja kolesteroli laskevat liikunnan avulla (Laaksonen & Uusitupa 2013, 60–67). Alen ja Rauramaa (2013, 30) muistuttavat, että liikunnan tulisi olla jokapäiväistä, sillä sen terveyshyödyt eivät varastoidu.

Liikunnalla on myös psyykkisiä sekä sosiaalisia terveysvaikutuksia fyysisten vaikutusten lisäksi. Liikunta usein tuottaa virkistymisen, rentoutumisen ja voimaantumisen tunteita sekä auttaa purkamaan pettymyksistä tai vastoinkäymisistä muodostunutta aggressiivisuutta. (Suominen 2006, 15.) Varsinkin työikäisille liikunta antaa mahdollisuuden päivittäisten elämän toimintojen tasapainottamiseen sekä käytännöllisten hyötyjen saavuttamiseen (Vuori 2013, 639). Liikunta kasvattaa myös itseluottamusta sekä parantaa itsearvostusta sekä vähentää epämieluisia kehontuntemuksia (Nupponen 2011, 43). Nupponen (2011, 43, 182) toteaa, että säännöllinen liikunta vähentää masentuneisuuden merkkejä varsinkin keski-ikäisissä ja sitä vanhemmissa väestöryhmissä, sillä liikunnalla on mielialaa tukeva vaikutus. Yhteiskunnan näkökulmasta tämä merkitsee jaksavampaa ja vähemmän sairastavaa väestöä (Vuori 2013, 639).

Liikunnan avulla voi löytää uusia sosiaalisia kontakteja sekä myönteistä, aktiivista sisältöä elämään (Vuori 2003, 33). Telama ja Polvi (2013, 629) kertovat, että liikunnan tarjoama sosiaalinen vuorovaikutus on tärkeä, sillä minäkuva ja identiteetti kehittyvät ystävyyden ja ryhmään kuulumisen avulla. Ihmisen kiinnostus liikuntaa kohtaan voi lisääntyä tällaisten positiivisten, sosiaalisten kokemusten myötä ja siten vahvistaa ihmisen liikuntamotivaatiota. Liikunta nähdään tärkeänä ympäristönä sosiaalisen

kanssakäymisen kannalta. (Telama & Polvi 2013, 631.) Telama ja Polvi (2013, 637–638) tiivistävät, että jos toivotaan liikunnan tuottavan sosiaalisia elämyksiä, tulisi seuraavat tekijät ottaa huomioon: todellinen vuorovaikutus ja yhteistoiminta, mahdollisuus omatoimisuuteen ja vastuunottoon sekä kilpaileminen kohtuuden rajoissa.

3.2 Terveysliikunta

Terveysliikunta määritellään vähintään kohtuullisesti rasittavaksi fyysiseksi aktiivisuudeksi, joka säännöllisesti toteutettuna edistää terveyttä. Voidaan ajatella, että terveystuotannon ulkopuolelle jäävät hyvin kevyt fyysinen aktiivisuus sekä erittäin rasittava huippu-urheilu (Fogelholm ym. 2007, 21). Terveystuotannosta puhuttaessa tarkoitetaan tekijöitä, joilla on yhteys fyysiseen toimintakykyyn ja terveyteen. Näitä tekijöitä ovat muun muassa hyvä kestävyyskunto, tuki- ja liikuntaelimestön kunto, kehon koostumus sekä liikehallinta ja tasapaino. (Fogelholm & Oja 2005, 73.) Terveystuotunta usein toistuvana sekä kohtalaisesti kuormittavana auttaa saavuttamaan suurimman osan liikunnan terveyshyödyistä (Vuori 2006, 39). Terveystuotunta on kaikille suositeltavaa, mahdollista sekä turvallista. (Vuori 2004, 5) kiteyttää terveystuotunnan osuvasti terveyden ja liikunnan onnistuneeksi liitoksi.

Terveystuotunnalle on luotu suosituksia jo 1970-luvulta lähtien. Suositukset perustuvat asiantuntijoiden näkemykseen tieteellisestä näytöstä liikunnan ja terveyden annos-vastesuhteista. Oja (2011, 61) kertoo, että liikunnan ja terveyden annos-vastesuhde osoittaa liikunnan määrän ja valitun terveystuotuttajan välisen laadullisen tai määrällisen riippuvuussuhteen. Toisin sanoen, liikunnan ja terveyden annos-vastesuhteella saadaan tietää, millaisella liikunnalla päästään haluttuihin terveystuotuksiin, kun halutaan edistää terveyttä liikunnan avulla. Liikunnan terveystuotuksissa näyttäisi olevan keskeistä liikunnan määrä, tiheys ja vähimmäiskuormittavuus (Fogelholm ym. 2007, 23).

1970-luvun lopulla The American College of Sports Medicine laati liikuntasuosituksen, joka vaikutti pitkään kuntoliikunnan käsitteen muotoutumiseen. Suosituksen mukaan ihmisten tulisi harrastaa kolme kertaa viikossa hikoiluun sekä hengästyneeseen johtavaa kuntoliikuntaa. Yhden liikuntakerran keston tulisi olla 20–60 minuuttia.

Esimerkkilajeiksi annettiin muun muassa hölkkä ja uinti. 1990-luvulla suositusta muutettiin ja alettiin korostaa jokapäiväistä liikuntaa, muun muassa kävelyä. Liikuntasuosituksessa suositeltiin liikuttavaksi joka päivä vähintään 30 minuutin ajan. 30 minuutin sai jakaa lyhemmiksi, 10–15 minuutin pätkiksi. (Fogelholm & Oja 2011, 68–69.)

Fogelholm ja Oja (2011, 72) kertovat nykyisten suomalaisten terveysliikuntasuositusten pohjautuvan Yhdysvaltojen valtiollisen terveysviranomaisten, US Department of Health and Human Services, suosituksiin vuodelta 2008. UKK-instituutti on luonut näistä terveysliikuntasuosituksista helposti ymmärrettävän ja selkeän liikuntapiirakan suomalaisille 18–64-vuotiaille (ks. kuvio 1).



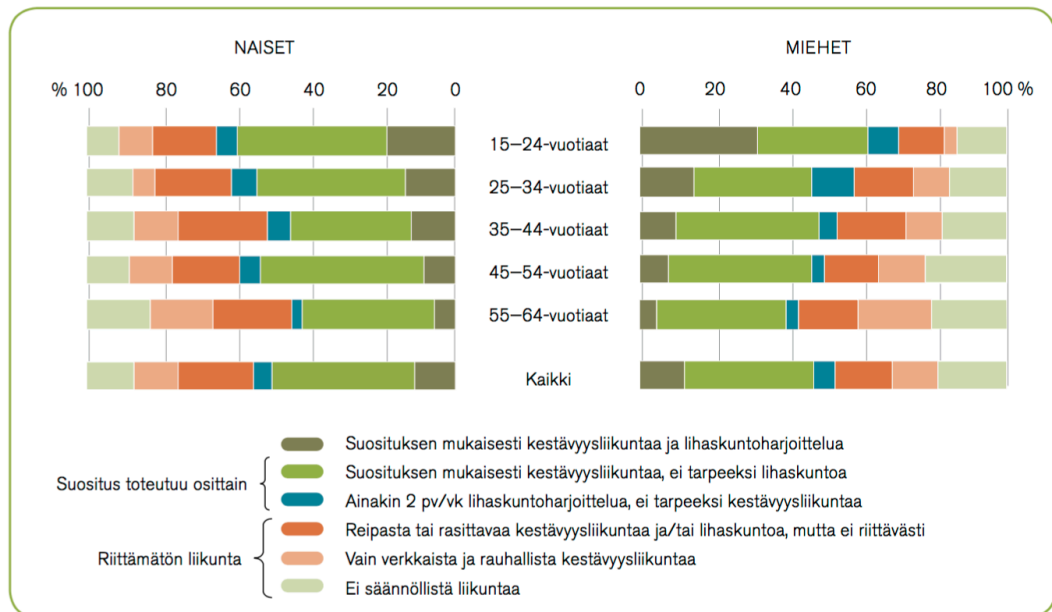
Kuvio 1. Terveysliikunnan suositus aikuisille (Liikuntapiirakka aikuisille 2017.)

Piirakan mukaan kestävyyskuntoa tulisi harjoittaa liikkumalla reippaasti yhteensä vähintään kaksi ja puoli tuntia viikossa tai liikkumalla rasittavasti yhteensä tunti ja viisi-toista minuuttia viikossa. Lihaskuntoa sekä liikehallintaa tulisi lisäksi harjoittaa ainakin kaksi kertaa viikossa. Viikon tavoite tulisi kerätä liikkumalla vähintään 10 minuuttia kerrallaan. Liikuntapiirakassa esitetyt liikuntamäärät ovat terveyden edistämisen kannalta vähimmäissuosituksia. (Liikuntapiirakka aikuisille 2017; Fogelholm & Oja 2011, 73–75.)

UKK-instituutin liikuntasuosituksissa (Liikuntapiirakka 2017) kerrotaan, että aloittelijalle sekä terveystuottajalle sopivia liikkumismuotoja ovat esimerkiksi kävely ja pyöräily, sauvakävely sekä raskaat koti- ja pihatyöt. Liikuntasuosituksissa lisätään, että hyväkuntoinen liikkuja tarvitsee kuntonsa kohentamiseksi rasittavampaa liikuntaa. Hyväkuntoiselle liikkujalle lajeiksi sopivat esimerkiksi ylämäki- ja porraskävely sekä juoksu, hiihto, uinti ja nopeat pallopelit sekä jumpat. Näiden kestävyysliikuntalajien lisäksi on tärkeää harjoittaa vähintään kaksi kertaa viikossa lihaskuntaa ja liikehallintaa kohentavaa liikuntaa, kuten esimerkiksi kuntosaliharjoittelua. Säännöllinen venytely ylläpitää liikkuvuutta. (Liikuntapiirakka 2017.)

Vapaa-ajan liikunta on lisääntynyt Suomessa kolmen viime vuosikymmenen kuluessa, mutta työmatkaliikunta sekä työhön sisältyvä fyysinen aktiivisuus ovat sen sijaan vähentyneet (Liikunta ja työurat – työelämä kaipaa myös liikettä 2012, 5). Työikäisistä noin puolet harrasti reipasta tai rasittavaa kestävyysliikuntaa viikoittain (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011, 35). Vain joka kymmenes 15–64-vuotiaista täyttää terveystuottajan suositukset kokonaan ja työikäisistä viidennes ei liiku lainkaan (Liikunta ja työurat – työelämä kaipaa myös liikettä 2012, 5).

Kuviosta 2 selviää, että vanhin (55–64-vuotiaat) ikäryhmä oli vähiten liikunnallisesti aktiivinen ja nuorin (15–24-vuotiaat) oli aktiivisin vuonna 2009. Ikäryhmien väliset erot olivat suuret. Lihaskunnan kannalta vain 18 prosenttia miehistä ja 16 prosenttia naisista liikkui riittävästi. Liikunta ja työurat – työelämä kaipaa myös liikettä -artikkelissa (2012, 6) kerrotaan, että varsinkin nuorten suomalaisten kestävyyskunnossa, energiatasossa sekä jaksamisessa on huomattu huolestuttavia piirteitä. Liikunnasta usein luovutaan arjen ajankäytön ja elämän ruuhkavuosien haasteiden vuoksi.



Kuvio 2. Terveysliikunnan riittävyys vuonna 2009 (Husu ym. 2011, 35.)

Suomen Kuntoliikuntaliiton (Liikuntatutkimus 2010, 14–15) teettämän liikuntatutkimuksen mukaan suomalaisten eniten käyttämiä liikuntapaikkoja ovat kevyen liikenteen väylät, ulkoilureitit, ladut ja vaellusreitit. Seuraavaksi suosituimmat liikuntapaikat ovat palloilusalit ja -hallit, voimistelusalit, uimahallit ja pihat. Kuntosalien painoarvo on lisääntynyt. Suomalaisten lempiharrastuksista kysyttäessä selvisi, että suomalaisten aikuisväestön eniten suosima liikuntamuoto on ylivoimaisesti kävelylenkkeily. Seuraavaksi suosituin liikuntamuoto on pyöräily. Kuntosaliharjoittelu, hiihto, juoksulenkkeily, uinti ja voimistelu nousevat kyselyssä myös korkeille sijoille, ja niitä harrastaakin yli puoli miljoonaa suomalaista.

3.3 Työpaikkaliikunta

Työterveyshuoltolain (L21.12.2001/1383) mukaan työnantajan tulee huolehtia työntekijöidensä työhyvinvoinnista sekä työkykyisyydestä. Lain tavoitteena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä ja työyhteisön toimintaa. Työterveyshuoltolain mukaan työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin sekä työntekijöihin kohdistuvaa tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa, jonka avulla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää sekä tukee työntekijöiden työ- ja toimintakykyä.

Tuloverolain (L 946/2008) 69 §:n 1 momentin 4 kohdassa on säädetty työnantajan järjestämä tavanomainen ja kohtuullinen, koko henkilökunnalle suunnattu virkistys- ja harrastustoiminta verovapaaksi eduksi. Jotta verovapaus toteutuu, on työnantajan valittava virkistys- ja harrastustoiminnan tapa ja ajankohta. Työnantaja voi järjestää harrastustoimintaa esimerkiksi varaamalla kuntosalin tai salivuoron joukkueurheiluun tai palkkaamalla liikunnanohjaajan omiin tiloihin tai hankkimalla kaikkien työntekijöiden käyttöön kausikortteja urheilutapahtumiin. Liikuntaseteleiden antaminen tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden omaehtoiseen harjoitteluun. Tulee kuitenkin muistaa, että työnantajan kuittia vastaan maksamat työntekijän itse valitseman harrastuksen maksut ovat aina veronalaista tukea.

Tällä hetkellä suuria haasteita yhteiskunnalle ovat työssäkäyvän väestön nopea ikärakenteen muutos sekä liikuntaelimistön vaivojen vuoksi ennen aikainen eläkkeelle siirtyminen. Erityisesti lanneselkävaivat, niskan- ja hartianseudun kiputilat sekä nivelrikko heikentävät työkäisten fyysistä toimintakykyä. (Suni & Vasankari 2011, 32.) Keinänen (2006, 24) kertoo, että suurimman työkyvyttömyyttä aiheuttavan sairausryhmän muodostavat tuki- ja liikuntaelimistön sairaudet. Liikuntaa lisäämällä voidaan vähentää terveyshuollon kuluja sekä parantaa yksilön kuntoa, terveyttä ja työkykyä. Vuori (2005, 49–53) kertoo liikunnan myönteisten vaikutusten näkyvän sairastavuuden vähenemisenä sekä laadukkaampina elinvuosina.

Vaikka Suomessa harrastetaan nykyään melko aktiivisesti liikuntaa vapaa-ajalla, se ei kuitenkaan riitä täyttämään terveyden kannalta riittävää päivittäistä fyysistä aktiivisuutta, koska arkiliikunta työssä ja työmatkoilla on vähäistä. Huoli liiallisesta istumisesta on suuri, sillä aikuisväestö on valveillaoloajastaan paikallaan jopa 80 prosenttia. (Muutosta liikkeellä 2013, 16.) Rungas paikallaanolo, erityisesti istuminen on uusi uhka terveydelle, sillä yhä harvempi suomalainen tekee fyysistä, kuormittavaa työtä. Yhtäjaksoinen, pitkäkestoinen istuminen lisää ylipainon sekä sydän- ja verisuonisairauksien riskiä. (Helajärvi, Lindholm, Vasankari & Heinonen 2015, 1713–1716.) Suomalaisessa yhteiskunnassa on siis suuri tarve fyysisen aktiivisuuden lisäämiselle (Muutosta liikkeellä 2013, 16).

