

**TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNIN
PILOTTIHANKKEESTA**

Posion kunnan työhyvointihanke

Saukko Tytti

Opinnäytetyö

Fysioterapian koulutusohjelma
Fysioterapeutti AMK

2023

Fysioterapeuttikoulutus
Fysioterapeutti (AMK)

Tekijä	Tytti Saukko	Vuosi	2023
Ohjaaja(t)	Anne Rautio		
Toimeksiantaja	Posion kunta		
Työn nimi	Työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnin pilottihankkeesta – Posion kunnan työhyvinvointihanke		
Sivumäärä	51 + 3		

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvointipilottiin osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia pilottiin osallistumisesta. Työn tavoitteena oli tuottaa työntekijöiden kokemusten pohjalta tietoa, jota työn tilaaja eli Posion kunta voi hyödyntää suunnitellessaan tulevia työhyvinvointitoimia.

Teoreettinen viitekehys sisältää tietoa työhyvinvoinnista, työn kuormitustekijöistä, työhyvinvoinnin edistämisestä, liikunnan vaikutuksesta työhyvinvointiin sekä liikuntaan ja elämäntapamuutokseen motivoimisesta. Opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus on toteutettu määrällisenä kyselytutkimuksena hyödyntäen sähköistä Webropol-kyselylomaketta. Lomake jaettiin kuudelle henkilölle, joista viisi vastasi kyselyyn.

Tulokset osoittavat, että vastaajien kokemukset pilottihankkeesta olivat pääosin positiivisia, ja kaikkien vastaajien mielestä liikunnan mahdollistaminen työajalla on hyvä keino tukea työhyvinvointia. Tulosten perusteella liikunnan mahdollistaminen työajalla voi lisätä työntekijöiden hyvinvointia. Suotuisia vaikutuksia ilmenee kaikilla toimintakyvyn osa-alueilla (fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen). Työajalla mahdollistettu liikunta lisää työntekijöiden viikoittaista liikuntamäärää tunnilla, ja lisäksi ohjattu liikunta voi kannustaa ja rohkaista työntekijöitä liikkumaan monipuolisemmin.

Avainsanat Työhyvinvointi, työkyky, liikunta

Physiotherapy
Physiotherapist

Author	Tytti Saukko	Year	2023
Supervisor	Anne Rautio		
Commissioned by	Municipality of Posio		
Title	Employees' experiences of the work well-being pilot project – Work well-being project of the municipality of Posio		
Number of pages	51 + 3		

The purpose of this thesis was to survey the experiences of the employees who participated in the work well-being pilot. The aim of the thesis was to produce information based on the experiences of the employees, which the commissioner of the thesis, the municipality of Posio, can use when planning future work well-being measures.

The theoretical framework contains information of the concept of well-being at work, workload factors, promoting well-being at work, the effect of exercise on well-being at work, and motivate exercise and lifestyle change. The research that is part of the thesis has been carried out as a quantitative survey using the digital Webropol questionnaire. The questionnaire was sent to six people, five of whom answered the survey.

The results show that the respondents' experiences of the pilot project were mostly positive, and all respondents think that enabling exercise during working hours is a good way to support well-being at work. Based on the results, enabling exercise during working hours can increase employees' well-being. Favorable effects appear in all areas of functioning (physical, psychological and social). Exercise made possible during working hours increases employees' weekly amount of exercise per hour, and in addition guided exercise can encourage employees to exercise in a more versatile way.

Keywords Well-being at work, ability to work, exercise

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Työhyvinvointi ja työkyky	7
2.2	Työn kuormittavuus	10
3	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	12
3.1	Työhyvinvoinnin kokonaisuus	12
3.2	Fysioterapeutti työhyvinvoinnin edistäjänä.....	14
4	LIIKUNTA JA TYÖHYVINVOINTI	17
4.1	Liikunnan terveysvaikutukset	17
4.2	Liikunta työkyvyn tukena.....	19
4.3	Liikkuva aikuinen ja Liikkuva työelämä -hankkeet.....	21
4.4	Liikuntaan ja elämäntapamuutokseen motivoiminen	23
4.4.1	Motivaation ja käyttäytymismuutoksen malleja.....	25
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT ...	27
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	28
6.1	Työhyvinvoinnin pilottihanke	28
6.2	Tutkimusmenetelmä.....	28
6.3	Tutkimusjoukko ja aineistonhankinta	29
6.3.1	Aineiston analyysi.....	30
7	TUTKIMUSTULOKSET	31
7.1	Työhyvinvointipilotin vaikutukset työ- ja toimintakykyyn.....	31
7.1.1	Fyysinen työ- ja toimintakyky	31
7.1.2	Psyykkinen työ- ja toimintakyky.....	32
7.1.3	Sosiaalinen työ- ja toimintakyky	32
7.2	Työhyvinvointipilotin vaikutukset elintapoihin.....	33
7.3	Työhyvinvointipilotin kokonaisuus osallistujien arvioimana	35
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	39
9	POHDINTA	41
9.1	Eettisyys ja luotettavuus	41
9.2	Opinnäytetyöprosessin pohdinta.....	43

9.3	Jatkokehityksihteet	45
LÄHTEET	46
LIITTEET	52

1 JOHDANTO

Uusimman Miten Suomi voi? – tutkimushankkeen tulokset kesän 2021 ja loppuvuoden 2022 väliltä kertovat, että suomalaisten koettu työhyvinvointi on hieman laskenut. Loppuvuonna 2022 hieman useampi kuin joka neljäs vastanneista koki työuupumusoireita. (Työterveyslaitos 2023a.) Työikäisten terveyttä ja toimintakykyä heikentävät vähäinen liikunta, epäterveellinen ruokavalio, riittämätön tai huonolaatuinen uni, mielenterveysongelmat, tupakointi ja alkoholin liiallinen käyttö. Ne ovat yhteydessä useimpiin kansansairauksiin, aiheuttavat ennenaikaisia kuolemia sekä heikentävät työkykyä. (Työterveyslaitos 2023b.)

Nykyisessä hallitusohjelmassa yksi strateginen kokonaisuus on ”Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi”, jonka yksi keskeinen tavoite on työurien pidentäminen (Valtioneuvosto 2019). Vuosina 2018–2022 kerätty tutkimustieto suomalaisten mitatusta liikkumisesta, paikallaanolosta ja fyysisestä kunnosta kertoo karua kieltä; pidentyvien työurien tavoittelu vaatii suurta panostusta toimintakyvyn ja fyysisen kunnan vahvistamiseksi, sillä suomalaiset liikkuvat aivan liian vähän (Liikuntaraportti 2022). Suomalaisten liikkumattomuus maksaa vuodessa noin 3,2 miljardia euroa, josta työikäisten liikkumattomuudesta aiheutuva osuus on noin 2,7 miljardia euroa. Valtio, kunnat ja työnantajat kärsivät liikkumattomuuden ja huonon yleiskunnan aiheuttamista vaikutuksista. (Liikkuva aikuinen 2023a.) Valtakunnallisten liikunnan edistämishojelmien eli Liikkuvat-kokonaisuuden tavoitteena on edistää liikunnallista elämäntapaa eri väestöryhmissä. Yksi näistä ohjelmista on Liikkuva aikuinen, jonka tavoite on työikäisten fyysisen aktiivisuuden lisääminen ja liikunnallisen elämäntavan tukeminen. (Liikkuva aikuinen 2023b.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Posion kunnan työhyvinvointipilottiin osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia pilottiin osallistumisesta. Työn tavoitteena on tuottaa työntekijöiden kokemusten pohjalta tietoa, jota työn tilaaja voi hyödyntää suunnitellessaan tulevia työhyvinvointitoimia. Työhyvinvoinnin pilottiliikennehanke on Posion kunnan syksyllä 2022 aloittama kaksivaiheinen hanke, johon osallistuu kerralla aina yksi kunnan työntekijäryhmä. Kolme kuukautta kestävä pilotin keskeisin tavoite on osallistujien liikuntamäärän lisääminen, minkä kautta pyritään parantamaan työntekijöiden hyvinvointia.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointi ja työkyky

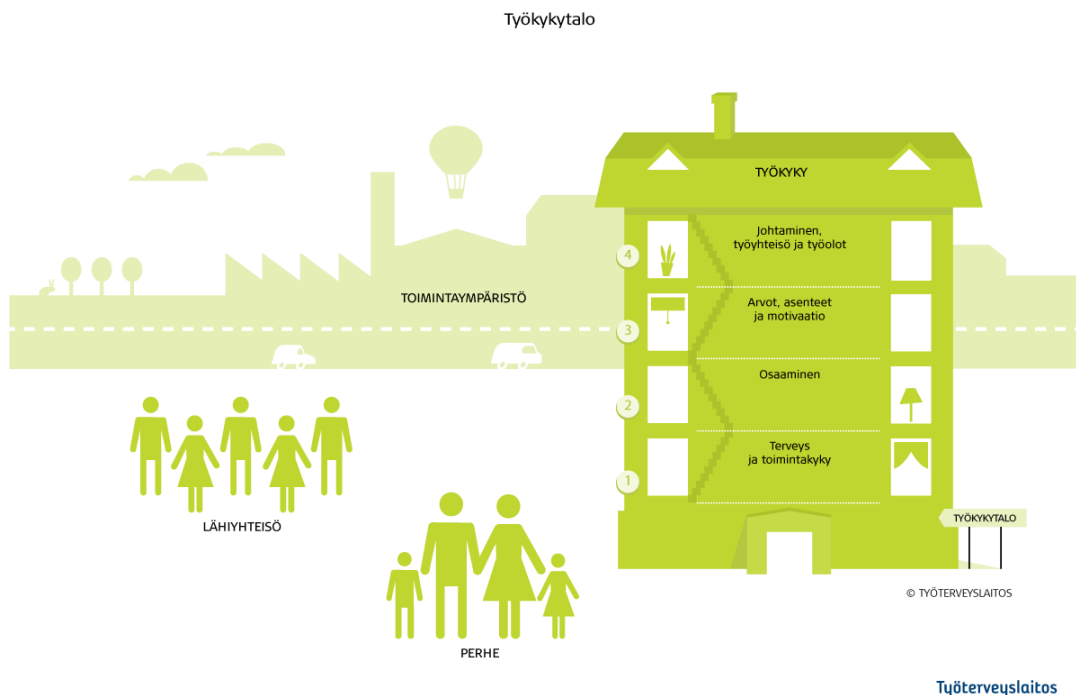
Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi edistää työssä jaksamista. Työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen paranevat ja sairauspoissaolot vähenevät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat hyvä johtaminen, osaaminen, työyhteisö, työolosuhteet ja työkykyinen työntekijä. (Mannermaa 2022, 289.) Fysioterapian näkökulmasta työhyvinvointia voi tarkastella yleisesti toimintakyvyn eri osa-alueiden kautta. Terveiden edistämisessä, ennaltaehkäisyssä ja kuntoutuksessa huomioidaan niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaalisetkin tekijät (Suomen fysioterapeutit 2016).

Työhyvinvointi on monen tekijän summa. Vasta viime vuosikymmeninä on alettu kiinnittää huomiota työkykyyn, työssä jaksamiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Tätä ennen on keskitytty vain työturvallisuuteen, vaikka se on vain yksi työhyvinvoinnin alueista. (Virtanen & Sinokki 2014, 141.) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin. Fyysinen työhyvinvointi sisältää muun muassa fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä esimerkiksi työasennot, työpöydän ja -tuolin. Työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet liittyvät olennaisesti fyysisiin työolosuhteisiin. Fyysinen työhyvinvointi on näkyvä osa työhyvinvointia, ja se korostuu erityisesti fyysisesti rasittavissa työtehtävissä. (Virolainen 2012, 17.)

Keskustelu psyykkisestä työhyvinvoinnista on noussut viime vuosien aikana pinnalle työhyvinvointia tarkasteltaessa. Psyykinen työhyvinvointi sisältää muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet, työilmapiirin sekä yksilön kokemuksen työtehtäviensä mielekkyydestä. Mielekäs ja mielenkiintoinen työ ovat yksilön mielenterveyttä lisääviä tekijöitä. (Virolainen 2012, 18.) Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa työyhteisössä mahdollisuutta sosiaaliseen kanssakäymiseen sen jäsenten kesken, kuten vapaata keskustelua työasioista, työntekijöiden toimivia välejä ja sitä, että työkavereita on helppo lähestyä (Virolainen 2012, 26). Jokainen näistä osa-alueista liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, ja siksi työhyvinvointia tuleekin

tarkastella kokonaisuutena. Jos jossakin työhyvinvoinnin osa-alueessa on puutteita, se heijastuu helposti muihinkin osa-alueisiin. Esimerkiksi psyykkisesti stressaavaa työtä tekevä voi sairastua helpommin, mikä vaikuttaa fyysiseen terveyteen. (Virolainen 2012, 11–12.) Työhyvinvointi ja työkyky heijastuvat yksilön hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti. Niillä on todettu olevan vaikutusta yksilön suorituskykyyn, urakehitykseen, työllisyyteen, sairauskuluihin, ansiotasoon ja sitä kautta elintason ja elämänlaatuun. (Virtanen & Sinokki 2014, 143; Virolainen 2012, 14.)

Työhyvinvoinnin keskeinen osa ja lähtökohta on työkyky (Kauhanen 2016, 23). Työkyvyssä on kysymys työn ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta. Ihminen etsii optimaalista tasapainoa koko työuransa ajan, ja se voi vaihdella paljonkin työuran eri vaiheissa. (Ilmarinen 2006, 80.) Työkykyä voidaan kuvata nelikerroksisena talona, jonka kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja, ja neljäs eli ylin kerros työtä, työoloja sekä johtamista. (Työterveyslaitos 2022c.)



Kuvio 1. Juhani Ilmarisen työkykytalo. (Työterveyslaitos 2022c.)

Työkykytalon ensimmäisessä kerroksessa ovat yksilön fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Fyysinen toimintakyky tarkoittaa ihmisen fyysisiä edellytyksiä selviytyä arjen tehtävistä, ja se ilmenee ihmisen kykynä liikua ja liikuttaa itseään. Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan niitä voimavaroja, joiden avulla selviydytään arjen haasteista. Psyykkinen toimintakyky liittyy mielensisäisiin toimintoihin, kuten ajatuksiin ja tunteisiin. Esimerkiksi elämänhallinta ja mielen hyvinvointi ovat osa psyykkistä toimintakykyä. Sosiaalinen toimintakyky ilmenee esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa, sosiaalisena aktiivisuutena ja osallisuuden kokemuksina. (Terveystalon ja hyvinvoinnin laitos 2022). Nämä toimintakyvyn osa-alueet muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. Talossa koko rakennelman paino kohdistuu sen pohjakerrokselle. Muutokset terveydessä ja toimintakyvyssä heijastuvat työkykyyn, eli terveyden heikkeneminen uhkaa aina työkykyä. Tämä toimii myös toisinpäin – toimintakyvyn parantuminen mahdollistaa työkyvyn kehittymisen. (Työterveyslaitos 2022c; Ilmarinen 2006, 79.)

