

Finnlines Oyj:n liikuntaluotsitoiminnan kehittäminen

Jukka Uusitalo & Olga Wasenius

Opinnäytetyö

Vierumäen yksikkö

Liikunnan ja vapaa-ajan koulu-
tushjelma

Kevät 2015



Tekijä(t) Jukka Uusitalo & Olga Wasenius	
Koulutusohjelma Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Finnlines Oyj:n liikuntaluotsitoiminnan kehittäminen	Sivu- ja liitesivumäärä 71 + 17
Opinnäytetyön otsikko englanniksi Developing fitness pilot activity of Finnlines Oyj	
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Finnlines Oyj:n liikuntavastaavien eli -luotsien toimintaa ja antaa heille konkreettisia työkaluja sekä neuvoja heidän toimintaansa laivaympäristössään. Projektin tarkoituksena oli, että luotsit pystyvät toiminnallaan jatkossa tavoittamaan laajemmin merihenkilöstöä sekä auttamaan henkilöstöä motivoitumaan liikkumiseen laivoilla.</p> <p>Tässä projektissa tutkittiin ensiksi kyselyllä merihenkilöstön motiiveja liikkumiseen laivatyöjaksoilla sekä heidän kokemuksiaan liikuntaluotsien toiminnasta tähän asti. Kyselyyn vastasi yhteensä 83 henkilöä. Tulosten pohjalta suunniteltiin liikuntaluotseille kahden päivän koulutus, johon osallistui kahdeksan henkilöä Finnlines Oyj:n henkilöstöstä. Koulutuksen tavoitteena oli ohjatun oivaltamisen ja ongelmanratkaisujen avulla ohjata luotseja kehittämään yhdessä toimintatapoja merihenkilöstön liikuntamotivaation ja liikunta-aktiivisuuden edistämiseksi.</p> <p>Merihenkilöstöstä 54 % oli laivatyöjaksoilla liikunnallisesti passiivisia ja he motivoituivat liikkumaan eniten sisäisistä motivaatiotekijöistä, kuten liikunnasta saadusta hyvän olon tunteesta. Vastaajista 43 % ei ollut kuullut liikuntaluotseista ja 83 % eivät olleet olleet luotsien kanssa tekemisissä. Koulutuksen tuloksena liikuntaluotsit suunnittelivat yhdessä laivoille toteutettaviksi konkreettiset liikuntakampanjat, jotka motivoivat laajalti merihenkilöstöä liikkumaan. Lisäksi he kehittivät tapoja tuoda omaa toimintaansa enemmän esille, kuten ilmoitustauluilla luotsien esittely, ja luotsien välisen yhteydenpitokanavan.</p> <p>Liikuntaluotsit ovat innokkaita ja liikunta-asioista kiinnostuneita vapaaehtoisia. He ovat oivaltaneet, että heidän aktiivisuudellaan on mahdollista saada paljon aikaan. Jatkossa luotsien ja heidän yhteyshenkilöidensä välinen yhteydenpito sekä suunniteltujen toimintojen toteuttaminen ovat merkittävässä asemassa luotsien toiminnan sekä motivaation ylläpitämiseksi.</p>	
Asiasanat Liikuntaluotsi, merihenkilöstö, motivaatio, liikuntamotivaatio, ohjattu oivaltaminen.	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työn kuormittavuus	3
2.1	Työn kuormitustekijät laivatyöympäristössä	4
2.2	Toimintakyky osa työkykyä.....	5
3	Työikäisten liikunta.....	7
3.1	Terveysliikuntaa työikäisille	9
3.2	Liikunnan terveyshyödyt vaikuttavat työkykyyn	10
3.3	Työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitys työyhteisössä	13
4	Motivaatio.....	16
4.1	Motiivit ja tilanne- sekä yleismotivaatio.....	17
4.2	Itsemääräämismotivaatio	18
4.3	Motivaatio työssä	21
4.4	Liikuntamotivaatio	22
4.5	Ohjaaja auttaa motivoitumaan liikuntaan.....	24
5	Finnlines Oyj:n liikuntaympäristö ja liikuntaluotsitoiminta.....	27
6	Projektin tavoite.....	29
7	Projektin toteutus	30
7.1	Kysely liikuntamotivaatiosta merihenkilöstölle	31
7.1.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat	31
7.1.2	Kohderyhmä.....	31
7.1.3	Mittarin laadinta ja kyselyn järjestäminen	31
7.1.4	Tilastolliset menetelmät.....	32
7.1.5	Tulokset	33
7.2	Liikuntaluotsien koulutuspäivät.....	40
7.2.1	Koulutuksen tavoite.....	40
7.2.2	Koulutuspäivien toteutus	41
7.2.3	Koulutustehtävät ja lopputuotokset.....	43
7.2.4	Koulutuspäivien arviointi.....	46
8	Kehitysehdotuksia liikuntaluotsitoiminnan kehittämiseksi	47
8.1	Liikuntaluotsien tehtävät jatkossa.....	47
8.2	Liikuntaluotsien välinen yhteydenpito	48
8.3	Koulutus laivatyöympäristössä	49
8.4	Merihenkilöstön ravitsemukseen keskittyvä koulutus	50
8.5	Liikuntatoimintaan keskittyvän ammattilaisen palkkaaminen	51
8.6	Merihenkilöstön vapaa-ajan liikunnan edistämien	52
9	Pohdinta.....	53
9.1	Ajatuksia merihenkilöstön liikuntamotivaatiokyselystä	56
9.2	Kokemukset liikuntaluotsien koulutuspäiviltä	60

9.3 Liikuntaluotsitoiminnan jatkuminen.....	63
Lähteet	66
Liitteet.....	72
Liite 1. Sähköinen kyselylomake merihenkilöstölle Webropol-ohjelmalla	72
Liite 2. Kyselyn avokysymysten vastaukset	74
Liite 3. Liikuntaluotsien koulutuksen aikataulu	78
Liite 4. Koulutuspäivien ohjatut harjoitukset ja luotsien suunnittelemat harjoitukset	79
Liite 5. Liikuntaluotsien koulutusmateriaalien sisältöä.....	82
Liite 6. Liikuntaluotsien suunnittelemat kampanjat.....	87

1 Johdanto

Työ voi kuormittaa tekijäänsä sekä fyysisesti, psyykkisesti että sosiaalisesti. Työnkuormitustekijät liittyvät usein työn luonteeseen ja sen määrään. Kuormitus vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin ja pahimmillaan voi aiheuttaa stressiä sekä työtapaturmia. (TTK 2015c.) Varsinkin laivoilla työolosuhteet voivat olla erityisen haastavia työntekijälle. Laivatyöympäristö asettaa työntekijälleen muusta työelämästä poikkeavia terveysvaatimuksia ja rasitustekijöitä. Vaihtuvat sääolosuhteet, eristyisyys, vapaa-ajan puute sekä työn fyysinen kuormitus ovat esimerkkejä laivaympäristön erityispiirteistä, jotka vaikuttavat henkilöstön työkykyyn. (Miilunpalo 2013, 3–6.)

Työikäisistä ainoastaan kymmenesosa liikkuu terveystieteiden mukaisesti ja noin viidesosa ei liiku käytännössä ollenkaan (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 3,5). Liikunnalla on todettu olevan kiistattomia vaikutuksia ihmisen toimintakykyyn, joten voidaan myös olettaa sen suojaavan työkyvyttömyydeltä. Pienilläkin liikunnan vaikutuksilla työkykyyn voidaan ehkäistä sairauspoissaoloja, työkyvyttömyyden riskiä sekä merkittäviä taloudellisia kustannuksia. Työikäisillä omatoimisen ja itsenäisen liikkumisen merkitys kasvaa. Jo vähänkin kuormittavalla liikunnalla voi olla vaikutuksia toimintakyvyn ylläpitoon ja säännöllisellä liikuntaharrastuksella voidaan lisätä eliniän odotetta sekä ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä. Oman hyvinvoinnin edistämiseksi liikunnan harrastaminen on jokaisen mahdollisuus, josta on hyötyä terveydelle ja hyvinvoinnille. (Taimela 2012, 171, 174–175, 177.)

Finnlines Oyj on nähnyt yhtenä keinona sairauspoissaolojen kustannusten vähentämiseen merihenkilöstön liikunta-aktiivisuuden lisäämisen liikuntaluotsitoiminnan avulla. Tämän työn tavoitteena on kehittää Finnlines Oyj:n liikuntavastaavien eli -luotsien toimintaa ja antaa luotseille konkreettisia neuvoja sekä työkaluja merihenkilöstön liikuntamotivaation lisäämiseksi ja liikuntamahdollisuuksien kehittämiseksi. Projektissa keskitytään aluksi selvittämään, mikä motivoi merihenkilöstöä liikkumaan laivatyöjaksoilla. Kun selvitetään laivayhtiön henkilöstön tärkeimmät tekijät, jotka vaikuttavat heidän liikuntamotivaatioonsa, voidaan kehittää liikuntatoimintaa yhtiön oman henkilöstön motivaatiota edistävien tekijöiden, mahdollisuuksien ja ehdotuksien pohjalta. Tarkoituksena on ohjata laivojen liikuntaluotseja yhdessä kehittämään laivoille enemmän liikuntamahdollisuuksia ja toimintatapoja liikuntavastaavana toimimiseen. Ryhmäkeskustelut sekä opetustyyleinä ongelmanratkaisu ja ohjattu oivaltaminen ovat liikuntaluotsien kanssa käytettyjä keinoja, joiden tavoitteena on saada luotsit itse oivaltamaan, mitä he vastuuhenkilöinä voivat tehdä jatkossa laivaympäristössä muun merihenkilöstön liikuntamotivaation ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Tämä työ on tehty yhteistyössä laivayhtiö Finnlines Oyj:n kanssa ja se on jatkoa opinnäytetyölle Kunto- ja terveystoiminnan kehittämissuunnitelma Finnlines Oyj:n merihenkilöstölle (Halonen & Hämäläinen 2014). Edellinen opinnäytetyö aloitti toimeksiantajan kanssa merihenkilöstön liikuntamahdollisuuksia kehittävän projektin. Työssä kartoitettiin liikuntamahdollisuuksia ja -edellytyksiä laivoilla sekä ongelmia henkilöstön vapaa-ajan liikkumiseen laivatyöjaksoilla ja koulutettiin laivan omasta henkilöstöstä liikuntavastaavia. Tämän työn tarkoituksena on jatkaa ja kehittää edellisessä työssä aloitettua liikuntavastaava-mallia. Näiden liikuntavastaavien eli -luotsien toiminnan kehittämiseksi on esitetty jatkoa toimeksiantajan ja edellisen työn kehitysehdotusten pohjalta. Luotsien toiminnan jatkumisen kannalta on tärkeää, että luotsit pystyvät jatkossa itsenäisesti ja yhdessä kehittämään laivaympäristön liikuntamahdollisuuksia merihenkilöstön liikunnan lisäämiseksi.

2 Työn kuormittavuus

Työelämässä työ aiheuttaa aina jonkinlaista kuormittumista. Kuormitus ilmenee yleensä stressinä, joka on elimistön, mielen ja tunne-elämän reaktio normaalia elämäntasapainoa järkyttävään tilanteeseen. Usein se alkaa psyykkisenä ja johtaa myös elimistön reagoimiseen. Yksilöillä on kuitenkin suuria eroja siinä, mitkä asiat he kokevat kuormittaviksi töissä ja minkälaisia oireita nämä tekijät aiheuttavat. Työkuormituksesta palautuminen, työmotivaatio ja esimerkiksi aiemmat kokemukset kuormituksesta säätelevät yksilön työn kuormittavuuden vaikutuksia. Kuormitustekijät johtuvat aina työstä tai työympäristöstä ja niistä kuormittuminen on yksilöllistä. Pitkään jatkuva työn liiallinen kuormitus voi ilmetä mielenterveyshäiriöinä, työuupumuksena ja terveysongelmina, mikä lisää sairauspoissaoloja sekä työnantajalle kustannuksia. (TTK 2015c.)

Työssä kuormittumista aiheuttavat työn fyysiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät (TTK 2015c). Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi raskas ruumiillinen työ, vaikeat työasennot, tavaroiden kantaminen, toistotyö tai jatkuva paikallaan istuminen. Työympäristön puutteet ja epäkohdat ovat kuormitustekijöitä, jotka voivat lisätä työtilan ergonomisista virheistä ja työn järjestelyistä aiheutuvia vaivoja. (TTK 2015a.) Kaikki nämä tekijät kuormittavat tuki- ja liikunta- sekä verenkiertoelimistöä ja liiallinen fyysinen kuormitus on yhteydessä työtapaturmiin ja psykososiaaliseen kuormittavuuteen (TTK 2015c).

Vaikka työhön liittyvä fyysinen aktiivisuus ja arkiliikunta ovat vähentyneet huomattavasti, rasitusvammoja työkäisille aiheuttavat yksipuoliset ja toistotyötä vaativat työt sekä työasennot (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 5; TTK 2015a). Näiden työliikkeiden luonne vaikuttaa vahvasti työn fyysiseen kuormittavuuteen. Aiemmin monet työliikkeet olivat dynaamisia, mutta nykyään useammat työvaiheet sisältävät staattisia ja toistuvia liikkeitä. Dynaamisten työliikkeiden on todettu olevan ihmisen elimistön toimintakyvyn ylläpitämiseksi hyödyllisempiä kuin staattisten. Työntekijän kyky tehdä staattisia työliikkeitä on pienempi kuin kyky tehdä dynaamisia työliikkeitä. Entiset dynaamiset työliikkeet ovat voineet tulla staattisiksi, mikä kuormittaa työntekijää liikkeiden luonteelta ja toistuvuudelta. (Mälkiä 1986, 78, 82–83.)