Auran (2006, 156) mukaan liikunnan vaikutus työkykyyn on kiistaton. Liikunta-aktiivisuus on yksi tärkeimmistä työkykyyn vaikuttavista tekijöistä Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan. Liikunta vaikuttaa positiivisesti henkilöstön terveyteen, työyhteisön yhteishenkeen sekä työpaikan ilmapiiriin. Suomen Kuntoliikuntaliiton tutkimukset osoittavat, että liikunnallisesti aktiivisimmilla henkilöillä on sairauspoissaolopäiviä 2–4 vähemmän kuin liikunnallisesti passiivisilla henkilöillä. (Aura 2006, 154.) Useat työnantajat ovat huomanneet liikunnan lisäämisen positiivisen vaikutuksen, ja jo 87 prosenttia työnantajista tukee työntekijöidensä liikunnan harrastamista pääosin liikuntaseteleiden sekä liikuntapäivien muodossa (Kolu 2015, 5). Kolu (2015, 6) kertoo, että työnantajat näkevät työntekijöiden liikuntaan panostamisen sijoituksena, joka vähitellen maksaa itsensä takaisin vähentyneinä sairaspoissaoloina.

Muutosta liikkeellä -artikkeli (2013, 13) painottaa, että liikkumattomuuden hinta yhteiskunnalle on korkea. Vuonna 2013 terveydenhuoltomenot Suomessa olivat 3395 euroa jokaista suomalaista kohti. Kulut ovat lisääntyneet merkittävästi viimeisen vuosikymmenen aikana. (Helajärvi ym. 2015, 1714.) Vähäinen fyysinen aktiivisuus aiheuttaa terveydenhuollolle suoria kustannuksia sekä epäsuoria kustannuksia työnantajille. Ennustetaan, että liikkumattomuudesta johtuvat kustannukset tulevat yhä kasvamaan lähitulevaisuudessa. Yhteiskunnan tulisi investoida liikuntaan, sillä sen avulla voidaan parantaa väestön hyvinvointia sekä terveyttä. (Muutosta liikkeellä 2013, 14.)

Vuori (2006, 55) kuvaa työkykyä kyvyksi sekä halukkuudeksi tehdä päivittäistä työtä. Työkyky voidaan nähdä yksilön voimavarojen sekä työn asettamien vaatimusten tasapainotilana. Taimelan (2013, 171) mukaan kyky tehdä tuottavaa työtä luo pohjan sekä työntekijän, että työyhteisön hyvinvoinnille ja lisää motivaatiota, tehokkuutta sekä tuottavuutta.

Suominen (2006, 12) painottaa, että yritysten johdon tulisi olla kiinnostuneita henkilöstönsä hyvinvoinnista sekä liikunnallisesta elämäntavasta, sillä hyvinvoiva työntekijä on tehokas, oppiva ja innovatiivinen. On sanottu, että ”hyvinvointi on ihmisiä energisoiva merkityksellisyyden sekä elämänilon ja -hallinnan tunne”. Liikunta on tärkeä osa hyvinvointitekijöiden kokonaisuudessa, sillä se muodostaa perustan terveelle

elämälle. Usein liikunnallisen elämäntavan omaksunut henkilö lähes huomaamattaan tekee parannuksia ravintotottumuksiinsa. Tämän avulla painonhallinta helpottuu sekä tupakointi ja alkoholin käyttö voivat vähentyä.

Työyhteisöillä voi olla erilaisia tavoitteita terveyttä edistävän liikunnan suunnittelussa. Liikuntaa työyhteisöissä voidaan pyrkiä edistämään lyhyen tai pitkän ajan kuluessa ja tavoitteet liikunnan edistämiseksi voi olla yleisluontoisia tai spesifejä. Tulee muistaa, että vain harvat liikunnasta saatavat hyödyt saavutetaan nopeasti, joten on tärkeää pyrkiä luomaan pysyviä liikuntatottumusten muutoksia. (Vuori 2006, 55.) Työpaikkaliikunnan onnistuneeseen toteuttamiseen tarvitaan muun muassa selkeät tavoitteet, keinot sekä mittarit liikunnan toteuttamiselle, työterveyshuollon hyödyntäminen liikunnan edistämisessä sekä toimivat keinot liikuntakynnyksen madaltamiseen. Suominen (2006, 17) ehdottaa, että tarpeellisia liikuntainvestointeja yritykselle on esimerkiksi suihku- ja pukeutumistilojen parannukset, liikuntavastaavan nimeäminen sekä monimuotoinen yksilö- ja ryhmäliikuntamahdollisuuksien organisointi.

Työyhteisöliikunnan suunnittelussa tulee ottaa huomioon eri henkilöiden tarpeet ja mahdollisuudet liikunnan harrastamiselle. Lisäksi työyhteisöliikunnan tulee olla palkitsevaa, motivoivaa sekä mielekästä. On tärkeää räätälöidä liikunta henkilön toiveita, edellytyksiä ja mahdollisuuksia vastaavaksi. (Vuori 2006, 57.)

Aura (2006, 58) on tutkinut liikunnan vaikutuksia työpaikan sisäiseen ilmapiiriin. Hänen mielestään työpaikan yhteiset liikuntatapahtumat sekä yhteiset peli- ja liikuntavuorot ovat erittäin hyvä keino kehittää työpaikan sisäistä ilmapiiriä. Yhteiset liikuntatapahtumat tulee järjestää siten, että liikuntamuodot ovat kaikille sopivia eivätkä ne aiheuta nolostumisen tunteita. (Aura 2006, 59.) Aura (2006, 61) kertoo henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisen vaikuttavan positiivisesti myös yrityksen ulkoiseen kuvaan.

Liikuntakäyttäytyminen ja liikuntaan aktivoiminen

Vuori (2003, 63) kirjoittaa liikuntakäyttäytymisen perustasta: ”Jo yksinkertainenkin liikuntakäyttäytyminen, esimerkiksi kävelyllä lähtö, on monitahoinen harkintoja, ratkaisuja ja toimintoja sisältävä prosessi, jonka toteuttamiseen vaikuttavat monet yksilöön, ympäristöön ja itse liikuntaan liittyvät tekijät.” Liikunnallisen elämäntavan edistämistoimien tulisi pohjautua liikuntakäyttäytymisen perusteiden tuntemiseen sekä niihin perustuvien toimintatapojen hyödyntämiseen.

Liikuntakäyttäytymiseen liittyy useita eri tekijöitä, kuten esimerkiksi yksilön liikunta-aidot, liikunnan rasittavuus tai liikuntapaikan etäisyys. Myös yksilön käsitys itsestään liikkujana sekä aiemmat kokemukset vaikuttavat merkittävästi liikuntakäyttäytymiseen. Kaikki liikkumiseen liittyvät tekijät muodostavat monimutkaisen, muuttuvan kokonaisuuden, joka on jokaisen yksilön kohdalla erilainen. (Vuori 2003, 79–81.) Psykologisista tekijöistä muun muassa yksilön käsitys pystyvyydestään liikuntaan, liikunnasta nauttiminen sekä liikunnan vaikutuksiin kohdistuvat oletukset lisäävät yksilön todennäköisyyttä osallistua liikuntaan (Vuori 2003, 90–91). Lisäämällä liikuntaa altistavia, mahdollistavia ja vahvistavia tekijöitä voimme suurentaa yksilön mahdollisuutta valita liikunta. Edistämistoimien onnistumiseen vaikuttaa esimerkiksi se, kuinka hyvin onnistutaan valitsemaan oikeat vaikuttamisen keinot, kohteet sekä tavat suhteessa kohdehenkilöiden odotuksiin. (Vuori 2003, 106.)

Liikuntaa vieroksuvia henkilöitä on usein vaikea saada muuttamaan tottumuksiaan (Huuska & Aura 2006, 124). Elämäntapojen muuttaminen vaatii itsekuria, paljon työtä sekä pitkäjänteisyyttä. Työyhteisö voi auttaa tukemaan elämäntapamuutosta tarjoamalla ulkopuolista apua ja kannustusta. Elämäntapamuutos on asteittainen prosessi, jolle tulee varata aikaa muutama vuosi. On tärkeää muistaa aloittaa rauhallisesti, jotta alkunostus ei lopahda. Alkuun työnantajan tulisi tarjota työntekijöille mahdollisuus lääkärintarkastukseen, jonka avulla mahdolliset riskitekijät voidaan eliminoida. Liikunnallisesti passiivisen henkilön aktivoinnissa tulee lähteä liikkeelle yksilön näkökulmasta. Henkilö, jolla ei ole liikunnallista taustaa, saattaa kokea liikunnan ahdistavana sekä painostavana. Liikunnallisesti passiivista henkilöä aktivoimessa tulee huomioida henkilön fyysiset, psykologiset sekä sosiaaliset ominaisuudet ja tarpeet.

Liikuntaan motivoituminen ei usein tapahdu hetkessä, mutta työnantaja voi auttaa henkilöä motivoitumaan luomalla liikkumiselle puitteet. (Huuska & Aura 2006, 125–126.)

Työpaikkaliikuntaa suunniteltaessa on tutustuttava kohderyhmään kunnolla, jotta osataan tarjota mielekkäitä sekä motivoivia liikuntamahdollisuuksia. On hyvä miettiä, kuka olisi paras motivoimaan liikunnallisesti passiivisia työntekijöitä. Se voi olla esimerkiksi liikuntapalvelujen tuottaja, työterveyshuollon edustaja tai oma esimies. Viestintä tukee henkilöstön liikuntaan aktivoitumista. Viestinnän tulisi olla kannustavaa ja informatiivista sekä monipuolista. Liikuntaa ei saa tyrkyttää eikä siihen saa painostaa. (Huuska & Aura 2006, 127.)

Paronen ja Nupponen (2011, 188) kertovat, että liikunnalla on erityinen paikka terveyden edistämässä. Suomalaisten päivittäiseen liikkumisaktiivisuuteen vaikutetaan terveys- ja liikuntapoliittisella päätöksenteolla. Vapaaehtoisia toimijoita liikunnan yhdistystoiminnassa on enemmän kuin missään muussa harrastuksessa. Ihmiset huomaamattaan tuottavat väestötasoisia terveyshyötyjä itse liikkumalla. Voidaan sanoa, että liikunta kytkeytyy moniin arvostettuina ja tavoittelemisen arvoisina pidettyihin asioihin. Suomalaisessa kulttuurissa arvostetaan liikuntaa ja sitä tuetaan sosiaalisesti sekä aineellisesti.

Terveyttä edistäessä on kysymys monialaisesta ja -muotoisesta toiminnasta. Terveyden edistämiseen tarvitaan julkilausuttua näkemystä terveyden edistämisen luonteesta ja päämäärästä. Tarvitaan myös yhdistävä kehys, sillä minkään alan asiantuntemus ei riitä kaikkeen mitä terveyttä edistäessä tulee huomioida. (Paronen & Nupponen 2011, 189.) Aittasalon ja Vasankarin (2011, 197) mukaan terveystoimintaa voidaan edistää esimerkiksi itsetarkkailun avulla, henkilökohtaisissa kontakteissa, tietotekniikan välityksellä tai ympäristöä muokkaamalla. Terveystoiminnan edistämisen tavoitteena on muuttaa liikuntatottumuksia pysyvästi, koska terveyshyötyjen kannalta säännöllisyys on erittäin tärkeää. Tottumusten saaminen elämäntavaksi on pitkä prosessi, joten tarvitaan myös lyhyen aikavälin tavoitteita, jotta innostus pysyy yllä. (Aittasalo & Vasankari 2011, 197.)

4 Motivaatio

Kun tarkastellaan ihmisen käyttäytymistä, motivaatio on yksi mielenkiintoisimmista tutkimuskohteista. Kuulemme päivittäin tarinoita ihmisten motivaatiosta tai motivoitumattomuudesta. Yritysjohtajat sekä esimiehet ovat kiinnostuneita alaistensa motivaatioon vaikuttavista tekijöistä, ja he antavat jatkuvasti lausuntoja alaistensa motivaatiosta sekä käyttäytymisestä samalla etsien uusia keinoja työntekijöidensä kannustamiseen. (Liukkonen & Jaakkola 2002, 13.)

Motivaatio selittää, miksi ihminen toimii tietyllä tavalla (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 11). Hakonen (2015, 136) määrittelee motivaation mielentilaksi, joka määrittää mitä asioita, millä vireydellä ja kuinka kauan ihminen kulloinkin tekee. Motivaatio vaikuttaa suoraan tai tiedostamatta käyttäytymiseemme jatkuvasti. Motivaatioita tarkasteltaessa peruskysymyksemme on ”miksi?”. Jokaisella meistä on oma käsityksemme siitä, mitä motivaatio on ja miten siihen voidaan vaikuttaa. Käytännön kokemukset ovat tärkeitä, mutta motivaatiota tulee tarkastella myös teoreettisesti, jotta voitaisiin löytää lainalaisuuksia, jotka selittävät ihmisen toimintaa. (Liukkonen ym. 2006, 10–12.)

Voidaan katsoa, että motivaatiolla on kolme erilaista tehtävää ihmisen käyttäytymisen suhteen. Motivaatio toimii ihmisen käyttäytymisen energian lähteenä. Eli motivaatio saa meidät toimimaan tietyllä tavalla. Motivaatio myös suuntaa käyttäytymistämme. Kun pyrimme saavuttamaan tietyn tavoitteen, motivaatio ohjaa käyttäytymistämme sen suuntaan. Lisäksi motivaatio säätelee käyttäytymistämme. Eli motivaatioprosessin myötä alamme arviomaan omaa pätevyyttämme kussakin tilanteessa ja toimintaympäristössä. On tutkittu, että voimakkaasti motivoituneet ihmiset ovat yritteliäämpiä, sitoutuvat toimintaan muita enemmän, keskittyvät sekä suoriutuvat tehtävistään paremmin. (Liukkonen & Jaakkola 2002, 14–15.)

Motivaation subjektiivisen luonteen vuoksi se on osoittautunut erityisen haasteelliseksi tutkimusalueeksi. Pelkkä motivaation käsitteen määrittely on hankalaa, puhumattakaan sen mittaamisesta saati siihen vaikuttamisesta. Erilaisia motivaatioteo-

rioita onkin syntynyt useista eri näkökulmista, jotka tarkastelevat motivaatiota jostakin kapea-alaisesta näkökulmasta. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 10.) Toisissa motivaatioteorioissa ajatellaan, että kaikki ihmiset motivoituvat samoista asioista, kun taas toisissa motivaatioteorioissa ihmiset nähdään yksilöinä ja heidän kaikkien ajatellaan motivoituvan eri asioista. Onkin tärkeää osata tarkastella motivaatioteorioita monipuolisesti, jotta saavutettaisiin laaja ymmärrys ihmisen toimintaan vaikuttavista asioista. (Hakonen 2015, 136.)

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatio voi syntyä sisäisistä tuntemuksista tai ulkoisista tunnustuksista. Sisäisestä motivaatiosta on kyse silloin, kun henkilö osallistuu toimintaan puhtaasta ilosta ja nautinnosta. Toisin sanoen ihminen nauttii tekemästään työstä. (Jaakkola & Liukkonen 2002, 113.) Viitalan (2013, 17) mukaan ihminen on tyytyväinen saavutuksiinsa tuntiessaan sisäistä motivaatiota eivätkä ulkoiset tunnustukset välttämättä kiinnosta häntä. Henkilö näkee itse itsensä pahimpana kilpailijana ja pyrkii kehittymään pärjätäkseen työssään paremmin kuin aiemmin. Työnantajalle tällaiset henkilöt ovat erittäin tärkeitä, koska työnantaja voi luottaa siihen, että hän hoitaa työnsä hyvin.

Ulkoisessa motivaatiossa taas palkkiot sekä rangaistusten pelko toimivat motiiveina toiminnalle (Jaakkola & Liukkonen 2002, 31). Tällöin motivaatiota lisäävät esimerkiksi palkka, arvostus sekä ulkopuolinen tuki. Ihminen työskentelee sitä motivoituneemmin, mitä houkuttelevampana hän palkkion näkee. Varsinkin, jos ihminen kokee työnsä mielenkiinnottomaksi tai rutiinomaiseksi, nousee ulkoisten palkkioiden merkitys suureksi. Työntekijä pyrkii toimimaan paremmin ja tehokkaammin vain palkkioiden vuoksi ja saattaa kilpailla muiden työntekijöiden kanssa päästäkseen tavoitteeseensa eli saavuttaakseen palkkion. (Viitala 2013, 17.) Ulkoinen motivaatio on siis aina ulkoapäin kontrolloitua eikä siksi kovin tehokas motivaation muoto (Liukkonen ym. 2006, 84–85).