Toisessa kerroksessa on osaaminen, jonka perustuu peruskoulutukseen sekä ammatillisiin tietoihin ja taitoihin. Näiden tietojen ja taitojen päivittäminen on tärkeää osaamisen kannalta, sillä työn haasteet ja vaatimukset muuttuvat jatkuvasti. Pätevyys oman työn kehittämiseen ja työyhteisössä toimiminen voidaan myös lukea osaksi tätä kerrosta. Talon kolmannessa kerroksessa sijaitsevat arvot, asenteet ja motivaatio. Kolmannessa kerroksessa kohtaavat myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Työn kokeminen mielekkääksi lisää työkykyä, kun taas mielekkyyden puuttuminen heikentää työkykyä. Yhteiskunnassa tai lainsäädännössä tapahtuvat muutokset heijastuvat kolmanteen kerrokseen. (Työterveyslaitos 2022c; Ilmarinen 2006, 79.)

Talon neljänteen kerrokseen kuuluvat työ ja siihen liittyvät tekijät kuten johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittäminen on esihenkilöiden ja johtajien vastuulla. Neljäs kerros on rakennelman suurin ja painavin kerros, sillä työn vaatimukset, organisointi, työyhteisön toimivuus ja johtaminen tekevät siitä moniulotteisen, vaikeasti hahmottuvan ja mitattavan kokonaisuuden. Esimiehillä on vastuu neljännestä kerroksesta ja heillä on valtuudet organisoida ja tehdä muutoksia. (Työterveyslaitos 2022c; Ilmarinen 2006, 80.)

Työkykytalo pysyy pystyssä ja toimii silloin, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Työntekijän ikääntyessä muutoksia tapahtuu alimmissa, yksilön voimavaroja kuvaavissa kerroksissa. Neljäs kerros eli työ, muuttuu nopeasti, eikä ihmisellä aina ole edellytyksiä vastata muutokseen riittävän nopeasti. Liian raskaaksi käynyt neljäs kerros usein painaa alempia kerroksia heikentäen yksilön voimavaroja. (Työterveyslaitos 2022c.)

2.2 Työn kuormittavuus

Kun työskentelemme ja käytämme voimavarojamme, syntyy kuormitusta. Kuormitus voi olla fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista. (Työterveyslaitos 2023d.) Yksilön henkilökohtainen työ- ja toimintakyky, fyysinen rakenne ja lihaskunto, terveydentila ja ammattitaito vaikuttavat kuormittuneisuuteen. Lisäksi siihen vaikuttavat vireystila ja sairaudet. Työpaikkatasolla kuormittumiseen vaikuttavat työn suunnittelu, johtaminen, työyhteisön toimintatavat ja toisten auttamisen taso. (Mannermaa 2022, 162.)

Fyysisesti kuormittavia tekijöitä esiintyy fyysisessä rasituksessa, työliikkeiden aikana, toistotyössä sekä työasennoissa (Mannermaa 2022, 162). Tavallisimpia työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi raskaiden taakkojen nostaminen, kantaminen tai työntäminen, polvillaan tai kyykyssä työskentely, työskentely kädet olkapäätasoa yläpuolella, pitkäkestoinen istuminen tai seisominen, tärinä ja kiire (Työterveyslaitos 2023e). Fyysisen kuormittumisen esiintyvyyteen vaikuttavat myös apuvälineiden käyttö, työpisteen säädöt, työasennon vaihtelevuus, tauotus, lihasväsymys sekä vapaa-ajan liikkuminen. (Mannermaa 2022, 162.) Liiallinen fyysinen kuormitus voi ilmetä erilaisina tuki- ja liikuntaelinvaikeuksina. Tuki- ja liikuntaelinten ongelmia ehkäisemällä voidaan parantaa myös työntekijöiden työssä jaksamista sekä elämänlaatua, ja se on myös liiketoiminnan kannalta järkevää. Tuki- ja liikuntaelinten ongelmat ovat yksi yleisimmistä syistä sairauspoissaoloille, sekä pitkille työkyvyttömyysjaksoille, etenkin ikääntyvien työntekijöiden keskuudessa. (Työturvallisuuskeskus 2023a; Työsuojelu 2022a.)

Psyykkistä työhyvinvointia voi heikentää esimerkiksi yli- tai alipätevyys työhön, henkilöstöpula, huono työturvallisuus, negatiivisen käytöksen mahdollistava or-

ganisaatiokulttuuri, epäselvä työnkuva, epävarmuus työn jatkumisesta tai riittämätön palkkaus (World Health Organization WHO 2022a). Sosiaalista työhyvinvointia voi heikentää esimerkiksi häiriöt työyhteisön toiminnassa, yksintyöskentely, haasteelliset asiakastilanteet ja väkivallan uhka työssä. Puutteellinen tiedonkulku ja tavoittamisen hankaluudet, vastuuton käyttäytyminen työyhteisössä, puutteet johtamisessa ja häirintä, syrjintä tai muu epäasiallinen kohtelu ovat myös sosiaalista työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. (Työturvallisuuskeskus 2023b).

3 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

3.1 Työhyvinvoinnin kokonaisuus

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen edistäminen jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunnan vastuulla on luoda puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle lakeja säätämällä sekä tukemalla toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työn teon kannattavuutta. (Virolainen 2012, 12.) Suomessa on voimassa yli sata työsuojelua ja työturvallisuutta määrittelevää säännöstä. Työturvallisuuslaki 738/22 on keskeisin työsuojeluun liittyvä laki. (Mannermaa 2022, 22, 24.) Sen tarkoituksena on ”parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammatitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä *terveys*, haittoja” (Työturvallisuuslaki 2002).

Organisaatiotasolla johdon ja esimiesten tehtävä on luoda toimivat puitteet työlle, määrittellä realistiset tavoitteet, sopia työntekijöiden kanssa toimintatavoista sekä valmentaa, ohjata ja seurata työn tekemistä. Lisäksi organisaation tehtävä on noudattaa työntekoa koskevaa lainsäädäntöä sekä huolehtia työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittämisestä. Kehittämiseen osallistuvat työturvallisuus- ja työnsuojeluhenkilöstön lisäksi työterveyshuolto. (Virolainen 2012, 12; Mannermaa 2022, 22.) Suomessa työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään ja kustantamaan työntekijöilleen työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta työterveyshuollon. Työterveyshuollon tehtävä on terveellisen työympäristön ja turvallisten työolojen edistäminen, ja tavoitteena on työntekijän työkyvyn tukeminen koko työuran ajan. (Työsuojelu 2023b.) Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta työntekijän perustehtäviin kuuluvat aktiivinen oman työkyvyn hallinta esimerkiksi elintapojen avulla, hyvät työyhteisötaidot sekä vastuun ottaminen tekemisistään ja sanomisistaan. Tähän kuuluvat muun muassa työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen. (Virolainen 2012, 12; Mannermaa 2022, 295.)

Työhyvinvointitoiminta on läsnä jokaisessa työpäivässä, ja se tulisi ottaa huomioon yrityksen päätöksenteossa, organisaatiokulttuurissa, valinnoissa, toiminnassa ja prosesseissa. Työhyvinvoinnin edistäminen on pitkäjänteistä toimintaa,

ja koko organisaation tulisi sitoutua siihen. (TYKY-päivä 2023.) Tyky-toiminta eli työkykyä ylläpitävä toiminta on keskeinen työhyvinvointia edistävä toimintamuoto. Tyky-toiminnassa tarkoituksena on tukea terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia tavoitteellisilla ja johdonmukaisilla toimenpiteillä (Perkiö-Mäkelä 2001, 252). Työpaikalla työkykyä ylläpitävän toiminnan osa-alueita ovat yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen, ammatillinen osaaminen, työn ja toimintaympäristön kehittäminen sekä työyhteisön ja -organisaation toimivuuden parantaminen. Esimiehen, työntekijän ja työyhteisön hyvä yhteistyö on välttämätöntä työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. (Työsuojelu Suomessa 2010, 23.) Organisaatiotasolla työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa positiivisesti muun muassa työntekijöiden motivoitumiseen, tyytyväisyyteen ja sitoutumiseen (Kauhanen 2016, 18).

Yksi Euroopan työ- ja turvallisuusviraston teemoista on terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla, joka on osoittautunut menestyksekkääksi liiketoiminnan voimavaraksi ja työntekijöiden terveyden ja työympäristön laadun parantamisen strategiaksi. Työpaikan on huomattu olevan tärkeä ympäristö työntekijöiden terveyden edistämiseksi, ja tämä on johtanut laajaan terveyden ja työhyvinvoinnin edistämisen konseptiin. Työpaikkaa pidetään tärkeänä terveyden edistämistoiminnan ympäristönä muun muassa seuraavista syistä: Työpaikoilla on jo olemassa rakenteet työhyvinvointi-, terveys- ja turvallisuusvaatimuksia varten (esimerkiksi työterveyshuolto), joita voidaan helposti käyttää terveyttä edistävien toimien toteuttamiseen. Työpaikalla on mahdollista informoida suurta joukkoa ihmisiä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä. Jotkut näistä ihmisistä ovat ryhmiä, joita voi muuten olla vaikea tavoittaa. Työkyvyn ja sitä kautta työhyvinvoinnin lisääminen on työntekijän, työnantajan ja koko organisaation etu. Edistykelliset organisaatiot tiedostavat, että inhimillinen pääoma on yhtä tärkeää tai jopa tärkeämpää kuin taloudellisten ja muiden resurssien hallinta. Työntekijöiden terveys ja työkyky ovat tiukasti toisiinsa sidoksissa, ja ne ovat myös avainasemassa organisaatioissa, jotka pyrkivät lisäämään tehokkuutta, kilpailukykyä ja tuottavuutta. (European Agency for Safety and Health at Work 2022.)

Euroopan komissio on antanut vuonna 2017 työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan tiedonannon, jossa korostetaan tuki- ja liikuntaelinsairauksien (tule-sairaudet) ja psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisyn merkitystä. Nämä kaksi tekijää

ovat eurooppalaisten työntekijöiden ilmoitusten perusteella työperäisten terveysongelmien pääasialliset syyt. Inhimillisen kärsimyksen lisäksi ne aiheuttavat merkittäviä taloudellisia kustannuksia sairastuneille ja heidät työllistäville yrityksille. Opas sisältää viisivaiheisen lähestymistavan, jolla voidaan pyrkiä hallitsemaan tuki- ja liikuntaelinsairauksien riskitekijöitä sekä psykososiaalisia riskejä eli tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa stressiä ja vaikuttaa henkilöstön mielenterveyteen ja fyysiseen terveyteen. Tutkimusten mukaan nämä ongelmat ovat usein yhteydessä toisiinsa. Psykososiaaliset riskit ovat yksi tekijä, jotka voivat aiheuttaa tule-sairauksia, ja tule-sairaudet voivat lisätä stressiä ja henkistä kuormaa. Siksi jomankumman riskitekijän torjumiseksi toteutettavat ennaltaehkäisevät toimenpiteet voivat auttaa ehkäisemään myös toista. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2021.)

Mielenterveyden suojelemiseksi Maailman terveysjärjestö WHO suosittelee esimiesten ja muun johdon kouluttamista mielenterveysasioihin. Tällöin he pystyisivät paremmin havaitsemaan ja estämään psyykkistä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, ja rakentamaan avoimen keskustelukulttuurin ja aktiivisen kuuntelun ilmapiiriä. (WHO 2022a.) Työkyvyn heikentymisen hälytysmerkkejä ovat esimerkiksi jaksamisongelmat, heikentynyt työn laatu, työnajanhallinnan ongelmat, käyttäytymisen muutokset, työkavereiden huoli työntekijästä ja epäasiallinen käytös (Mannermaa 2022, 291). Myös työntekijöitä suositellaan koulutettavan mielenterveysasioissa tietoisuuden lisäämiseksi sekä mielenterveysongelmista kärsivien leimautumisen estämiseksi työpaikoilla. Lisäksi WHO suosittelee toimia, jotka kehittäisivät yksilön stressinhallintataitoja sekä vähentäisivät mielenterveysongelmia, kuten psykososiaaliset interventiot tai vapaa-ajalla harrastettavan liikunnan tukeminen. (WHO 2022a.) Työntekijä voi itse edistää psyykkistä työhyvinvointia ja mielenterveyttä huolehtimalla mielen hyvinvointia tukevista tekijöistä. Tällaisia ovat esimerkiksi uni ja lepo, ravinto, ihmissuhteet ja tunteet, liikunta ja kehosta huolehtiminen sekä harrastukset ja luova toiminta. (Mieli 2022.)

3.2 Fysioterapeutti työhyvinvoinnin edistäjänä

Fysioterapeutti on kuntoutusalan ammattilainen, jonka tehtävänä on asiakkaan terveyden, liikkeen, liikkumisen ja toimintakyvyn edistäminen, palauttaminen ja

ylläpitäminen. (Suomen fysioterapeutit 2023a & b.) Fysioterapiassa ihmistä, hänen toimintakykyään ja liikkumistaan tarkastellaan laaja-alaisesti ja yksityiskohdaisesti esimerkiksi kehollisuuden kokemuksen sekä eri kehon osien toiminnan ja rakenteen kautta. Fysioterapian viitekehyksenä on biopsykososiaalinen ajattelutapa, joka huomioi yksilön ja toimintakyvyn kokonaisvaltaisesti. (Sjögren, Korpi, Jäppinen, Hautala & Heinonen 2022a.) Fysioterapiassa käytettäviä keskeisiä menetelmiä ovat terveyttä ja toimintakykyä edistävä ohjaus ja neuvonta, terapeutin harjoittelu, manuaalinen ja fysikaalinen terapia sekä apuvälinepalvelut. Jos yksilön liikkumis- ja toimintakyky on uhattuna vamman, kivun, ikääntymisen, sairauden, toimintahäiriön tai ympäristötekijän takia, voidaan fysioterapian menetelmiä soveltamalla kehittää, ylläpitää ja palauttaa tämän toimintakykyä. (Suomen fysioterapeutit 2023a & b.)

Terapeuttinen harjoittelu on tutkittuun tietoon, näyttöön perustuvaa toiminnallisten ja aktiivisten harjoitusten käyttöä, ja sen tarkoituksena on ylläpitää, palauttaa tai edistää elinjärjestelmien normaalia toimintaa. Terapeuttista harjoittelua käytetään myös ennaltaehkäisemään sairauksia ja vammoja sekä ylläpitämään ja kuntouttamaan toiminta- ja työkykyä. Terapeuttinen harjoittelu perustuu nousujohteisuuden eli progressiivisuuden, ja ohjelmia tarkistetaan sekä niiden vaikutuksia arvioidaan säännöllisesti. Usein terapeuttiseen harjoitteluun yhdistetään myös yleiskuntoa tai toimintakykyä parantavaa liikuntaharjoittelua, tai kohdistetaan liikuntaharjoittelu suoraan osaksi esimerkiksi sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksien tai aineenvaihduntasairauksien hoitoa ja kuntoutusta. Sairauksien ennaltaehkäisyssä ja terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi voidaan myös soveltaa terapeuttisen harjoittelun periaatteita. Fysioterapeutin ohjaama harjoittelu on tärkeää eri ikäryhmien toiminta- ja työkyvyn ylläpitämisessä sekä monien kansanterveysongelmien kuten lihavuuden, sepelvaltimotaudin, kohonneen verenpaineen, diabeteksen, nivelrikon ja osteoporoosin ennaltaehkäisyssä. (Sjögren, Korpi, Jäppinen, Hautala & Heinonen 2022b.)