Työn ominaisuudet aiheuttavat henkistä kuormitusta ja stressiä. Ominaisuudet liittyvät työmäärään, työyhteisöön, töiden organisointiin, työn sisältöön, työympäristöön sekä organisaation johtamiseen ja toimintatapoihin. Usein haitalliseen stressiin johtavat työn kiireisyys ja liian suuret haasteet. Myös työt, jotka eivät tarjoa työntekijälle tarpeeksi haastetta, voivat aiheuttaa haitallista stressiä alikuormittavuuden takia. (TTK 2015c; TTK2015b.) Työkäisten fyysinen kuormitus on saattanut korvaantua nimenomaan psyykkisellä kuormi-

tuksella. Työelämä vaatii työntekijältä nykyään enemmän joustavuutta sen nopean muuttumisen, työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyksen ja lisääntyneiden osaamisvaatimusten takia. (Valtion liikuntaneuvosto 2010, 6.)

2.1 Työn kuormitustekijät laivatyöympäristössä

Laivojen työympäristö rakentuu eri tasoilla olevista työskentelytiloista sekä näitä yhdistävistä portaista ja käytävistä. Työskentelytilat ja kulkuväylät ovat usein ahtaita ja porraskenteet voivat olla kapeita sekä jyrkkiä. Laivan keinuminen sekä työstä ja aluksesta aiheutuva melu, värinä ja säteily aiheuttavat myös oman haasteensa merihenkilöstölle. Suomalaisilla aluksilla laivatyö perustuu usein vuorottelujärjestelmään eli yhtä työjaksoa seuraa yhtä pitkä vapaa-aikajakso. Alukset ovat ympärivuorokautisesti toimivia työyhteisöjä, joissa yhtenäinen työjakso voi kestää kuukausia esimerkiksi aluksilla, jotka liikennöivät eri maiden välillä. (Työterveyslaitos 2014a.)

Työskentely laivoilla hankalissa ja haastavissa olosuhteissa kuormittaa työntekijöitä. Ergonomisesti vaikeat asennot ja olosuhteet ovat yleisimpiä fyysisiä kuormitustekijöitä laivatöissä. Ergonomian kannalta nosto- ja toistotyöt asettavat haasteen työntekijän sopivalle toistomäärälle ja voimantarpeelle. Fyysinen kuormitus näissä töissä muodostuu työntekijän suorituskyvyn yhteydestä tarvittavaan voimankäyttöön ja työtahtiin. Yleisesti laivoilla raskas ruumiillinen työ on keventynyt alusten koon kasvun sekä tekniikan ja automaation kehittymisen myötä. Raskasta fyysistä työtä esiintyy lähinnä korjaus- ja huoltotöissä sekä poikkeustilanteissa, kuten yllättävissä vikatilanteissa. (Työterveyslaitos 2014a.) Kuitenkin kaikki aputyöt, kuten esineiden nostaminen, siirtäminen ja kantaminen, lisääntyvät koko ajan (TTK 2015a).

Laivatöissä vaaditaan nykyään enemmän työntekijältä psyykkisen suorituskyvyn, aistitoimintojen, havaintojen ja tulkintojen asettamia vaatimuksia. Merihenkilöstön työnkuva on muuttunut entistä enemmän ammattitaitoa vaativammaksi sekä lisäksi töihin vaaditaan usein erityiskoulutusta. Nämä tekijät ja laivatyön ominaispiirteet aiheuttavat henkistä kuormittumista työntekijälle. Merihenkilöstön vapaa-ajan vietto tapahtuu samoissa tiloissa ja samassa seurassa, jossa työskennellään, sekä aluksilla tarjolla olevat vapaa-ajan virikkeet ovat rajoitetut. Henkilöstö on koko ajan keskenään kiinteässä kosketuksessa oleskellessaan aluksella, mikä vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja ihmissuhteisiin. Myös yhteydenpito aluksen ulkopuolelle ja muuhun sosiaaliseen ympäristöön rajoittuu ja muuttuu luonteeltaan eripituisiksi jaksoiksi. Kaikki nämä tekijät voivat muodostaa merihenkilöstölle merkittävän mielenterveydellisen kuormitustekijän. (Työterveyslaitos 2014a.)

Halosen ja Hämäläisen opinnäytetyössä Kunto- ja terveysliikunnan kehityssuunnitelma Finnlines Oyj:n merihenkilöstölle (2014) oli selvitetty laivatyöympäristön erityishaasteita. Merihenkilöstön yleisimmät työkyvyttömyyden syyt olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveysongelmat. Merenkulkijoilla esiintyy myös enemmän sydän- ja verisuonisairauksia kuin kantaväestöllä, mikä johtuu osaksi suljetusta elinympäristöstä sekä ruokailutottumuksista laivoilla. Työkyvyn ylläpitoon haasteita luovat pitkät työpäivät ja työn jaottelu kahteen tai kolmeen vuoroon. (Halonen & Hämäläinen 2014, 17–18.)

Liikunta-aktiivisuus laskee merihenkilöstöllä laivatyöjaksoilla verrattuna vapaa-aikaan. Vaikka vapaa-ajalla liikuttaisiinkin riittävästi terveyden kannalta, liikunnan kokonaisaktiivisuus jää matalammaksi kuin henkilöillä, jotka työskentelevät maissa. Vähäinen vapaa-ajan määrä oli stressiä aiheuttava tekijä merenkulkijoille. Liikunta nähtiin merihenkilöstön hyvinvointia, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kuntoa parantavana tekijänä sekä esimerkiksi laivan kuntosali ja yhteiset tapahtumat hyvinvointia edistävinä tekijöinä. Ryhmätointa on kuitenkin hankala järjestää laivoilla eikä työn lomassa tehtäväksi suunniteltua kuntoilua koeta välttämättä mielekkääksi. (Halonen & Hämäläinen 2014, 17–18.)

2.2 Toimintakyky osa työkykyä

Toimintakyvyllä tarkoitetaan perinteisesti selviytymistä fyysisistä, henkisistä ja sosiaalisista vaatimuksista päivittäisissä toiminnoissa (Louhevaara 1995, 16). Toimintakykyä tarkastellessa pitää sen merkitys ymmärtää laaja-alaisesti eikä pelkästään fyysisen suorituskyvyn ja fyysisten toimintojen perusteella. Toimintakyvyntarkasteluun liitetään kehon toimintojen lisäksi aktiviteetit, toimintaan osallistuminen, terveydentila sekä toiminnan rajoitteet, kuten kehon vajavuudet ja osallistumisen esteet. (Taimela 2012, 172–173.) Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2014) mukaan ”Hyvä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja niitä tukeva ympäristö auttavat ihmisiä voimaan hyvin, löytämään paikkansa yhteiskunnassa, jaksamaan työelämässä eläkeikään asti sekä vanhana selviytymään arjesta itsenäisesti”.

Toimintakyky toimii perustana työkyvylle. Työkyky voidaan jakaa fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin osatekijöihin. Fyysisiä osatekijöitä ovat tuki- ja liikuntaelimestön ja hengitys- ja verenkiertoelimestön kunto sekä kehon hallinta. Keskittyminen, mieliala, uuden oppiminen ja yksilön älylliset voimavarat vaikuttavat psyykkiseen työkykyyn. Sosiaalisella työkyvyllä tarkoitetaan ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja työpaikalla. (Louhevaara 1995, 16.)

Työkyvyn turvaamiseksi yksilön voimavarojen täytyy riittää turvaamaan oma terveys ja hyvinvointi. Terveys on toimintakyvyn perusta ja toimintakyky on osa terveyttä. Liikunnalla

on suuri merkitys yksilön toimintakyvyn ylläpitoon sekä parantamiseen. Liikunta auttaa suoraan fyysiseen toimintakykyyn, mutta myös välillisesti muihin sen alueisiin. (Vuori 2007, 55.) Fyysinen toimintakyky antaa pohjan toimintakyvylle ja hyvinvoinnille, mutta koko työkykyä tarkastellessa otetaan laaja-alaisesti huomioon toimintakyvyn riittävyys suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin sekä työympäristön, työntekijöiden ja yhteisölliset vaikutukset. (Taimela 2012, 172–173).

Työkyky nähdään ihmisen ja työn välisenä jatkuvana vuorovaikutussuhteena. Työn vaatimukset ja työntekijän ominaisuudet voivat muuttua jatkuvasti ja tämä tekee työn sekä ihmisen välisestä vuorovaikutuksesta haastavaa. Työkyvyn määrittäjinä ja siihen vaikuttavia tekijöitä ovat toimintakyvyn osatekijöiden lisäksi työntekijää ympäröivä yhteisö, työn vaatimukset, organisointi ja oma ammattitaito. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 244–245.) Ammattitaito täydentää työkykyä, mikä vaatii työntekijältä osaamista, kouluttautumista ja kokemusta. Motivaation avulla suoriudutaan työn muuttuvista haasteista ja vaatimuksista, mikä mahdollistaa työkyvyn ja ammattitaidon ylläpitämisen. (Louhevaara 1995, 16.)

3 Työikäisten liikunta

Suomalaisten työikäisten terveydelle ja hyvinvoinnille liikunta on ratkaisevassa roolissa. Liikunnan merkitystä hyvinvointiin on alettu pohtia työvoiman ikääntymisen ja työkyvyttömyyden kustannusten seurauksena. Muutokset työelämässä, kuten koneellistuminen ja istumatyön lisääntyminen, korostavat entistä enemmän työn tuottavuutta sekä laatu- ja tehokkuusvaatimuksia. Tämä asettaa entistä suurempia vaatimuksia työntekijöiden työkyvylle ja sen fyysiselle, psyykkiselle ja sosiaalisille ulottuvuuksille. Tehokas ja tuottava työ vaatii työntekijöiltä terveyttä ja hyvää työkykyä, joiden ylläpitämiseen liikunta nähdään merkittävänä tekijänä. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243.) Liikunta vaikuttaa nimenomaan työntekijään eikä työhön tai työoloihin. Liikunnalla ei pystytä parantamaan tai korvaamaan huonoja työoloja, mutta työnantajat ovat alkaneet ymmärtää, että liikunnasta saa hyvän mielen ja se auttaa jaksamaan niin työssä kuin vapaa-ajallakin. (Hirvensalo, Yang & Telama 2011, 78.)

Ainoastaan runsas kymmenesosa työikäisistä liikkuu terveystieteiden suositusten mukaisesti ja noin viidesosa ei liiku käytännössä ollenkaan (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 3,5). Pelkästään harrastusliikunnan perusteella arvioituna terveytensä kannalta riittävästi liikkuvia työikäisistä on noin vajaa kolmannes. Riittävästi liikuntaa harrastavia työikäisiä on vanhimmassa ja nuorimmassa ikäryhmissä ja vähiten 25–54-vuotiaissa. (Vuori 2012b, 622.)

Vain puolet työikäisistä liikkuu kestävyyskuntonsa kannalta riittävästi ja harvempi kuin joka viides harjoittaa lihaskuntoaan suositusten mukaisesti. Keskimäärin työikäinen istuu päivän aikana noin seitsemän tuntia, mikä on todettu terveydelle haitalliseksi. Liikkumattomuus ja varsinkin runsas istuminen vähentävät liikunnan terveyshyötyjä. Pelkkä liikuntaaktiivisuus ei välttämättä riitä edistämään terveyttä, vaan vaaditaan pieniä ja säännöllisiä ratkaisuja päivän aikana. (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011, 5.) Vuonna 2001 istumatyötä teki miehistä 48 % ja naisista 53 % eli noin puolet suomalaisista työssäkäyvistä. Tarpeellisinta liikunta olisi juuri fyysisesti passiivista työtä tekeville henkilöille. (Vuori 2003, 54–55.)

Tarvittava fyysinen aktiivisuus ihmisen elämässä on vähentynyt. Työtehtävät ovat kevenyneet ja yhä harvempi tekee fyysisesti raskasta työtä. (Lintunen 2007, 26.) Suomalaisista kolmannes kuitenkin pitää edelleen työtään ruumiillisesti raskaana. Esimerkiksi hoito- ja palvelualoilla työt ovat saattaneet muuttua raskaammiksi, kun taas enemmän perinteisillä ja raskailla miesvaltaisilla aloilla työ on voinut kevenyä. Työ voi siis edelleenkin olla raskasta, vaikka työkuva saattaa olla vuosien saatossa muuttunut. Fyysisesti kuormittavat työolot selittävät psyykkisten tekijöiden lisäksi sosioekonomisia terveyseroja sekä työnte-

kijöiden sairastuvuutta. Vähäinen koulutustausta näkyy yleensä työntekijäasemassa ja vaikuttaa negatiivisesti työstressiin sekä hyvinvointiin verrattuna ylempiin toimihenkilöihin. Vähäisemmällä koulutustaustalla työskentelevät henkilöt myös liikkuvat yleensä vähemmän kuin korkeakoulutetut. (Pietikäinen 2011, 11–12.)

Suomen kuntoliikuntaliiton teettämän henkilöstöliikuntabarometrin mukaan noin joka toinen työssä käyvistä osallistuu säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan. Toisin sanoen tämä tarkoittaa sitä, että puolet jättää käyttämättä työnantajan tarjoaman mahdollisuuden. Noin puolet henkilöstöstä myös liikkuu kyselyn mukaan terveytensä ylläpidon kannalta riittävästi. Tämä tarkoittaa viikossa vähintään kolmea kertaa riipää kestävyyskuntoa parantavaa liikuntaa sekä kahta kertaa lihaskuntoa ylläpitävää liikuntaa. Terveytensä kannalta säännöllisesti ja työpaikoilla säännöllisesti liikkuvat henkilöt eivät välttämättä ole samoja henkilöitä. Osallistuminen työnantajan tukemaan liikuntaan ei takaa liikunnan riittävyttä ja osa tukea käyttämättömistä liikkuu omaehtoisesti riittävästi. (Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2012, 16–17.)