4.1 Motivaatioteoriat

Vielä tänäkään päivänä ei ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä yksiselitteisesti ihmisen toimintaa kuvaavaa motivaatioteoriaa. Motivaatioteoriat jaetaan usein kolmeen pääryhmään: tarveteoriat, yllyketeoriat ja odotusarvoteoriat. Teoriat täydentävät toinen toisiaan. Tarveteorioissa keskitytään käyttäytymisen sisäisiin syihin, tarpeisiin, kun taas yllyketeorioissa keskitytään käyttäytymistä määrääviin ulkoisiin syihin, kuten esimerkiksi palkkioihin. Tarpeiden ja kannusteiden lisäksi motivaatioon vaikuttavat myös havainnot sekä odotukset. Odotusarvoteorioissa painotetaan ihmisten yksilöllisiä eroja reagoitaessa käyttäytymistä ohjaaviin tekijöihin. Voidaan siis sanoa, että motivaatiossa yhdistyvät yksilön tarpeet, kannusteet sekä koetut havainnot sekä tulkinnat. (Peltonen & Ruohotie 1992, 52–61.)

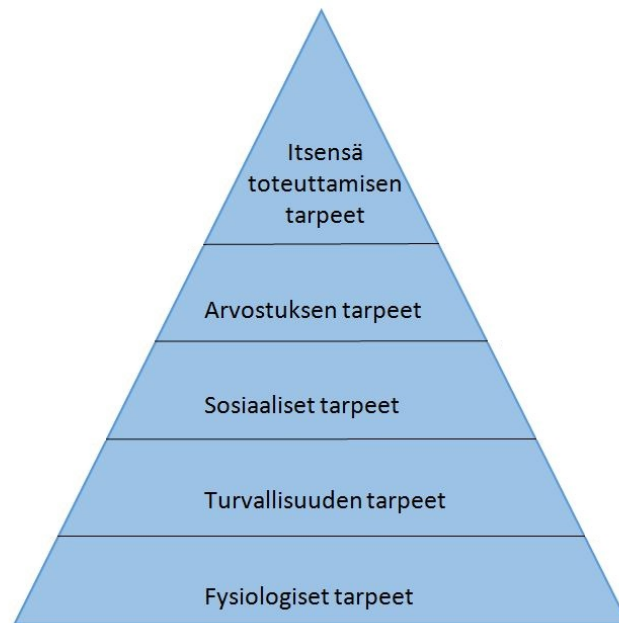
Tarveteoriat

Peltonen ja Ruohotie (1992, 52) määrittelevät tarpeen sisäisenä epätasapainon tilana, joka saa ihmisen toimimaan tasapainon saavuttamiseksi. Yksilön yrityshalua sekä tehtävistä suoriutumista ohjaavat voimakkaasti tarpeissa esiintyvät vaihtelut sekä tarpeiden suhteellinen voimakkuus. Tarvekäsitettä motivaatioteorioidensa perusyksikkönä käyttivät muun muassa Maslow, McGregor sekä Aldefer. Tarkasteltaessa motivaatiota teoreettisesti, usein esille tuodaan motiivien hierarkkisuus. (Peltonen & Ruohotie 1992, 53.) Tässä kappaleessa keskitytään yhteen Robbinsin (2005, 171) mukaan tunnetuimmista motivaatioteorioista, Maslowin (1943, 1970) tarvehierarkiaan.

Humanistisen psykologian tärkein teoreetikko on Abraham Maslow, jonka mukaan ihmisten tarpeet ovat hierarkkisesti järjestyneitä. Maslow esitteli kuuluisan tarvehierarkiansa vuonna 1943 artikkelissaan ”A Theory of Human Motivation”. (Rauramo 2008, 29.) Maslowin tarvehierarkian mukaan meitä kaikkia motivoi samojen tarpeiden tyydyttäminen tietyssä järjestyksessä (Hakonen 2015, 141).

Maslowin tarvehierarkiassa on viisi tasoa (ks. kuvio 3). Alimpana on fysiologiset tarpeet, jonka jälkeen tulevat psykologiset tarpeet: turvallisuuden tarpeet, sosiaaliset tarpeet, arvostuksen tarpeet sekä itsensä toteuttamisen tarpeet (Liukkonen ym.

2006, 17). Usein nämä tarpeet kuvataan viisiportaaisessa pyramidikuvassa, jonka pohjalla on perustarpeet (fysiologiset tarpeet) ja huipulla on itsensä toteuttaminen (Hakonen 2015, 141–142). Tarvehierarkian mukaan ihmiset tyydyttävät ensin perustarpeet, ja vasta sen jälkeen he voivat tavoitella korkeammalla hierarkiassa olevia tarpeita (Hakonen 2015, 141).



Kuvio 3. Maslowin tarvehierarkia (Lämsä & Hautala 2004.)

Ensimmäisen portaatan Maslowin tarvehierarkiassa muodostavat fysiologiset tarpeet, joita ovat esimerkiksi nälkä, jano ja uni. On tärkeää huomata, että fysiologinen tarve ja käyttäytyminen, joka siihen liittyy, on perustana muille tarpeille. Esimerkiksi kun nälkä ja jano saadaan tyydytettyä, uusi ”korkeampi” tarve tulee kuvaan. (Rauramo 2008, 31.) Työpaikalla esimerkiksi ruokailu ja työterveydenhuolto tyydyttävät näitä tarpeita (Lämsä & Hautala 2004, 82).

Toisella portaalla on turvallisuuden tarve. Turvallisuuden tarpeeseen sisältyy muun muassa fyysinen ja psykologinen turvallisuus sekä työhön ja omaisuuteen liittyvä turvallisuus. (Rauramo 2008, 31.) Varma työsuhde, hyvä työturvallisuus sekä toimeentulon mahdollistava palkkaus lisäävät turvallisuuden tunnetta työpaikalla (Lämsä & Hautala 2008, 82; Rauramo 2008, 35).

Kolmas porras käsittää sosiaalisen tarpeen, johon kuuluvat muun muassa ystävyys sekä perhe- ja työsuhteet (Rauramo 2008, 31). Työpaikalla sosiaalisia tarpeita tyydyttää positiivinen me-henki sekä hyvä esimies-alainen-suhde (Lämsä & Hautala 2008, 82). Rauramo (2008, 35) toteaa, että keskeisiä arvoja työyhteisössä on myös avoimuus ja luottamus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön.

Arvostuksen tarve on neljäs porras tarvehierarkiassa. Maslowin mukaan ihmiset tarvitsevat itsekunnioituksen lisäksi toisten osoittamaa arvostusta. (Rauramo 2008, 32.) Kehityskeskustelut, palkitseminen sekä tavoitteiden saavuttaminen tyydyttävät neljännen portaan tarpeita työpaikalla (Lämsä & Hautala 2008, 82). Lisäksi toiminnan arvioinnin ja kehittämisen tulee olla tärkeä osa työpaikan arkea (Rauramo 2008, 35). Vaikka ihminen tyydyttäisi kaikki edellä mainitut tarpeet, saattaa heidän olonsa silti olla levoton. Ihmisellä on halu päästä kehittämään itseään ja hyödyntämään koko potentiaaliaan. (Rauramo 2008, 32.) Viidennellä portaalla tarvehierarkiassa ovat kehittyminen, luovuus sekä oppiminen. Työpaikalla itsensä toteuttaminen, uuden oppiminen sekä urakehitys tyydyttävät korkeimman portaan tarpeita. (Lämsä & Hautala 2008, 82.)

Kannusteteoriat

Kannuste on yksilön ulkopuolelta tuleva ärsyke, jonka avulla pyritään saamaan aikaan yksilössä tavoitteiden suuntaista käyttäytymistä. Työelämässä kannusteiden tarkoitus on saada työntekijät työskentelemään tehokkaasti, mutta kannusteita suunniteltaessa tulee muistaa, että kannusteiden tehokkuus ja vaikutus henkilön suoritukseen riippuvat yksilön tarpeista. (Peltonen & Ruohotie 1992, 58.)

Peltonen ja Ruohotie (1992, 58) painottavat, että vaikka kannusteet ja palkkiot nähdään usein toisensa korvaavina, on niiden välillä selvä ero:

1. Kannuste on palkkion ennakointia ja siitä tulee palkkio, kun se annetaan yksilölle.
2. Kannuste ärsyttää ihmisiä toimimaan, palkkio puolestaan tyydyttää tarpeen; edellinen virittää toimintaa, jälkimmäinen vahvistaa sitä.
3. Kannusteet antavat vihjeitä siitä, että tietynlainen käyttäytyminen tuottaa tietyt seuraukset.

Psykologi Frederick Herzberg esitti vuonna 1959 tunnetun motivaatioteoriansa. Herzbergin kaksifaktoriteoriassa työmotivaatioon vaikuttavat tekijät on jaettu kahtia: tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijöihin. Motivaatiotekijöiksi kutsutaan asioita, jotka synnyttävät tyytyväisyyttä, kun taas hygieniatekijöiksi kutsutaan asioita, jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä (ks. kuvio 4). (Lämsä & Hautala 2004, 84.)

Motivaatiotekijät: - liittyvät työhön - lisäävät työtyytyväisyyttä	Hygieniatekijät: - liittyvät työympäristöön - lisäävät tyytymättömyyttä
Tunnustus työstä Saavutukset työssä Mahdollisuus kasvaa ja kehittyä Ylennys Vastuu Työ itsessään	Yrityspolitiikka ja hallinto Henkilösuhteet esimieheen Henkilösuhteet työtovereihin Työskentelyolosuhteet Palkka, status Työturvallisuus

Kuvio 4. Herzbergin kaksifaktoriteoria (Lämsä & Hautala 2004.)

Motivaatiotekijät liittyvät itse työhön ja lisäävät työtyytyväisyyttä. Työmotivaatiota voidaan lisätä motivaatiotekijöihin vaikuttamalla. Työpaikalla niitä voivat olla muun muassa tunnustus työstä, saavutukset työssä, mahdollisuus kasvaa ja kehittyä, ylennys, vastuu sekä työ itsessään. Hygieniatekijät taas liittyvät työympäristöön ja lisäävät tyytymättömyyttä sekä heikentävät motivaatiota. Näitä seikkoja voivat työelämässä olla muun muassa yrityspolitiikka ja hallinto, henkilösuhteet esimieheen sekä työtovereihin, työskentelyolosuhteet, palkka, status sekä työturvallisuus. (Lämsä & Hautala 2004, 84.) Sekä motivaatiotekijöiden, että hygieniatekijöiden tulee olla tasapainossa samanaikaisesti, jotta saavutetaan työtyytyväisyys ja vältetään tyytymättömyydeltä.

Herzbergin kaksifaktoriteorian pohjalta tehtyjen tutkimusten perusteella ei voida suoraan sanoa, onko hyvän työsuorituksen takana tyytyväinen työntekijä vai onko hyvä työsuoritus tyytyväisyyden aiheuttaja, mutta teoria auttaa ymmärtämään

kuinka monimutkainen ilmiö työmotivaatio on. Työmotivaatioon vaikuttavat monet eri tekijät, jotka saattavat jopa olla keskenään ristiriidassa. (Lämsä & Hautala 2004, 85.)

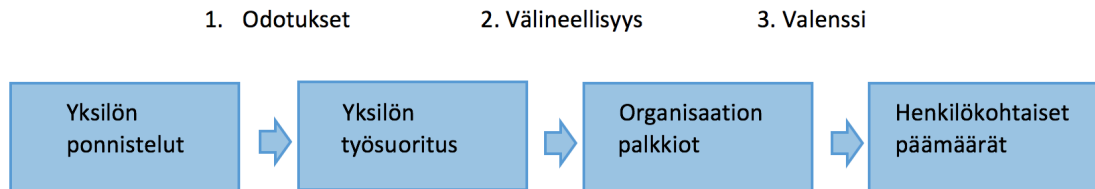
Odotusarvoteoriat

Tarpeiden ja kannusteiden lisäksi motivaatioon vaikuttavat myös havainnot sekä odotukset. Odotuksilla tarkoitetaan tiettyä tarpeen tyydyttyvyyden tai palkkion saavutettavuuden astetta, joka perustuu henkilön aiempiin havaintoihin ja kokemuksiin. Ihmiset tulkitsevat tilanteita eri tavalla, ja heille muodostuu erilaisia odotuksia näiden tulkintojen kautta, joten ihmisten suorituksissa voi olla suuriakin eroja samaa tehtävää suorittaessa. Yksilön havaintomekanismi tulkitsee työn haastavuuden ja vaatimukset, josta muodostuu niin sanottu odotusarvo. Motivaation kannalta tehtävän tulisi olla sopivan haastava, ei liian helppo eikä liian vaikea. Välinearvo muodostuu siitä, kun havaintomekanismi arvioi, saadaanko työstä palkkio. Lisäksi havaintomekanismi arvioi, että vastaako kannuste tarpeita. Toisin sanoen arvioidaan, minkä arvoinen palkkio on. Tästä käytetään nimitystä yllykearvo. (Peltonen & Ruohotie 1992, 61.)

Odotusarvoteoriassa ajatellaan ihmisen motivoituvan tehtävän suorittamiseen, kun hän kokee kannusteet houkuttelevina, hän pitää tehtävän tekoa palkkioiden saavuttamisen välineenä ja tehtävässä onnistumista haasteellisena. Odotusarvon ja motivaation välillä vallitsee riippuvuussuhde, joka tarkoittaa sitä, että työmotivaatio on korkeimmillaan, kun suoritettava tehtävä on sopivan vaikea. Liian helppo tai vaikea tehtävä taas laskee motivaatiota merkittävästi. Myös palkkiot vaikuttavat motivaatioon, sillä mitä todennäköisempää on, että työstä seuraa palkkio, sitä korkeampi motivaatio on. Palkkion arvo määräytyy siitä, kuinka hyvin palkkio vastaa yksilön tarpeita. (Peltonen & Ruohotie 1992, 61.)

Lämsän ja Hautalan mukaan (2004, 88) Victor H. Vroom (1964) on luonut odotusarvoteorian, joka selittää työmotivaatiota. Vroomin mukaan yksilön käyttäytyminen

pohjautuu pääosin odotukseen siitä, mitä käyttäytymisestä seuraa ja miten kiinnostava tuo seuraus on. Teoriassa kolme keskeistä työmotivaatiota määräävää tekijää ovat odotukset, välineellisyys sekä valenssi (ks. kuvio 5).



Kuvio 5. Vroomin työmotivaation odotusarvoteoria (Lämsä & Hautala 2004.)

Yksilön ponnisteluiden sekä työsuoritusten taustalla ovat odotukset. Tyydyttääkö työ odotuksia? (Lämsä & Hautala 2004, 89.) Yksilöllä tulee olla halu ja motivaatio työn suorittamiseen. Ilman motivaatiota yksilö saattaa toimia puolitehoisesti tai pahimmassa tapauksessa kieltäytyä koko tehtävästä. (Peltonen & Ruohotie 1992, 62.) Yksilö arvioi työsuorituksensa edistävän palkkioiden saamista, kuten palkkaa tai urakehitystä. Yksilö haluaa tietää, kuinka hänet palkitaan työsuorituksestaan. Valenssi puolestaan auttaa yksilöä ymmärtämään, kuinka kovasti hänen tulee ponnistella saavuttaakseen haluamansa päämäärän. (Lämsä & Hautala 2004, 88–89.)

Tiivistyksenä Vroomin odotusarvoteoriasta voidaan sanoa, että motivaatiota tarkasteltaessa on tärkeää ymmärtää yksilön tavoitteet sekä yksilön ponnisteluiden ja suorituksen välinen yhteys. Myös suorituksen ja palkkioiden sekä palkkioiden ja yksilön tyytyväisyyden välinen yhteys vaikuttavat motivaatioon. Odotusarvoteoriassa todetaankin, että ei ole yhtä ainoaa periaatetta motivaation selittämiseksi, mutta edellä mainitut seikat vaikuttavat siihen. (Robbins 2005, 191.)