Yksi fysioterapian erikoisaloista on työfysioterapia. Työfysioterapeutti on terveydenhuollon ammattihenkilö, jonka asiantuntemukseen kuuluu ergonomia sekä yksilöön ja ryhmään kohdistuvat toimenpiteet. Työfysioterapeutit edistävät työntekijöiden fyysistä työ- ja toimintakykyä työntekijöiden omissa työympäristöissä, hallitsevat työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisyn, arvioivat

työntekijän toimintakykyä ja ohjaavat tarpeen mukaan sopivaan liikuntaan, hoitoon tai kuntoutukseen. Lisäksi työfysioterapeutit selvittävät ja parantavat työympäristön ergonomiata sekä osallistuvat uusien työtilojen ja -välineiden suunnitteluun. (Työfysioterapeutit ry 2021; Kukkonen 2001, 219.) Hyvä ergonomia tarkoittaa sitä, että työ, työmenetelmät ja työvälineet vastaavat ihmisen ominaisuuksia ja tarpeita. Ergonomia on monitieteistä soveltavaa toimintaa, jossa toivottuihin tuloksiin päästään käyttämällä ihmisen, työn ja tekniikan asiantuntijoiden laaja-alaista yhteistyötä. Tässä yhteistyössä työfysioterapeutti on ihmisen toiminnan ja toimintaedellytysten sekä erityisesti tuki- ja liikuntaelinten asiantuntija. (Luopajarvi 2001, 23–24.)

Kansainvälisen ergonomiayhdistyksen mukaan ergonomia voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, joita ovat fyysinen, kognitiivinen ja organisatorinen ergonomia. Fyysinen ergonomia tukee työn sujuvuutta ja kehon toimintaa fyysisen työskentelyn ja toimintakyvyn näkökulmasta. Keskeisiä asioita ovat työasennot, toistuvat liikkeet, työhön liittyvät tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, fyysinen turvallisuus ja terveys. Kognitiivisella ergonomialla tarkoitetaan mielensisäisiä prosesseja, kuten havaintoja, muistia, oppimista ja ajattelua. Kognitiivisessa ergonomiassa keskitytään henkiseen työmäärään, päätöksentekoon, ihmisen ja tekniikan väliseen vuorovaikutukseen, sosiaaliseen työympäristöön ja työstressiin. Organisatorinen ergonomia sisältää työprosessit ja työyhteisötason järjestelyt, kuten henkilömitoituksen, työn tauotuksen ja työajan suunnittelun. (International Ergonomics Association 2023.)

4 LIIKUNTA JA TYÖHYVINVOINTI

4.1 Liikunnan terveysvaikutukset

Ihminen on luotu liikkumaan. Fyysisellä aktiivisuudella tarkoitetaan lihasten tahdonalaista ja energiankulutusta lisäävää toimintaa, ja sillä on merkittäviä terveyshyötyjä sydämelle, keholle ja mielelle. Säännöllinen liikkuminen edistää elimistön rakenteellista, funktionaalista ja metabolista terveyttä. Fyysinen aktiivisuus auttaa ehkäisemään useita sairauksia. Liikunnalla tarkoitetaan sellaista fyysistä aktiivisuutta, jota toteutetaan tiettyjen syiden tai vaikutusten takia ja yleensä harrastuksena. Liikunnan välitön vaikutus on lyhytaikaista, eikä vaikutus varastoidu. Liikunta on tehokasta silloin, kun kuormitus ylittää elimistön totutun rasiustason. Lisäksi liikuntaa tulee harjoittaa usein ja säännöllisesti, jotta tuki- ja liikuntaelimistön rakenne sekä hermo-lihasjärjestelmän ja verenkiertoelimistön toimintavalmius liikkumiseen säilyisivät mahdollisimman hyvinä. (WHO 2022b; Alén, M. & Arokoski, J. 2015.) Säännöllinen fyysinen aktiivisuus ja liikunnan harrastaminen parantaa lihasten ja hengityselimistön kuntoa, parantaa luuston terveyttä, vähentää hypertension eli korkean verenpaineen, sepelvaltimotaudin, aivoverenkiertohäiriöiden, diabeteksen ja useiden syöpien (muun muassa rinta- ja paksusuolen syöpä) riskiä. Liikkuminen vähentää myös masentuneisuutta ja ahdistuneisuutta, vähentää kaatumisriskiä sekä lonkka- ja nikamamurtumia ja auttaa painonhallinnassa. (WHO 2022b.)

LIKKUMALLA TERVEYTTÄ – askel kerrallaan



Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille

 UKK-instituutti

Kuvio 3. Viikoittainen liikkumisen suositus 16–64-vuotiaille. (UKK-instituutti 2019.)

UKK-instituutin aikuisten liikkumisen suositus huomioi hyvinvoinnin kokonaisvaltaisesti. Alimmassa kerroksessa on *palauttava uni*, jota on saanut riittävästi silloin, kun herää virkeänä. Unen aikana aivot jäsentelevät päivän aikana koettuja asioita, ja unen aikana tapahtuu palautumista päivän rasituksista. *Tauot paikallaan* ovat tärkeitä, sillä liikuskelu aktivoi lihaksia, vähentää kehon kuormittumista ja lisää tuki- ja liikuntaelimestön hyvinvointia. Istumisen tauottaminen, seisomatyöskentely ja taukoliikunta ovat esimerkkejä tauoista. *Kevyt liikuskelu* voi parantaa veren sokeri- ja rasva-arvoja, vetreyttää niveliä, vilkastaa verenkiertoa ja virkistää mieltä. Esimerkiksi portaiden käyttö hissien sijaan, koiran ulkoiluttaminen, kotityöt, kauppareissut ja muut tavalliset puuhut lisäävät fyysistä aktiivisuutta. (UKK-instituutti 2019.)

Reipasta liikkumista suositellaan toteutettavan 2 tuntia 30 minuuttia viikossa. Liikunta on reipasta silloin, kun sen aikana hengästyy, mutta pystyy puhumaan siitä huolimatta. Samat terveyshyödyt saa, kun lisää *liikkumisen tehoa rasittavaksi* ja liikkuu 1 tunnin ja 15 minuuttia viikossa. Rasittavan liikunnan aikana puhuminen on hengästymisen vuoksi hankalaa. *Lihaskuntoa ja liikehallintaa* harjoittavaa liikuntaa tulisi tehdä vähintään kaksi kertaa viikossa. Jopa muutaman minuutin mittaiset pätkät liikuntaa lasketaan näihin kokonaismääriin. (UKK-instituutti 2019.)

Työstä palautuminen tarkoittaa kehon ja mielen elpymistä työn aikaansaamasta rasituksesta. Riittäväällä palautumisella on merkittävä rooli kehon ja mielen hyvinvoinnin lisäämisessä ja ylläpitämisessä. Lisäksi palautuminen tukee työkykyä ja työssä jaksamista, vähentää stressiä sekä suojaa työuupumukselta. (Lindqvist 2022.) Palautuminen on riittävää silloin, kun vapaillaan, viikonlopun tai loman jälkeen tuntee olevansa virkistynyt ja valmis palaamaan töihin (Työpiste 2020.) Tärkein palautumisen edellytys on riittävä uni, joka palauttaa niin fyysisestä, henkisestä kuin kognitiivisestakin kuormituksesta. 18–64-vuotiaille suositeltava unen määrä on 7–9 tuntia. Lisäksi palautumista tukevat sopivan kuormittava liikunta, mieluisat harrastukset sekä ystävien tapaaminen. (Työterveyslaitos 2023.)

4.2 Liikunta työkyvyn tukena

Työpaikoilla on havaittu työntekijän elintavoilla olevan vaikutusta työntekoon ja sairaspoissaoloihin, sillä liikunnallisesti aktiivisilla työntekijöillä on vuodessa noin 2–4 sairauslomapäivää vähemmän verrattuna liikunnallisesti passiivisiin työntekijöihin. Yhä useammat organisaatiot ovat alkaneet kannustaa työntekijöitään liikkumaan tarjoamalla erilaisia liikuntapalveluja. (Virolainen 2012, 166–167.) Liikunnan vaikuttavuus työkykyyn kohdistuu ensisijaisesti fyysiseen toimintakykyyn ja siihen vaikuttavien tekijöiden, kuten sairauksien, ehkäisyyn. Yleisiä työkykyyn vaikuttavia sairauksia ovat esimerkiksi lievä masennus, sepelvaltimotauti, selkävaivat ja diabetes. Kaikkia näitä voidaan ehkäistä liikunnalla, joten siitä työkykyyn saatu hyöty olisi merkittävä myös taloudellisesti. (UKK-instituutti 2020.) Säännöllinen liikkuminen auttaa hallitsemaan työstressiä ja rentoutumaan, se myös vähentää unettomuutta ja parantaa unen laatua. Liikunta parantaa itsetuntoa ja elämäntapaa, sekä vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen ja työkykyyn. (Työterveyslaitos 2023b.) Terveellinen ruokavalio ja säännöllinen liikunta ovat tärkeitä

terveyden ja hyvinvoinnin edistäjiä. Työn fyysinen kuormittavuus on vähentynyt ja elämäntapamme ovat keventyneet, jonka vuoksi liikkumattomuus ja runsas istuminen on nykyään hyvin yleistä. Pitkäkestoinen ja yhtäjaksoinen istuminen on muista elintavoista riippumattomasti yhteydessä tuki- ja liikuntaelimestön ja sydän- ja verenkiertoelimestön ongelmiin, ja tämän vuoksi suositellaan välttämään runsasta istumista ja paikallaanolojaksoja. Arjen aktiivisuutta voi lisätä esimerkiksi kulkemalla työ-, koulu-, ja asiointimatkat kävellen tai pyöräillen, ja suosimalla fyysisesti aktiivisia ja monipuolisia työtapoja niin, että asennot ja toimintatavat vaihtelisivat säännöllisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

Runsas fyysisen aktiivisuuden määrä ja hyvä fyysinen kunto olivat yhteydessä parempiin henkisiin voimavaroihin sekä vähensivät koetun stressin määrää nuorten miesten ja työikäisten keskuudessa 12 kuukauden liikuntainterventiossa (Kettunen 2015). Lisääntynyt fyysinen aktiivisuus keski-ikäisillä ja ikääntyneillä työntekijöillä oli yhteydessä parempaan fyysiseen toimintakykyyn tulevaisuudessa, ja vähentynyt aktiivisuus taas ennusti huonompaa toimintakykyä tulevaisuudessa. Runsaampi liikunta oli yhteydessä pienempään sairauspoissaolojen määrään, ja fyysisen aktiivisuuden lisääminen vähäisestä tai kohtuullisesta rasittavaan vähensi työkyvyttömyyseläkkeelle joutumisen riskiä. Rasittava liikunta todettiin erityisen hyödylliseksi tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien sairauspoissaolojen ehkäisyssä sekä fyysisen toimintakyvyn ylläpitämisessä. Seurantatutkimuksessa kerättiin tietoja samoilta henkilöiltä vuosina 2000–2002, 2007 ja 2012. (Holstila 2017.)

Fyysisesti rasittava työ on harvoin kuntoa kohottavaa, minkä vuoksi tarvitaan liikuntaa edistämään hyvinvointia, työkykyä ja jaksamista. Liikunnan harrastamisessa on tärkeää kuunnella omaa kehoa ja muistaa, että niin työstä kuin liikunnastakin pitää palautua. (Työterveyslaitos 2017.) Lihaskuntoharjoittelu on tutkimusten mukaan erityisen tärkeää fyysistä työtä tekeville, sillä se vahvistaa ja auttaa palautumaan sekä ylläpitää hyvää työkykyä. Hyvä fyysinen kunto auttaa selviämään paremmin työpäivästä ja antaa virtaa tehdä itselleen mieleisiä asioita myös vapaa-ajalla. (Liikkuva työelämä 2023.)

Turun yliopiston vuonna 2020 julkaistun tutkimuksen tulokset tukevat ”fyysisen aktiivisuuden paradoksia”, jolla tarkoitetaan sitä, että työstä aiheutuva fyysinen

kuormitus ei tuota samoja terveyshyötyjä kuin vapaa-ajan aktiivisuus. Tutkimuksessa todettiin, että korkea aktiivisuus työpäivien aikana ja matala aktiivisuus iltaisin oli yhteydessä korkeampaan rasvaprosenttiin. Sen sijaan kohtalainen aktiivisuus työpäivien aikana ja lisääntynyt aktiivisuus iltaisin olivat yhteydessä parempaan kestävyyskuntoon ja kehonkoostumukseen. Työntekijöillä, joiden aktiivisuustaso oli matala työpäivän ja illan aikana, oli todennäköisemmin suurempi kehon rasvan määrä ja vyötärön ympärysmitta sekä huonompi suorituskestävyys- ja lihaskuntotesteissä. Aktiivisuus työpäivän jälkeen oli yhteydessä parempaan kehonkoostumukseen työpäivän aikaisesta aktiivisuustasosta riippumatta. Tutkimukseen osallistui 263 ikääntyvää työntekijää. (Stenholm, Pulakka, Leskinen, Pentti, Heinonen, Koster & Vahtera 2020.)

4.3 Liikkuva aikuinen ja Liikkuva työelämä -hankkeet

Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2020 aloittama Liikkuva aikuinen -hanke on osa valtakunnallisia liikunnan edistämishankkeita, eli Liikkuvat-kokonaisuutta. Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamilla hankkeilla edistetään liikkuvaa elämäntapaa eri väestö- ja ikäryhmissä. Liikuntalain 390/2015 tavoitteena on edistää eri väestöryhmien mahdollisuuksia liikkua ja harrastaa liikuntaa, väestön terveyttä ja hyvinvointia, fyysisen toimintakyvyn ylläpitämistä ja parantamista sekä lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023.)

Liikkuva aikuinen -hankkeen vuosille 2020–2025 laaditussa strategiassa on kaksi päätehtävää: *Lisää liikettä työelämään*, joka tavoittelee työpaikkojen heräämistä siihen, että liikunta ja riittävä fyysinen kunto ovat keinoja, joilla voidaan ylläpitää henkilöstön työkykyä. Toinen päätehtävä on *Laadukas liikuntaneuvonta yksilön tukena*, jonka tavoitteena on kannustaa kuntia tarjoamaan liikuntaneuvontaa vähän liikkuville. Tavoitteena on jokaisessa kunnassa saatavilla oleva, suositusten mukainen liikuntaneuvonta. Muun muassa terveydenhuollossa voidaan tavoittaa terveytensä kannalta liian vähän liikkuvat, ja liikuntaneuvonnan tulisi olla osa kunnan hyvinvoinnin palvelutarjontaa. (Liikkuva aikuinen 2023b.)

Toinen Liikkuva aikuinen -ohjelman teemakokonaisuus on Liikkuva työelämä, jonka tarkoituksena on uudistaa ja vahvistaa liikunnan merkitystä työelämässä.

Työyhteisön menestymisen avain on henkisesti ja fyysisesti hyvinvoiva henkilöstö. Satsaamalla henkilöstön hyvinvointiin ja työkykyyn, yritys osoittaa vastuullisuutensa, ja sitä kautta vahvistaa työnantajamielikuvaa ja lisää rekrytoinnissa yrityksen vetovoimaisuutta. (Liikkuva aikuinen 2023b.)