Suomalaisten aikuisväestön vapaa-ajan liikunnan harrastaminen on lisääntynyt, mutta samalla arki- ja työmatkaliikunta on vähentynyt. Liikunta on eriytynyt muusta elämästä ja liikuntaa harrastetaan enemmän työpäivien jälkeen vapaa-ajalla kuin esimerkiksi kävelemällä tai pyöräilemällä työmatkat. Suosituimpia vapaa-ajan liikuntamuotoja aikuisväestölle ovat kävely ja hölkkäily sekä pyöräily, uinti ja hiihto. Myös kuntosaliharjoittelu kasvattaa koko ajan suosiotaan. (Hirvensalo & Häyrynen 2007, 64–65.) Työikäiset harrastavat selvästi eniten yksilöliikunnan muotoja (Vuori 2012b, 623) ja suomalaisista useimmat myös harrastavat useampaa kuin yhtä liikuntamuotoa (Vuori 2003, 40).

Liikuntaharrastuksen tärkeimpiä motiiveita suomalaisilla aikuisväestöllä ovat terveys, kunto, rentoutus ja virkistys. Liikunta tuottaa suomalaisille enemmän sisäistä tyydytystä kuin ulospäin näkyvää iloa. Esimerkiksi eurooppalaisiin verrattuna suomalaiset harrastavat liikuntaa harvemmin hauskuuden takia. (Vuori 2003, 42; Vuori 2012b, 625.) Myös liikunnan tuottamat elämykset, mahdollisuus yhdessäoloon sekä itsensä toteuttamiseen ja uusien taitojen oppiminen ovat syitä liikunnan harrastamiselle (Vuori 2012b, 625).

Liikunta koetaan kuitenkin suomalaisten arvostuksessa tärkeäksi. Se nähdään vaikuttajana kunnon kohentamiseen ja työelämässä jaksamiseen sekä elämyksien kokemiseen. Liikunnan tehtäväksi suomalaiset kokevat ennen kaikkea fyysisen terveyden säilyttämisen. (Hirvensalo & Häyrynen 2007, 65–66.) Myös merihenkilöstö on kokenut samojen tekijöiden vaikuttavan heidän liikunnan harrastamisensa syiksi (Halonen & Hämäläinen 2014, 23). Usko liikunnan terveellisyteen johtaa usein myös tekoihin. Noin kaksi kolmas-

osaa naisista ja puolet miehistä on yrittänyt lisätä terveyssyistä liikuntaansa ja muuttaa elintapojansa viimeisen vuoden aikana. Kuitenkin aloittaneita ja lopettaneita liikunnan harrastajia on vuosittain lähes yhtä paljon. (Vuori 2003, 43.) Liikunnasta luopuminen on usein yhteydessä arjen ajankäyttöön ja elämäntilanteiden haasteisiin (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 6.) Työikäisten liikuntamotivaatiota tarkastellaan enemmän kappaleessa 4.4.

3.1 Terveysliikuntaa työikäisille

Terveysliikuntaa on kaikki sellainen fyysinen aktiivisuus, jossa pyritään sekä tehokkaasti että turvallisesti parantamaan ja ylläpitämään terveyskuntoa. Terveyskunnolla taas tarkoitetaan fyysisen kunnan tekijöitä, joilla on yhteys sekä terveyteen että fyysiseen toimintakykyyn. Terveyskunnan osa-alueet ovat terveysliikunnan tavoitteita. Niillä pyritään parantamaan muun muassa sydän- ja verenkiertoelimistön kuntoa, tuki- ja liikuntaelimistön kuntoa sekä sopivaan ja hyvään yleiseen terveyteen, mieleen ja painoon. (Fogelholm & Oja 2011, 73–74.)

Terveyden näkökulmasta kaikki liikunta ei ole samanarvoista. Liikunta voi tuottaa terveydelle paljon tai ainoastaan vähän hyötyä. Liikunta on ihmiselle välttämätöntä, jotta elimistön rakenteet ja toiminnot pysyisivät kunnossa. Fyysisen aktiivisuuden vähimmäismäärä ehkäisee liikkumattomuuden haittoja sekä tuottaa kohtalaisen terveyden ja toimintakyvyn. (Vuori 2002, 13,15.) Terveysliikunta tuottaa pienillä riskeillä ja haitoilla suhteessa eniten hyötyjä yksilön terveyteen. Jotta terveyttä edistävät vaikutukset toteutuvat, liikunnan on oltava usein toistuvaa, yksilön kuntoon ja terveyteen sovellettua, kuormitukseltaan vähintään kohtalaista sekä jatkuvaa toimintaa. Liikunnan määrän ja kuormittavuuden noustessa myös riskit ja haitat, kuten rasitusvammat ja loukkaantumiset, kasvavat. Terveysliikunnalla painotetaan sen tarkoitusta ja tavoitteita tuottaa liikunnan avulla terveydellisiä hyötyjä turvallisesti ja hyvällä hyötysuhteella. (Vuori 2002, 67–68; Vuori 2007, 38–40; Fogelholm & Oja 2011, 69–71.) Tärkeintä nimenomaan on liikunnasta saatava tulos eikä sen toteuttamistapa (Vuori 2002, 15).

Terveysliikuntaa on sekä vähintään kohtalaisesti kuormittava perusliikunta, kuten reipas kävely, että perinteinen kuntoliikunta, kuten hölkkääminen. Kuntoliikunta voi olla vaativaa joillekin henkilöille, mutta päivittäinen perusliikunta auttaa myös parantamaan terveyttä. (Fogelholm & Oja 2011, 70.) Liikunnan tulee kuitenkin olla kestoltaan vähintään 10 minuuttia. Mikäli lyhyet liikkumiskerrat toistuvat usein ja edellisen liikkumiskerran suotuisa vaikutus ei ole vielä ehtinyt kadota, on mahdollista saavuttaa hiljalleen mukautuva terveysvaikutus. (Toropainen 2011, 4.) Työssäkäyvälle henkilölle turvallinen ja säännöllinen liikunta kohtuullisella rasituksella ennaltaehkäisee työssäkäyvän vammautumisen ja ter-

veydellisiä riskejä. Vaikka vammautumiset ja työkyvyttömyys ovat suurimpia kustannuksia yhteiskunnalle, terveystoiminnan hyödyt ovat moninkertaiset verrattuna vammoista aiheutuviin haittoihin. (Louhevaara 1995, 18.)

3.2 Liikunnan terveyshyödyt vaikuttavat työkykyyn

Liikunnan vaikutus suoraan työkykyyn on rajallinen, koska on vaikeampi todeta yksilön liikunnan vaikutukset esimerkiksi työympäristöön ja -yhteisöön kuin fyysiseen toimintakykyyn vaikuttaviin tekijöihin ja moneen sairauteen (Vuori 2012a, 24–25; Taimela 2012, 174). Työterveyslaitoksen mukaan (2014b) tuki- ja liikuntaelämisen sairaudet sekä masennus ovat merkittävimmät syyt Kansaneläkelaitoksen sairauspoissaolojen sekä työkyvyttömyyseläkkeen aiheuttamille kustannuksille. Tämän perusteella pienetkin muutokset yksilön toimintakykyyn ja jaksamiseen vähentäisivät taloudellisia kustannuksia työkyvyttömyyteen (Taimela 2012, 174).

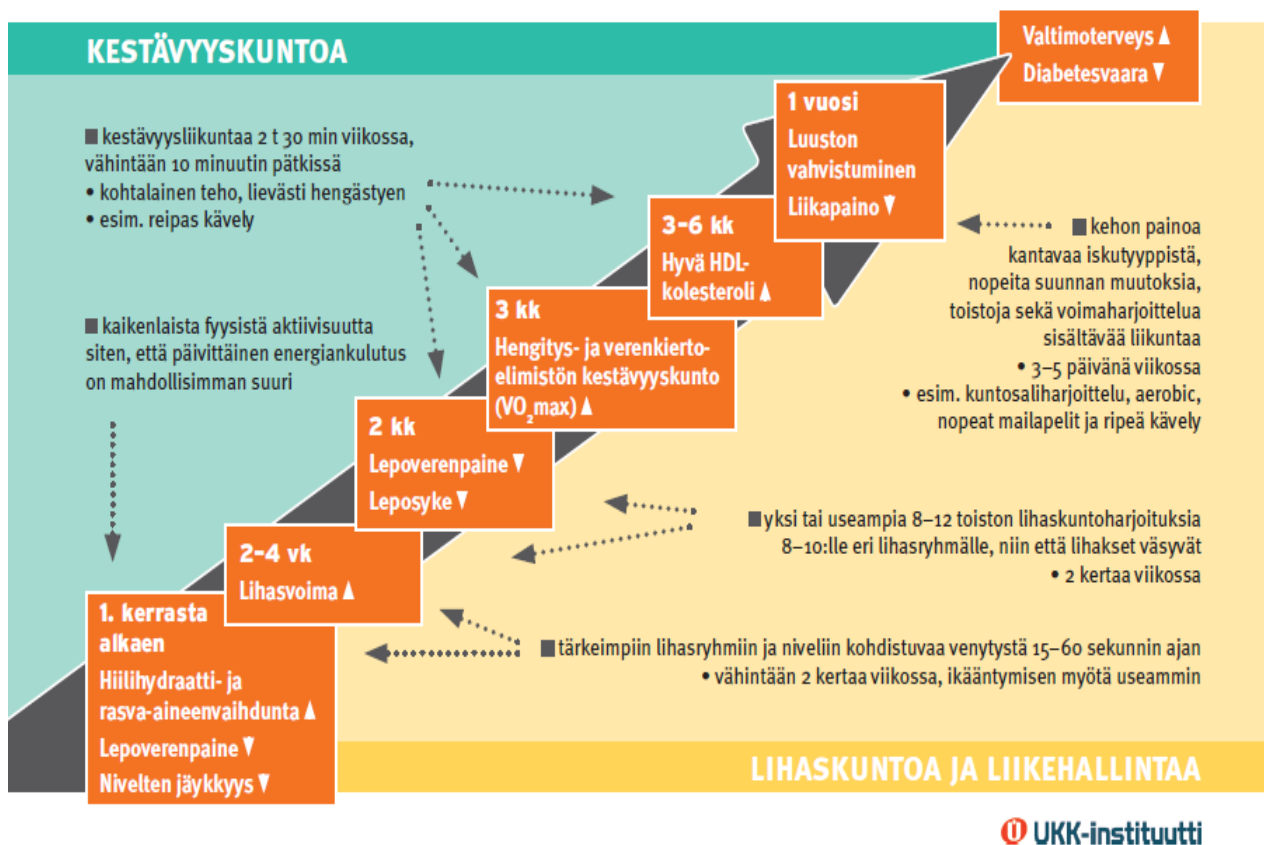
Suurimmat liikunnan terveysvaikutukset perustuvat biologisiin, elimistön rakenteellisiin, aineenvaihdunnan ja elintoimintojen muutoksiin. Monipuolinen liikunta saa aikaan positiivisia muutoksia elimistössä sekä sen rakenteissa mukautumalla ja tottumalla harjoitusärsykkeisiin. Vähäinen liikunta puolestaan aiheuttaa terveydelle ja toimintakyvylle epäedullisia muutoksia elimissä ja elinjärjestelmissä. (Vuori 2012a, 21–22.) Liikunnan vaikutukset voivat olla suoranaisia vaikutuksia fyysiseen toimintakykyyn, elimistön rakenteisiin ja toimintoihin. Ne voivat ilmetä välittömästi suorituksen aikana, sen jälkeen tai esimerkiksi vasta kuukausien jälkeen. Vaikutusten ilmenemiselle olennaista on, minkälaista liikunta on fyysisiltä ominaisuuksiltaan. Tähän vaikuttavat liikunnan kesto, teho sekä toistuvuus että lähtötaso. (Vuori 2007, 40, 42; Vuori 2012a, 23–24.)

Terveystoiminnan vaikutusaika -kortti (kuva 1) kertoo harjoittelu-aikaan suhteutettuna liikunnan aikaansaamat fysiologiset muutokset elimistön eri osissa. Kortti kuvaa, kuinka kauan joitakin liikunnan terveysvaikutuksia joudutaan odottamaan terveystoiminnan aloittamisen jälkeen ja miten liikunnan tehoa voidaan lisätä rasittavammaksi, jotta harjoittelu pysyy progressiivisena. Liikunnan aikaansaamat vaikutukset perustuvat siihen, kuinka pitkään liikunta jatkuu säännöllisenä. (Toropainen 2011, 4.) Esimerkiksi terveystoimintasuositusten mukaisella liikkumisella, vähintään kymmenen minuuttia kerrallaan, kohtalaisella teholla, lievästi hengästyen ja viikon aikana vähintään kaksi tuntia ja 30 minuuttia kestävyysliikuntaa, voidaan saavuttaa kahden kuukauden harjoittelun jälkeen pienempi verenpaine ja leposyke. Harjoittelun jatkuessa kolmesta kuuteen kuukauteen elimistön hengitys- ja verenkiertoelimistön kestävyyskunto ja hyvän HDL-kolesterolin arvot parane-

vat. Parhaimmillaan säännöllisellä liikkumisella ehkäistään esimerkiksi diabeteksen vauraa ja parannetaan valtimoiden terveyttä. (Kuva 1).

Liikunnan aikaansaamat positiiviset muutokset tapahtuvat eri aikaan eri osissa elimistöä. Esimerkiksi lihasvoima suurenee jo muutamassa viikossa harjoittelun aloittamisen jälkeen. Muutokset johtuvat aluksi hermoston paremmasta toiminnasta ja myöhemmin lihassolujen kasvusta ja lihasten verenkierron paranemisesta. Lihaksen voimistuessa täytyy myös harjoittelun edetä progressiivisesti eli painoja ja vastusta pitää lisätä, jotta harjoittelun aikaansaamat vaikutukset kehittyvät edelleen. (Toropainen 2011, 4.)