4.2 Työmotivaatio

Vartiainen ja Nurmela (2002, 188) kertovat, että motivaatio on keskeinen käsite, kun yritetään ymmärtää yksilön valintoja ja toimintaa työyhteisössä. Työntekijän tulee tiedostaa ja sisäistää yrityksen tavoitteet sekä sitoutua niihin, jotta hän pystyy tekemään mielekkäitä ratkaisuja siitä, milloin ja miten hänen tulisi mikäkin tehtävä suorittaa (Liukkonen ym. 2006, 37).

Hakonen (2015, 136) määrittelee työmotivaation yksilön vireystilaksi, joka määrittelee yksilön toimintahalun sekä tavoitteellisuuden ja sen, kuinka innokkaasti ja pitkään yksilö jaksaa työtään tehdä. Motivoitunut henkilö haluaa tehdä töitä tavoitteiden saavuttamiseksi ja on siten tärkeä työntekijä työyhteisössä (Vartiainen & Nurmela 2002, 188).

Motivaatiotutkija Pinder (1998) puolestaan kertoo, että työmotivaatioon sisältyy runsaasti eri motiiveja, jotka voidaan luokitella ulkoisiin ja sisäisiin motiiveihin. Työmotivaatiolla on lisäksi aina muoto, suunta, kesto sekä voimakkuus. Pinderin määritelmä korostaa, että työmotivaatioon vaikuttavat ihmisen sisäiset tekijät, kuten psykologiset tarpeet ja arvot sekä ihmisen ulkopuolella olevat ympäristötekijät, kuten palkkiot ja työn luonne. Puhuttaessa työmotivaation muodosta, tarkoitetaan paremminkin ihmisen sisäistä vireystilaa, sillä emme voi nähdä kenenkään motivaatiota. Sisäistä vireystilaa voidaan ainoastaan likimääräisesti mitata sekä arvioida. Työmotivaation suunnalla puolestaan tarkoitetaan sitä, kuinka työntekijä toimii saavuttaakseen tavoitteen. Olisi ihanteellista, että työntekijän sekä organisaation tavoitteet työlle olisi samansuuntaiset, jotta työ olisi innostavaa sekä mielekästä. Työmotivaation kesto vaihtelee hetkellisestä pitkäkestoiseen. Yksittäinen mielekäs työtehtävä saattaa motiivoida vain hetkellisesti, kun taas innostava pitkäkestoinen hanke saattaa tempaista mukaansa ja saada työntekijän motivoitumaan pitkäksi aikaa. Myös motivaation voimakkuudessa on havaittavissa vaihtelua, sillä toiset työtehtävät synnyttävät erittäin voimakasta työmotivaatiota, ja toiset taas suoritetaan niistä enempää innostumatta. (Lämsä & Hautala 2004, 80–81.)

5 Tutkimustulokset

Tutkimustuloksista selviää vastaus tutkimusongelmaan: vaikuttaako liikunta työmotivaatioon? Tuloksissa vastataan myös tutkimuskysymyksiin ja selvitetään millaiset henkilöstön liikuntatottumukset ovat projektin alussa sekä kuinka liikuntamallin käyttöönotto vaikuttaa henkilöstön liikuntatottumuksiin. Tuloksista saadaan vastaus myös siihen, että millainen työmotivaatio henkilöstöllä on liikuntaprojektin alussa ja miten liikuntamallin käyttö vaikuttaa henkilöstön työmotivaatioon.

Kyselytutkimukseen vastanneet ovat Fulmore Oy:n työntekijöitä. Tutkimus toteutettiin kahtena kyselytutkimuksena, joista ensimmäinen kysely lähetettiin heinäkuussa 2016 ja toinen kysely marraskuussa 2016. Tässä luvussa selvitetään aluksi ensimmäisen kyselyn tuloksia, jonka jälkeen avataan toisen kyselyn tulokset ja luvun lopussa on yhteenveto molempien kyselyiden tuloksista. Tuloksista nähdään, kuinka yritykselle räätälöity liikuntamalli on toiminut ja millaisia tuntemuksia se on henkilöstössä herättänyt.

Ensimmäinen kysely

Ensimmäinen, alkutilannetta kartoittava, kysely lähetettiin 21 henkilölle heinäkuussa saatekirjeen kanssa (ks. liite 4). Kyselyyn vastasi 16 henkilöä, joista miehiä on 12 ja naisia 4. Kyselyn vastausprosentti on 76 %. Kysely sijoittui harmillisesti kesälomakaudelle, mikä osaltaan vaikeutti kyselyyn vastaamista. Vastaajat ovat iältään 18–45-vuotiaita. Suurin osa vastaajista (75 %) kuuluu ikäluokkaan 26–35. 18,8 prosenttia vastaajista taas kuuluu ikäluokkaan 36–45. Voidaan siis sanoa, että yrityksen henkilökunta on suhteellisen nuorta.

Henkilöstön työmotivaatiota mitattiin kysymyksillä: “Millaisena koet työmotivaatiosi tällä hetkellä?”, “Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat työmotivaatioosi positiivisesti?”, “Mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioosi negatiivisesti?” sekä väitteellä “Liikunnan lisääminen voisi vaikuttaa työmotivaatiooni positiivisesti”. Näiden kysymysten avulla selvitettiin henkilöstön työmotivaatiota liikuntaprojektin alussa (ks. liite 5).

Vastaajan tuli asettaa työmotivaationsa numerona janalle 1–10 siten, että numero yksi tarkoittaa “Erittäin huono” ja numero kymmenen tarkoittaa “Erittäin hyvä” (ks. taulukko 1.) Kysymykseen vastasi kaikki kyselyyn osallistuneet ja työmotivaation keskiarvoksi saatiin 7,5. Pääasiassa vastanneilla on melko hyvä työmotivaatio, sillä suurin osa (68,8 %) vastasi työmotivaatiokseen kahdeksan tai enemmän, mutta joukkoon mahtuu myös numeron kolme, viisi ja kuusi vastanneita. Varsinkin tähän ryhmään toivotaan tämän tutkimuksen tuovan intoa ja energisyyttä.

Taulukko 1. Henkilöstön työmotivaatio alkukartoituksessa

4. Millaisena koet työmotivaatiosi tällä hetkellä?

Vastaajien määrä: 16

Keskiarvo: 7,5

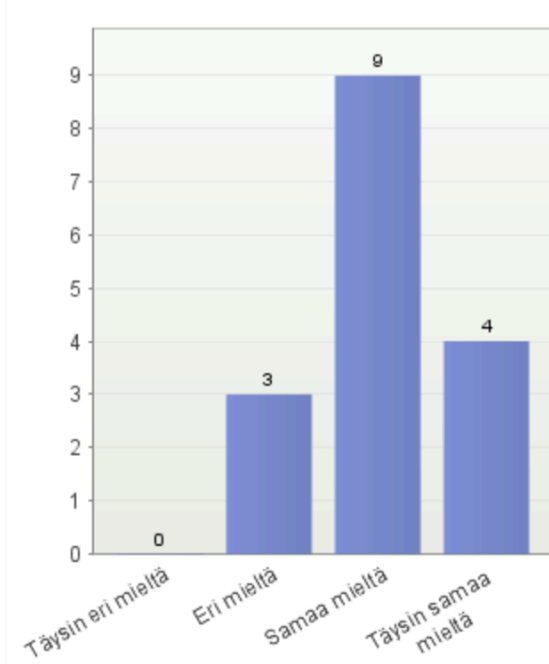
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Erittäin huono	0	0	1	0	1	1	2	7	4	0	Erittäin hyvä	16	7,5	8

Kysyttäessä työmotivaatioon positiivisesti vaikuttavia asioita, esille nousi muun muassa seuraavia asioita: hyvä ilmapiiri, positiiviset työkaverit, mukava työ, hyvä henkilökohtainen vireystila, treenaaminen sekä riittävä lepo. Työmotivaatioon negatiivisesti vaikuttavina asioina mainittiin muun muassa sairastelu, fyysisen liikunnan vähäisyys, niska- ja hartiakivut, liiallinen kiire ja kuormitus, väsymys sekä stressi.

Suurin osa (81,3 %) vastanneista koki, että liikunta voisi vaikuttaa työmotivaatioon positiivisesti (ks. kuvio 6). Eri mieltä väitteen kanssa oli 3 henkilöä, eli 18,8 % henkilöstöstä. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eri mieltä.

7. Liikunnan lisääminen voisi vaikuttaa työmotivaatiooni positiivisesti

Vastaajien määrä: 16



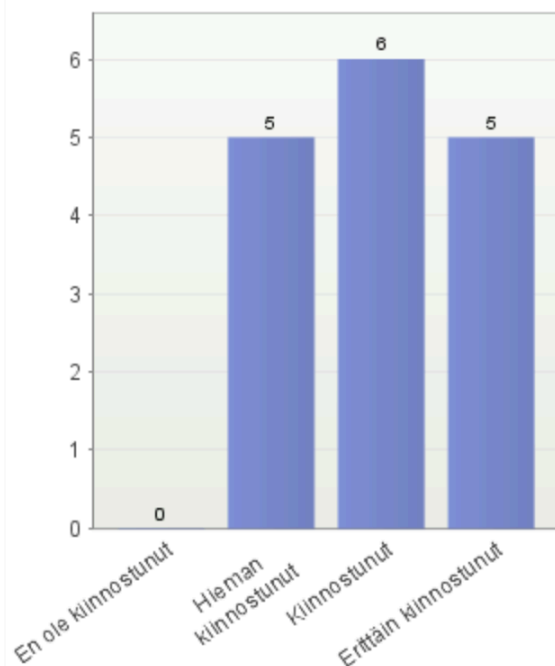
Kuvio 6. Työntekijöiden arvio liikunnan lisäämisen vaikutuksesta työmotivaatioon

Seuraavaksi kyselyn avulla selvitettiin henkilöstön liikuntatottumuksia liikuntaprojektin alussa. Liikuntaan liittyviä kysymyksiä kyselyssä oli 11. Kyselyn avulla kartoitettiin henkilöstön fyysistä kuntoa, intoa liikkua, mahdollisuuksia harrastaa ja halua kokeilla uusia lajeja. Kyselyssä kartoitettiin myös toiveita siitä, kuinka työnantaja voisi tukea liikunnallista elämäntapaa sekä selvitettiin, kuinka vastaaja kokee liikunnan vaikuttavan esimerkiksi hyvinvointiin, työmotivaatioon sekä stressin hallintaan.

Vastaajista kaikki olivat vähintään hieman kiinnostuneita harrastamaan liikuntaa, sillä kukaan vastanneista ei valinnut vastausvaihtoehtoa ”En ole kiinnostunut” (ks. kuvio 7). Suurin osa (68,8 %) vastaajista on kiinnostunut tai erittäin kiinnostunut harrastamaan liikuntaa, hieman kiinnostuneita vastaajista on noin joka kolmas (31,3 %).

8. Miten kiinnostunut olet harrastamaan liikuntaa?

Vastaajien määrä: 16



Kuvio 7. Vastaajien kiinnostus liikuntaa kohtaan

Fyysistä kuntoa kartoitettiin numeerisella janalla, johon vastaaja sai oman arvionsa mukaan vastata välillä 1–10 (ks. taulukko 2). Numero yksi tarkoittaa, että kunto on erittäin huono ja numero kymmenen tarkoittaa kunnon olevan erittäin hyvä. Yli joka kolmas (37,5 %) vastaajista arvioi kuntonsa olevan vähintään seitsemän, kun taas yksi

neljäsosa (25 %) vastasi kuntonsa olevan enintään neljä. Keskiarvo kysymyksessä on 5,8.

Taulukko 2. Vastaajien arvio heidän fyysisestä kunnostaan

9. Fyysinen kuntoni on mielestäni

Vastaajien määrä: 16

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Erittäin huono	0	0	1	3	3	3	3	3	0	0	Erittäin hyvä	16	5,81	6

Kyselyssä seuraavaksi kartoitettiin henkilöstön liikuntatottumuksia. Kysymyksessä kysyttiin, minkälaisia liikuntamuotoja harrastetaan ja kuinka usein (ks. taulukko 3). Suosituin liikuntamuoto on kävelylenkkeily, jota harrastaa suurin osa henkilöstöstä (78,6 %). Toiseksi suosituin liikuntamuoto on arkiaktiivisuus, johon sisältyy muun muassa lasten kanssa leikkiminen, lumenluonti ja työmatkaliikunta (61,5 %) ja kolmanneksi suosituin liikuntamuoto kyselyn mukaan on juoksulenkkeily (53,3 %). Kuntosalilla käy 40 prosenttia vastaajista ja pyöräilyä harrastaa noin yksi kolmasosa (35,7 %). Vastauksissa mainittiin myös kahvakuulaharjoittelu ja jumppaaminen kotona sekä rulla- ja lumilautailu. Kahdessa vastauksessa kerrottiin, ettei harrasta liikuntaa lainkaan.

Taulukko 3. Henkilöstön liikuntatottumukset

10. Minkälaisia liikuntamuotoja harrastat ja kuinka usein?

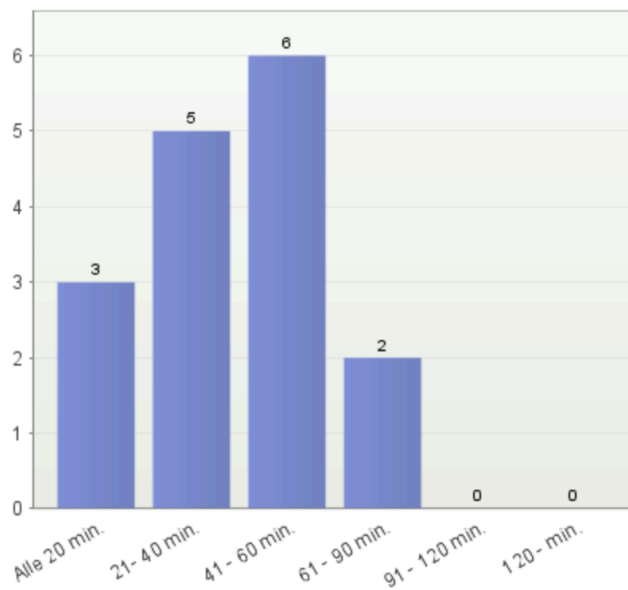
Vastaajien määrä: 16

	En lainkaan	Krt/vko	2 - 3 krt/vko	4 krt tai useammin/vko	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Lenkkeily kävellen	3	6	4	1	14	2,21	2
Lenkkeily juosten	7	8	0	0	15	1,53	2
Kuntosali	9	2	4	0	15	1,67	1
Ohjattu liikunta (esim. ryhmäliikunta)	12	1	0	0	13	1,08	1
Uinti ja vesijumppa	12	2	1	0	15	1,27	1
Pyöräily	9	3	2	0	14	1,5	1
Joukkuepelit	10	4	1	0	15	1,4	1
Arkiaktiivisuus (esim. työmatkaliikunta)	5	2	3	3	13	2,31	2
Muu, mikä?	3	2	1	0	6	1,67	2
Muu, mikä?	3	0	0	0	3	1	1
Yhteensä	73	30	16	4	123	1,56	1

Kyselyssä selvitettiin myös liikuntakerran keskimääräistä kestoja (ks. kuvio 8). Liikunnallisen harrastuksen yleisimmäksi kestoksi vastattiin 41–60 minuuttia (37,5 %) kerrallaan. 31,3 prosenttia vastasi liikuntakerran kestoksi keskimäärin 21–40 minuuttia ja 18,8 prosenttia alle 20 minuuttia. Vain noin joka kymmenes (13 %) henkilöstöstä liikkuu yli 61 minuuttia kerrallaan.