Henkilöstöliikunnan barometri vuodelta 2021 kertoo, että henkilöstöliikunnan tukeminen on tällä hetkellä yleisempää kuin kertaakaan vuonna 2002 alkaneen seurannan aikana. Henkilöstön aktivointi on laaja kokonaisuus, joka vaatii vahvaa henkilöstöjohtamista, ihmisten osallistamista ja liikunnan esille tuomista työyhteisöissä. Lisäksi raha on välttämätöntä, sillä ilman sitä palveluja tai olosuhteita ei pystytä tuottamaan. Tällä hetkellä henkilöstöliikunta keskittyy pääosin yksilön liikunnan tukemiseen, sillä barometrin mukaan työyhteisöä tai työtä koskevat edut jäivät selkeästi vähäisemmäksi verrattuna työntekijän henkilökohtaisen terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin kehittymiseen. Työhyvinvoinnin johtamisen taso oli keskeisin tekijä henkilöstöliikunnan toimintojen aktiivisuudessa ja liikuntaan osallistumisen aktiivisuudessa. (Henkilöstöliikunnan barometri 2021.)

Liikkuvan työelämän suositukset on tehty pohjautuen henkilöstöliikunnan barometrin tuloksiin. Suosituksissa on kolme tasoa, ja aktiivisuuden ja saavutettujen hyötyjen määrä kasvaa joka tasolla.

LIKKUVAN TYÖELÄMÄN SUOSITUKSET



Kuvio 4. Liikkuvan työelämän suositukset. (Liikkuva työelämä 2022.)

Tasolla yksi liikunta kuuluu henkilöstöetuihin. Tämä on hyvä perustaso, jolla voidaan aktivoida henkilöstöä käyttämään liikuntapalveluja. Joustava rahallinen liikuntaetu kannustaa henkilöstöä liikkumaan valitsemallaan tavalla. Tämän lisäksi tarjotaan liikuntaan aktivoivia tiloja, kuten esimerkiksi taukotiloissa olevat liikuntavälineet tai työmatkaliikuntaa helpottavat pyörien pysäköintipaikat sekä pukuhuone- ja pesutilat. (Liikkuva työelämä 2022.)

Tasolla kaksi liikunta kuuluu työpäivään. Esimerkiksi liikunnalliset teot ja tauot tukevat työntekijöiden vireystilaa, palautumista ja jaksamista. Henkilöstön työkyky, terveys ja hyvinvointi parantuvat, kun mahdollisimman moni osallistuu tarjottuun liikuntaan. Suunnitelman laatiminen henkilöstöliikunnasta on tärkeää, ja tähän kannattaa osallistaa henkilöstöä kysymällä ja kuuntelemalla heidän toiveitaan ja ideoitaan. Liikunnan suunnittelu työn luonteen mukaisesti parantaa esimerkiksi taukoliikunnasta saatuja hyötyjä. Istumatyöntekijöiden kannattaa pyrkiä lisäämään aktiivisuutta, ja fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien palautumisen tukeminen on tärkeää. Liikunnan suunnittelussa voidaan tehdä yhteistyötä työterveyshuollon ja työsuojeluvastaavien kanssa. (Liikkuva työelämä 2022.)

Tasolla kolme liikunta kuuluu strategiaan. Organisaation aineeton pääoma lisääntyy, kun yhteisöllisyys, ilmapiiri ja tuottavuus lisääntyvät ja työnantajakuva paranee. Henkilökohtaisten työkyky-, terveys- ja hyvinvointihyötyjen lisäksi saavutetaan myös työyhteisöhyötyjä. Tällä tasolla työhyvinvointia johdetaan. Tämä tarkoittaa ihmislähtöistä, henkilöstöä osallistavaa johtamista, jossa myös esihenkilöitä valmennetaan ja työhyvinvoinnin edistämistä toteutetaan suunnitelmallisesti. Johtamisen tyyli on yhteydessä henkilöstöliikunnan tarjontaan ja siihen, kuinka aktiivisesti henkilöstö siihen osallistuu. (Liikkuva työelämä 2022.)

4.4 Liikuntaan ja elämäntapamuutokseen motivoiminen

Vuonna 2022 opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisemassa liikuntaraportissa on koottu tietoa suomalaisten liikunta-aktiivisuudesta vuosien 2018–2022 aikana. Tutkimuksen mukaan vain 26 % työikäisistä (20–69 v) täytti liikkumisen suosituk-

sen kokonaisuudessaan, eli harrasti reipasta liikuntaa vähintään 2 tuntia 30 minuuttia viikossa, rasittavaa liikuntaa vähintään 1 tunti 15 minuuttia viikossa tai saavutti suositusten mukaisen liikuntamäärän reipasta ja rasittavaa liikuntaa yhdistämällä ja teki lihaskunto- ja liikkuvuusharjoittelua vähintään kaksi kertaa viikossa. (Liikuntaraportti 2022.)

Valtaosa väestöstä ei täytä liikkumisen suosituksia. Sosiaali- ja terveysalan sekä liikunta-alan ammattilaisten yksi tärkeistä tehtävistä on ottaa huomioon asiakkaiden elintavat ja tunnistaa niiden muutostarpeet mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta mahdolliset tukitoimenpiteet saadaan ajoitettua ja kohdistettua oikein. Oleellista on, että asiakas tunnistaa itse muutoksen tarpeen, kiinnostuu elämäntapamuutoksesta, käynnistää sen ammattilaisen tukemana omista lähtökohdistaan ja sitoutuu siihen. Tärkeää on myös, että asiakas tietää, mistä saa tukea tarvittaessa. Elämäntapamuutos tarkoittaa uuden oppimista ja vanhoista tavoista poisoppimista – eli käyttäytymisen muutosta. Siitä hyötyvät ne, jotka ovat vaarassa sairastua tai ovat jo sairastuneet. (Jussila 2017; Middelkamp, Jiménez & Rieger 2018, 16–17; Absetz & Hankonen 2011.)

Asiakkaan muutoksen tarpeen tunnistamisen apuna voidaan käyttää motivoivan haastattelun menetelmiä. Motivoiva haastattelu on vaikuttava vuorovaikutusmenetelmä, joka sopii useimmille asiakkaille ja kaikkiin elämäntapoihin. Motivoiva haastattelu perustuu asiakkaan ja ammattilaisen väliseen yhteistyöhön, ja sen avulla pyritään löytämään ja vahvistamaan asiakkaan motivaatiota elämäntapamuutokseen. Lähtökohtana motivoivalle haastattelulle on oletus, että muutokseen tarvittava motivaatio syntyy tiedostetusta epäsuhdasta nykyisen ja toivotun olotilan välillä. Muutoksen todennäköisyys kasvaa, kun asiakas itse tunnistaa muutoksen tarpeen ja etsii keinoja sen toteuttamiseksi. Motivoivan haastattelun keskeiset periaatteet ovat empatian osoittaminen, asiakkaan minäpystyvyyden ja muutoskyvyn vahvistaminen, ristiriidan korostaminen nykyisen ja tavoiteltavan tilanteen välillä, väittelyn välttäminen ja myönteinen keskustelu. Perusmenetelminä käytetään avoimia kysymyksiä, jolloin asiakas itse saa kertoa omista ajatuksistaan, ja refleктоivan kuuntelun avulla asiakas kokee itsensä kuulluksi. Keskustelun päätteeksi tavoitteena on, että asiakkaalla on selkeä etenemissuunnitelma, jonka keinoin lähdetään kohti elämäntapamuutosta ja tavoitetta. (Järvinen 2020; Karhula, Snellman, Sipari & Ylisassi 2022.)

4.4.1 Motivaation ja käyttäytymismuutoksen malleja

On olemassa useita malleja, joiden avulla voidaan ymmärtää motivaatiota ja käyttäytymismuutoksia. Malleja testataan terveyskäyttäytymisen eri muotoihin, kuten tupakointiin, fyysiseen aktiivisuuteen ja liikuntaan. Suurin osa motivaatiota ja käyttäytymismuutoksia selittävistä malleista on sosiaaliskognitiivisia, eli niissä ihminen ymmärretään sosiaalisesti ja älylliseksi olennoiksi. Useita sosiaaliskognitiivisia malleja kehitettiin 1970-luvulla parantamaan terveyteen liittyvän käyttäytymisen selittämistä. Esimerkkejä näistä malleista ovat terveysuskomusmalli (health-belief model), minäpystyvyysteoria (self-efficacy theory), perustellun toiminnan teoria (theory of reasoned action), suunnitellun käyttäytymisen teoria (theory of planned behaviour), itseohjautuvuusteoria (self-determination theory) ja transteoreettinen malli (transtheoretical model). Näitä edellä mainittuja teorioita tutkijat ovat soveltaneet laajasti liikuntakäyttäytymisen tutkimuksissa 1980-luvun alusta lähtien. (Middelkamp, 2018, 50–51.)

Transteoreettinen käyttäytymismuutosmalli on kehitetty selittämään yksilön käyttäytymisen muutoksen kulkua. Mallissa hyödynnetään neljää pääkomponenttia: 1. Muutosvaiheet, 2. Päätöksenteon tasapaino, 3. Minäpystyvyys ja 4. Muutosprosessit. Muutosvaiheita on kuusi, ja ne ovat esiharkintavaihe, harkintavaihe, valmistautumisvaihe, toimintavaihe, ylläpitovaihe ja repsahdus. Muutosvaiheiden tiedostamisen myötä voi olla helpompi ymmärtää tietyn käyttäytymisen tai ajatuksen syyt. Esiharkintavaiheessa yksilö kieltää muutostarpeen, tai hänellä ei ole aikomusta muuttaa käyttäytymistään. Harkintavaiheessa muutosta harkitaan vakavasti. Valmistautumisvaiheeseen kuuluvat pienet muutokset, ja toimintavaiheessa käyttäytymistä muutetaan aktiivisesti. Ylläpitovaiheessa jatketaan onnistuneita muutospyrkimyksiä. Vaiheesta toiseen siirtyminen ei aina etene järjestyksessä, ja repsahduksia tapahtuu uusia elämäntapoja opetellessa. Elämäntapamuutos saattaa vaatia useita yrityksiä ylläpitovaiheen saavuttamiseksi. (Middelkamp, 2018, 57–58; Marcus & Simkin 1994.)

Itseohjautuvuusteoria on paljon käytetty ja tutkittu motivoitumista selittävä teoria. Sen mukaan itseohjautuvan motivaation kehittäminen on tärkeää käyttäytymis-

muutoksen onnistumisen kannalta, sillä yksilön kokema paine ulkoisista tai sisäisistä vaikuttimista ei yleensä johda pitkäaikaiseen sitoutumiseen. Itseohjautuvuusteorian mukaan kolmen peruspsykologian tarpeen tyydyttäminen saa yksilön kehittämään itseohjautuvaa käyttäytymisen motivaatiota. Nämä kolme perustarvetta ovat omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Omaehtoisuus tarkoittaa yksilön tunnetta siitä, että hän voi päättää itse omista tekemisistään. Yksilön kokemus siitä, että voi selviytyä tehtävien vaatimuksista ja haasteista, tyydyttää kyvykkyyden tarpeen. Yhteisöllisyyden tarve täyttyy, kun yksilö kokee läheistensä kanssa yhteenkuuluvuutta ja läheisyyttä, sekä tuntee olevansa arvostettu. Itseohjautuvuusteorian mukaan näiden peruspsykologisten tarpeiden tyydyttymisen aste vaikuttaa kehitykseen, suoriutumiskykyyn ja hyvinvointiin. Mitä paremmin tarpeet on tyydytetty, sitä paremmin yksilö voi saavuttaa täyden potentiaalinsa. (Hancox, Ntoumanis, Thogersen-Ntoumani & Quested 2018, 69; Deci & Ryan 2000.)

Ymmärtämällä motivaation ja käyttäytymismuutoksen malleja, ammattilaiset voivat omalla toiminnallaan tukea yksilön elämäntapamuutosta. Motivaatioon ja käyttäytymismuutokseen vaikuttavia tekijöitä on paljon, ja ilmiöiden laajuuden ymmärtäminen on tärkeää. Vaikuttavimpia elämäntapamuutoksen tuloksia saadaan yhdistelemällä eri malleja ja strategioita siten, että menetelmät palvelevat kunkin asiakkaan tarpeita. Keskeisiä elämäntapamuutokseen motivoivien keinoja ovat asiakkaan pystyvyyden, omakohtaisen mielekkyyden ja autonomian kokemuksen tukeminen. Asiakaslähtöinen, kuunteleva ja empaattinen vuorovaikutus lisää asiakkaan motivaatiota muutokseen. Ammattilaisen motivoivan haastattelun periaatteista poikkeava käyttäytyminen, kuten vastaan väittäminen, johtaminen tai varoittelu, heikentävät asiakkaan sitoutumista. Jos asiakas on motivoitunut elämäntapamuutokseen, tarkka toimintasuunnitelma auttaa toimimaan tavoitteen mukaisesti. Toistamalla uusia tottumuksia riittävän usein, voidaan saada aikaan automaattisia rutiineja. Tottumusten automatisointi voi auttaa pitkäkestoisen muutoksen saavuttamisessa. (Middelkamp 2018, 65; Absetz & Hankonen 2011; 2017.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa työhyvinvointipilottiin osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia pilottiin osallistumisesta. Työn tavoitteena on tuottaa tietoa, jota työn tilaaja voi hyödyntää suunnitellessaan tulevia työhyvinvointitoimia kunnassa. Työfysioterapeutit ja muut työikäisten parissa toimivat fysioterapeutit voivat saada tutkimuksestani tietoa, jota he voivat hyödyntää omassa työssään. Henkilökohtainen tavoitteeni on vahvistaa omaa osaamistani työkyvystä ja työhyvinvoinnista sekä niiden tukemisesta.

Opinnäytetyön tutkimusongelmat:

1. Millaisia vaikutuksia pilotilla on osallistujien työ- ja toimintakyvyn eri osa-alueisiin?
2. Millaisia vaikutuksia pilotilla on osallistujien elintapoihin?
3. Millaiseksi osallistujat arvioivat työhyvinvointipilotin kokonaisuuden?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Työhyvinvoinnin pilottihanke

Posion kunta on aloittanut syksyllä 2022 työhyvinvoinnin pilottihankkeen, johon osallistuu kerralla aina yksi kunnan työntekijäryhmä. Pilotin ensimmäiseen osaan osallistuivat näyttöpäätetyöntekijät. Työhyvinvoinnin pilotin toiseen vaiheeseen osallistuvat kunnan rakentajat ja kiinteistöhoiton työntekijät. Kolme kuukautta kestävä pilotti painottuu liikunnan lisäämiseen, ja työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työajalla tunnin kestävään liikuntakertaan viikossa. Urheilulajien valintaan vaikuttaa kiinnostus, tarpeet ja osallistujien lähtötaso.

Hankkeen tavoitteena on lisätä työntekijöiden liikuntamäärää, ja tätä kautta pyrkiä edistämään osallistujien työhyvinvointia sekä arjessa jaksamista. Lisäksi tavoitteena on herätellä työntekijöitä pohtimaan omaa hyvinvointiaan ja mahdollisia keinoja sen parantamiseen. Työhyvinvointipilotissa korostetaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitystä niin työssä kuin vapaa-aikana, ja tähän liittyviä teemoja ovat esimerkiksi ravinto, uni ja palautuminen. Teemoista käydään keskusteluja viikoittaisten liikuntakertojen yhteydessä.