TERVEYSLIIKUNNAN VAIKUTUSAIKA



Kuva 1. Terveysliikunnan vaikutusaika -kortti (Toropainen 2011, 4).

Liikunnan epäsuorat vaikutukset näkyvät yksilöiden sisäisissä tekijöissä, kuten tunnetiloissa ja kokemuksissa. Yksilöllinen vaihtelu liikunnan psyykkisissä vaikutuksissa on paljon suurempi kuin fyysisissä vaikutuksissa, koska liikunnan lisäksi esimerkiksi väsymys, ympäristö, aiemmat kokemukset, asenteet ja sääolot voivat vaikuttaa yksilöön. Näin ollen

epäsuorat liikunnan vaikutukset on vaikeampi todeta kuin biologiset muutokset yksilössä. (Vuori 2007, 40; Vuori 2012a, 24.) Myös esimerkiksi liikkujan omat odotukset, taustatekijät, kuten sukupuoli ja kunto, suorituksen kesto ja kuormittavuus, seura ja liikunnan tarkoitus, kuten työmatka tai kilpailu, vaikuttavat liikuntakerran välittömiin elämyksiin ja mielialaan (Nupponen 2011, 45).

Fyysinen aktiivisuus ja vähänkin tehokas liikuntaa auttaa kohentamaan kuntoa, parantamaan työkykyä sekä ehkäisemään sairauksia ja väsymystä. Tutkittaessa liikunnan vaikutuksia kokonaisvaltaisesti, on huomattu, että liikunnan psyykkiset ja sosiaaliset vaikutukset ovat vähintään yhtä tärkeitä kuin fysiologiset vaikutukset. Mielihyvä, kohentunut mieliala, itsetunto ja minäkäsitys liikunnasta saaduista kokemuksista ovat tekijöitä, jotka saavat työssä käyvän henkilön jaksamaan aivan erilailla kuin pelkkä hyvä fyysinen kunto. Yhteys toisiin ihmisiin, ryhmään kuulumisen tarve ja mahdollisuus osallistua liikuntaan edistävät työntekijän sosiaalista ulottuvuutta, mielenterveyttä sekä hyvinvointia ja motivoi liikumaan. Varsinkin ihmiset, jotka harrastavat liikuntaa kokevat vähemmän työstressiä kuin ne, jotka eivät liiku. (Hirvensalo ym. 2011, 71–72, 75–78.)

Säännöllisen liikunnan aiheuttamat edulliset muutokset elimistön toiminnoissa ja rakenteissa on osoitettu vaikuttavan fyysisen kunnon, kuten hengitys- ja verenkiertoelimistön, paranemiseen sekä sairauksien, kuten sepelvaltimotaudin, ehkäisyyn (Vuori 2003, 21–22). Säännöllinen liikunta ehkäisee ja lieventää masennuksen oireita erityisesti työtä tekevässä aikuisväestössä (Hirvensalo ym. 2011, 73). Lisäksi säännöllinen liikunta lisää työntekijän vireystilaa, mikä vaikuttaa tarkkaavaisuuteen ja tyytyväisyyteen, pienentää loukkaantumiseriskiä esimerkiksi selkävammoihin, liukastumisiin ja kaatumisiin sekä nopeuttaa toipumista olemassa olevista vammoista. (Smolander 1995, 59).

Liikunnan terveysvaikutukset näkyvät työelämässä sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen työkyvyttömyyseläkkeiden vähenemisenä sekä parhaimmillaan tehokkaan työn lisääntymisenä (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243; Valtion liikuntaneuvosto 2012, 3). Olenaisinta kuitenkin on se, miten liikunta toteutetaan ja parhaimmillaan liikunnan vaikutukset näkyvät laajasti toimintakyvyn eri alueissa. Vaikutukset voivat näkyä laajasti sosiaalisessa ympäristössä, kuten työyhteisössä, henkilösuhteissa ja ilmapiirissä tai parantuneena itsearvostuksena ja kohentuneena mielialana. (Vuori 2007, 40, 55.) Vaikka liikunta toimii tutkitusti kuntouttajana ja hoitotuloksen pysyvyyteen vaikuttavana tekijänä, sen vaikutus työkykyyn on ennen kaikkea merkittävä (Taimela 2012, 174–177).

3.3 Työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitys työyhteisössä

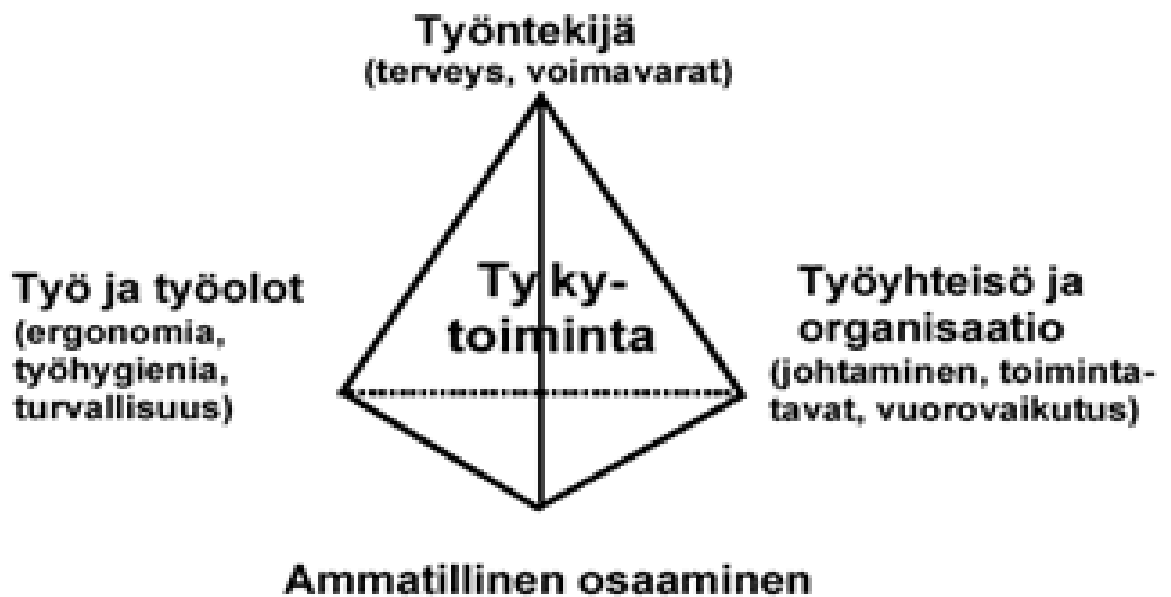
Valtaosa, noin 71 prosenttia työntekijöistä kokee, että työnantaja tukee liikunnan harrastamista (Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2012, 43). Yrityksen yhtenä tärkeimmistä tehtävistä onkin edistää työntekijöiden ja työyhteisön työkykyä, terveyttä, työmotivaatiota ja ammatillista osaamista. Näihin pyritään vaikuttamaan työkykyä ylläpitävällä (tyky-) toiminnalla, jonka tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijöiden työkykyä. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 245; Louhevaara 1995, 16.) Toiminta toteutetaan koko työpaikan yhteistointana, johon osallistuvat työterveyshuolto, työsuojelu, henkilöstöhallinta, työnjohto ja työntekijät. Monipuolinen ja suunniteltu toiminta ennaltaehkäisee sairauksilta ja työkyvyttömyydeltä sekä edistää työntekijöiden liikunnallisia ja terveellisiä elämäntapoja. Liikunnallisuus näkyy aktiivisuutena työn teossa ja itsensä kehittämisessä, mikä heijastuu työn tekemisen tuloksellisuuteen ja laatuun. (Louhevaara 1995, 16–19.)

Työyhteisöjen kannalta liikunnan edistämishelmien vaikutukset näkyvät lyhyellä aikavälillä lähinnä hyvinvoinnin ja toimintakyvyn lisääntymisenä sekä riskitekijöiden vähentymisenä. Kohtalaisia tai vahvoja vaikutuksia liikuntaohjelmilla on todettu olevan lisäksi työvoiman vaihtuvuuteen, terveydenhoitokuluihin ja työn tuottavuuteen. (Smolander 1995, 59–60, 62.) Yrityksien liikuntaohjelmiin ja -tempauksiin on kuitenkin vaikeaa sitouttaa niitä henkilöitä, jotka liikunnasta hyötyisivät eniten. Järjestettyyn liikuntaan valikoituvat yleensä ne, jotka ovat jo valmiiksi liikunnallisesti aktiivisia. Ne, jolle taas liikunta olisi tarpeellisinta, jättävät yleensä osallistumatta. (Taimela 2012, 177.) Työnantajan ja yrityksen liikunnan tukimuodot eivät ole suunnattu kaikille työntekijöille, mikä näkyy siinä, että kaikilla henkilöstöstä ei ole tietoa liikuntamahdollisuuksista ja osa henkilöistä ei ole kiinnostunut asiasta. Henkilöstö ei tunnista samassa määrin panostuksia työpaikoilla liikuntaan, kuin mitä työnantajat olettavat. (Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2012, 44.)

Yksilön asenteiden ja käsitysten huomioiminen vaatii työyhteisöltä laaja-alaista strategiaa, jossa huomioidaan yksilöt, yritys ja ympärillä oleva yhteisö. Jotta koko työyhteisö saadaan osallistumaan, täytyy liikuntamyönteisen asennoitumisen lähteä yrityksestä ja koko henkilöstöstä itsestään. Liikuntaa mahdollistaessa tärkeää on ottaa jokainen yksilö huomioon palveluiden ja mahdollisuuksien saavutettavuudessa. Liikuntamyönteisyyttä vahvistetaan työyhteisön myönteisellä asenteella ja tuella. Sosiaalinen ympäristö ja yhteisö saavat parhaimmillaan tuettua yksilön liikuntaan osallistumista, siihen sitoutumista ja käyttäytymismuutoksen säilymistä. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 257–258, 263–264.) Luovilla ratkaisuilla, kuten työpisteitä, työympäristöä, -menetelmiä ja -tapoja kehittämällä, voidaan esimerkiksi vähentää työpaikoilla istumista ja sisällyttää työhön enemmän liikuntaa. Tällä parannetaan henkilöstön välistä vuorovaikutusta ja yleistä vireystilaa. (Vuori 2003, 60.)

Työkyvyn ja sen merkityksen vaikutus koko työyhteisöön on alettu ymmärtämään laaja-alaisemmin. Työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan sijalle on tullut työhyvinvointia edistävä (tyhy-) toiminta, jolla pyritään liikuntatempausten lisäksi kokonaisvaltaiseen työkyvyn hyvinvointiin. Sen tavoitteena on kehittää työkykyä, terveyttä, ammatillista osaamista, työyhteisön toimivuutta ja työn tuottavuutta sekä laatua. Toimenpiteet kohdistuvat koko työympäristöön, -yhteisöön ja yksilöön. Laaja-alainen toiminta tarvitsee yhteistyötä organisaation sisällä ja ulkopuolella työntekijöiltä, esimiehiltä ja yhteistyötahoilta. Yritys tai organisaatio luo edellytykset toiminnalle ja yksilön vastuu on toiminnan toteuttamisessa. (Rauramo 2008, 24–25.)

Kuvassa 2 on esitelty Suomen Riskienhallintayhdistyksen (2015) tiivistelmä työkyvyn ylläpitoon ja edistämiseen vaikuttavista osa-alueista sekä niiden yhteisvaikutuksesta työyhteisössä. Työyhteisössä työkykyä ja hyvinvointia edistävä toiminta tulee rakentua työntekijän, työn ja työolojen, työyhteisön ja organisaation sekä ammatillisen osaamisen välille. Hyvinvointia edistävän toiminnan tulee keskittyä kaikkiin näihin alueisiin ja pyrkiä edistämään esimerkiksi työntekijän terveyttä, töiden ergonomiia ja turvallisuutta sekä työyhteisön vuorovaikutusta keskenään ja myös johtajien kanssa. (Kuva 2.)



Työkyky on monen tekijän yhteisvaikutuksen tulosta. Työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan osa-alueet (Tyky-Step, TTL).

Kuva 2. Työkykyä ylläpitävän toiminnan osa-alueet (Suomen Riskienhallintayhdistys 2015).

Työpaikan tulokseen ja yleiseen hyvinvointiin vaikuttavat ratkaisevasti miten hyvin työt ja työolot ovat suunniteltu sekä se, kuinka terveellinen ja turvallinen työyhteisö on. Lisäksi monipuolista ammattitaitoa pitäisi löytyä ja sitä pitäisi osata jakaa yhteisesti työpaikan ympäristössä. Koko työyhteisön toimintatapojen tulee tukea kaikkien osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia työpaikan hyvinvoinnin edistämiseksi. Yksittäisen henkilön työkykyä voidaan edistää säännöllisellä liikunnalla ja terveillä elämäntavoilla. Omaan elämänhallintaan liittyvät tekijät, kuten itsensä toteuttaminen, motivaatio ja henkiset voimavarat vaikuttavat myös työkykyyn. Työhyvinvoinnin edistämiseen pyrkivä toiminta on prosessi, joka rakentuu yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kesken osaksi työpaikan arkipäivien toimintaa. (SRHY 2015.)

4 Motivaatio

Motivaatio-sana on peräisin latinankielestä ja se tarkoittaa liikkumista. Motivaation tutkimusmenetelmät ovat kuitenkin muuttuneet ajan saatossa. Aluksi motivaatiota tutkittiin näkyvän käyttäytymisen perusteella. Viime vuosikymmenien saatossa motivaatiota on tutkittu enemmän näkymättömien psykologisten ilmiöiden mukaan. Näitä ovat muun muassa asenteet, arvot, tavoitteet ja uskomukset. Nykyään motivaatiota tarkastellaan suurimmaksi osaksi sosiaalis-kognitiivisena prosessina. Tässä teoriassa motivaation ajatellaan saavan alkunsa kognitiivisten tekijöiden ja sosiaalisen ympäristön yhteisvaikutuksesta. (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 145.)