11. Liikuntakerran kesto keskimäärin

Vastaajien määrä: 16

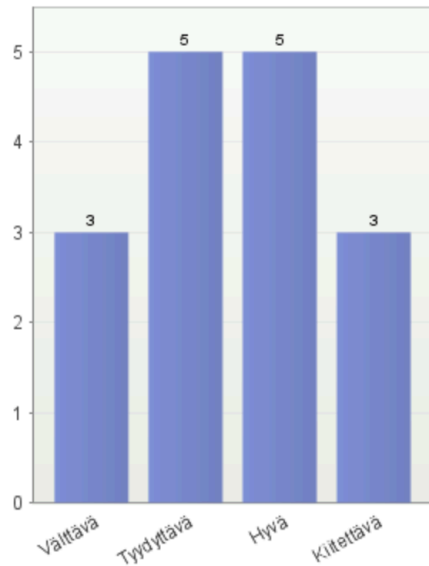


Kuvio 8. Liikuntakerran kesto

Kyselyssä seuraavaksi kartoitettiin henkilöstön mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseen. Kyselyssä esimerkkeinä oli raha, aika ja liikuntapaikat (ks. kuvio 9). Asteikko oli neliportainen: välttävä-tyytyttävä-hyvä-kiitettävä. Noin joka kolmas (31,3 %) vastasi mahdollisuuksien olevan hyvät tai tyydyttävät, kun taas välttävät tai kiitettävät mahdollisuudet liikunnan harrastamiselle koki 18,8 prosenttia vastaajista. Kysymyksessä ei ollut avointa kenttää, joka olisi mahdollistanut tarkemman tiedon saamisen. Mielienkiintoista olisi ollut selvittää, vaikuttaako mahdollisuuksiin liikkua eniten ajan, rahan vai liikuntapaikkojen puute.

12. Millainen mahdollisuus (aika, raha, liikuntapaikat) sinulla on harrastaa liikuntaa nykyisessä elämäntilanteessasi?

Vastaajien määrä: 16



Kuvio 9. Mahdollisuudet liikunnan harrastamiseen

Kysymyksessä 13 haluttiin saada selville, kuinka vastaajat kokevat liikunnan vaikuttavan eri tekijöihin (ks. taulukko 4). Eniten liikunnan koettiin vaikuttavan positiivisesti hyvinvointiin, sillä ”Paljon” tai ”Erittäin paljon” vastanneita oli 75 prosenttia. Liikunnan koettiin vaikuttavan merkittävästi myös elämäniloon (62,5 %) ja unen laatuun (62,5 %). Stressin hallintaan liikunnalla oli positiivinen vaikutus 56,3 prosentin mielestä. Puolet vastaajista (50 %) oli sitä mieltä, että liikunta vaikuttaa positiivisesti jaksamiseen. Tutkimuksen kannalta mielenkiintoista on, että 43,8 prosenttia ajatteli projektin alussa, että liikunnan avulla voidaan vaikuttaa työmotivaatioon.

Taulukko 4. Liikunnan positiivinen vaikutus

13. Koen liikunnan vaikuttavan positiivisesti seuraaviin asioihin

Vastaajien määrä: 16

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Hyvin paljon	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Hyvinvointi	0	4	6	6	16	3,13	3
Elämänilo	0	6	4	6	16	3	3
Unen laatu	1	5	5	5	16	2,88	3
Työssä jaksaminen	0	8	5	3	16	2,69	3
Työmotivaatio	4	5	7	0	16	2,19	2
Stressin hallinta	2	5	6	3	16	2,63	3
Yhteensä	7	33	33	23	96	2,75	3

Kyselyn lopussa kartoitettiin avoimella kysymyksellä henkilökunnan intoa uusien lajien kokeilemiseen. Kiinnostusta löytyi ja kysymykseen vastattiin erittäin monipuolisesti extreme-lajeista joogaan. Toivottiin, että pääsisi kokeilemaan sellaisia lajeja, joita ei muuten tulisi testattua. Tässä tutkimuksessa tartuttiin tähän toiveeseen ja luotiin liikuntamalliin ”Kuukausittainen liikuntavastaava”. Kuukauden liikuntavastaava saa järjestää yhden liikunnallisen tapahtuman kuukaudessa, jota työnantaja tukee enintään 250 eurolla. Liikuntavastaava vaihtuu kuukausittain. Tällä haluttiin tarjota työntekijöille mahdollisuus kokeilla uusia lajeja ja liikkua yhdessä.

Seuraavaksi avoimella kysymyksellä tiedusteltiin vastaajien toiveita siitä, kuinka työnantaja voisi tukea henkilöstön liikuntaharrastusta. Vastauksista nousi esille liikuntaukselut, joita toivottiin lisää useassa vastauksessa. Myös työajalla liikkuminen ja yhteiset liikuntahetket olivat toivottuja. Kisat työpaikalla ja kävelypalaverit olivat myös mieluisia. Työnantajan järjestämään tai tukemaan liikuntaan osallistuisi kyselyn mukaan lähes kaikki. Vain 6,3 prosenttia ei osallistuisi ollenkaan. Eniten (68,8 %) innokkaita liikkujia olisi, jos työnantajan järjestämä tai tukema liikunta tapahtuisi työajalla. Viimeiseksi kyselyssä sai ilmaista mielipiteensä siitä, että toivoisiko työnantajan järjestämän tai tukeman liikunnan olevan enemmän yksilö- vai ryhmäliikuntaa. Ryhmäliikunta oli hieman suositumpi, 85,7 prosenttia toivoi mieluummin ryhmäliikuntaa.

Tämän kyselyn pohjalta Fulmore Oy:lle luotiin yrityksen tarpeita vastaava liikuntamalli, johon kuului muun muassa liikuntakortti (ks. liite 1). Liikuntakorttiin henkilöstö kirjasi liikuntasuorituksensa siten, että yhdestä puolen tunnin suorituksesta sai yhden merkinnän. Esimerkiksi yhdestä puolentoista tunnin suorituksesta sai näin ollen kolme merkintää. Tavoitteena oli saada kahdeksan viikon liikuntaprojektin aikana 25 suoritusmerkintää eli noin 3 merkintää joka viikko, joka tarkoittaa noin 1 tuntia ja 30 minuuttia liikuntaa joka viikko. Ensimmäisen viikon jälkeen 15 henkilöä oli merkannut liikuntasuorituksensa liikuntakorttiin ja keskiarvoksi jokaiselle liikkujalle saatiin 11,5 merkintää eli noin 5,5 tuntia liikuntaa viikossa.

Toinen kysely

Toinen kysely lähetettiin henkilöstölle 9.11.2016, kun liikuntamallia oli ehditty käyttää noin kaksi kuukautta ja liikuntaprojektin päättävä palkitsemistilaisuus oli järjestetty. Toisessa kyselyssä kartoitettiin henkilöstön mielipiteitä liikuntaprojektista ja sen vaikutuksesta työmotivaatioon. Kyselyssä kysyttiin muun muassa mahdollisista muutoksista liikuntatottumuksissa ja yleisessä jaksamisessa. Kyselyssä sai antaa palautetta sekä kehitysideoita tulevaisuutta ajatellen. Kuten aiemmin mainittiin, tämä liikuntaprojekti haluttiin luoda yksinkertaiseksi, matalan kynnyksen malliksi, joka toimii yritykselle alkusysäyksenä työpaikkaliikunnan kehittämiseksi.

Toinen kysely lähetettiin 20 henkilölle, joista 14 vastasi. Kyselyn vastausprosentti on 70 %. Vastaajista oli miehiä 11 ja naisia 3. Iältään vastaajat ovat 26–55-vuotiaita, suurin osa (78,6 %) 26–35-vuotiaita. Vastaajista tupakoi kaksi henkilöä.

Työmotivaatiota kartoitettiin samalla kysymyksellä kuin ensimmäisessä kyselyssä: ”Millaisena koet työmotivaatiosi tällä hetkellä?”. Vastaajan tuli asettaa työmotivaationsa numerona janelle 1–10 siten, että numero yksi tarkoittaa ”Erittäin huono” ja numero kymmenen tarkoittaa ”Erittäin hyvä” (ks. taulukko 5.)

Taulukko 5. Henkilöstön työmotivaatio loppukartoituksessa

4. Millaisena koet työmotivaatiosi tällä hetkellä?

Vastaajien määrä: 14

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Erittäin huono	0	1	0	0	1	1	4	4	3	0	Erittäin hyvä	14	7,14	8

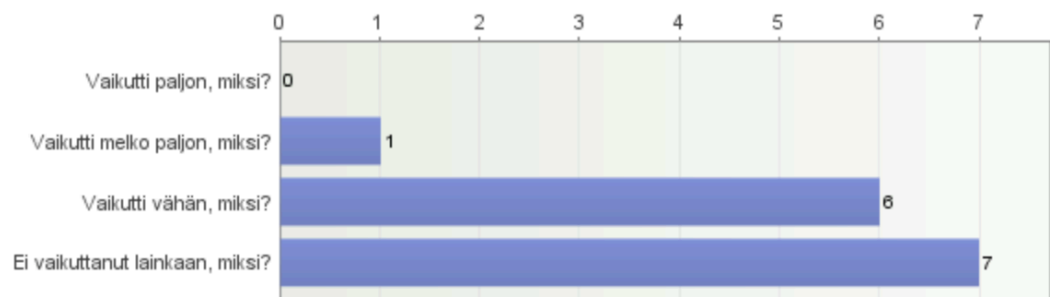
Puolet (50 %) vastaajista kertoi työmotivaationsa olevan vähintään kahdeksan. Vain yksi vastaaja (7,1 %) koki työmotivaationsa olevan alle viisi. Kysymyksen ollessa sama myös ensimmäisessä kyselyssä voidaan huomata, että keskiarvo on pudonnut hieman ensimmäisen kyselyn 7,5:stä tämän kyselyn 7,14:an. Mediaani (8) on pysynyt samana. Kummassakaan kyselyssä kukaan vastaajista ei ole vastannut numeroita yksi tai kymmenen.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, mikä motivoi heitä liikku-
maan. Useissa vastauksissa esille nousi liikunnan tuoma energinen ja hyvä olo sekä
arjessa jaksaminen. Myös oman ajan saaminen liikunnan avulla ja painonpudotus
mainittiin monessa vastauksessa. Kunnan ja terveyden parantuminen koettiin myös
motivoiviksi tekijöiksi.

Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli: ”Miten liikuntamallin käyttö vaikuttaa henkilöstön
työmotivaatioon?”. Kysymyksessä kuusi tiedusteltiin liikuntaprojektin vaikutusta työ-
motivaatioon (ks. kuvio 10). Vastaajista puolet (50 %) oli sitä mieltä, että liikuntapro-
jektin käyttöönotto on vaikuttanut vähän tai melko paljon työmotivaatioon, kun taas
puolet (50 %) oli sitä mieltä, että se ei vaikuttanut lainkaan.

6. Vaikuttiko liikuntaprojektin käyttöönotto työmotivaatioosi?

Vastaajien määrä: 14



Kuvio 10. Liikuntaprojektin vaikutus työmotivaatioon

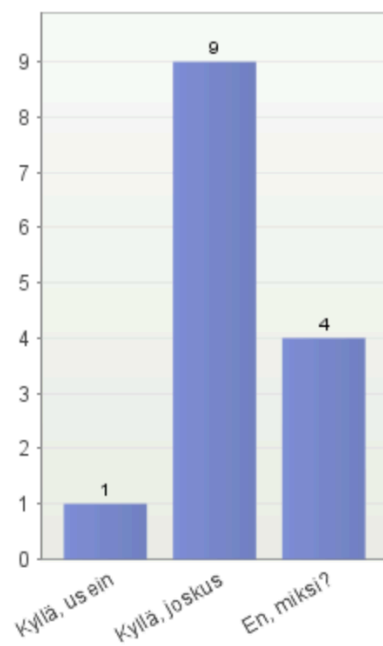
Vastauksia perusteltiin monipuolisesti. ”Vaikutti melko paljon” -vastanneen mielestä
liikunnan lisääminen toi virkeämmän mielen sekä työpaikalla käyty keskustelu asian
tiimoilta oli piristävä lisäpiirre. Vastaajat, jotka vastasivat liikuntaprojektin käyttöö-
noton vaikuttaneen heidän työmotivaatioonsa vähän, perustelivat vastaustaan muun
muassa sillä, että kilpailu työyhteisössä on hyvästä ja että se toi positiivista henkeä
työyhteisöön ja siten innosti lisäämään liikuntaa. Henkilöt, jotka vastasivat, että lii-
kuntaprojektin käyttöönotto ei vaikuttanut heidän työmotivaatioonsa lainkaan, ker-
toivat syiksi esimerkiksi sen, että ei ollut aikaa liikkua enempää kuin aikaisemmin-
kaan. Vastauksissa nousi esille myös se, että vastaajat liikkuvat jo muutenkin, joten
liikuntaprojekti ei lisännyt liikuntakertojen määrää.

Kyselyssä seuraavaksi kysyttiin, että hyödynsikö vastaajat liikuntaprojektin aikana työnantajan tarjoamia etuja, esimerkiksi liikuntaseteitä tai kuukausittaista liikuntavastaavan toimintaa (ks. kuvio 11). Kuten aiemmin mainittiin, kuukauden liikuntavastaava saa järjestää yhden liikunnallisen tapahtuman kuukaudessa, jota työnantaja tukee enintään 250 eurolla.

7. Hyödynsitkö liikuntaprojektin aikana työnantajan tarjoamia etuja?

Esim. liikuntasetelit, kuukausittainen liikuntavastaavan järjestämä toiminta

Vastaajien määrä: 14



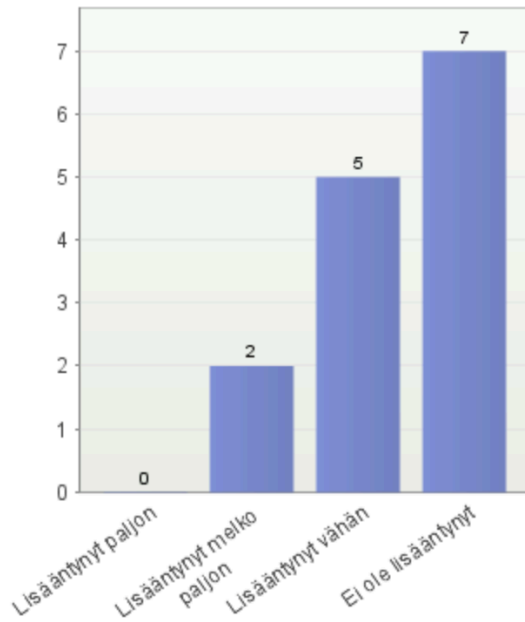
Kuvio 11. Työnantajan tarjoamien etujen hyödyntäminen

71,4 prosenttia vastaajista käytti usein tai joskus työnantajan tarjoamia etuja. He, jotka vastasivat, että eivät käyttäneet etuja, perustelivat tätä muun muassa sillä, että he eivät ole vielä ehtineet käyttää työnantajan tarjoamia liikuntaseteleitä tai että he käyttivät ne kulttuuritapahtumiin.

Kyselyn edetessä tiedusteltiin vastaajilta, onko heidän kiinnostuksensa liikuntaa kohtaan lisääntynyt liikuntaprojektin myötä (ks. kuvio 12). Muun muassa tämän kysymyksen avulla etsittiin vastausta tutkimuskysymykseen: ”Kuinka liikuntamallin käyttöönotto vaikuttaa henkilöstön liikuntatottumuksiin?”. 50 prosenttia vastaajista kertoi, että on lisääntynyt melko paljon tai vähän. Puolet (50 %) vastaajista oli sitä mieltä, että kiinnostus liikuntaa kohtaan ei ole lisääntynyt liikuntaprojektin myötä.

8. Onko kiinnostuksesi liikuntaa kohtaan lisääntynyt liikuntaprojektin myötä?

Vastaajien määrä: 14

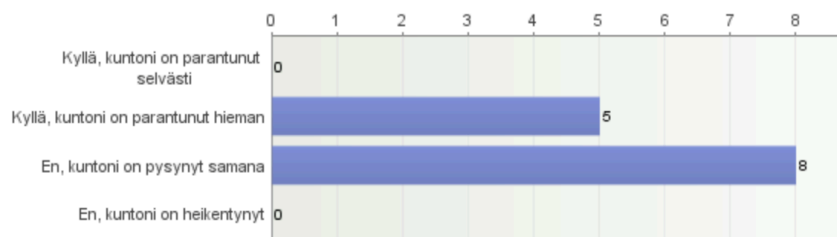


Kuvio 12. Kiinnostuksen lisääntyminen liikuntaa kohtaan

Kysymyksessä yhdeksän kysyttiin mahdollisista positiivisista muutoksista fyysisessä kunnossa liikuntaprojektin aikana (ks. kuvio 13). 38,5 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että heidän kuntonsa on parantunut hieman liikuntaprojektin aikana. 61,5 prosenttia taas oli sitä mieltä, että heidän kuntonsa on pysynyt samana liikuntaprojektin aikana. Kukaan vastaaja ei kokenut, että heidän kuntonsa olisi heikentynyt liikuntaprojektin aikana.