Opinnäytetyössäni tutkin osallistujien kokemuksia pilottihankkeeseen osallistumisesta. Keskityn erityisesti osallistujien työ- ja toimintakyvyn eri osa-alueisiin, elintapoihin sekä työhyvinvointipilotin toteutukseen. Työhyvinvoinnin pilottihanke on painottunut liikunnan lisäämiseen, joten liikunnan merkitys työkykyyn ja työhyvinvointiin on keskeinen teema myös opinnäytetyössä.

6.2 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on toteutettu käyttäen kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin kuinka paljon tai kuinka usein, ja siinä ollaan usein kiinnostuneita esimerkiksi luokitteluista, syyseuraussuhteista ja vertailusta. Määrällinen tutkimus perustuu luotettavuuteen, perusteluihin, objektiivisuuteen ja yksiselitteisyyteen. Tavoite kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tuottaa perusteltua, luotettavaa ja yleistettävää tietoa. Tämä tutkimusmenetelmä edellyttää tutkittavan ilmiön ja siihen vaikuttavien muuttujien

hyvää tuntemista, minkä vuoksi riittävän laaja ja ilmiötä selittävä teoriapohja on määrällisen tutkimuksen lähtökohta. Kvantitatiivisen tutkimuksen yleisin aineistonkeruumenetelmä on kysymyksistä muodostuva tutkimuslomake. (Kananen 2015; Vilka 2007, 13.)

Tutkimusprosessi etenee vaiheittain. Ensiksi luon teoreettisen viitekehyksen keräämällä tietoa opinnäytetyön kannalta keskeisistä käsitteistä eri tietokannoista ja kirjallisuudesta. Luon hankitun teoriapohjan ja toimeksiantajan toiveiden perusteella kyselylomakkeen, johon kaikki pilottiin osallistuvat vastaavat pilotin loppuvaiheessa. Kyselytutkimusten etuna pidetään, sitä että niillä voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Tutkimukseen voidaan siis saada paljon henkilöitä, ja kyselyn avulla voidaan kysyä monia asioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1996, 195.)

6.3 Tutkimusjoukko ja aineistonhankinta

Opinnäytetyöni tutkimusjoukkona oli toimeksiantajani määrittelemä työntekijäryhmä, ja kyselyyn vastasi viisi työntekijää. Kysely lähetettiin kuudelle pilottiin osallistuvalla. Vastaajien ikähaitari oli 35–60 vuotta, ja he ovat työskennelleet toimeksiantajan palveluksessa 1–15 vuoden ajan. Tutkimusaineiston keruu toteutettiin kyselytutkimuksen keinoin sähköisellä Webropol-kyselylomakkeella. Lomake sisälsi yhteensä 28 kohtaa. Kysymykset pohjautuivat opinnäytetyön teoriaosuuteen sekä pilottihankkeeseen, ja kysymykset muodostettiin vastaamaan tutkimusongelmiin. Kyselylomakkeen määrällisten kysymysten mittarina on käytetty 5-portaista Likertin-asteikkoa, jossa vastausvaihtoehdot ovat välillä täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä. Likertin-asteikko on mielipideväittämissä erittäin käytetty. (Vilka 2007, 46.)

Testasin kyselylomaketta neljällä henkilöllä, jotta sain palautetta kysymysten muodosta ja lomakkeen toimivuudesta. Lisäksi toimeksiantajani puolelta kyselylomakkeen luki kaksi henkilöä, ja tätä kautta sain varmistusta siitä, että kysyn lomakkeessa tutkimuksen ja toimeksiantajan kannalta oleellisia asioita. Kyselylomaketta suositellaan testattavan ulkopuolisilla, jotta mahdolliset kirjoitus- ja asiavirheet tulisivat ilmi (Kananen 2015, 204). Kyselylomake sisälsi saatekirjeen,

jossa tutkimukseen osallistujia informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä siitä, miten saatuja tuloksia hyödynnetään. Lisäksi saatekirjeessä kerrottiin anonymiteetistä eli siitä, että tutkimuksen tuloksista ei voida saada selville yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä. Osallistujia informoitiin vastausten hävittämisestä sekä opinnäytetyön julkaisemisesta Theseus-palvelussa.

6.3.1 Aineiston analyysi

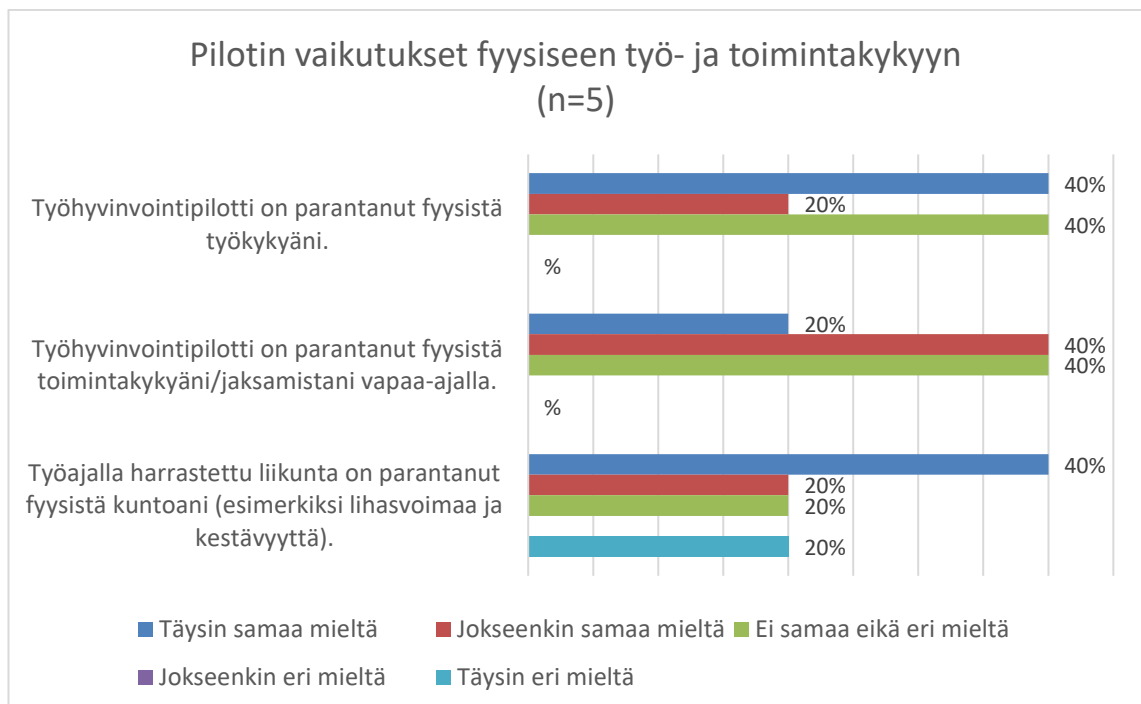
Aineiston analyysi alkaa siten, että lomakkeiden tiedot ja vastausten laatu tarkistetaan sekä poistetaan asiattomasti täytetyt lomakkeet. Sen jälkeen käydään jokainen kysymys läpi ja arvioidaan puuttuvat tiedot ja virheet. Lomakkeet, jotka on täytetty puutteellisesti, poistetaan. Määrällisen aineiston käsittely tarkoittaa saadun aineiston tarkistamista, tietojen syöttämistä ja tallentamista tietokoneelle sellaiseen muotoon, että sen käsittely numeraalisesti taulukko- ja tilasto-ohjelmien avulla on mahdollista. (Vilkkä 2007, 106.) Käyttämäni Webropol-ohjelma antaa määrällisten kysymysten vastaukset valmiina tuloksina ja lukuina, joten aineisto on helppo siirtää taulukoitavaksi Excel –ja Word-ohjelmiin. Kyselylomakkeessani oli viisi avointa kysymystä. Niihin saadut vastaukset olivat hyvin suppeita, joten sisällönanalyysiä ei tarvittu.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Työhyvinvointipilotin vaikutukset työ- ja toimintakykyyn

7.1.1 Fyysinen työ- ja toimintakyky

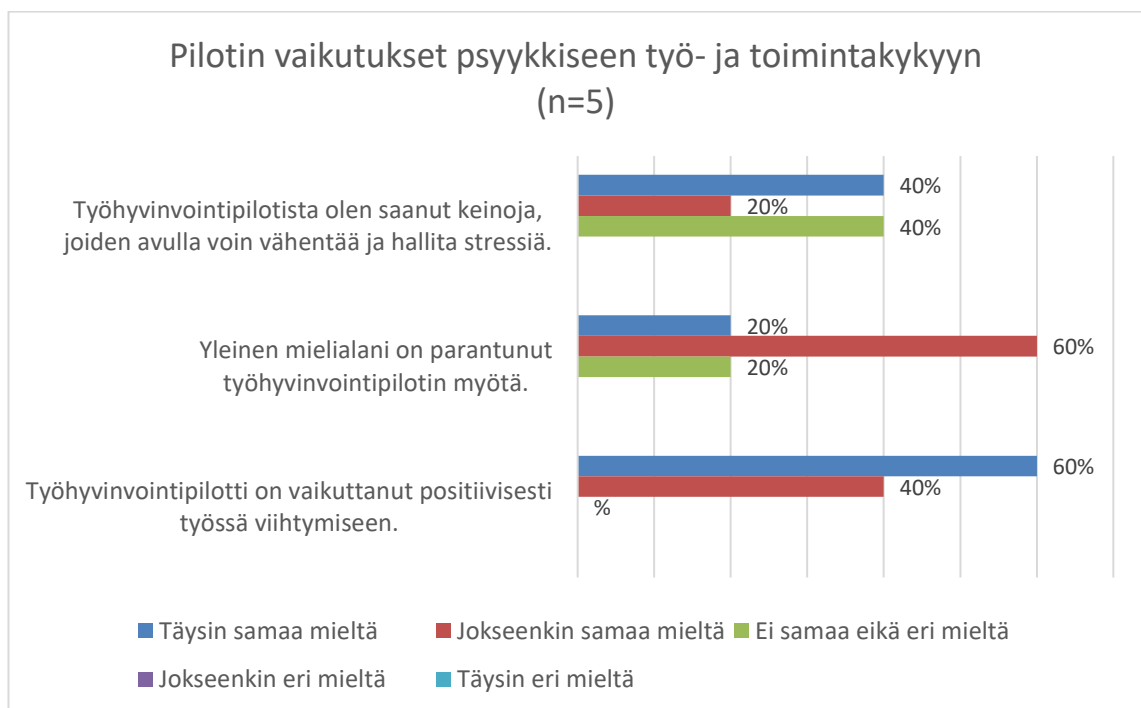
Kyselylomakkeessa kysyttiin ensimmäisenä työhyvinvointipilottiin osallistuneiden kokemuksia pilotin vaikutuksista työkykyyn ja työhyvinvointiin. Ensimmäiset kolme kysymystä liittyivät fyysiseen työ- ja toimintakykyyn. Kolme viidestä kyselyyn vastanneista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”pilotti on parantanut fyysistä työkykyäni” kanssa. 40 % eli kaksi viidestä vastanneesta ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. 60 % eli 3/5 vastanneesta koki fyysisen toimintakyvyn ja jaksamisen parantuneen työhyvinvointipilotin aikana. 40 % vastanneista vastasi ”ei samaa eikä eri mieltä” tähän väittämään. Väittämään fyysisen kunnon parantumisesta vastaajista 40 % oli täysin samaa mieltä, 20 % jokseenkin samaa mieltä, 20 % ei samaa eikä eri mieltä ja 20 % täysin eri mieltä. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Vastaajien kokemuksia pilotin vaikutuksista fyysiseen työ- ja toimintakykyyn.

7.1.2 Psyykinen työ- ja toimintakyky

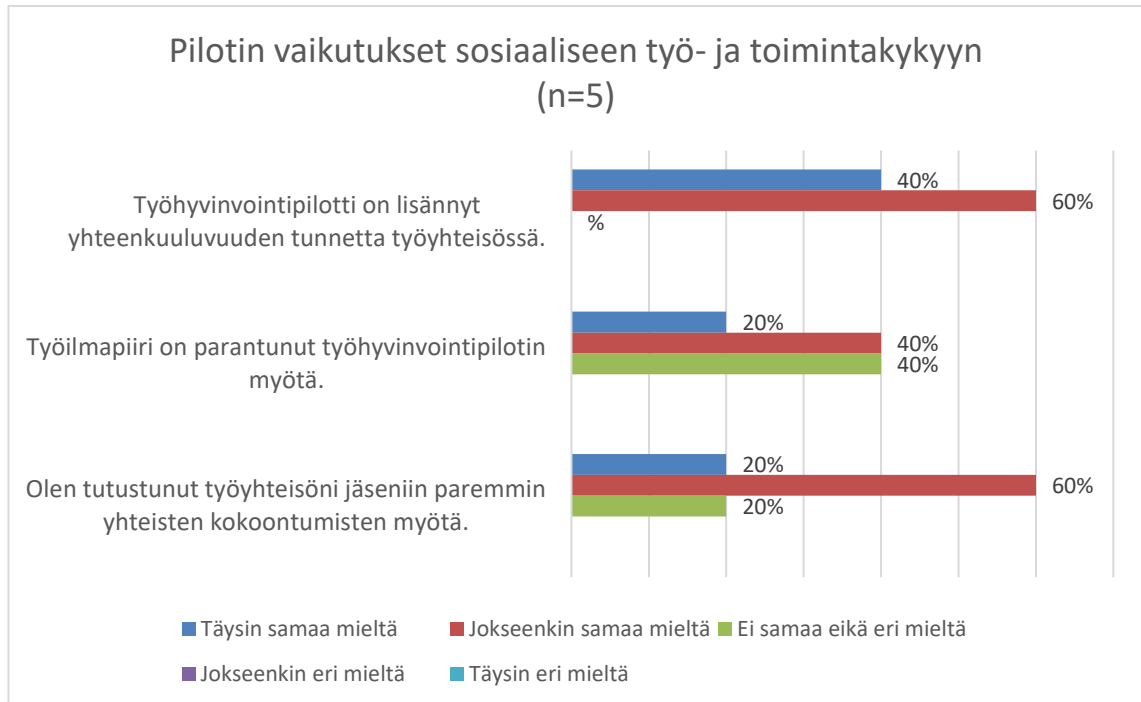
60 % vastanneista koki saaneensa pilotista stressinhallintakeinoja ja 40 % vastasi tähän väittämään ”ei samaa eikä eri mieltä.” Väittämään yleisen mielialan parantumisesta 20 % vastaajista valitsi vaihtoehdon ”täysin samaa mieltä”, 60 % vastasi ”jokseenkin samaa mieltä” ja 20 % vastasi ”ei samaa eikä eri mieltä”. Kaikki (100 %) vastaajista olivat täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”työhyvinvointipilotti on vaikuttanut positiivisesti työssä viihtymiseen” kanssa. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Vastaajien kokemuksia pilotin vaikutuksista psyykkiseen työ- ja toimintakykyyn.