Motivaatioon liittyy aina jokin päämäärä ja tietty vireys, mikä saa yksilön liikkeelle. Tätä päämäärää kohti suuntautunutta toimintaa eivät välttämättä vastoinkäymiset lannista, jos yksilöllä on selkeä tavoite, jonka hän haluaa saavuttaa. (Kupias 2007, 120.) Motivoitunut yksilö osallistuu tavoitteelliseen toimintaan ja hän yrittää saavuttaa tietyn suoritusstandardin tai normin. Tällainen voi olla esimerkiksi kuntotestin suoritus. Motivaatiota määritellesä perusoletuksena on, että yksilö on itse vastuussa tuloksesta ja tehtävään liittyy haastetta. (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 145.)

Motivaatiolla selitetään, miksi joku toimii tietyllä tavalla (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 11). Tutkimukset ovat vahvistaneet motivaation vaikuttavan toiminnan intensiteettiin (kova yrittäminen), pysyvyyteen (sitoutuminen toimintaan), tehtävien valintaan (haasteelliset tehtävät) sekä itse suorituksen laatuun. (Liukkonen & Jaakkola 2002, 13–15; Liukkonen ym. 2006, 12.) Yksilön käyttäytymisessä motivaatio näkyy kahdella tavalla. Se toimii energianlähteenä saaden meidät toimimaan tietyllä intensiteetillä (innokkuudella) sekä suuntana käyttäytymisellemme. Motivaatio pyrkii siis ohjaamaan käytöstämme tavoitteen saavuttamiseksi. (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 145.) Lisäksi motivaatio myös säätelee käyttäytymistämme, mikä tarkoittaa sitä, että yksilö pyrkii arvioimaan omaa pätevyyttään kussakin tilanteessa sekä toimintaympäristön ja yksittäisen tilanteen merkitystä itselleen. Kaikki nämä ovat yksilön käyttäytymisen perustekijöitä ja ne vaikuttavat käyttäytymisen kautta yksilön motivaatioon. (Liukkonen ym. 2006, 12.)

Kun tarkastellaan motivaatiota hierarkkisena rakenteena, se sisältää kolme eri tasoa. Persoonallisuustaso; yleinen kiinnostus erilaisia asioita kohtaan, kontekstuaalinen taso; motivaatio tiettyä elämänaluetta kohtaan, kuten ihmissuhteita, liikuntaa ja harrastuksia kohtaan sekä tilanteellinen taso; motivaatio yksittäisiä tilanteita kohtaan tietyn elämänalueen sisällä. Puhutaan sekä ylhäältä alaspäin että alhaalta ylöspäin -vaikutuksista. Ylhäältä alaspäin -vaikutus tarkoittaa, että esimerkiksi hyvin motivoitunut oppilas liikuntaa kohtaan

käyttää erilaiset tilanteet hyödyksi liikunnan kannalta. Kun taas alhaalta ylöspäin -vaikutus tarkoittaa sitä että opettaja voi innostavilla tilanteilla ja onnistumisten kokemuksilla saada motivaation liikuntaa kohtaa syntymään persoonallisella tasolla, jolloin oppilaat kasvavat liikunnalliseen elämäntapaan. (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 145–146.)

4.1 Motiivit ja tilanne- sekä yleismotivaatio

Motivaatio muodostuu erilaisista motiiveista (Ruohotie 1998, 36). Motiivilla tarkoitetaan tiettyyn kohteeseen suuntautunutta tarvetta. Tarve viittaa yleisempään tavoitteeseen, jossa motiivilla tarkoitetaan yksityiskohtaisempaa kiinnostusta johonkin tiettyyn toimintoon tai kohteeseen. (Telama 1986, 152.) Yksilön motiivit voivat olla tarpeiden lisäksi myös esimerkiksi haluja, sisäisiä yllykkeitä, palkkioita tai rangaistuksia. Motiivit ylläpitävät ja virittävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. Ne ovat tiedostettuja tai tiedostamattomia, mutta niiden tarkoituksella on aina jokin päämäärä. Motivaatiolla tarkoitetaan siis yksilön erilaisten motiivien aikaansaamaa tilaa. (Ruohotie 1998, 36–37.)

Yksilöllä voi olla esimerkiksi tarve parantaa omaa fyysistä kuntoaan. Tällainen yleinen tila ei kuitenkaan vielä saa yksilöä toimimaan, mutta se on sisäinen ehto toimimiselle. Kun yksilön tarve oman fyysisen kunnon parantamiseksi saa hänet esimerkiksi osallistumaan johonkin liikuntaan, siitä tulee liikuntaharrastuksen motiivi. Motiivien ja toiminnan välistä suhdetta voidaan kuvata käsityksellä, jossa sama tarve voi saada tyydytyksen useissa erilaisissa toiminnoissa ja vastaavasti sama toiminto voi tyydyttää erilaisia tarpeita. (Telama 1986, 152.)

Motiiveihin pohjautuvat esimerkiksi elämäntapamuutokset. Teemme päätöksemme motiiveidemme pohjalta, joskin motivaatiomme kehittyy usein myös elämänmuutosten myötä. Motivaatio ei aina ole tietoista. Yksilö saattaa huomata hakeutuvansa tietyn ihmisen seuraan toistuvasti. Asiaan liittyy yleensä jokin motiivi. Jonkin asian tekeminen saattaa tuntua pahalta, vaikka sen pitäisi olla hauskaa. Asiaan voi liittyä jotain, mitä yksilö ei ole vielä huomannut. Motivaatiopsykologian tehtävänä on pyrkiä selvittämään miksi ihmiset käyttäytyvät ja ajattelevat juuri tietyllä tavalla eivätkä toisella, vaihtoehdoisella tavalla. Motivaatio näkyy yksittäisten tilanteiden lisäksi toimintojen samankaltaisuutena koko elämänkaaren läpi, tällöin voidaan puhua motiivipiirteestä. Yllättävä kielteinen tunne jotakin tilannetta kohtaan paljastaa motiiveitamme. Tällöin on tapahtunut jotakin josta emme pidä ja toiminto on vastoin motiiveitamme. (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 10–11.)

Motivaatio on erityisesti tilannesidonnaista. Siitä voidaan erotella erikseen sekä yleis- että tilannemotivaatio. (Ruohotie 1998, 41.) Yleismotivaatiolla tarkoitetaan tavoitteiltaan pysy-

vää ja yleistä kiinnostusta jotakin tiettyä toimintaa kohtaan. Siinä tavoitteellisuus ei vaihtelee tilanteesta toiseen, vaan voi muuttua itsessään toiminnan kautta ja sen mukana. Yleismotivaatiosta esimerkki on henkilön liikunnan harrastaminen terveydellisistä syistä. (Telama 1986, 151.) Yleismotivaatiossa tärkeää ovat henkilön asenne sekä vireyden ja käyttäytymisen pysyvyys. Asenne vaikuttaa samalta kuin yleismotivaatio, mutta niiden erona on aika. Motivaatio on suhteellisen lyhytaikaista ja se liittyy yleensä yhteen tilanteeseen kerrallaan, kun taas asenne on hitaasti muuttuva, sisäistetty ja melko pysyvä. Toiminnan laatuun vaikuttaa enemmän asenne, mutta siihen, millä vireydellä toimintaa tehdään vaikuttaa motivaatio. (Ruohotie 1998, 41.)

Tilannemotivaatio liittyy johonkin tiettyyn tilanteeseen. Yksilön motiivit heräävät sisäisistä sekä ulkoisista ärsykkeistä ja ne saavat aikaan käyttäytymistä, joka suuntautuu tavoiteltuun päämäärään. (Ruohotie 1998, 41.) Yksilön osallistuminen toimintaan, ja se kuinka aktiivisesti hän sen aikana toimii, riippuu hänen tilannemotivaatiostaan. Motivaatio vaihtelee tilanteiden mukaan ja siihen vaikuttavat henkilön yleismotivaatio sekä toiminnanmahdollisuudet ja -rajoitteet. Yleinen kiinnostus toimintaa kohtaan yhdessä vaihtuvien tilannetekijöiden kanssa vaikuttavat yksilön toimintaan osallistumiseen. (Telama 1986, 151.)

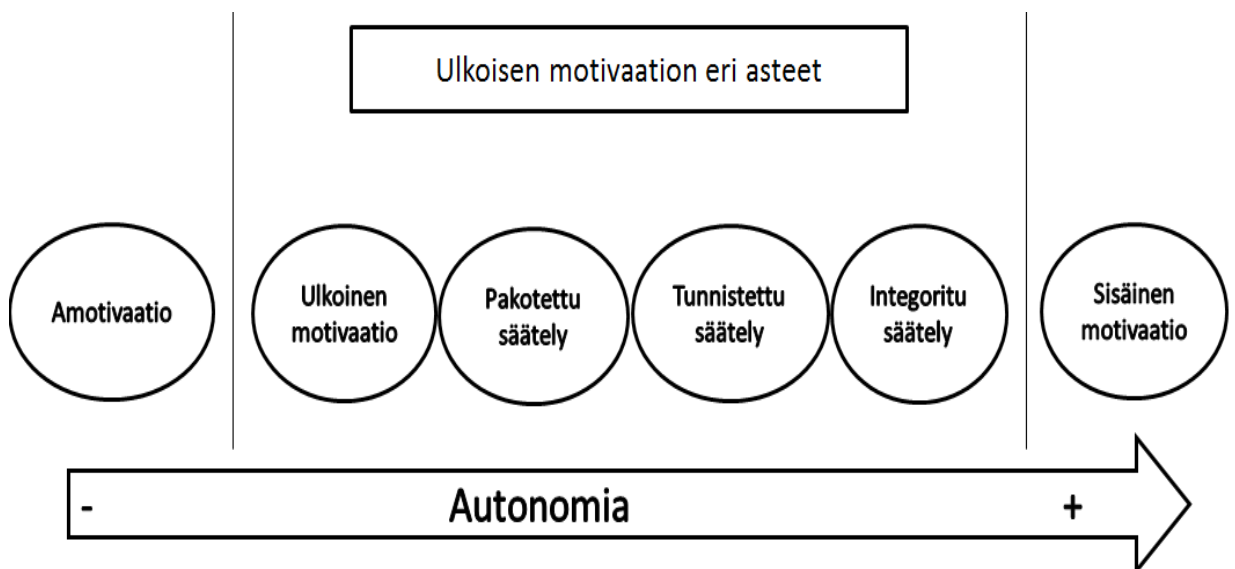
Toimintaan vaikuttavat tilannetekijät voivat toimia sekä rajoittavina että edistävinä tekijöinä. Jos oma yleinen kiinnostus liikuntaa kohtaan on heikko, toimintaan voivat silti motivoida erilaiset tilannekohtaiset tekijät, kuten kavereiden kannustus, ohjaajan toiminta ja miellyttävä ympäristö. Jos taas henkilön asenne ja yleismotivaatio liikuntaa kohtaan ovat jo valmiiksi korkeat, toiminta ja siihen osallistuminen tapahtuvat todennäköisesti ilman tilannetekijöiden vaikutusta. (Laakso 1981, 57–58.) Mitä vaikeampaa osallistuminen on jossakin tietyissä tilanteissa, sitä voimakkaampi täytyy yksilön yleismotivaation olla, jotta toimintaan ryhdyttäisiin. (Telama 1986, 151).

4.2 Itsemääräämismotivaatio

Itsemääräämisteoria edustaa uusimpia motivaatiotutkimuksen viitekehyksiä. Teorian ytimessä ovat koettu autonomia, pätevyys ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus. (Ryan & Deci 2000, 1.) Näitä tarpeita ihmiset pyrkivät tyydyttämään elämässään joka päivä (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 147). Näiden tarpeiden tyydyttyessä yksilö viihtyy toiminnassa paremmin ja panostaa itsensä kehittämiseen. Itsemääräämisen kokemusta ei synny, jos yksilö ei saa tukea näille tarpeille. Itsemääräämisteoria ottaa huomioon nämä perustarpeet, sosiaaliset ja kognitiiviset tekijät, joiden yhteisvaikutuksesta muodostuu motivaatio toimintaa kohtaan. (Liukkonen, Jaakkola & Soini 2007, 159.)

Yksilön kokemalla autonomian tunteella tarkoitetaan hänen mahdollisuuksia tehdä itsenäisiä päätöksiä. Koettu pätevyys tarkoittaa yksilön kokemuksia omista kyvyistään ja niiden riittävydestä. Yksilö kokee sosiaalista yhteenkuuluvuutta, kun hän kokee kuuluvansa ryhmään, tulevansa hyväksytyksi ja itsensä turvalliseksi ryhmän toiminnassa. Tämä näkyy yksilön pyrkimyksenä ja haluna kuulua ryhmään. Tähän liittyvät myös positiivisten tunteiden saaminen ryhmässä toimiessa sekä pyrkimykset etsiä kiintymyksen, läheisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta toisen ihmisen kanssa. (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 148–150; Liukkonen ym. 2006, 89; Liukkonen ym. 2007, 159–161.)

Kuvassa 3 on esitelty Itsemääräämisteoriaan liittyvä motivaatiojatkumo, jonka toisessa päässä on sisäinen motivaatio ja toisessa päässä amotivaatio eli motivaation puuttuminen (Ryan & Deci 2000, 5). Näiden kahden välillä on neljä ulkoisen motivaation astetta, jotka ovat ulkoinen motivaatio, pakotettu säätely, tunnistettu säätely ja integroitu säätely. Kuvassa yksilön autonomian tunne kasvaa jatkumona edettäessä amotivaatiosta kohti sisäistä motivaatiota, jossa se on korkeimmillaan. (Ryan & Deci 2000, 5–6; Liukkonen & Jaakkola 2013a, 151.)