9. Koetko, että fyysisessä kunnossasi on tapahtunut positiivisia muutoksia liikuntaprojektin aikana?

Vastaajien määrä: 13

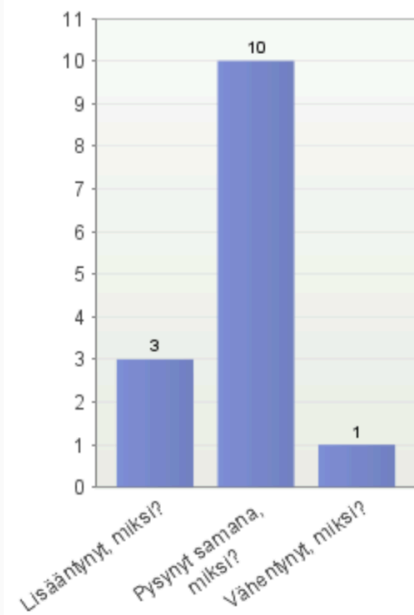


Kuvio 13. Muutokset fyysisessä kunnossa liikuntaprojektin aikana

Kyselyn seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, onko viikoittaisten liikuntasuoritusten määrä liikuntaprojektin aikana lisääntynyt, pysynyt samana vai vähentynyt (ks. kuvio 14).

10. Onko viikoittaisten liikuntasuoritusten määrä liikuntaprojektin aikana

Vastaajien määrä: 14



Kuvio 14. Muutokset liikuntasuorituksissa liikuntaprojektin aikana

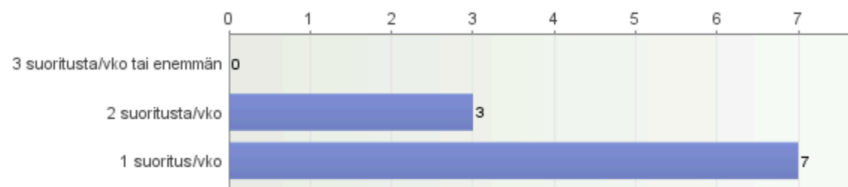
Suurin osa (71,4 %) vastaajista koki, että liikuntasuoritusten määrä on pysynyt samana liikuntaprojektin aikana. He perustelivat tätä muun muassa sillä, että he liikkuvat muutenkin paljon tai että aikaa ei ollut enempää. 21,4 prosenttia vastaajista kertoi, että viikoittaisten liikuntasuoritusten määrä on lisääntynyt liikuntaprojektin aikana. Perusteluina tälle oli muun muassa, että kilpailu motivoi aina ja liikuntatarpeen ja -merkityksen syvempi ymmärtäminen liikuntaprojektin kautta. Yksi vastaajista koki, että liikuntakertojen määrä on vähentynyt, koska ajanjaksolle sattui normaalia enemmän työmatkapäiviä.

Kyselyn loppupuolella kysyttiin vastaajilta, että kuinka monta liikuntasuoritusta enemmän he tekevät nyt kuin ennen liikuntaprojektin käyttöönottoa (ks. kuvio 15).

70 prosenttia vastaajista kertoi liikkuvansa yhden suorituksen enemmän nyt kuin ennen liikuntaprojektin käyttöönottoa. Noin joka viides (21,4 %) kertoi liikkuvansa kaksi suoritusta viikossa enemmän kuin aiemmin.

11. Kuinka monta liikuntasuoritusta enemmän teet nyt kuin ennen liikuntaprojektin käyttöönottoa?

Vastaajien määrä: 10

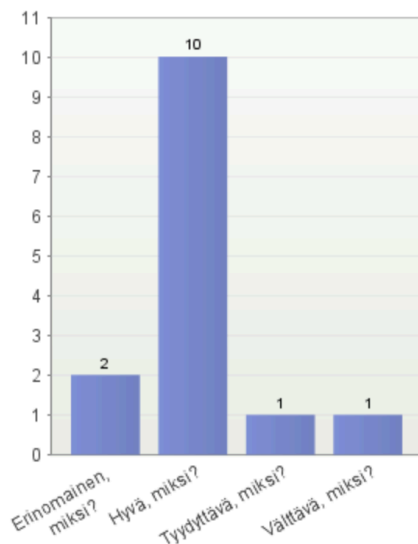


Kuvio 15. Liikuntasuoritusten lisääntyminen liikuntaprojektin aikana

Liikuntaprojektin päätteeksi henkilöstölle järjestettiin palkitsemistilaisuus ”palkintopöytä”, jossa jokaiselle tavoitemäärän liikkuneelle oli palkinto. Tavoitemäärä pidettiin alhaisena, jotta jokaisen olisi mahdollista päästä siihen. Kysymyksessä 12 tiedusteltiin mielipiteitä ”palkintopöydästä” (ks. kuvio 16).

12. Oliko liikuntaprojektin "Palkintopöytä" mielestäsi

Vastaajien määrä: 14



Kuvio 16. Mielipiteet palkitsemistavasta

Suurin osa (85,7 %) vastaajista koki tämän palkitsemistavan hyväksi tai erinomaiseksi. He perustelivat vastaustaan muun muassa sillä, että palkinnot olivat hyviä ja käyttökelpoisia. Palkintojen jakomenetelmää keuhuttiin sekä sitä, että se palkitsi kaikki. 14,3 prosenttia vastaajista vastasi ”palkintopöydän” olleen tyydyttävä tai välttävä, mutta he eivät perustelleet, miksi kokivat asian näin.

Seuraavaksi vastaajille esitettiin avoin kysymys, jossa he saivat kertoa, millaista tukea he toivoisivat saavan työnantajalta liikunnallisen elämäntavan edistämässä. Useissa vastauksissa toivottiin yhteisiä aktiviteetteja sekä lisää liikuntaseteleitä. Myös lisää aikaa liikkumiselle toivottiin, vastauksissa ehdotettiin työajalla silloin tällöin järjestettäviä yhteisiä liikuntahetkiä. Liikuntaprojektin myötä yritykseen tullut taukojumppa on ollut suosittu ja sitä keuhuttiin useaan otteeseen vastauksissa. Osa vastaajista toivoi myös henkilökohtaista harjoitusohjelmaa ja tukea oman arjen johtamiseen.

Kyselyn toiseksi viimeisessä kysymyksessä annettiin vastaajille mahdollisuus kertoa, kuinka he muuttaisivat liikuntamallia tulevaisuudessa. Vastaajat ehdottivat, että seuranta olisi hyvä olla sähköisenä nykyisen paperisen sijaan. Myös parempaa sisäistä tiedottamista toivottiin, sillä kaikki eivät päässeet info-tilaisuuteen. Osa toivoi ”palkintopöydän” sisältöä tietoon jo etukäteen motivaattoriksi.

Kysely päättyi kysymykseen siitä, että onko vastaaja vastannut liikuntaprojektiin liittyvään alkukyselyyn heinäkuussa. 78,6 prosenttia vastaajista oli vastannut aiempaan kyselyyn, 14,3 prosenttia ei ollut vastannut ja 7,1 prosenttia ei osannut sanoa.

Yhteenveto kyselyiden tuloksista

Ensimmäisessä kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin mielipidettä siitä, voisiko heidän mielestään liikunta vaikuttaa positiivisesti työmotivaatioon. Vastaajista suurin osa (81,3 %) oli sitä mieltä, että liikunta voisi vaikuttaa työmotivaatioon positiivisesti (ks. kuvio 6). Liikuntaprojektin jälkeen lähetetyssä kyselyssä kysyttiin, kuinka liikuntaprojekti on vaikuttanut työmotivaatioon. Vastaajista puolet (50 %) oli sitä mieltä, että liikuntaprojektin käyttöönotto on vaikuttanut työmotivaatioon, kun taas puolet (50 %) oli sitä mieltä, että se ei vaikuttanut lainkaan (ks. kuvio 10).

Molemmissa kyselyissä vastaajille esitettiin kysymys: ”Millaisena koet työmotivaatiosi tällä hetkellä?”. Vastaajan tuli asettaa työmotivaationsa numerona janelle 1–10 siten, että numero yksi tarkoittaa ”Erittäin huono” ja numero kymmenen tarkoittaa ”Erittäin hyvä” (ks. taulukko 1). Vastauksissa oli paljon samaa, mutta myös hieman eroavaisuuksia. Kumpaankaan kyselyyn ei tullut vastauksiksi numeroita yksi tai kymmenen ja vastauksien mediaanit molemmissa kyselyissä oli kahdeksan. Keskiarvo ensimmäisessä kyselyssä työmotivaatiolle oli 7,5 ja toisessa kyselyssä 7,14.

Ensimmäisessä kyselyssä kartoitettiin vastaajien kiinnostusta liikunnan harrastamista kohtaan (ks. kuvio 7). Vastaajista kaikki olivat edes hieman kiinnostuneita harrastamaan liikuntaa, mikä antaa hyvän pohjan liikuntamallin käytölle, sillä joukossa ei ole henkilöitä, jotka eivät ole lainkaan kiinnostuneita harrastamaan liikuntaa.

Ensimmäisessä kyselyssä fyysistä kuntoa kartoitettiin numeerisella janalla, johon vastaaja sai oman arvionsa mukaan vastata välillä 1–10 (ks. taulukko 2). Numero yksi tarkoittaa, että kunto on erittäin huono ja numero kymmenen tarkoittaa kunnan olevan erittäin hyvä. Kysymyksen keskiarvoksi tuli 5,8. Toisessa kyselyssä tiedusteltiin mahdollisista positiivisista muutoksista fyysisessä kunnossa liikuntaprojektin aikana (ks. kuvio 13). 38,5 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että heidän kuntonsa on parantunut hieman projektin aikana.

Toisessa kyselyssä selvisi myös, että 21,4 prosenttia vastaajista kertoi, että viikoittaisen liikuntasuoritusten määrä on lisääntynyt liikuntaprojektin aikana (ks. kuvio 14). 70 prosenttia vastaajista kertoi liikkuvansa yhden suorituksen enemmän nyt kuin ennen liikuntaprojektin käyttöönottoa ja noin joka viides (21,4 %) kertoi liikkuvansa kaksi suoritusta viikossa enemmän kuin aiemmin (ks. kuvio 15). Myös joka toinen (50 %) vastaajista kertoi, että kiinnostus liikuntaa kohtaan on lisääntynyt liikuntaprojektin myötä (ks. kuvio 12).

6 Johtopäätökset

Työmotivaatioon positiivisesti vaikuttavia asioita vastaajien mukaan olivat muun muassa työpaikan hyvä ilmapiiri, positiiviset työkaverit, mukava työ, hyvä henkilökohtainen vireystila, treenaaminen sekä riittävä lepo. Työmotivaatioon negatiivisesti vaikuttaviksi asioiksi mainittiin muun muassa sairastelu, fyysisen liikunnan vähäisyys, niska- ja hartiakivut, liiallinen kiire ja kuormitus, väsymys sekä stressi. Lähes kaikkiin edellä mainittuihin asioihin voidaan vaikuttaa terveellisten elintapojen ja liikunnan avulla. Kuten luvussa kolme mainittiin, että liikunnan vaikutus työkykyyn on kiistaton. Auran (2006, 154) mukaan liikunta vaikuttaa positiivisesti henkilöstön terveyteen, työyhteisön yhteishenkeen sekä työpaikan ilmapiiriin sekä auttaa vähentämään sairaspotilaita.

Huomattavaa työmotivaation tutkimisen kannalta tuloksissa on, että vaikka puolet (50 %) vastaajista kertoi, että liikuntaprojekti vaikutti heidän työmotivaatioonsa (ks. kuvio 10), silti kysymyksen ”Millaisena koet työmotivaatiosi tällä hetkellä?” vastausten keskiarvo on pudonnut ensimmäisen kyselyn (ks. taulukko 1) 7,5:sta toisen kyselyn (ks. taulukko 5) 7,14:an. Tämän perusteella voidaan päätellä, että työmotivaatioon vaikuttavat monet eri asiat. Vaikka kokonaistyömotivaatio laski edellisestä mittauksesta, on positiivista, että 50 prosenttia vastaajista koki liikuntaprojektin nostaneen työmotivaatiota.

Vastaajilta kysyttiin toisessa kyselyssä, mikä motivoi heitä liikkumaan. Useissa vastauksissa esille nousi liikunnan tuoma energinen ja hyvä olo sekä arjessa jaksaminen. Myös oman ajan saaminen liikunnan avulla ja painonpudotus mainittiin monessa vastauksessa. Kunnan ja terveyden parantuminen koettiin myös motivoiviksi tekijöiksi. Hakonen (2015, 136) määrittelee työmotivaation yksilön vireystilaksi, joka määrittelee yksilön toimintahalun sekä tavoitteellisuuden ja sen, kuinka innokkaasti ja pitkään yksilö jaksaa työtään tehdä, kuten luvussa neljä aiemmin mainittiin. Voidaan ajatella, että liikunnan tuoma energinen olo ja arjessa jaksamisen parantuminen liikunnan avulla voi omalta osaltaan olla lisäämässä työmotivaatiota.

UKK-instituutin laatiman, luvussa kolme esitellyn, liikuntapiirakan mukaan kestävyyskuntoa tulisi harjoittaa liikkumalla reippaasti yhteensä vähintään kaksi ja puoli tuntia viikossa tai liikkumalla rasittavasti yhteensä tunti ja viisitoista minuuttia viikossa. Lisäksi lihaskuntoa sekä liikehallintaa tulisi harjoittaa ainakin kaksi kertaa viikossa. (Liikuntapiirakka aikuisille 2017; Fogelholm & Oja 2011, 73–75.) Fulmore Oy:lle räätälöityyn liikuntaprojektiin kuului liikuntakortti, johon henkilöstö kirjasi liikuntasuorituksensa siten, että yhdestä puolen tunnin suorituksesta sai yhden merkinnän (ks. liite 2). Kuten luvussa viisi mainittiin, tavoitteena oli saada kahdeksan viikon liikuntaprojektin aikana 25 suoritusmerkintää eli liikkua noin 1 tunti ja 30 minuuttia joka viikko. Tähän määrään päästyään jokainen työntekijä saisi palkinnon tekemästään liikunnallisesta työstä. Liikuntakortin tavoite asetettiin Fulmore Oy:n johdon toiveesta melko matalaksi, jotta saataisiin mahdollisimman moni työntekijä tarttumaan heille tarjottuun liikuntamahdollisuuteen ja luotaisiin matalan kynnyksen aloitus yrityksen työpaikkaliikuntatoiminnalle. Liikuntakortista huomattiin, että moni liikkui jo muutaman ensimmäisen viikon aikana koko liikuntaprojektin tavoitemäärän. Tämä saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, että liikuntaprojektin loppupuolella merkintöjä ei ollut liikuntakortissa enää yhtä paljon (ks. liite 3).

Tuloksista huomattiin, että vastaajien suosituimmat liikuntamuodot ovat melko samanlaisia kuin luvussa kolme esitetyt suomalaisten lempiharrastukset. Liikuntatutkimuksen (2010) mukaan suomalaisten aikuisväestön eniten suosima liikuntamuoto on ylivoimaisesti kävelylenkkeily. Seuraavaksi suosituin liikuntamuoto on pyöräily. Kuntosaliharjoittelu, hiihto, juoksulenkkeily, uinti ja voimistelu nousevat kyselyssä myös korkeille sijoille. Kyselyyn vastanneet suosivat kävelylenkkeilyä, juoksulenkkeilyä sekä kuntosalilla käyntiä.

Tuloksista huomattiin positiivisena asiana myös, että 70 prosenttia vastaajista liikkuvat nyt vähintään yhden liikuntasuorituksen viikossa enemmän kuin aiemmin. On merkittävää huomata, että kymmenen vastaajaa on lisännyt liikuntakertojaan liikuntaprojektin myötä, sillä kuten luvussa kolme kerrottiin, että kohtalaisen rasittava liikunta kehittää pitkäkestoista suorituskykyä, joka auttaa merkittävästi esimerkiksi työssä jaksamisessa (Vuori 2011,13).