7.1.3 Sosiaalinen työ- ja toimintakyky

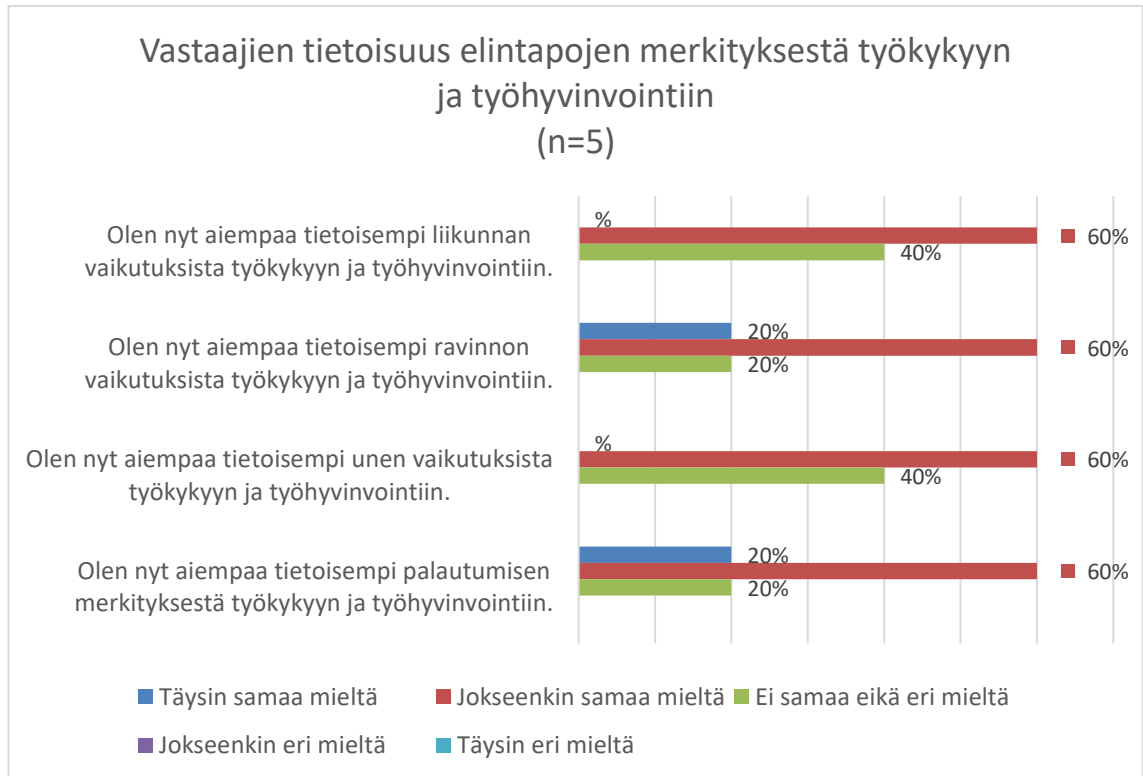
40 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että pilotti on lisännyt yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä. 60 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 60 % vastanneista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työilmapiiri on parantunut pilotin aikana. 40 % vastanneista eivät olleet samaa eikä eri mieltä. Väittämään ”olen tutustunut työyhteisöni jäseniin paremmin yhteisten kokoontumisten myötä” 20 % vastasi ”täysin samaa mieltä”, 60 % vastasi ”jokseenkin samaa mieltä” ja 20 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Vastaajien kokemuksia pilotin vaikutuksista sosiaaliseen työ- ja toimintakykyyn.

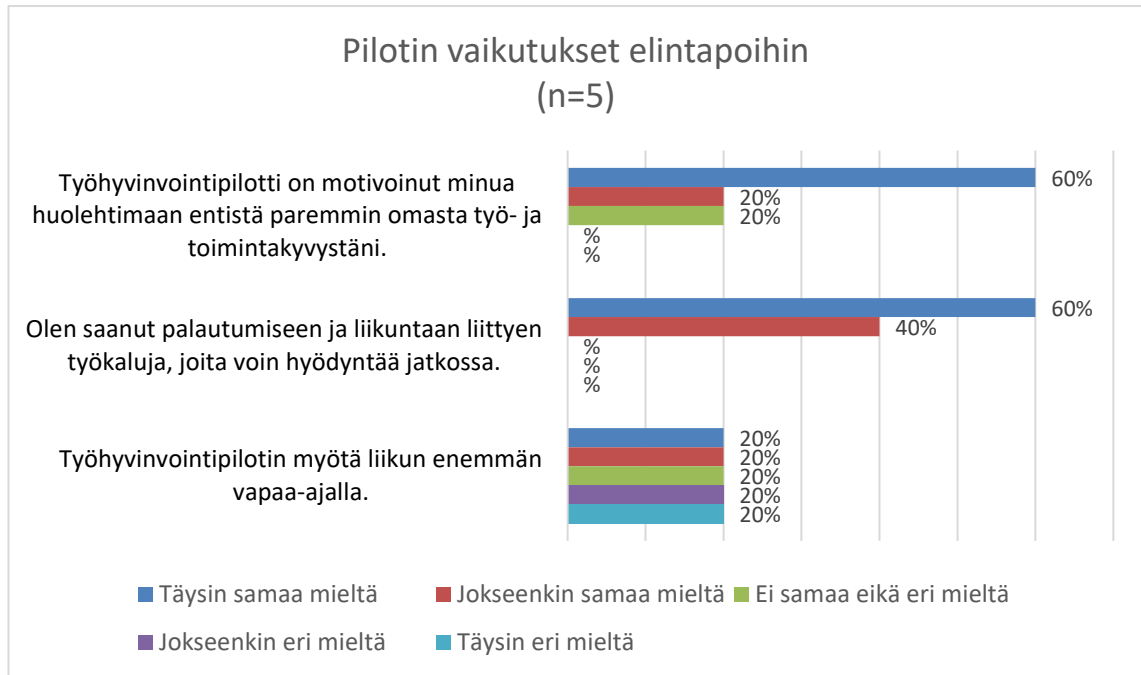
7.2 Työhyvinvointipilotin vaikutukset elintapoihin

Toisena aihealueena kyselylomakkeessa oli elintavat. 60 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että he kokevat olevansa nyt aiempaa tietoisempia liikunnan vaikutuksista työkykyyn ja työhyvinvointiin. 40 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. 80 % vastaajista koki olevansa pilotin myötä tietoisempia ravinnon vaikutuksista työkykyyn ja työhyvinvointiin. 20 % vastaajista vastasi tähän "ei samaa eikä eri mieltä". 60 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän "olen nyt aiempaa tietoisempi unen vaikutuksista työkykyyn ja työhyvinvointiin" kanssa. Tähän samaan väittämään 40 % vastasi "ei samaa eikä eri mieltä". Vastaajista 80 % koki olevansa pilotin myötä tietoisempi palautumisen merkityksestä työkykyyn ja työhyvinvointiin ja 20 % ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Kaikki kyselyyn vastaajat olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he ovat aiempaa tietoisempia omista mahdollisuuksistaan vaikuttaa omaan työkykyynsä ja työhyvinvointiinsa. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Vastaajien tietoisuus elintapojen merkityksestä työkykyyn ja työhyvinvointiin.

80 % vastaajista koki olevansa pilotin myötä motivoituneita huolehtimaan omasta työ- ja toimintakyvystään entistä paremmin ja 20 % vastaajista vastasi ”ei samaa eikä eri mieltä” tähän väittämään. 60 % oli täysin samaa mieltä ja 40 % oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että he ovat saaneet työhyvinvointipilotista palautumiseen ja liikuntaan liittyen työkaluja, joita he voivat hyödyntää jatkossa. Väittämään ”työhyvinvointipilotin myötä liikun enemmän vapaa-ajalla” 20 % oli vastannut täysin samaa mieltä, 20 % jokseenkin samaa mieltä, 20 % ei samaa eikä eri mieltä, 20 % jokseenkin eri mieltä ja 20 % täysin eri mieltä. (Kuvio 9.)

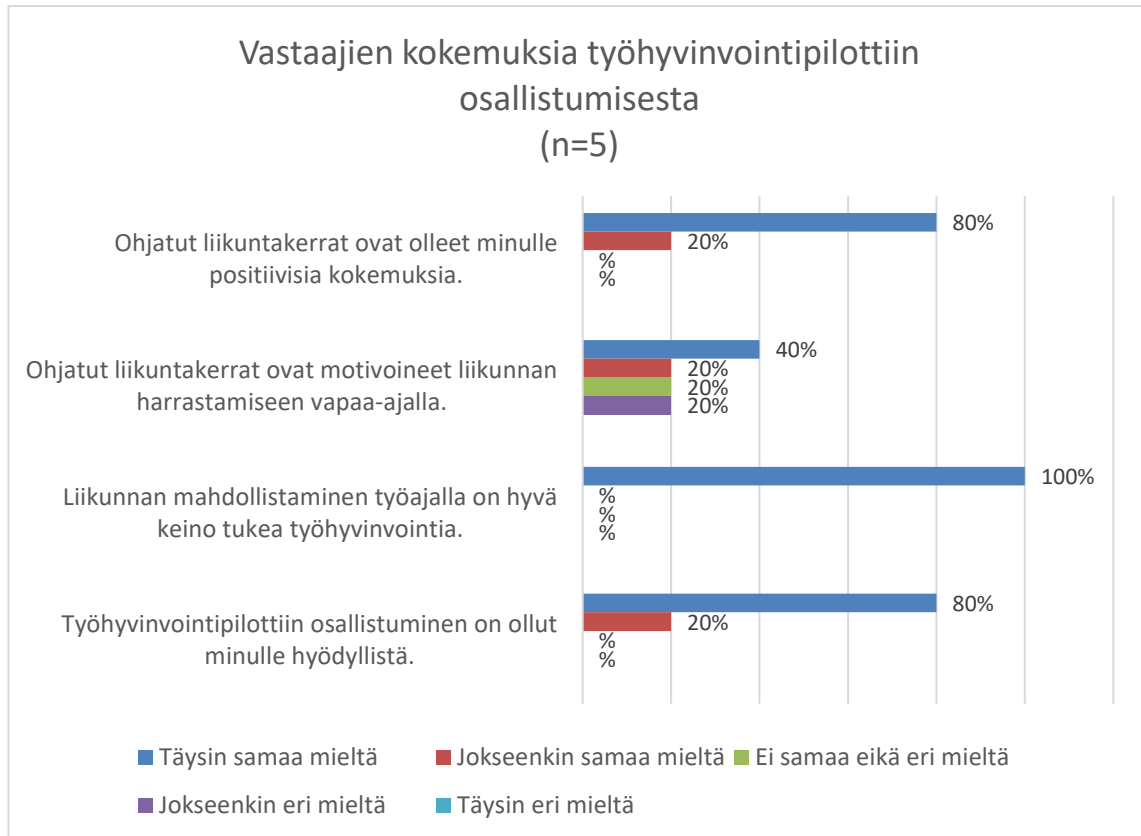


Kuvio 9. Vastaajien kokemuksia pilotin vaikutuksista elintapoihin.

7.3 Työhyvinvointipilotin kokonaisuus osallistujien arvioimana

Kolmantena aihealueena kyselyssä oli työhyvinvointipilotti kokonaisuutena. Osallistujia pyydettiin arvioimaan työhyvinvointipilottia ja sen vaikuttavuutta väittämien, avointen kysymysten sekä kouluarvosanojen avulla. Osallistujilta kysyttiin arvioita ohjatuista liikuntakerroista ja pilotin hyödyllisyydestä. Lisäksi osallistujille annettiin mahdollisuus esittää muutosehdotuksia pilottiin liittyen.

Suurin osa vastaajista koki ohjattujen liikuntakertojen olleen positiivisia kokemuksia. Vastaajista 80 % oli täysin samaa mieltä ja 20 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että liikuntakerrat olivat positiivisia kokemuksia. Väittämään ”ohjatut liikuntakerrat ovat motivoineet liikunnan harrastamiseen vapaa-ajalla” 40 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä, 20 % jokseenkin samaa mieltä, 20 % ei samaa eikä eri mieltä ja 20 % jokseenkin eri mieltä. Kaikki vastaajat olivat täysin samaa mieltä siitä, että liikunnan mahdollistaminen työajalla on hyvä keino tukea työhyvinvointia. Lisäksi kaikki vastaajat kokivat työhyvinvointipilottiin osallistumisen itselleen hyödylliseksi. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Vastaajien kokemuksia työhyvinvointipilottiin osallistumisesta.

Avointen kysymysten perusteella vastaajat arvioivat työhyvinvointipilotin olleen positiivinen kokemus. Vastauksista tuli ilmi, että pilottihanke on tuonut mukavaa vaihtelua työhön, ja että hanke on ollut kokonaisuudessaan positiivinen kokemus.

”Hyvä kokeilu ja työpaikan ryhmäliikunnasta voisi tulla pysyvä tapa.”

Työhyvinvointipilotissa vastaajien mukaan parasta on ollut liikkuminen ja se, että on voinut kokeilla erilaisia liikuntamuotoja. Työpäivän loppuun ajoittunut liikunta on koettu erään vastaajan mukaan palauttavaksi. Lisäksi hyvänä on koettu se, että työajalla mahdollistettu liikunta lisää ainakin yhden liikuntakerran viikkoon. Erään vastaajan mukaan Afrikan tähti -pihasuunnistus oli parasta pilotissa.

”Oli mukava saada palauttavaa liikuntaa työpäivän loppuun.”

Kysymykseen ”Oliko työhyvinvointipilotissa jotain, mikä ei mielestäsi toiminut?” eräs osallistuja vastasi, että suurempi osallistujamäärä olisi parantanut useampaa aktiviteettia. Muiden vastausten perusteella pilotissa ei ollut asioita, jotka eivät olisi toimineet.

Jatkokehitysehdotuksia kysyttäessä vastaajat olivat ehdottaneet useampia vaihtoehtoja, jotta kaikki saataisiin mukaan. Vastaajien mukaan pilotista voisi tiedottaa enemmän. Yksi ehdotus oli, että tapaamisia järjestettäisiin esimerkiksi kaksi kertaa viikossa.

”Enemmän, isommin ja kovemmin.”

Kyselylomakkeen lopussa oli vapaa sana -kohta, johon eräs vastaaja oli kirjoittanut kiitokset Milla-ohjaajalle.

”Milla on positiivinen ja hieno ohjaaja.”

Vastaajia pyydettiin antamaan työhyvinvointipilotin toteutuksesta kouluarvosana 4-10. n=5.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta
8,0	10,0	9,0	9,0	1,0

Kuvio 10. Vastaajien arvio työhyvinvointipilotin toteutuksesta.

Vastaajien mukaan työhyvinvointipilotin toteutuksen keskiarvo oli 9. Vastausten maksimiarvo oli 10 ja minimiarvo 8. (Kuvio 10.)

Vastaajat antoivat myös työhyvinvointipilottiin osallistumisesta kouluarvosanan 4-10. n=5.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta
7,0	10,0	8,6	8,0	1,3

Kuvio 11. Vastaajien arvio työhyvinvointipilottiin osallistumisesta.