Kuva 3. Itsemääräämisteorian motivaatiojatkumo (mukaillen Ryan & Deci 2000, 5).

Amotivaatio on motivaatiojatkumon alin luokitus. Siinä yksilöltä puuttuu motivaatio kokonaan. Yksilö kokee toiminnan olevan täysin ulkoapäin ohjattua ja kontrolloitua, eikä hän näe syytä ponnistella kohti tavoitteita. (Ryan & Deci 2000, 5; Liukkonen & Jaakkola 2013a, 151; Liukkonen ym. 2006, 82–84.) Tämä näkyy esimerkiksi työn tuottavuudessa niin, että työntekijä tekee vain sen, mikä hänen on pakko tehdä (Liukkonen ym. 2006, 83).

Ulkoinen motivaatio vaihtelee sen mukaan, kuinka autonomista se on (Byman 2005, 33). Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan toimintaa johon osallistutaan esimerkiksi palkkion, rangaistuksen tai pelon vuoksi. Tällöin toimintaa kontrolloidaan ulkoapäin. Tästä esimerkkinä toimii liikuntatunnilla hyvää arvosanaa tavoitteleva oppilas. Hän on aktiivinen palkkion vuoksi. Rangaistuksena hän voi tuntea menettäneensä arvostuksen toisten silmissä. Tällainen ulkoinen motivaatio voi toimia lyhyellä tähtämellä, sillä ulkoisen motiivin loppuessa haluttu toimintokin loppuu. (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 151.) Kontrollointi ei kuitenkaan tyydytä yksilön autonomian tarvetta eikä ota häntä tarpeeksi huomioon yksilönä. (Liukkonen ym. 2006, 85).

Kun yksilö on sisäistänyt ulkoiset pakotteet ja rangaistukset, puhutaan pakotetusta sääte-lystä. Motivaation lähteenä toimii yksilön kokema sisäinen pakko. (Ryan & Deci 2000, 5; Liukkonen ym. 2006, 85.) Tämä on astetta lähempänä autonomista motivaatiota kuin ulkoinen motivaatio. Esimerkiksi liikuntatunneilla oppilas ei kuitenkaan osallistu toimintaan puhtaasta tekemisen ilosta, vaan kokee syyllisyyttä, jos ei tule liikuntatunnille. Oppilas voi saapua paikalle, vaikka olisi hieman sairas, koska hän tuntisi syyllisyyttä jäädä tunnilta pois. (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 151.)

Tunnistettu sääteily tarkoittaa toimintaa, joka on jo enemmän itse määräytynyttä ja siihen sisältyy positiivisia arvoja. Tässä toiminta on sisäistetty henkilökohtaisesti tärkeäksi. (Ryan & Deci 2000, 5.) Esimerkiksi liikuntatunneilla oppilas ei koe paineita osallistumiseen, vaikka se ei olisikaan kovin mieluisaa. Oppilas motivoituu liikuntatunneilla tehtävistä harjoit-teista, koska liikunta on hänen arvomaailmassaan tärkeässä asemassa. (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 152.) Näissä tilanteissa toimintaan samaistuminen koetaan itselle arvok-kaaksi ja tärkeäksi (Byman 2005, 33), mutta toimintaan ei kuitenkaan osallistuta puhtaasta tekemisen ilosta (Liukkonen ym. 2006, 86).

Integroitu sääteily tarkoittaa, että toiminnasta, johon yksilö osallistuu, on tullut tärkeä osa hänen persoonallisuuttaan (Liukkonen ym. 2006, 86). Yksilöllä ei vielä ole vaihtoehto-ja olla osallistumatta siihen, vaikka toiminta on jo pitkälti autonomista. Integroitua sääte-lyä kuvastaa tilanne, jossa oppilas osallistuu innokkaasti liikuntatunnille. Hän ei osallistu siksi, että pitäisi erityisemmin tunteista, vaan koska kokee liikunnan tärkeäksi osaksi terveellisiä elämäntapoja. (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 152.) Tämä on kaikkein au-tonomisinta ulkoisen motivaation muotoa. Käyttäytyminen saattaa muistuttaa sisäistä mo-tivaatiota, mutta erona on se, että sisäisen nautinnon sijaan tavoitteena on jokin selkeästi erotettava lopputulos tai palkkio. (Byman 2005, 33–34.)

Sisäinen motivaatio edustaa puhtaasti autonomista motivaatiota, jolloin toimintaan osallistuminen tapahtuu ensisijaisesti sen itsensä vuoksi ilman mitään ulkoisia pakotteita. Motiiveja ovat ilo ja myönteiset tunnekokemukset, joita toiminta saa aikaan. Motivoitunut yksilö jatkaa toimintaa epäonnistumisista huolimatta. Hänen itsemääräämisen tunteensa on huijussa eikä hän koe, että hänen toimintaansa kontrolloitaisiin liikaa. Esimerkiksi sisäisen motivaation koululiikuntaa kohtaan on todettu olevan yhteydessä fyysiseen aktiivisuuteen myös liikuntatunneilla sekä vapaa-aikana. (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 152.)

Yksilön on mahdollista siirtyä amotivaatiosta kohti sisäistä motivaatiota, jos hänellä on mahdollisuus toimia ympäristössä, joka tyydyttää hänen autonomian, pätevyyden sekä yhteenkuuluvuuden kokemuksiaan. Tällöin puhutaan motivaation sisäistymisestä. Muutos tapahtuu hitaasti, ja onkin keskeistä että yksilöt saavat sisäistä motivaatiota tukevia kokemuksia pitkällä aika välillä. Muutos voi tapahtua myös toiseen suuntaan, jos yksilö toimii pitkään ympäristössä, jossa hänen ei ole mahdollisuutta kokea autonomiaa, pätevyyttä sekä yhteenkuuluvuutta. (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 152–153.) Tärkeää on ymmärtää, että ihmiset voivat motivoitua eri tavoin. He voivat kokea toiminnan tai asian itselle sisäisesti arvokkaaksi ja mielekkääksi tai ulkoapäin pakotetuksi ja jonkun muun säätelemäksi. (Ryan & Deci 2000, 2,4.) Parhaimmillaan sisäinen ja ulkoinen motivaatio tukevat toisiaan. Esimerkiksi sisäisen motivaatio voi laskea pitkän prosessin aikana, jolloin ulkoinen motivaatio ylläpitää yksilön kokonaismotivaatiota yllä. (Kupias 2007, 120.)

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio eroavat toisistaan siinä, että ne poikkeavat toisistaan käyttäytymistä virittävien ja suuntaavien motiivien puolesta. Sekä sisäinen että ulkoinen motivaatio esiintyvät yhtäaikaaisesti, joskin toiset motiivit saattavat olla hallitsevampia kuin toiset. Sisäistä motivaatiota palkitsevat yksilön sisäiset palkkiot, kuten pätemisen, itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeen tyydyttäminen. Nämä ovat kestoaltaan pitkäaikaisia ja niistä voi tulla pysyviä motivaation lähteitä. Ulkoinen motivaatio ero on siinä, että se on riippuvainen ympäristöstä ja yksilön palkkiot välittää joku muu henkilö kuin hän itse. Ulkoiset palkkiot, kuten turvallisuuden tai ravinnon tarpeen tyydyttäminen, ovat kestoaltaan lyhytaikaisia ja niiden saamisen tarvetta voi esiintyä usein. (Ruohotie 1998, 38.) Nämä ulkoiset motiivit eivät välttämättä sitouta tekemiseen tai riitä tuottamaan riittävää hyvinvointia. (Liukkonen ym. 2006, 6).

4.3 Motivaatio työssä

Pidemmän päälle ulkoisella motivaatiolla on sisäistä motivaatiota heikommat vaikutukset esimerkiksi työtehoon. (Liukkonen ym. 2006, 85.) Työssä jaksamisen ja viihtymisen kannalta on tärkeää tunnistaa itseään motivoivat tekijät ja pyrkiä soveltamaan työtään, ympä-

ristöään ja mahdollisuuksia haluamaansa suuntaan. Yksilön motivaatio ei synny pakottamalla, vaan tekemisen tahto ja into syntyvät henkilössä itsessään. Parhaimmillaan motivaatio synnyttää työn tekemisestä iloa ja suoritettu työ lisää edelleen iloa. (Rasila & Pitkonen 2010, 5–6. 12.) Lisäksi voimakkaasti motivoitunut työntekijä yrittää muita enemmän, sitoutuu toimintaan ja työyhteisöön, keskittyy paremmin ja suoriutuu tehtävistään laadukkaammin. (Liukkonen & Jaakkola 2002, 13–15; Liukkonen ym. 2006, 12.)

Motivoitumisen lähtökohtana on, että henkilö motivoituu aidosti tekemään jotakin asiaa ja näkee sen omana etunaan. Jokainen työntekijä on kuitenkin itsestään ja omasta aktiivisuudestaan vastuussa oleva henkilö, mutta myös muiden työkavereiden motivaatiolla on merkitystä omaan motivaatioon. Varsinkin yhteistyötä vaativat tehtävät ja ryhmätyöskentely vaativat jokaisen ryhmän henkilön huomioimista ja motivointia, mikä vie ryhmää kohti yhteistä päämäärää. (Rasila & Pitkonen 2010, 44–45.) Tarkoituksena työpaikoilla on optimoida työntekijöiden voimavarat, viihtyminen ja jaksaminen. Tähän pyritään parhaimmillaan yrityksen visiossa, jonka tarkoituksena on saada työntekijät motivoitua sisäistämään yrityksen yhteinen näkemys tulevaisuudesta. Työntekijöiden innostus työhön ja onnistumisen kokemukset saavutetaan haasteilla, syvällisillä arvoilla, kannustuksella, palautteella sekä työn merkityksen kokemisella. (Liukkonen ym. 2006, 41–42, 50–51.)

Työn merkityksen näkökulman sisäistäminen johtaa työntekijöiden sitoutumiseen sekä luoviin ratkaisuihin. Työntekijöiden on tärkeää myös ymmärtää työn ja toiminnan tarkoitus. Toiminnan merkityksen hahmottamisesta on noussut yhä keskeisempi tarve työntekijöille toteuttaa itseään. Jos työntekijä ei ymmärrä, sisäistä ja sitoudu toiminnan toteuttamiseen, hänen on vaikeampi tehdä älykkäitä valintoja työssään sekä kokea mielekkyyttä. Työssä tapahtuu paljon muutoksia ja muutoksiin reagoimisessa työntekijä on itsensä paras asiantuntija. Vastuun saaminen työn kehittämisessä ja muutosten kohtaamisessa parantavat työntekijän jaksamista, viihtymistä ja sitoutumista. (Liukkonen ym. 2006, 34–37, 39–40.)

4.4 Liikuntamotivaatio

Liikunta on yksilön tahdonalaista toimintaa, jota toteutetaan jonkin tarkoituksen saamiseksi. Erilaiset sisäiset ja ulkoiset odotukset, mahdollisuudet, tarpeet ja esteet vaikuttavat liikuntaan kohdistuviin valintoihin. (Vuori 2003, 12.) Liikuntaan vaikuttavan motivaation kannalta on tärkeää ymmärtää tarpeiden ja motiivien suhde toimintoihin ja toimintaan. Toiminta ei ole ainoastaan motiivien seuraus, vaan tarpeet ja motiivit kehittyvät sekä muuntuvat toiminnan mukana. Yksilö voi esimerkiksi aloittaa liikuntaharrastuksen terveydellisistä syistä ja huomattavasti liikunnan miellyttävät rentouttavat vaikutukset jatkaa sitä välittämättä liikunnan terveydellisistä vaikutuksista. (Telama 1986, 152.)

Liikunnan toteutumiseen saattavat vaikuttaa yhtä aikaa monet eri motiivit. Fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset odotukset liikuntaa kohtaan voivat motivoida eri henkilöitä eri tavoin. Esimerkiksi fyysisen kunnon kohottaminen johonkin suoritukseen saa ihmisen liikkumaan ja siitä tulee motiivi hänen liikuntaharrastukselle. Liikunta tuottaa yleensä myös mielihyvää ja iloa, mikä innostaa liikkumaan jatkossakin. Liikunnan säännöllisen jatkumisen ratkaisijana toimii henkilön käyttäytymisen muutokseen vaikuttaminen liikuntaa edistävasti. Liikunta ei saa tuntua pakotetulta, vaan innostus lähtee pienistä arkisista valinnoista, jotka kytkeytyvät osaksi elämäntapaa. (Hautala 2014.)

Liikunnan toteutumisen esteet voivat olla yksilöllisiä esteitä sekä ympäristöön liittyviä fyysisiä esteitä (Telama 1986, 154; Hirvensalo & Häyrynen 2007, 66). Liikuntaharrastuksen puute voi johtua yksilön vähäisestä kiinnostuksesta ja muista harrastuksista tai ympäristöstä riippuvista syistä, kuten harrastusmahdollisuuksien puutteesta (Telama 1986, 154). Tiedon puute liikuntamahdollisuuksista, liikunnasta saaduista hyödyistä sekä ympäristökijöistä voivat vaikuttaa negatiivisesti yksilön liikuntamotivaatioon. Toiminnan aloittamiseen tarvitaan vahva liikuntamotivaatio, koska rentouttava ja fyysisesti inaktiivinen vaihtoehto on yleisesti helpompi valinta. Myös kokemukset omasta jaksamattomuudesta ja osaamattomuudesta ovat esteitä harrastamiselle. (Hirvensalo & Häyrynen 2007, 66–67.)