Luvussa kolme kerrottiin, että Suomen Kuntoliikuntaliiton liikuntatutkimukset osoittavat, että liikunnallisesti aktiivisimmilla henkilöillä on sairauspoissaolopäiviä 2–4 vähemmän kuin liikunnallisesti passiivisilla henkilöillä (Aura 2006, 154). Useat työnantajat ovat huomanneet liikunnan lisäämisen positiivisen vaikutuksen ja jo 87 prosenttia työnantajista tukee työntekijöidensä liikunnan harrastamista pääosin liikuntaseteleiden sekä liikuntapäivien muodossa (Kolu 2015, 5). Tämän tutkimuksen toisesta kyselystä selvisi, että 71,4 prosenttia vastaajista käytti usein tai joskus työnantajan tarjoamia etuja. Voidaan siis sanoa, että mielenkiintoa työnantajan tarjoamille liikuntaeduille löytyy. Työnantajan on tärkeää jatkaa etujen tarjoamista ja työpaikkaliikunnan kehittämistä myös tämän liikuntaprojektin jälkeen liikuntaprojektin aikaansaamien positiivisten vaikutusten vuoksi.

Liikuntaprojekti päätettiin palkitsemistilaisuuteen, jossa jokainen tavoitemäärän liikkunut pääsi valitsemaan itselleen palkinnon. Luvussa neljä kerrottiin, että kannuste on yksilön ulkopuolelta tuleva ärsyke, jonka avulla pyritään saamaan aikaan yksilössä tavoitteiden suuntaista käyttäytymistä. Työelämässä kannusteiden tarkoitus on saada työntekijät työskentelemään tehokkaasti, mutta kannusteita suunniteltaessa tulee muistaa, että kannusteiden tehokkuus ja vaikutus henkilön suoritukseen riippuvat yksilön tarpeista. (Peltonen & Ruohotie 1992, 58.) Tässä tutkimuksessa henkilöstölle tarjottiin monenlaisia palkintoja tekemistään liikunnallisista suorituksista. Tarjolla ”palkintopöydässä” oli muun muassa liikuntavälineitä, urheiluvaatteita sekä terveystuotteita, joista jokainen sai valita haluamansa palkinnon siten, että eniten liikkunut sai valita ensin ja seuraavaksi eniten liikkunut sitten ja näin edettiin viimeiseen palkintoon saakka. Tällä pyrittiin siihen, että jokainen saa palkinnon ja hyvän mielen tekemästään työstä, mutta myös siihen, että eniten liikkuneet huomioidaan.

7 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää vaikuttaako liikunta työmotivaatioon. Fulmore Oy:n johdon toiveesta luotiin yritykselle matalan kynnyksen liikuntamalli, joka toimii alkusysäyksenä yrityksen työpaikkaliikunnan kehittämisessä. Tavoitteena oli kehittää henkilöstön työmotivaatiota, henkilöstön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä työssäjaksamista.

Tuloksista saatiin selville, että puolet vastaajista oli sitä mieltä, että liikuntaprojektin käyttöönotto on vaikuttanut työmotivaatioon. Joka viides on kokenut liikuntaprojektin lisänneen viikoittaisten liikuntakertojen määrää ja puolet kertoivat, että kiinnostus liikuntaa kohtaan on lisääntynyt projektin myötä. Lisäksi joka kolmas vastaajista oli sitä mieltä, että heidän kuntonsa on parantunut hieman projektin aikana. Voidaan siis ajatella, että liikuntaprojekti on toiminut hyvänä aloituksena Fulmore Oy:n työpaikkaliikunnan kehittämisessä.

Liikuntaprojekti on saanut työpaikalla aikaan positiivisia muutoksia myös projektin ulkopuolella, sillä henkilöstö on järjestänyt itse muun muassa ”painokisan”, jossa kilpailuun vapaaehtoisesti osallistuneet henkilöt yrittävät pudottaa 10 prosenttia painostaan määräaikaan mennessä. Myös yrityksen yhteiset tapahtumat ovat aktiivisempia kuin aiemmin: syyskauden avajaisissa pelattiin frisbee-golfia, ja Fulmore Oy:n avajaisissa käytiin porukalla keilaamassa. Taukojumppa on myös tullut osaksi yrityksen arkea. Päivittäin järjestettävän taukojumpan suunnittelee ja ohjaa vapaaehtoinen, päivittäin vaihtuva henkilöstön jäsen.

Tutkimus toteutti sille asetetut tavoitteet. Liikuntaprojekti koettiin mielekkäänä sekä sopivan kevyenä aloituksena Fulmore Oy:n työpaikkaliikunnan kehittämiselle. Projektin aloitus osui harmillisesti heinäkuulle, jolloin suuri osa henkilöstöstä oli kesälomalla. Tämä saattoi vaikuttaa vastausprosenttiin sekä ensimmäisessä että toisessa kyselyssä, sillä jos ei lomalla olemisen vuoksi vastannut ensimmäiseen kyselyyn, saattoi kiinnostus vastata toiseen kyselyyn laskea. Itse liikuntaprojekti sijoittui oivallisesti syksyyn, jolloin liikkuminen on helppoa leudon sään sekä lumettomuuden vuoksi. Liikuntaprojekti ei vaatinut henkilökunnalta merkittäviä resursseja tai muutoksia, sillä liikkuminen tapahtui vapaa-ajalla oman aikataulun mukaisesti. Liikuntasetelit mahdollistivat maksullisten lajien kokeilemisen tai harrastamisen. Liikuntaprojektin palkitsemistilaisuus muisti kaikkia, jotka olivat liikkuneet vähintään alussa asetetun tavoitemäärän. Liikuntaprojekti antoi kaikille mahdollisuuden harrastaa tuetusti haluamiinsa lajeja haluaminaan aikoina.

Kokonaisuudessaan tutkimus onnistui kiitettävästi. Kyselyiden vastausprosentit olivat hyvät ja liikuntaprojektiin osallistuminen aktiivista. Liikuntaprojekti sai aikaan erinomaisia tuloksia työyhteisössä sekä innosti henkilöstöä liikunnallisempaan elämään. Työpaikkaliikunnan kehittämisessä liikuntaprojekti toimi alkusysäyksenä ja tästä yrityksen johdon on helppo lähteä muokkaamaan liikuntamallia yhä enemmän vastaamaan henkilöstön toiveita. Aikataulullisia ongelmia projektilla ei varsinaisesti ollut, mutta tiettyjen vaiheiden sijoittuessa kiireisten tai lomaviikkojen kanssa samaan aikaan, venyi projekti hieman alkuperäisestä suunnitelmasta.

Kehittämistutkimus ei pyri yleistämään, joten kehittämistutkimuksen tuloksena saatua muutosta ei voida sellaisenaan siirtää vastaaviin yrityksiin (Kananen 2012, 169). Yrityksen omaan käyttöön tutkimus sen sijaan sopii erinomaisesti, sillä kyselyiden vastausprosentti oli hyvä ja vastaukset kysymyksiin olivat monipuolisia. Yritys voi hyödyntää kyselyitä jatkossa pohtiessaan työyhteisön työmotivaation sekä työpaikkaliikunnan kehittämistä.

Tutkimuksen luotettavuudesta kertoo hyvä dokumentaatio (Kananen 2012, 161–166). Tutkimuksessa on kuvattu yksityiskohtaisesti kehittämisprojektin vaiheet, lähtökohtatilanteet sekä lopputulema. Tulosten pysyvyyttä tarkasteltaessa uusintamittaus olisi periaatteessa mahdollinen havaintoyksiköiden määrän ollessa pieni, mutta kuten Kananen (2012, 168) kertoi, tutkimus itsessään saattaa vaikuttaa tutkittaviin, koska he voivat alkaa kiinnittää huomiota tutkimuksessa olleisiin asioihin ja sen vuoksi muuttaa käyttäytymistään. Ulkoinen validiteetti tässä tutkimuksessa ei ole ongelma, sillä tutkimukseen otettiin mukaan kaikki, joita kehittämistyö koskettaa. Käsitteet on pyritty määrittämään tarkasti, teoriaan pohjautuen. Aineistosta tehdyt tulokset on tehty johdonmukaisesti ja luotettavasti. Tutkittavan kannalta tutkimuksen luotettavuus on varmistettu siten, että valmis aineisto on luetettu sekä ohjaavalla opettajalla sekä Fulmore Oy:n johdolla.

Tulevaisuudessa liikuntamallia voisi kehittää yhä yhteisöllisempään suuntaan siten, että liikkuminen tapahtuisi enemmän ryhmäliikuntana ja yhteisenä tekemisenä. Liikuntakortin elektroninen versio olisi paperista mallia helpompi täyttää henkilöstön työskennellessä päivittäin tietokoneella sekä luontoa säästävämpi, ekologisempi

vaihtoehto. Palkitsemista voisi muokata esimerkiksi siten, että palkinnot olisi porrastettu ja aina tietyille portaalle päästyään saisi tietyn palkinnon. Tämä motivoisi liikumaan enemmän, koska tietäisi etukäteen mitä liikuttuaan saa.

Kokonaisuudessaan liikuntaprojekti kyselyiden vastausten perusteella onnistui mukavasti. Henkilöstö innostui liikunnasta ja kertoi palkintotilaisuuden onnistumisesta. Johto kiitti liikuntaan aktivoimisesta, jonka tuloksena yrityksen työpäivään kuuluu nykyään liikuntaa taukojumppien ja pienten kisailujen seurauksena.

Lähteet

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas – Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Helsinki: WSOY.
- Aittasalo, M. & Vasankari, T. 2011. Terveysliikunnan edistämisen työvälineitä. Julkaisussa Terveysliikunta. Toim. M. Fogelholm, I. Vuori & T. Vasankari. Helsinki: Duodecim.
- Alen, M. & Rauramaa, R. 2013. Liikunnan vaikutukset elinjärjestelmittain. Julkaisussa Liikuntalääketiede. Toim. I. Vuori, S. Taimela & U. Kujala. Helsinki: Duodecim.
- Aura, O. 2006. Investoinnit ja tuotto-odotukset. Julkaisussa Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Toim. O. Aura & T. Sahi, Helsinki: Edita Prima.
- Fogelholm, M. & Oja, P. 2005. Terveysliikuntasuosituksien edistäminen. Julkaisussa Terveysliikunta. Toim. M. Fogelholm & I. Vuori. 2005. Helsinki: Duodecim.
- Fogelholm, M., Paronen, O. & Miettinen, M. 2007. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:1.
- Hakonen, A. 2015. Psykologiset motivaatioteoriat – milloin palkitseminen motivoi? Julkaisussa Palkitseminen ihmisten johtamisessa. Toim. A. Hakonen & M. Nylander. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Helajärvi, H., Lindholm, H., Vasankari, T. & Heinonen O.J. 2015. Vähäisen liikkumisen terveyshaitat. Duodecim 18, 1713–1718. Viitattu 30.1.2017. <http://www.duodecim-lehti.fi/lehti///duo12430>.
- Henkilöstöliikuntabarometri 2015. 2015. Valon julkaisusarja 10/2015. Viitattu 28.12.2016. <http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTUvMDkvMTYvMDhfMzRf-MjdfNTU0X01JBUE9SVFRJX0h0bmtpbF9zdF9saWlrdW50YWJhcm9tZXRYaV8yMDE1LnBkZiJdXQ/RAPORTTI%20Henkilöstöliikuntabarometri%202015.pdf>.
- Huuska, M. & Aura, O. 2006. Liikunnallisen elämäntavan edistäminen. Julkaisussa Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Toim. O. Aura & T. Sahi, Helsinki: Edita Prima.
- Husu, P., Paronen, O., Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010 – Terveystieteen edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2011:15. Viitattu 29.12.2016. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75444/OKM15.pdf?sequence=1>.
- Jaakkola, T. 2012. Liikunta ja koulumenestys. Julkaisussa Aivot, oppimisen valmiudet ja koulunkäynti – Neuro- ja kognitiotieteellinen näkökulma. Toim. T. Kujala, C.M. Krause, N. Sajaniemi, M. Silvén, T. Jaakkola. & K. Nyssölä. Muistiot 2012:1. Viitattu 29.12.2016. http://www.opi.fi/julkaisut/2012/aivot_oppimisen_valmiudet_ja_koulunkaynti.

- Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2002. Miten motivaatio on ymmärretty historian saattossa? Julkaisussa *Rahasta vai rakkaudesta työhön? – Mikä meitä motivoi?* Toim. J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto. Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut.
- Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2002. Itsemääräämismotivaatio. Teoksessa Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto, A. *Rahasta vai rakkaudesta työhön? – Mikä meitä motivoi?* Likes-työelämäpalvelut Oy.
- Kananen, J. 2008. *Kvantti – Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.
- Kananen, J. 2010. *Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.
- Kananen, J. 2011. *Kvantti – Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.
- Kananen, J. 2012. *Kehittämistutkimus opinnäytetyönä – Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.
- Kananen, J. 2014. *Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona – Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä?* Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.
- Keinänen, S. 2006. *Liikunta työkyvyn hallinnassa – työeläkevakuuttajan näkemys*. Julkaisussa *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*. Toim. O. Aura & T. Sahi, Helsinki: Edita Prima.
- Kolu, P. 2015. *Työssä käyvien liikuntaan sijoittaminen on kannattava investointi*. Liikunta & Tiede 52:6.
- Kotiranta, K. & Serti, P. & Schroderus, T. 2007. *Hyvän kunnon käsikirja*. Jyväskylä: WSOY.
- Laaksonen, D. & Uusitupa, M. 2013. *Liikunta, energiankulutus ja ravitsemus*. Julkaisussa *Liikuntalääketiede*. Toim. I. Vuori, S. Taimela & U. Kujala. Helsinki: Duodecim.
- Liikuntapiirakka aikuisille. 2017. UKK-instituutti. Viitattu 30.1.2017. <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka/liikuntapiirakka-aikuisille>.
- Liikunta ja työurat – työelämä kaipaa myös liikettä. 2012. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2012:3. Viitattu 29.12.2016. <http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/9/Tyourajulkaisu.pdf>.
- Liikuntatutkimus 2009–2010 – Aikuiset 19–65-vuotiaat. 2010. Suomen Kuntoliikuntaliitto. SLU:n julkaisusarja 6/2010. Viitattu 26.8.2016. http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTMvMTEvMjkwMTNfNDRf-MzJfMjQ2X0xpaWt1bnRhdHV0a2ltdXNfYWlrdWlZXRfMjAwOV8yMDEwLnBkZiJ-dXQ/Liikuntatutkimus_aikuiset_2009_2010.pdf.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. *Taitolajina työ – Johtaminen ja sisäinen motivaatio*. Helsinki: Edita.

- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2002. Mitä tarkoitamme puhuessamme motivaatiosta? Julkaisussa *Rahasta vai rakkaudesta työhön? – Mikä meitä motivoi?* Toim. J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto. Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut.
- Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2004. *Organisaatiokäyttäytymisen perusteet*. Helsinki: Edita.
- L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 4.10.2016. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.
- L 946/2008. Tuloverolaki. Viitattu 8.10.2016. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.
- Muutosta liikkeellä! – Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:10. Viitattu 30.1.2017. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110504/URN_ISBN_978-952-00-3412-2_korj.pdf?sequence=3.
- Nupponen, R. 2011. Liikunta ja koettu hyvinvointi. Julkaisussa *Terveysliikunta*. Toim. M. Fogelholm, I. Vuori & T. Vasankari. Helsinki: Duodecim.
- Ojanen, M. Millainen osa liikunnalla on psyykkisessä hyvinvoinnissa? Teoksessa *Miettinen, M. Haasteena huomisen hyvinvointi - miten liikunta lisää mahdollisuuksia? Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124*. Jyväskylä: Likes.
- Oja, P. 2011. Liikunnan ja terveyden annos-vastesuhde. Julkaisussa *Terveysliikunta*. Toim. M. Fogelholm, I. Vuori & T. Vasankari. Helsinki: Duodecim.
- Paronen, O. & Nupponen, R. 2011. *Terveysliikunnan edistämisen työvälineitä*. Julkaisussa *Terveysliikunta*. Toim. M. Fogelholm, I. Vuori & T. Vasankari. Helsinki: Duodecim.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. *Oppimismotivaatio – Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta*. Aavaranta-sarja. Otava.
- Rauramo, P. 2008. *Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita.
- Robbins, S.P. 2005. *Organizational Behavior*. Prentice Hall cop. 11th ed.
- Savola, J. *Liikunnalliseen elämäntapaan aktivointi*. Teoksessa *Aura, O. & Sahi, T. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*. Edita Prima Oy.
- Sport & Physical activity. 2010. European Commission. Viitattu 25.8.2016. [Http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_334_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_334_en.pdf).
- Sport & Physical activity – Eurobarometer 72.3 results for Finland. 2010. European Commission. Viitattu 27.9.2016. [Http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_334_fact_fi_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_334_fact_fi_en.pdf).
- Suni, J. & Vasankari, T. 2011. *Terveyskunto ja fyysinen toimintakyky*. Julkaisussa *Terveysliikunta*. Toim. M. Fogelholm, I. Vuori & T. Vasankari. Helsinki: Duodecim.
- Suominen, R. 2006. *Työpaikkaliikunnan strateginen rooli ja tavoitteet*. Julkaisussa *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*. Toim. O. Aura & T. Sahi, Helsinki: Edita Prima.

- Taimela, S. 2013. Työikäisten liikunta. Julkaisussa Liikuntalääketiede. Toim. I. Vuori, S. Taimela & U. Kujala. Helsinki: Duodecim.
- Telama, R. & Polvi, S. 2013. Liikunnan sosiaalinen merkitys. Julkaisussa Liikuntalääketiede. Toim. I. Vuori, S. Taimela & U. Kujala. Helsinki: Duodecim.
- Vartiainen, M. & Nurmela, K. 2002. Tavoitteet ja tulkinat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Julkaisussa Rahasta vai rakkaudesta työhön? – Mikä meitä motivoi? Toim. J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto. Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.
- Vuori, I. 2003. Lisää liikuntaa! Helsinki: Edita.
- Vuori, I. 2006. Liikunnan vaikutukset työyhteisössä. Julkaisussa Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Toim. O. Aura & T. Sahi, Helsinki: Edita Prima.
- Vuori, I. 2011. Liikunnan vaikutustapa. Julkaisussa Terveysliikunta. Toim. M. Fogelholm, I. Vuori & T. Vasankari. Helsinki: Duodecim.
- Vuori, I. 2004. Terveysliikunta jalkautuu käytännöiksi ja tuotteistuu. Liikunta & Tiede 2, 4–8.
- Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. 2013. Liikuntalääketiede. Helsinki: Duodecim.
- Yhdessä jaettu menestys luo pohjan. N.d. Viitattu 30.1.2017.
[Http://fulmore.fi/yritys/](http://fulmore.fi/yritys/).

Liitteet

Liite 1. Liikuntakortti

Liikuntakortti																								
Päivä	Aki	Roope	Teija	Niku	Jani	Marko R	Mikko	Heikki	Kari	Simo	Erkki	Olli	Marko K	Erkka	Lauri M	Joonas	Teemu	Eija	Mariukka	Pietari	Lauri H	Elli Esimer		
1																							Ju Ju	
2																								
3																								
4																								Py
5																								
6																								Ar Mu
7																								
Vuikon merkinnät: yhteensä																								5
8																								By Ry
9																								Ar
10																								
11																								Ku Ku
12																								Ar
13																								
14																								
Vuikon merkinnät: yhteensä																								6
15																								Ju Ju Ar
16																								
17																								Ar
18																								Ar
19																								
20																								Uv Uv
21																								
Vuikon merkinnät: yhteensä																								7
22																								
23																								Ar
24																								
25																								Ju
26																								
27																								Kä Kä
28																								
Vuikon merkinnät: yhteensä																								4
29																								
30																								Ta Ta
31																								
Koko kuun merkinnät: yhteensä																								24

Merkitse liikuntakorttiin päivittäinen liikuntasi lyhenteiden avulla. Liikuntamuotojen lyhenteet näet alla. **1 merkintä** = täydet 30 minuuttia, **2 merkintää** = täydet 60 minuuttia jne.

Kä = kävely, **Ju** = Juoksu, **Ku** = Kuntosali, **Ry** = Ryhmäliikunta, **Pa** = Palloilulajit, **Py** = Pyöräily, **Uv** = Uinti/vesijumpaa, **Ru** = Rullaluistelu-/lautailu, **Hl** = Hiihto, **La** = Laskettelu/lumilautailu, **Ta** = tanssi, **Ar** = Arkiaktiivisuus, **Mu** = Muu liikunta

Liite 2. Ensimmäisen kuukauden täytetty liikuntakortti

Liikuntakortti																								
Päivä	Nimi	Ruokki	Tähtä	Nimi	Luokka	Määrä	Määrä	Kaari	Simo	Eräki	Olli	Märkä	Eräki	Lauri M.	Sooras	Taamu	Esa	Mariukka	Pentti	Lauri M.	Paivi	Teppu	Yhteensä	Yht.
18.12.2011	N.V. Kulu		AE AR	UV	EAZ AR									KA JU	AR AR	UV UV	Py	KA KA	KA KA	Py				
19.12.2011	UV KA		AE AR PA DA	KA										KE JU	AR AR	UV UV	Py	KA KA	KA KA	Py				
20.12.2011	UV KA		AE AR	KA										ZF KA	AR AR	UV UV	Py	KA KA	KA KA	Py				
21.12.2011	UY KA		AE AR	KA					19 UV					MU MU	AR AR	UV UV	Py	KA KA	KA KA	Py				
22.12.2011	UY		KA AEZ	JU PA										MU	MU	UV	Py	KA KA	KA KA	Py				
23.12.2011	KOKO KU		AE AR UV PY											MU	MU	UV	Py	KA KA	KA KA	Py				
24.12.2011			AE AR UV PY											MU	MU	UV	Py	KA KA	KA KA	Py				
25.12.2011			AE AR UV PY											MU	MU	UV	Py	KA KA	KA KA	Py				
26.12.2011	merkinnät yhteensä		14	26	9									1	1	19		8	10	17	5	14		
27.12.2011			KA AR											JU	UV			KA KA	KA KA	Py				
28.12.2011			MU AR											KA	AR			KA KA	KA KA	Py				
29.12.2011			KA AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
30.12.2011			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
31.12.2011			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
1.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
2.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
3.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
4.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
5.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
6.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
7.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
8.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
9.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
10.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
11.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
12.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
13.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
14.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
15.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
16.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
17.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
18.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
19.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
20.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
21.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
22.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
23.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
24.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
25.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
26.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
27.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
28.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
29.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
30.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
31.1.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
1.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
2.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
3.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
4.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
5.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
6.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
7.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
8.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
9.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
10.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
11.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
12.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
13.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
14.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
15.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
16.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
17.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
18.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
19.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
20.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
21.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
22.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
23.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
24.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
25.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
26.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
27.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
28.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
29.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
30.2.2012			AR AR	UV										UV	AR			KA KA	KA KA	Py				
31.2.2																								

Liite 3. Toisen kuukauden täytetty liikuntakortti

Liikuntakortti																									
Päivä	Ain	Rooppa	Touhu	Kuu	Touk	Marras	Ma	Kesä	Syys	Talvi	Ma	Kesä	Syys	Talvi	Touhu	Kuu	Marras	Ma	Kesä	Syys	Talvi	Pöytä			
01.01.10																									
02.01.10																									
03.01.10																									
04.01.10																									
05.01.10																									
06.01.10																									
07.01.10																									
08.01.10																									
09.01.10																									
10.01.10																									
11.01.10																									
12.01.10																									
13.01.10																									
14.01.10																									
15.01.10																									
16.01.10																									
17.01.10																									
18.01.10																									
19.01.10																									
20.01.10																									
21.01.10																									
22.01.10																									
23.01.10																									
24.01.10																									
25.01.10																									
26.01.10																									
27.01.10																									
28.01.10																									
29.01.10																									
30.01.10																									
31.01.10																									
Yhteensä																									
		159		56		48		15		225		29		27		89		85		28		116		82	

Merkintä liikuntakorttiin päivittäin liikuntasi lyhyinä tekoja. Liikuntamuotojen lyhenteet näet alla. 1 merkintä = täydet 30 minuuttia, 2 merkintä = täydet 60 minuuttia jne.

KB = kävely, Ju = Juoksu, Ku = Kuntosalii, Ry = Ryhmäliikunta, Pa = Pallotilat, Py = Pyöräily, Uv = Uinti/vesijumpo, Ru = Rullaluistelu/lautoilu, Hi = Hiihto, La = Laskettelu/lumi- ja lautoilu, Ta = Tanssi, Ar = Arkkiväestö, Mu = Muu liikunta

Liite 4. Kyselyn saatekirje

Hyvä vastaanottaja,

Opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelmassa tradenomin tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Teen opinnäytetyönäni työpaikallenne tutkimuksen liikunnan lisäämisen vaikutuksesta työmotivaatioon. Tarkoituksena on selvittää vaikuttaako räätälöidyn liikuntamallin avulla mahdollisesti lisääntynyt vapaa-ajan liikunta työmotivaatioon. Tutkimuksen avulla voidaan kehittää henkilöstön työmotivaatiota, työssäjaksamista sekä yleistä hyvinvointia.

Opinnäytetyö toteutetaan kahtena kyselytutkimuksena, johon kutsun teidät osallistumaan. Ensimmäinen kysely lähetetään tämän saatekirjeen yhteydessä ja toinen marraskuussa, kun liikuntamallia on ehditty käyttää kaksi kuukautta. Osallistuminen ensimmäiseen kyselyyn tapahtuu oheisen kyselylomakkeen avulla. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja täysin luottamuksellista. Vastausaikaa on maanantaihin 11.7.2016 saakka.

Tutkimuksen tekemiseen on saatu asianmukainen lupa. Opinnäytetyön ohjaavana opettajana toimii liiketoiminnan ja palveluiden yliopettaja Juha Timonen. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Henkilöllisyys ei paljastu tuloksissa eikä opinnäytetyössä.

Linkki kyselyyn:

<https://www.webropolsurveys.com/S/967C4C1AAFD73D17.par>

Arvostan, jos suotte hetken aikaanne vastaamiseen. Kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin,

Tuuli Patinen

G7828@student.jamk.fi

050 4363354

Ps. Ota rohkeasti yhteyttä ongelmatilanteissa tai jos haluat lisätietoja!

Liite 5. Ensimmäinen kysely

Alkukysely – Liikunnan lisäämisen vaikutus työmotivaatioon**Taustatiedot****1. Sukupuoli**

- Nainen
 Mies

2. Ikä

- 18
 18 - 25
 26 - 35
 36 - 45
 46 - 55
 56 - 65
 65 -

3. Tupakoitko?

- Kyllä
 En

Työmotivaatio**4. Millaisena koet työmotivaatiosi tällä hetkellä?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Erittäin huono ○○○○○○○○○○ Erittäin hyvä

5. Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat työmotivaatioosi positiivisesti?

6. Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat työmotivaatioosi negatiivisesti?

7. Liikunnan lisääminen voisi vaikuttaa työmotivaatiooni positiivisesti

 Täysin eri mieltä Eri mieltä Samaa mieltä Täysin samaa mieltä
Liikuntatottumukset

8. Miten kiinnostunut olet harrastamaan liikuntaa?

 En ole kiinnostunut Hieman kiinnostunut Kiinnostunut Erittäin kiinnostunut

9. Fyysinen kuntoni on mielestäni

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Erittäin huono ○○○○○○○○○○ Erittäin hyvä

10. Minkälaisia liikuntamuotoja harrastat ja kuinka usein?

	En lain- kaan	Krt/vko	2 - 3 krt/vko	4 krt tai useam- min/vko
Lenkkeily kävellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lenkkeily juosten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuntosali	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjattu liikunta (esim. ryhmäliikunta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uinti ja vesijumppa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyöräily	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joukkuepelit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arkiaktiivisuus (esim. työmatkaliikunta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Liikuntakerran kesto keskimäärin

- Alle 20 min.
- 21- 40 min.
- 41 - 60 min.
- 61 - 90 min.
- 91 - 120 min.
- 120 - min.

12. Millainen mahdollisuus (aika, raha, liikuntapaikat) sinulla on harrastaa liikuntaa nykyisessä elämäntilanteessasi?

Välttävä Tyydyttävä Hyvä Kiitettävä

13. Koen liikunnan vaikuttavan positiivisesti seuraaviin asioihin

Ei lainkaan Jonkin verran Paljon Hyvin paljon

Hyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elämänilo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unen laatu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä jaksaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmotivaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressin hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Minkälaisia uusia liikuntamuotoja tai -lajeja haluaisit kokeilla?

15. Kuinka haluaisit liikuntaharrastustasi tuettavan työnantajan toimesta?

16. Osallistuisin työnantajan järjestämään/tukemaan liikuntaan

- Kyllä, työajalla
- Kyllä, työajan ulkopuolella
- Riippuen liikuntamuodosta/-lajista, työajalla
- Riippuen liikuntamuodosta/-lajista, työajan ulkopuolella
- En osallistuisi

17. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "Riippuen lajista", millaisiin liikuntamuotoihin/-lajeihin osallistuisit?

18. Toivoisin työnantajan järjestämän/tukeman liikunnan olevan

- Yksilöliikuntaa
- Ryhmäliikuntaa

Kiitos vastauksestasi!

Liite 6. Toinen kysely

Loppukysely - Liikunnan vaikutus työmotivaatioon

1. Sukupuoli

- Nainen
 Mies

2. Ikä

- 18
 18 - 25
 26 - 35
 36 - 45
 46 - 55
 56 - 65
 65 -

3. Tupakoitko?

- Kyllä
 En

Työmotivaatio**4. Millaisena koet työmotivaatiosi tällä hetkellä?**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Erittäin huono ○○○○○○○○○○ Erittäin hyvä

5. Mikä motivoi sinua liikkumaan?

6. Vaikuttiko liikuntaprojektin käyttöönotto työmotivaatioosi?

Vaikutti paljon, miksi?

Vaikutti melko paljon, miksi?

Vaikutti vähän, miksi?

Ei vaikuttanut lainkaan, miksi?

Liikuntatottumukset

7. Hyödynsitkö liikuntaprojektin aikana työnantajan tarjoamia etuja?

Esim. liikuntasetelit, kuukausittainen liikuntavastaavan järjestämä toiminta

Kyllä, usein

Kyllä, joskus

En, miksi?

8. Onko kiinnostuksesi liikuntaa kohtaan lisääntynyt liikuntaprojektin myötä?

- Lisääntynyt paljon
- Lisääntynyt melko paljon
- Lisääntynyt vähän
- Ei ole lisääntynyt

9. Koetko, että fyysisessä kunnossasi on tapahtunut positiivisia muutoksia liikuntaprojektin aikana?

- Kyllä, kuntoni on parantunut selvästi
- Kyllä, kuntoni on parantunut hieman
- En, kuntoni on pysynyt samana
- En, kuntoni on heikentynyt

10. Onko viikoittaisten liikuntasuoritusten määrä liikuntaprojektin aikana

Lisääntynyt, miksi?

Pysynyt samana, miksi?

Vähentynyt, miksi?

11. Kuinka monta liikuntasuoritusta enemmän teet nyt kuin ennen liikuntaprojektin käyttöönottoa?

- 3 suoritusta/vko tai enemmän
- 2 suoritusta/vko
- 1 suoritus/vko

12. Oliko liikuntaprojektin "Palkintopöytä" mielestäsi

Erinomainen, miksi?

Hyvä, miksi?

Tyydyttävä, miksi?

Välttävä, miksi?

13. Millaista tukea toivoisit saavasi työnantajalta liikunnallisen elämäntavan edistämiseksi?

14. Millaisia muutoksia toivoisit liikuntamalliin tulevaisuudessa?

15. Vastaitko liikuntaprojektiin liittyvään alkukyselyyn heinäkuussa?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Kiitos vastauksestasi!