Vastauksista ilmenee, että vastaajat arvioivat työhyvinvointipilottiin osallistumisen keskiarvoksi 9. Vastaukset vaihtelivat 7–10 välillä. (Kuvio 11.)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvointipilottiin osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia pilottiin osallistumisesta. Tulokset osoittavat, että vastaajien kokemukset olivat pääosin positiivisia. Kaikki vastaajat olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä esimerkiksi siitä, että pilotti on vaikuttanut positiivisesti työssä viihtymiseen sekä yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Lisäksi tietoisuus omista vaikutusmahdollisuuksista työkykyyn ja työhyvinvointiin on lisääntynyt kaikilla vastaajilla, ja kaikki kokivat saaneensa palautumiseen ja liikuntaan liittyen vinkkejä, joita he voivat hyödyntää jatkossa. Vastaajat kokivat ohjatut liikuntakerat positiivisina kokemuksina, ja pilottiin osallistumisen itselleen hyödyllisenä. Kaikkien vastaajien mielestä liikunnan mahdollistaminen työajalla on hyvä keino tukea työhyvinvointia. Myös avoimet kysymykset keräsivät pääosin positiivisia kokemuksia pilotista. Kouluarvosanojen keskiarvot olivat hyvät, toteutus sai keskiarvon 9 ja kokemus osallistumisesta sai keskiarvon 8,6. Vastauksissa eniten hajontaa esiintyi fyysisen kunnon parantumiseen ja vapaa-ajan liikuntaan liittyvissä väittämässä. Avoimien kysymysten vastauksista kävi ilmi, että pieni osallistujamäärä hankaloitti joitakin aktiviteetteja. Lisäksi jatkokehityksaiheeksi nousi työhyvinvointihankkeesta tiedottaminen näkyvämmiin.

Kyselytutkimuksen tulokset ovat osittain samansuuntaisia Henkilöstöliikunnan barometrin (2021) kanssa. Barometrin mukaan henkilöstöliikunnan tukemisen hyötyjä olivat muun muassa henkilöstön psyykkisen hyvinvoinnin parantuminen, hyvinvoinnin ja terveyden lisääntyminen sekä henkilöstön työkyvyn parantuminen. Henkilöstön yhteishengen ja työpaikan ilmapiirin parantuminen oli myös nostettu esille keskeisenä koettuna hyötynä. (Henkilöstöliikunnan barometri 2021.) Työhyvinvointipilottiin osallistuneista työntekijöistä suurin osa koki saaneensa psyykkiseen hyvinvointiin liittyen stressinhallintakeinoja, ja suurin osa myös koki yleisen mielialansa parantuneen työhyvinvointipilotin myötä. Kaikki pilottiin osallistujat olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että pilotti vaikutti positiivisesti työssä viihtymiseen. Myös osa työhyvinvointipilottiin osallistuneista koki fyysisen työkyvyn, fyysisen toimintakyvyn ja jaksamisen parantuneen pilotin aikana, osa vastaajista vastasi näihin väittämiin ”ei samaa eikä eri mieltä”. Kaikki

pilottiin osallistujat kokivat, että pilotti lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä. Työpaikan ilmapiirin koki parantuneen 60 % pilottiin osallistuvista ja 40 % ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.

Tulosten perusteella liikunnan mahdollistaminen työajalla voi lisätä työntekijöiden hyvinvointia. Suotuisia vaikutuksia ilmenee kaikilla toimintakyvyn osa-alueilla (fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen). Työajalla mahdollistettu liikunta lisää työntekijöiden viikoittaista liikuntamäärää tunnilla, ja lisäksi ohjattu liikunta voi kannustaa ja rohkaista työntekijöitä liikkumaan monipuolisemmin.

9 POHDINTA

9.1 Eettisyys ja luotettavuus

Suomessa noudatetaan kaikissa tieteellisissä tutkimuksissa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Tutkimuksen yleiset eettiset periaatteet ovat Suomessa kaikilla tieteenaloilla samat. Periaatteiden mukaan tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta, aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä sekä luonnon monimuotoisuutta. Lisäksi tutkijan tulee toteuttaa tutkimuksensa niin, että siitä ei aiheudu tutkimuksen kohteille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. (TENK 2019, 7.)

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti noudatan tutkimuksessani rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa (TENK 2021). Eettisyyden ja luotettavuuden säilyttämiseksi huomiota täytyy kiinnittää anonymiteetin säilymiseen, tutkimuslupa-asioihin, validiteettiin ja reliabiliteettiin. Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa sitä, että mittari tai tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Reliabiliteetti eli luotettavuus taas tarkoittaa mittaus tulosten toistettavuutta, siis sitä, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä. (Hirsjärvi ym. 1997, 231; Hiltunen 2009.)

Tutkittavien yksityisyyden suoja on yksi tärkeimmistä tutkimuseettisistä periaatteista. Anonyymi tieto tarkoittaa sitä, että yksittäinen henkilö ei ole kohtuullisin keinoin tunnistettavissa annettujen tietojen perusteella tai muita tietoja yhdistelemällä. Täysin anonyymiä tietoa ei ole olemassa, mutta tulokseen, jossa kohtuullisin keinoin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa, voidaan päästä hyvin toteutetuin menetelmin. (Aineistonhallinnan käsikirja 2023.) Tutkittavien anonymiteetin varmistamiseksi en kysynyt tutkittavilta nimeä, sukupuolta, enkä muitakaan tietoja, jotka olisivat voineet vaarantaa anonymiteetin. Pilottiin osallistuvien nimet ovat tiedossa vain pilotin järjestäjillä, sillä tutkimuksen kannalta ei ollut tärkeää tietää kenenkään henkilöllisyyttä. Kyselytutkimukseen vastaaminen tapahtui siten, että lähetin sähköpostilla linkin kyselystä pilotin järjestäjälle, joka jakoi linkin eteenpäin vastaajille.

Tutkittavan kohtelu ja oikeudet tarkoittavat sitä, että tutkittavilla henkilöillä on oikeus osallistua tai olla osallistumatta tutkimukseen, sekä keskeyttää osallistuminen milloin tahansa ilman kielteisiä seuraamuksia. Tutkittavilla on oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä ja tutkimuksen käytännön toteutuksesta, sekä mahdollisista haitoista, riskeistä ja hyödyistä, mitä tutkimukseen osallistumisesta voi seurata. (TENK 2019, 8–9.) Tutkimukseen osallistuvat saivat kysymyslomakkeen mukana infokirjeen tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. Lisäksi infokirje sisälsi tutkimuksen toteutuksen kannalta olennaiset eettiset lähtökohdat, kuten esimerkiksi anonymiteetin varmistaminen ja vastausten hävittäminen tutkimuksen valmistuttua.

Opinnäytetyöni tutkimusongelmat pohjautuivat toimeksiantajan toiveeseen saada tietoa pilottiin osallistuneiden kokemuksista ja siitä, millä tavoin työhyvinvointiin keskittyvä pilottihanke näyttäytyi työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksessa. Pyrkimyksenä oli tuoda työnantajille näkyväksi se hyöty, mitä työhyvinvointiin panostamalla voidaan saavuttaa. Tutkimusongelmat ja kyselylomake olivat suhteellisen yhteneväiset, ja yhteyttä vahvasti toimeksiantajani vaikutusmahdollisuus kyselylomakkeeni sisältöön. Kyselylomakkeeseen valitut kysymykset pohjautuivat toimeksiantajan toiveisiin sekä opinnäytetyöni teoreettiseen viitekehukseen. Suurin osa kysymyksistä oli määrällisiä, mutta sen lisäksi päätin sisällyttää kyselylomakkeeseen myös avoimia kysymyksiä, joilla annoin tutkimukseen osallistujille mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan omin sanoin. Kyselytutkimukseen vastasi viisi henkilöä. Otos on siis hyvin pieni, sillä työhyvinvointipilottiin osallistujia oli kaiken kaikkiaan kuusi. Ennen tutkimusjoukon varmistumista päätin tehdä opinnäytetyöni määrällisenä tutkimuksena, jotta voisin kerätä tietoa kaikilta osallistujilta. Työhyvinvointipilottiin osallistuva ryhmä varmistui vasta tammi-kuussa 2022, ja vaikka osallistujamäärä oli alle kymmenen, en lähtenyt enää siinä vaiheessa vaihtamaan tutkimusmenetelmää.

Opinnäytetyöni luotettavuuteen vaikuttavat ajankohtainen lähdeaineisto, oikeanlainen lähdeviitteiden käyttö, käyttämäni tutkimusmenetelmä sekä tutkimustulosten huolellinen raportointi. Lähteiden valinnassa rajasin aineistoa siten, että käytin pääsääntöisesti vuonna 2010 ja sen jälkeen julkaistuja aineistoja. Lisäksi huomioin kirjoittajan luotettavuuden sekä sen, kenelle julkaisu on tarkoitettu. Pieni

tutkimusjoukko ja tutkimusaineiston suppeus heikentää tutkimuksen luotettavuutta, sillä viisi vastaajaa määrällisessä tutkimuksessa on hyvin vähän. Tämän vuoksi tulos on yleistettävissä vain pilottiin osallistuvien keskuudessa, mutta ei laajemmassa mittakaavassa. Tutkimukseen osallistuvien määrä ei kuitenkaan ollut minun käsissäni, mutta valitsemalla laadullisen tutkimuksen ja esimerkiksi haastattelut aineiston keräämiseen, olisin todennäköisesti saanut yksityiskohtaisempaa tietoa pilottiin osallistuvien kokemuksista. Vastauksissa oli vastaajien määrään suhteutettuna paljon *ei samaa eikä eri mieltä* -vastauksia, jotka vaikuttavat negatiivisesti tutkimuksen luotettavuuteen. *Ei samaa eikä eri mieltä* -vastauksiin on voinut vaikuttaa esimerkiksi kysymyksen muotoilu tai se, että osallistujat ovat olleet epävarmoja omasta kokemuksestaan. Väittämiä olisi voinut muotoilla tarkemmaksi tai tarkentaa vastausta kysymällä väittämän jälkeen, miksi osallistuja valitsi vastaamansa vaihtoehdon.

9.2 Opinnäytetyöprosessin pohdinta

Opinnäytetyöprosessin aikana mietin usein tutkimuksen fysioterapeuttista näkökulmaa. Työikäisten parissa toimivien fysioterapeuttien on tärkeää ymmärtää, kuinka merkittävä osa työ on yksilön arjessa, ja kuinka moni asia vaikuttaa työkykyyn ja työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni teoriapohjan kautta fysioterapeutit saavat käsityksen työhyvinvoinnin ja työkyvyn moniulotteisuudesta, sekä siitä, kuinka yksilön työkykyä ja -hyvinvointia voidaan parantaa esimerkiksi fyysistä aktiivisuutta ja liikuntaa lisäämällä. Ennaltaehkäisevällä työllä voitaisiin parantaa työikäisten terveyttä, vähentää sairaspöissaoloja sekä työstä johtuvia toimintakyvyn haasteita. Elämäntapamuutokseen ja liikkumiseen kannustaminen on tärkeä osa fysioterapeutin työtä, ja esimerkiksi motivoiva haastattelu on tärkeä työkalu. Fysioterapeutti kykenee ottamaan huomioon asiakkaan toimintakyvyn rajoitteet ja haasteet ja suunnitella fysioterapiaprosessin asiakaslähtöisesti niin, että se palvelee kunkin asiakkaan tarpeita.

Opinnäytetyöprosessini alkoi marraskuussa 2022, kun sain tietää, että Posion kunta etsii opinnäytetyön tekijää työhyvinvointipilottiin liittyen. Olin yhteydessä pilotin järjestäjiin, ja aloin luomaan ideapaperia. Tammikuussa 2023 tein opinnäy-

tetyösuunnitelman, ja loin opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen tammi-maaliskuussa. Kyselylomakkeen muodostus tapahtui maaliskuussa ja huhtikuun ensimmäisellä viikolla. Kysely toteutettiin huhtikuun toisen ja kolmannen viikon aikana, jonka jälkeen aloitin tulosten analysoinnin. Kyselytutkimuksen tulokset sain analysoitua ja raportoitua toukokuun puoleen väliin mennessä, ja lähetin koonnin tuloksista PowerPoint-esityksenä toimeksiantajalle toukokuun lopussa. Loppukeväästä aloitin myös yhteenvedon kirjoittamisen, jota jatkoin syksyllä 2023. Syksyllä kirjoitin yhteenvedon sekä pohdintaosion. Niiden lisäksi tein erinäisiä viimeistelyjä sekä muokkasin teoreettista viitekehystä vielä työhöni sopivammaksi ja selkeämmäksi.

Päätin tehdä opinnäytetyöni yksin, sillä olen edennyt opinnoissa omaan tahtiin, enkä ollut aluksi varma opinnäytetyöni valmistumisajankohdasta. Yksin tehdessä helppoa on ollut se, että ei ole tarvinnut sovitella aikatauluja muiden kanssa, ja olen voinut tehdä päätökset itsenäisesti. Toisinaan olen kaivannut paria reflektoidaan ja auttamaan päätöksenteossa sekä kirjoitusprosessissa. Oma tekstiä on hankala tarkastella eri näkökulmista, ja parityöskentely olisi ollut etu tekstin laadun kannalta. Aikataulussa pysyminen on tuottanut haasteita ja parin kanssa aikataulussa pysyminen olisi voinut onnistua paremmin.

Toimeksiantajani on saanut kyselytutkimukseni kautta tietoa osallistujien kokemuksista työhyvinvointipilottiin osallistumisesta. Tulosten perusteella työhyvinvointipilotti on ollut pääasiallisesti hyvin järjestetty, ja se on ollut osallistujille positiivinen kokemus. Tärkeää on se, että osallistujat ovat kokeneet liikunnan mahdollistamisen työajalla olevan hyvä keino tukea työhyvinvointia. Kyselyn myötä toimeksiantaja sai pilottiin liittyen muutamia muutosehdotuksia, ja niiden sekä muiden tulosten avulla työhyvinvointitoimia voidaan suunnitella tai tarvittaessa muokata vastaamaan paremmin työntekijöiden tarpeita.

Oma tavoitteeni opinnäytetyön osalta oli vahvistaa osaamistani työkyvystä ja työhyvinvoinnista sekä niiden tukemisesta. Mielestäni olen päässyt tavoitteeseeni, sillä opinnäytetyöprosessin myötä olen ymmärtänyt, että työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavat monet ilmiöt ja asiat, kuten yksilön oma terveys ja toimintakyky, organisaatio ja sen johtaminen. Myös yhteiskunnan rakenteet ja päätöksenteko vaikuttavat työhyvinvointiin ja työkykyyn. Fysioterapeuttina minun on tärkeää

osata ottaa huomioon asiakkaan kokonaisvaltainen toimintakyky arjessa, ja työ on keskeinen osa sitä.

9.3 Jatkokehityksaiheet

Tässä tutkimuksessa olen keskittynyt tutkimaan työhyvinvoinnin pilottihankkeeseen osallistuneiden kokemuksia pilotista sen loppuvaiheessa. Olisi mielenkiintoista tietää, ovatko työhyvinvointipilottiin osallistuneiden elämäntavat muuttuneet pilotin myötä, onko esimerkiksi liikunnan määrä pysynyt samana, lisääntynyt tai jopa vähentynyt. Lisäksi jatkossa voisi tarkastella sitä, millaiseksi toimeksiantajani työhyvinvointitoimet muodostuvat, sekä tutkia toimien vaikuttavuutta pidemmällä aikavälillä.