Liikuntaharrastuksen motiiveja työkäisille ovat terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen sekä toimintakyvyn ylläpitäminen ja parantaminen. Aikuisiässä omaehtoisen liikunnan merkitys korostuu ja aktiivisuuteen vaikuttaa aikaisemmat liikuntakokemukset. Liikunnalla on ennen kaikkea itseisarvoa. Hyvällä liikuntamotivaatiolla terveysvaikutukset tulevat liikunnan kautta eivätkä ole itsessään liikkumisen lähtökohta. Esimerkiksi onnistumiset ja kehittyminen tuottavat myönteisiä kokemuksia liikunnasta sekä motivoivat liikkumaan. Liikunnan terveysvaikutukset seuraavat silloin toiminnasta itsestään. (Lintunen 2007, 29–30.)

Liikuntamotivaation näkökulmasta yksilöiden liikkumiseen vaikuttavat nimenomaan heidän kokemukset liikunnasta sekä mahdollisuudet ja pystyvyys liikkumiseen (Terveyskirjasto 2014; Hirvensalo & Häyrynen 2007, 67–68). Koulutetuille henkilöille liikunnan hyötyjen tieto voi olla motivaation lähde, mutta keskeisin liikuntaa ylläpitävä tekijä on liikunnasta saadut myönteiset kokemukset. Liikuntatapojen kokeilu, uudet virikkeet sekä ryhmässä liikkuminen saattavat motivoida lisäämään omaa säännöllistä liikkumista. Henkilölle on kuitenkin tärkeää antaa tieto missä, mitä ja minkälaista liikuntaa on tarjolla, jotta hän saa itse vaikuttaa kokemusten saamiseen. (Terveyskirjasto 2014.)

Yksilön pätevyyskokemukset liikunnasta johtavat suurempaan liikunta-aktiivisuuteen (Marcus & Forsyth 2009, 41). Pätevyyskokemukset vaikuttavat liikuntaharrastuksen valin-

taan ja siihen, kuinka paljon energiaa ja yritystä liikuntaan käytetään. Odotuksilla on suuri vaikutus uuden liikuntaharrastuksen aloittamiseen. Yksilölliset odotukset voivat muuttua ajan myötä kokemusten ja mahdollisuuksien mukaan. Toisille odotukset liikuntaa kohtaan voivat olla selkeitä, kuten laihtuminen ja painon pudotus. Taas toisille odotukset voivat olla paljon yleisempiä, kuten virkistäytyminen. Henkilökohtaiset tunnekokemukset liikunnasta liittyvät yksilön motiiveihin ja arvoihin. Kaikki edelliset tekijät ja valinnanvapaus kanssa voivat motivoida yksilöä liikkumaan. (Hirvensalo & Häyrynen 2007, 67–68.)

Tunne-elämykset liikunnasta voivat toimia yksilöiden liikuntaan altistavina tekijöinä. Joillekin tavoitteena liikunnassa saattaa olla tietyn tunnetilan saavuttaminen tai välttäminen eikä niinkään tietoinen pohdiskelu liikunnan merkityksestä itselleen. Liikunnassa koetuilla tunnetiloilla haetaan itselleen mielihyvää ja osa näistä tunnetiloista toimii enemmän hetkellisinä elämyksinä kuin varsinaisesti motiiveina. Kuitenkin elämykset ovat tärkeitä yksilölle ja ne toimivat motiivien lisäksi liikuntaan altistavina tekijöinä. (Telama 1986, 153.)

Liikunnalla on ennen kaikkea sosiaalista merkitystä. Aikuisen ihmisen halu olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa tai toisten ihmisten seura ja läheisyys voivat olla yksilöä liikuttavia tekijöitä. Sosiaaliset suhteet voivat vaikuttaa yksilön niin yleis- kuin tilannemotivaatioon. Tämä näkyy esimerkiksi kavereiden pyyntönä mukaan liikuntaan. Osa saattaa kokea nimenomaan yksin liikkumisen rentouttavana ja tapana päästä irti arjesta, jolloin sosiaalinen merkitys voi olla esteenä liikunnalle. (Telama & Polvi 2012, 630–631.)

Liikuntamotivaatiossa tietoisuudella on tärkeä merkitys yksilön toimintaan. Yksilö ei välttämättä tiedosta kaikkia motiivejaan eikä eri mahdollisuuksien arviointi ole aina selvästi tietoista toimintaa. Liikuntamahdollisuuksien ja -hyötyjen tiedottamisella pyritään yleensä vaikuttamaan juuri tietoiseen motivaatioon. Toiminnan tavoitteiden tiedostaminen ja tietoinen tavoitteenasettelu lisää yksilön toiminnan todennäköisyyttä ja pysyvyyttä. Liikuntamotivaatio voi syntyä ja kehittyä prosessina, jossa yksilö asettaa itselleen tavoitteita tietoisella pohdiskelulla liikunnan merkityksestä itselleen. (Telama 1986, 152.)

4.5 Ohjaaja auttaa motivoitumaan liikuntaan

Ohjaaja pystyy vaikuttamaan yksilöiden motivaatioon ja sen syntymiseen. Palkitseva ohjaaja pyrkii järjestämään mahdollisuuksia oppijoille niin, että he kokevat mahdollisuudet mielekkäiksi ja tärkeiksi. Ohjaaja voi myös palkita menestymisen. Ulkoisesti palkitsevat tavat ovat yleensä tehokkaita suorituksen parantajia, mutta ne eivät välttämättä edistä sisäistä motivaatiota. Palkkio voi kannustaa henkilöitä ainoastaan tavoittelemaan palkkiota itsessään eikä esimerkiksi sen kautta saavutettavia tietoja ja taitoja. Ulkoinen palkkio voi

kuitenkin epäsuorasti vahvistaa uskoa omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin sekä lisätä mielenkiintoa toimintaan. Tämä vaatii ohjaajalta palkkion antamisessa enemmän suorituksen laadun kuin määrän korostamista. Näin oppijat saadaan kokemaan tekeminen itsessään tärkeämmäksi kuin odotukset palkkiosta. (Telama 1986, 40–41.)

Oikein asetetulla tavoitteella on voimakas vaikutus käyttäytymiseen sekä suorituksen edistymiseen. Tavoitteita voidaan asettaa esimerkiksi tulosten, suorituksen tai prosessin mukaan. (Liukkonen ym. 2006, 209, 211.) Tarkat ja konkreettiset sekä lyhyen että pitkän-aikavälin tavoitteet auttavat asennoitumaan toimintaan (Marcus & Forsyth 2009, 90). Liikunnan aloittaminen ja jatkuminen ovat varmempia, jos ohjattava sopii yhteisesti ohjaajan kanssa itselleen sopivat tavoitteet ja sitoutuu esimerkiksi kirjallisella sopimuksella niihin. Liikkuminen säilyy motivoivana, jos näitä yhteisiä tavoitteita seurataan ja niistä saadaan palautetta. (Vuori 2002, 59.)

Motivoituneen henkilön asettamaa tavoitetta ei voida saavuttaa ilman hänen omaa tahtoa tai osallistumista. Jokaisella henkilöllä pitää olla myös vapaus omia päätöksiä koskeviin asioihin, kuten tavoitteiden muodostamiseen. Vuorovaikutus ja luottamuksellinen ilmapiiri toisten henkilöiden, ryhmän tai ohjaajan kanssa tukevat motivaation heräämistä. Omien tavoitteiden määrittely ja valinnanvapaus asioissa ja keskusteluissa säilyttävät henkilön itsemääräämisen tunnetta, tukevat hänen omaa pystyvyyden tunnetta sekä antavat mahdollisuuden vastuunottoon omista valinnoista. (Turku 2007, 33–34, 41.)

Motivaatio on sisäsyntyinen prosessi, jota ei voi synnyttää kenenkään puolesta eikä siirtää suoraan itseltä toiselle. Toista henkilöä ei tarvitse osata motivoida, vaan tärkeää on luoda edellytykset motivaation heräämiseksi. (Turku 2007, 35, 41.) Tämä on mahdollista, kun henkilöt saavat kokeilla ja yrittää omien mahdollisuuksiensa mukaan sopivan haasteellisia sekä heille muokattuja tehtäviä, jotka tuottavat myönteisiä kokemuksia sekä onnistumisia liikunnasta. (Liukkonen & Jaakkola 2013b, 299–302.) Myös ohjattavan itse tai yhdessä ohjaajan kanssa suunnittelema toiminnan sisältö saa tekemisen tuntumaan omakohtaiselta (Turku 2007, 38–39). Kun liikuntaan altistavat ja sitä tukevat tekijät saadaan samaan suhteeseen henkilön odotusten ja tarpeiden kanssa, todennäköisyys yksilön liikunnan aloittamiseen kasvaa (Vuori 2003, 105–106).

Terveysvaikutuksien saamiseksi tärkeää motivaation kannalta on, että ohjattava ymmärtää, kuinka paljon ja minkä tehoista liikuntaa pitää harrastaa. He eivät välttämättä tiedosta, että jo kevyellä liikunnallakin saavutetaan terveyshyötyjä. (Marcus & Forsyth 2009, 63.) Motivointi ei kuitenkaan ole pelkkää tiedon antamista toiselle. Sitoutuminen vaatii omien arvojen ja valintojen tutkiskelua. Vasta, kun motivaatio on jo herännyt jotakin asiaa, teke-

mistä tai esimerkiksi muutosta kohtaan, voidaan hyödyntää tiedon merkitystä. Vastaanotavaisella ohjaustyylillä, sekä rennolla tavalla esittää ja kertoa asiat, autetaan ohjattavaa sisäistämään ja sovittamaan uudet asiat omaan arvomaailmaan. Palautteen positiivinen ja rakentava sävy ilman painostusta tekemään asioita auttavat yksilöä vastaanottamaan vaikeitakin tosiasioita. (Turku 2007, 36, 39, 42.) Sisäisen liikuntamotivaation syntymiseksi tarvitaan palautetta omasta kehittymisestä, yrittämisestä, yhteistyöstä ja oppimisprosessista. Virheet nähdään osana oppimista ja tarkoituksena onkin korostaa kokeilemistä ja itsensä haastamista. (Jaakkola 2013, 339.)

Hyvä ja arvostava keskustelu motivoi ohjattavaa. Laadukas keskustelu vaatii vuorovaikutustaitoja ohjaajalta. Avoin keskusteluilmapiiri edellyttää molemminpuolista kunnioitusta, rehellisyyttä ja vapautta ilmaista oma mielipide. Keskustelu etenee aktiivisen kuuntelun avulla, missä ohjaaja osaa esimerkiksi olla tarvittaessa hiljaa ja kuunnella sekä ohjata keskustelua kysymysten avulla. (Liukkonen ym. 2006, 227–229.) Keskustelun avulla ohjattava pääsee itse pohtimaan syvällisesti oman toimintansa taustatekijöitä. Keskustelua ohjattavan kanssa pystytään syventämään reflektoidun kuuntelun avulla. Ohjaaja on tässä aktiivisesti läsnä ja ohjattava tuntee tulevaisuutta kuulluksi, mikä voi rohkaista häntä jatkamaan toimintaa. (Turku 2007, 50–51.)

Motivaatio on joka tapauksessa pitkä prosessi, jonka aikana sitoutuminen tehtäviin, tavoitteisiin ja asioihin voi vaihdella paljon. Päältä päin kukaan ei pysty arvioimaan onko henkilö oikeasti motivoitunut johonkin asiaan. Sen tietää ainoastaan henkilö itse. Kun henkilö ohjataan arvioimaan omia näkemyksiään itsenäisesti pitkällä aikavälillä, saadaan luotettavampaa tietoa henkilön motivaatiosta. Tausta- ja tilannetekijät, kuten perhe, työ tai parisuhde, voivat muuttua nopeastikin elämän aikana. Tämä saattaa muuttaa henkilön arvomaailmaa, ajattelua ja motivaatiota. Eri henkilöt voivat olla elämäntilanteiltaan eri lähtökohdissa, mikä vaikuttaa siihen, kuinka nopeasti muutokset omassa motivaatiossa ja tätä kautta tavoitteet saavutetaan. (Turku 2007, 40–41, 43.)

5 Finnlines Oyj:n liikuntaympäristö ja liikuntaluotsitoiminta

Finnlines Oyj on laivayhtiö, jonka matkustaja- ja rahtilaivat toimivat Itämerellä, Pohjanmerellä ja Biskajanlahdella. Yhtiön tarkoituksena on tarjota laadukkaita sekä tehokkaita merikuljetus- ja satamapalveluita. Vuoden 2014 lopulla yhtiöllä oli yhteensä 1635 työntekijää, joista 716 työskenteli maissa ja 919 merellä. Finnlines määrittelee henkilöstön työtyytyväisyyden yhdeksi arvoistaan, mikä näkyy esimerkiksi henkilöstön koulutuksessa ja perehdyttämisessä sekä työkyvyn ja terveyden kehittämisessä. Yhtiön yhtenä tavoitteena on saada henkilöstö motivoitua työhönsä. (Finnlines 2015.)

Finnlines Oyj:n liikuntatoimintaa kehittävässä opinnäytetyössä Kunto- ja terveystoiminnan kehittämissuunnitelma Finnlines Oyj:n merihenkilöstölle (Halonen & Hämäläinen 2014) laivoille oli jalkauduttu tarkastelemaan työympäristöä sekä tehty yhdessä työntekijöiden kanssa SWOT-analyysi. Analyysissä tarkasteltiin liikuntaa rajoittavia ja mahdollistavia tekijöitä laivatyöympäristössä. Liikuntaympäristönä laiva koettiin haastavaksi koon ja muun muassa sääolosuhteiden vuoksi. Osa henkilöstöstä koki, että liikuntaa ei tueta ollenkaan ja liikuntamahdollisuudet olivat huonot. Toiset taas olivat täysin tyytyväisiä mahdollisuuksiin. Työajat, pienet liikuntatilat ja työkuormitus oli koettu eniten liikuntaa rajoittaviksi tekijöiksi. Kun taas ryhmähenki, liikuntapaikkojen läheisyys ja myös puitteet liikunnalle oli nähty myös edistävinä tekijöinä. Myönteisesti liikuntamahdollisuuksiin suhtautuneet henkilöt olivat usein niitä henkilöitä, jotka liikkuvat säännöllisesti laivatyöjaksoilla. Nämä henkilöt olivat innokkuudellaan ja mielikuvituksellaan löytäneet tapoja toteuttaa mielekkäitä ja monipuolisia liikuntamahdollisuuksia laivoilla. (Halonen & Hämäläinen 2014, 22–23, 46, 50–51.) Laivaa työympäristönä on kuvattu tarkemmin kappaleessa 2.1.