LÄHTEET

- Absetz, P. & Hankonen, N. 2011. Elämäntapamuutoksen tukeminen terveydenhuollossa: vaikuttavuus ja keinot. Katsaus. Duodecim. Viitattu 17.10.2023. <http://docplayer.fi/47077497-Elamantapamuutoksen-tukeminen-terveydenhuollossa-vaikuttavuus-ja-keinot.html>
- Absetz, P. & Hankonen, N. 2017. Miten auttaa potilaita omaksumaan ja ylläpitämään terveellisiä elämäntapoja? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 10/2017, 1015–1020. Viitattu 17.10.2023. <https://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/pdf10.pdf>
- Aineistonhallinnan käsikirja. 2023. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 5.1.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/>
- Alén, M. & Arokoski, J. 2015. Fysiatrია: Liikunnan ja harjoittelun fysiologiset vaikutukset. Oppikirja-artikkeli.
- Deci, E. & Ryan, R. 2000. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry 2000, Vol. 11, No. 4, 227–268. Viitattu 10.11.2023. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PIWhatWhy.pdf
- Euroopan työ- ja turvallisuusvirasto 2021. Terveet työntekijät, kukoistavat yritykset – käytännön opas hyvinvoinnista työssä. Viitattu 22.3.2023. https://osha.europa.eu/sites/default/files/FI%20EC_GUIDE_STRESS_MSD%20WEB%20TE0218850FIN_002_1.pdf
- European Agency for Safety and Health at Work 2022. Workplace Health Promotion. Viitattu 22.3.2023. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/workplace-health-promotion>
- Hancox, J., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C. & Quested, E. 2018. Itsehjautuvuusteoria. Teoksessa Middelkamp, J. (toim.) Motivointi ja käyttäytymisen muutos. EuropeActive, 68–69.
- Henkilöstöliikunnan barometri 2021. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 411: Liikkuva aikuinen-ohjelma. Viitattu 8.3.2023. https://liikkuvatyoelama.fi/wp-content/uploads/sites/4/2022/05/Henkilostoliikunnan_barometri_2021.pdf
- Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 19.12.2022. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Holstila, A. 2017. Changes in leisure-time physical activity, functioning, work disability and retirement. Helsingin yliopisto. Kansanterveystiede. Väitöskirja. Viitattu 17.10.2023. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/fd88bc0b-82bb-42ce-830d-363eb56fa238/content>

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 3.1.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72340/URN%3aNBN%3afi-fe201504226126.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

International Ergonomics Association 2023. What is ergonomics? Viitattu 17.10.2023. <https://iea.cc/about/what-is-ergonomics/>

Jussila, A-M. 2017. Mikä ihmeen VESOTE? UKK-instituutin Terveysliikuntautiset. Viitattu 17.10.2023. <https://ukkinstituutti.fi/wp-content/uploads/2020/10/2017-Vaikuttava-elintapaohjaus.pdf>

Järvinen, M. 2020. Motivoiva haastattelu. Duodecim. Viitattu 17.10.2023. <https://www.kaypahoito.fi/nix02109>

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Makkonen, T. (Toim.) Viitattu 19.1.2023.

Karhula, M., Snellman, J., Sipari, S. & Ylisassi, H. 2022. Tavoitteellisen kuntoutuksen suunnittelua edistävät keinot. Teoksessa Autti-Rämö, I., Salminen, A-L., Rajavaara, M. & Melkas, S. (Toim.) Kuntoutuminen. Duodecim.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Kauppakamari.

Kettunen, O. 2015. Effects of physical activity and fitness on the psychological wellbeing of young men and working adults: associations with stress, mental resources, overweight and workability. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 17.10.2023. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/103576/AnnalesD1161Kettunen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kukkonen, R. 2001. Työfysioterapia työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Teoksessa Kukkonen, R., Hanhinen, H., Ketola, R., Luopajarvi, T., Noronen, L. & Helminen, P. (Toim.) Työfysioterapia – Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. 2. Uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos. 219.

Liikkuva aikuinen 2023a. Liikkumattomuus maksaa meille 3,2 miljardia joka vuosi. Viitattu 16.10.2023. <https://liikkuva aikuinen.fi/paattajat/liikkumattomuus-maksaa-32-miljardia/>

Liikkuva aikuinen 2023b. Mikä Liikkuva aikuinen? Viitattu 19.1.2023. <https://liikkuva aikuinen.fi/mika-liikkuva-aikuinen/>

Liikkuva työelämä 2022. Liikkuvan työelämän suositukset. Viitattu 19.1.2023. <https://liikkuvatyoelama.fi/liikkuvan-tyoelaman-suositukset/>

Liikkuva työelämä 2023. Raskas työ vaatii raskaat puntit. Viitattu 19.1.2023.
<https://liikkuvatyoelama.fi/tyontekijalle/fyysisesti-kuormittava-tyo/>

Liikuntaraportti 2022. Suomalaisten mitattu liikkuminen, paikallaanolo ja fyysinen kunto 2018–2022. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja. Viitattu 17.1.2023.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164370/OKM_2022_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lindqvist, L. 2022. Työstä palautuminen. Terveystalo. Viitattu 22.3.2023.
https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/08/Tyosta_palautuminen_9.6.221.pdf

Luopajarvi, T. 2001. Ergonomia – yhteisen tiedon ja toiminnan alue. Teoksessa Kukkonen, R., Hanhinen, H., Ketola, R., Luopajarvi, T., Noronen, L. & Helminen, P. (Toim.) Työfysioterapia – Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. 2. Uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos. 23–24.

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Alma Talent.

Marcus, B. & Simkin, L. 1994. The transtheoretical model: Applications to exercise behavior. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 26(11), 1400–1404. Viitattu 14.11.2023.

Middelkamp, J., Jiménez, A. & Rieger, T. 2018. Terveyskäyttäytyminen. Teoksessa Middelkamp, J. (toim.) Motivointi ja käyttäytymisen muutos. *EuropeActive*, 16–17.

Mieli 2022. Mielenterveyden käsi kuvaa mielen hyvinvointiin vaikuttavia arjen valintoja. Viitattu 19.1.2023. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/mielenterveyden-kasi-kuvaa-mielen-hyvinvointiin-vaikuttavia-arjen-valintoja/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023. Liikunnallinen elämäntapa. Viitattu 9.3.2023.
<https://okm.fi/liikunnan-edistaminen>

Perkiö-Mäkelä, M. 2001. Työkykyä ylläpitävä toiminta ja kuntoutus. Teoksessa Kukkonen, R., Hanhinen, H., Ketola, R., Luopajarvi, T., Noronen, L. & Helminen, P. (Toim.) Työfysioterapia – Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. 2. Uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos. 252.

Sjögren, T., Korpi, H., Jäppinen, A-M., Hautala, A. & Heinonen, A. 2022a. Fysioterapian tavoitteet ja lähtökohdat. Teoksessa Autti-Rämö, I., Salminen, A-L., Rajavaara, M. & Melkas, S. (Toim.) Kuntoutuminen. Duodecim.

Sjögren, T., Korpi, H., Jäppinen, A-M., Hautala, A. & Heinonen, A. 2022b. Fysioterapia kuntoutujan terveyden, toimintakyvyn sekä merkityksellisen arjen tukena. Teoksessa Autti-Rämö, I., Salminen, A-L., Rajavaara, M. & Melkas, S. (Toim.) Kuntoutuminen. Duodecim.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Istu vähemmän – voi paremmin! Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. Viitattu 9.3.2023.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74517/STM_esite_210_x210_Kansalliset%20suositukset%20istumisen%20v%C3%A4hent%C3%A4miseksi_sisus_net_jpg..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 2.1.2023.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Stenholm, S., Pulakka, A., Leskinen, T., Pentti, J., Heinonen, O., Koster, A., Vahtera, J. Daily Physical Activity Patterns and Their Association With Health-Related Physical Fitness Among Aging Workers – The Finnish Retirement and Aging Study. The Journals of Gerontology: Series A, Vol 76, Is 7, 7/2021, 1242–1250. <https://doi.org/10.1093/gerona/glaa193>

Suomen fysioterapeutit 2016. Fysioterapeutin ydinosaaminen. Viitattu 2.1.2023.

<http://www.suomenfysioterapeutit.com/ydinosaaminen/FysioterapeutinYdinosaaminen.pdf>

Suomen fysioterapeutit 2023a. Fysioterapia tieteenä. Viitattu 16.10.2023.

<http://www.suomenfysioterapeutit.com/ydinosaaminen/fysioterapia-ja-fysioterapeutti/fysioterapia-tieteenä.html>

Suomen fysioterapeutit 2023b. Fysioterapeutti. Viitattu 16.10.2023.

<http://www.suomenfysioterapeutit.com/ydinosaaminen/fysioterapia-ja-fysioterapeutti/fysioterapeutti.html>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022. Mitä toimintakyky on? Viitattu 24.4.2023

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 5.1.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 19.12.2022.

<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Tyky-päivä 2023. Viitattu 9.3.2023. <https://www.tykypaiva.net/>

Työfysioterapeutit ry 2021. Työfysioterapia ammattina. Viitattu 17.3.2023.

<https://tyofysioterapeutit.fi/tyofysioterapia-ammattina/>

Työsuojelu 2022a. Fyysinen kuormitus. Viitattu 16.1.2023.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Työsuojelu 2022b. Työterveyshuolto. Viitattu 17.1.2023.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

Työsuojelu Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2010:2. Helsinki: Yliopistopaino.

https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Tyosuojelu_Suomessa_STM_2010.pdf/410a9069-1503-4616-b478-7b9fd02b719f

Työterveyslaitos 2020. Verkkolehti Työpisteen artikkeli: Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. Viitattu 22.3.2023. <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>

Työterveyslaitos 2023a. Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä. Viitattu 13.3.2023. file:///C:/Users/tytti.saukko/Downloads/Miten%20Suomi%20voi%20-tulosjulkistus%209.3.2023_ty%C3%B6terveyslaitos_-1.pdf

Työterveyslaitos 2023b. Elintavat ja työhyvinvointi. Viitattu 4.1.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos 2023c. Työkyky. Viitattu 2.1.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos 2023d. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. Viitattu 22.3.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-tarkea-osa-elamantapamuutosta>

Työterveyslaitos 2023e. Tuki- ja liikuntaelimestön terveys ja työkyky. Viitattu 16.1.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tuki-ja-liikuntaelimeston-terveys-ja-tyokyky>

Työturvallisuuskeskus 2022a. Fyysinen kuormitus. Viitattu 16.1.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/fyysinen-kuormitus/>

Työturvallisuuskeskus 2022b. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 18.1.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/psykososiaalinen-kuormitus/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

UKK-instituutti 2019. Liikkumalla terveyttä – askel kerrallaan. Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille. Viitattu 20.3.2023. <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>.

UKK-instituutti 2020. Säännöllinen liikunta voi suojata työkyvyttömyydeltä. Viitattu 2.1.2023. <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-tyokyky/>

Valtioneuvosto 2019. Hallitusohjelma. Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi. Viitattu 24.1.2023. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Helsinki: Tietosanoma.

WHO 2022a. Mental health at work. Viitattu 19.1.2023.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

WHO 2022b. Physical Activity. Viitattu 19.1.2023. [https://www.who.int/news-](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity)

[room/fact-sheets/detail/physical-activity](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity)

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Kysely työhyvinvointipilottiin osallistuneille

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei! Olen Tytti Saukko ja opiskelen Lapin ammattikorkeakoulussa fysioterapeutiksi. Tämä kyselytutkimus on osa opinnäytetyötäni, jonka tarkoituksena on kartoittaa Posion kunnan järjestämään työhyvinvoinnin pilottihankkeeseen osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia pilottiin osallistumisesta. Opinnäytetyöni tavoitteena on tuottaa tietoa, jota kunta voi hyödyntää suunnitelllessaan tulevia työhyvinvointitoimia. Tämän kyselyn vastauksia käytetään apuna työhyvinvointitoimien suunnittelussa, ja siksi jokaisen osallistujan vastaus on tärkeä.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 10-15 minuuttia. Kyselyyn vastataan nimettömästi ja saatu aineisto käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyn tulokset raportoidaan niin, ettei niistä voida tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Kyselyyn osallistuneiden vastaukset hävitetään opinnäytetyön valmistuttua, viimeistään joulukuussa 2023. Opinnäytetyön ollessa valmis, työ julkaistaan Suomen ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä ja muita julkaisuja tallentavassa Theseus.fi -palvelussa.

Kiitos osallistumisesta!

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työntekijän työkyky on työhyvinvoinnin lähtökohta. Yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat pohjan työkyvylle.

Fyysinen toimintakyky tarkoittaa ihmisen fyysisiä edellytyksiä selviytyä arjen tehtävistä. Fyysinen toimintakyky ilmenee ihmisen kykyä liikkua ja liikuttaa itseään.

Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan niitä voimavaroja, joiden avulla selviydytään arjen haasteista. Psyykinen toimintakyky liittyy mielenmaisäisiin toimintoihin, kuten ajatuksiin ja tunteisiin. Esimerkiksi elämänhallinta ja mielen hyvinvointi ovat osa psyykkistä toimintakykyä.

Sosiaalinen toimintakyky ilmenee esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa, sosiaalisena aktiivisuutena ja osallisuuden kokemuksina. Sosiaalinen yhteenkuuluvuus tarkoittaa yksilön kokemusta ryhmään kuulumisesta.

1. Työkyky ja työhyvinvointi.

Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työhyvinvointipilotti on parantanut fyysistä työkykyäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointipilotti on parantanut fyysistä toimintakykyäni/jaksamistani vapaa-ajalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työajalla harrastettu liikunta on parantanut fyysistä kuntoani (esimerkiksi lihasvoimaa ja kestävyyttä).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointipilotista olen saanut keinoja, joiden avulla voin vähentää ja hallita stressiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleinen mielialani on parantunut työhyvinvointipilottiin myötä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työhyvinvointipilotti on vaikuttanut positiivisesti työssä viihtymiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointipilotti on lisännyt yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri on parantunut työhyvinvointipilottiin myötä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tutustunut työyhteisöni jäseniin paremmin yhteisten kokoontumisten myötä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Elintavat.

Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen nyt aiempaa tietoisempi liikunnan vaikutuksista työkykyyn ja työhyvinvointiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen nyt aiempaa tietoisempi ravinnon vaikutuksista työkykyyn ja työhyvinvointiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen nyt aiempaa tietoisempi unen vaikutuksista työkykyyn ja työhyvinvointiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen nyt aiempaa tietoisempi palautumisen merkityksestä työkykyyn ja työhyvinvointiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen nyt aiempaa tietoisempi omista mahdollisuuksistani vaikuttaa työkykyyni ja työhyvinvointiini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointipilotti on motivoinut minua huolehtimaan entistä paremmin omasta työ- ja toimintakyvystäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut palautumiseen ja liikuntaan liittyen työkaluja, joita voin hyödyntää jatkossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointipilotin myötä liikun enemmän vapaa-ajalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Työhyvinvointipilotti.

Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Ohjatut liikuntakerrat ovat olleet minulle positiivisia kokemuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Ohjatut liikuntakerrat ovat motivoineet liikunnan harrastamiseen vapaa-ajalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnan mahdollistaminen työajalla on hyvä keino tukea työhyvinvointia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointipilottiin osallistuminen on ollut minulle hyödyllistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Millaisia ajatuksia tai tunteita työhyvinvointipilotti on sinussa herättänyt? *

5. Mikä työhyvinvointipilotissa oli parasta? *

6. Oliko työhyvinvointipilotissa jotain, mikä ei mielestäsi toiminut?

7. Miten työhyvinvointipilottia voitaisiin kehittää jatkoa ajatellen? *

8. Anna työhyvinvointipilotin toteutuksesta kouluarvosana 4-10. *



9. Anna työhyvinvointipilottiin osallistumisesta kouluarvosana 4-10. *



10. Vapaa sana. Jos sinulla on mielessäsi jotain, mitä haluat vielä tuoda esille, kirjoita se alla olevaan laatikkoon.