Yleisesti laivoilla on tultu siihen tilanteeseen, että työn fyysinen kuormitus on alhaisimmillaan ja työn kuormittavuutta voidaan vähentää lisäämällä henkilöstön liikunta-aktiivisuutta. Finnlines Oyj on nähnyt liikuntavastaavatoiminnan yhtenä keinona merihenkilöstön liikunnan lisäämiseen ja sitä kautta sairauspoissaolojen kustannusten vähentämiseen. Liikuntavastaava-malli ja liikuntaluotsien toiminta on saanut alkunsa edellisestä opinnäytetyöstä vuonna 2014 (Halonen & Hämäläinen 2014). Liikuntaluotsin rooli valikoitui parhaaksi toimintamalliksi yhtiölle tehdyn kehityssuunnitelman tavoitteiden saavuttamiseksi. Tarkoituksena oli kehittää Finnlines Oyj:n liikuntatoimintaa, johon kehityssuunnitelma antoi uusia ehdotuksia ja toimintatapoja toiminnan jatkumiseksi. Luotseiksi rekrytoitiin infokirjeellä yhtiön oman henkilöstön vapaaehtoisia ja liikuntamahdollisuuksien edistämisestä kiinnostuneita henkilöitä. Liikuntaluotsit nähtiin vertaisvaikuttajina laajasti omaan työyhteisöön ja luotsien motivaation kannalta oli tärkeää, että he saavat tukea ja työkaluja toiminnan jatkumiseksi. (Halonen & Hämäläinen 2014, 20, 26–27, 30–31.)

Luotsien tehtäviksi oli määritelty esimerkiksi yhteydenpito henkilöstöhallinnon kanssa liikunta-asioista, liikuntavälineistön hankkiminen, laitteiden toimivuuden tarkastaminen sekä työkaverien motivointi liikkumaan että liikunnan kehittäminen laivoilla. Heidän toimintansa perustui vapaaehtoisuuteen omalla vapaa-ajallaan. Lisäksi heillä oli käytettävissään pieni budjetti sekä vapaat kädet, joiden avulla he pyrkivät lisäämään liikunta-aktiivisuutta laivoilla. (Halonen & Hämäläinen 2014, 42, 48.)

Maaliskuussa 2014 pidettiin ensimmäiset liikuntaluotsien koulutuspäivät Vierumäellä, Suomen Urheiluopistolla. Koulutuspäivillä käytiin läpi laivatyöympäristöön sopivia liikuntalajeja, kuten kahvakuulaharjoittelua sekä TRX-harjoitushihnoilla tehtäviä harjoitteita että kuntonyrkkeilyä. Koulutukseen osallistui kuusi henkilöä, jotka kaikki suunnittelivat omat harjoituskokonaisuudet ohjattavaksi muille koulutukseen osallistuneille. (Halonen & Hämäläinen 2014, 27.)

Liikuntaluotsien toiminnan kehittymiselle oli ehdotettu jatkoa, jossa yksinkertaisin tapa olisi uusi opinnäytetyö, jonka painopiste olisi liikuntaluotsien kouluttamisessa. Merihenkilöstö oli toivonut jatkoon liikuntatoiminnan kehittämiseen uusia virikkeitä, liikuntamateriaalia ja lajimahdollisuuksia. Heitä kiinnosti myös ryhmässä tai parin kanssa harjoittelu sekä satamapäivinä laivan ulkopuolella tapahtuva liikunta. (Halonen & Hämäläinen 2014, 23, 50.)

6 Projektin tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Finnlines Oyj:n liikuntaluotsitoimintaa ja antaa luotseille konkreettisia toimintatapoja sekä keinoja lähteä jatkamaan toimintaa laivaympäristössä. Tarkoituksena oli tutkia Finnlines Oyj:n merihenkilöstön laivatyöjaksojen liikkumiseen liittyviä motivaatiotekijöitä ja tutkimustulosten pohjalta ohjata luotseja pohtimaan liikuntaan motivoivia tekijöitä sekä mahdollisuuksia laivaympäristössä ryhmätyökentelyiden ja -keskusteluiden avulla. Liikuntaluotsitoiminnan tavoitteena on lisätä merihenkilöstön liikunta-aktiivisuutta ja edistää laivoilla liikkumismahdollisuuksia.

Projektin lopussa tavoitteena oli, että liikuntaluotseilla olisi konkreettisia tapoja ja suunnitelmia jatkoon, jotta he pääsevät nopeasti jatkamaan toimintaansa liikunta-asioiden edistämiseksi. Projektin jälkeen luotsien ja heidän vastuuhenkilöiden yhteistyön sekä yhteydenpidon oli tarkoitus lisääntyä. Kun liikuntaluotsitoiminta alun perin perustettiin, sen yhtenä tavoitteena oli lisätä merihenkilöstön liikkumista. Tämän työn jälkeen liikuntaluotsitoiminnan on tarkoitus jatkua aktiivisena, jotta merihenkilöstöllä olisi jatkossa enemmän mahdollisuuksia liikunnan toteuttamiseen raskailla ja kiireisillä laivatyöjaksoilla.

Luotsien rekrytointi ja toiminta oli aloitettu opinnäytetyössä Kunto- ja terveysliikunnan kehittämissuunnitelma Finnlines Oyj:n merihenkilöstölle (Halonen & Hämäläinen 2014). Edellinen opinnäytetyö keskittyi kartoittamaan liikuntamahdollisuuksia laivoilla sekä rekrytoimaan laivayhtiön omasta henkilöstöstä liikuntaluotseja kouluttautumaan henkilöstön liikuntavastaaviksi. Tämä työ keskittyi liikuntaluotsien toiminnan kehittämiseen paneutumalla motivaatioon ja merihenkilöstön liikuntaan motivointiin. Luotsien toiminnan kehittyminen mahdollistaa tulevaisuudessa laivoilla henkilöstöä motivoivien liikuntamahdollisuuksien lisääntymisen ja parhaassa tapauksessa merihenkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin parantumisen sairauspoissaolojen kustannusten vähentämiseksi.

7 Projektin toteutus

Opinnäytetyö Kunto- ja terveystoiminnan kehityssuunnitelma Finnlines Oyj:lle (Halonen & Hämäläinen 2014) kehitti toimeksiantajalle liikuntavastaava-mallin. Yhtiön omasta henkilöstöstä rekrytoidut liikuntaluotsit saivat koulutuksen yhtiön merihenkilöstön liikuntavastaavina toimimisesta. Heidän toimintansa oli kuitenkin vasta aloitettu, liikuntavastaava-mallin ei haluttu jäävän pilottimalliksi ja tarvetta sekä jatkoa toiminnalle oli esitetty niin Finnlines Oyj:n toimeksiantajan puolesta kuin edellisen opinnäytetyön pohjalta.

Tämän projektin alussa tehtiin taustatyötä motivaation merkityksestä yksilön toimintaan osallistumiseen ja, kuinka erilaisia henkilöitä motivoidaan liikuntaan. Taustatyön pohjalta ehdotettiin Finnlines Oyj:n yhteishenkilöille työtä, jossa kehitettäisiin liikuntaluotsien toimintaa ja annettaisiin luotsille työkaluja toiminnan jatkumiseen. Toimeksiantajan kiinnostus liikuntavastaavamallin kehittämiseen johti alustavaan projektin aikataulutukseen ja tarkoitukseen saada jatkossa enemmän merihenkilöstöä motivoitua liikkumaan.

Taustatyön ja toimeksiantajan kanssa käytyjen ehdotusten pohjalta selvitettiin sähköpostitse lähetetyllä kyselyllä, mikä merihenkilöstöä motivoi liikkumaan laivatyöjaksoilla. Kyselystä saatujen tulosten perusteella suunniteltiin liikuntaluotsille koulutus ja koulutusmateriaali yhtiön oman merihenkilöstön liikuntamotivaatiotekijöiden pohjalta. Koulutuksessa suunniteltiin luotsille selkeitä toimintatapoja jatkoon henkilöstön liikuntamotivaation edistämiseksi. Kyselyn ja koulutuksen pohjalta laadittiin lopuksi kehitysehdotuksia liikuntaluotsitoiminnan kehittämiseksi. Taulukossa 1 on tiivistettynä projektin vaiheet ja aikataulu.

Taulukko 1. Projektin vaiheet ja aikataulu

Lokakuu 2014 – Marraskuu 2014	Projektin aloitus, taustatyön tekeminen ja toimeksiantajan kanssa työn toteutuksen ideointi.
Marraskuu 2014 – Tammikuu 2015	Merihenkilöstön liikuntamotivaatiokyselyn sisällön suunnittelu ja taustatyön tekeminen.
8.–20.1.2015	Kyselyn toteutus.
Joulukuu 2014 – Helmikuu 2015	Liikuntaluotsien koulutuksen sekä koulutusmateriaalin sisällön suunnittelu ja kyselyn tulosten analysointi.
16.–17.2.2015	Liikuntaluotsien koulutus Vierumäellä.
Maaliskuu 2015 – Huhtikuu 2015	Liikuntaluotsitoiminnan kehitysehdotuksien laadinta kyselyn ja luotsien palautteen sekä ideoiden pohjalta.

7.1 Kysely liikuntamotivaatiosta merihenkilöstölle

Projektin aluksi suunniteltiin Finnlines Oyj:n merihenkilöstölle sähköinen kysely heidän liikuntamotivaatiostaan ja liikuntaluotsien toiminnasta. Sähköinen kyselylomake (liite 1) lähetettiin merihenkilöstölle sähköpostitse 8.1.2015. Kysely oli vastattavissa tammikuun 20. päivään asti. Tämän jälkeen kyselyn tulokset analysoitiin ja ne on esitetty kappaleessa 7.1.5. Kyselyn tulosten pohjalta suunniteltiin liikuntaluotseille koulutus (kappale 7.2) ja kehitysehdotuksia luotsien toiminnan kehittämiseksi (kappale 8).

7.1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Kyselytutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät motivoivat merihenkilöstöä liikkumaan laivatyöjaksoilla ja kuinka liikuntaluotsien toiminta oli tähän asti toiminut. Tuloksista oli tarkoitus saada tietoa, minkälainen yhteys merihenkilöstön iällä, sukupuolella ja liikunta-aktiivisuudella oli heidän liikuntamotivaatioonsa laivatyöjaksoilla. Tarkoituksena oli saada vastuksia henkilöiltä, jotka liikkuvat aktiivisesti ja passiivisesti laivatyöjaksoilla ja käyttää tuloksia liikuntaluotsien koulutuksen sisällön suunnitteluun sekä luotsien toiminnan kehittämiseen. Kyselyn tutkimusongelmat olivat:

1. Minkälainen on merihenkilöstön liikunta-aktiivisuus?
2. Mitkä tekijät motivoivat merihenkilöstöä liikkumaan laivatyöjaksoilla?
3. Miten tietoisia ja tyytyväisiä ollaan liikuntaluotsien toiminnasta tähän asti?
4. Miten liikuntaluotsi- ja yhtiön liikuntatoimintaa halutaan kehittää?

7.1.2 Kohderyhmä

Kyselyn kohderyhmänä oli Finnlines Oyj:n laivoilla työskentelevät merihenkilöstön jäsenet. Kysely lähetettiin noin 260 merihenkilöstöön kuuluville työntekijöille, joilla oli olemassa työ sähköpostiosoite. Kohderyhmän jäsenet työskentelivät laivaympäristössä, heistä oli olemassa toimeksiantajalla valmis työ sähköpostilista ja heillä oli mahdollisuus internetyhteyteen laivojen henkilökunnan yleisillä tietokoneilla.

7.1.3 Mittarin laadinta ja kyselyn järjestäminen

Kysely oli muodostettu kokonaisuudeksi ja se jakautui kolmeen osioon, jotka olivat taustatekijät, liikuntamotivaatiotekijät ja kokemukset liikuntaluotsien toiminnasta. Kysely sisälsi monivalintakysymysten lisäksi muutamia avokysymyksiä tarkentamaan vastuksia. Monivalintakysymyksissä oli vastausvaihtoehdot yhdestä neljään tai kyllä ja ei -vaihtoehdot. Avokysymykseen vastaaja pystyi itse kirjoittamaan vastauksen. Monivalintakysymyksiä oli eni-

ten ja kaikki kysymykset olivat yhdellä sivulla. Liitteessä 1 on nähtävissä kyselylomake kokonaisuudessaan.

Taustatekijöissä kysyttiin monivalintakysymyksillä vastaajan ikä, sukupuoli ja liikunta-aktiivisuus vapaa-ajalla sekä laivatyöjaksoilla. Avokysymyksellä pystyi tarkentamaan, mitä liikuntaa vastaaja harrasti. Liikuntamotivaatioon liittyvät kysymykset oli järjestettyinä sekä sisäiseen motivaatioon, koettuun pätevyyteen, autonomiaan ja sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen, että ulkoiseen motivaatioon liittyviin tekijöihin, kuten palkkioihin ja lomiin. Kokeimuksia liikuntaluotsien toiminnasta kysyttiin kyllä ja ei -vastausvaihtoehdoilla. Lisäksi avokysymyksissä annettiin ehdotuksia liikuntaluotsi- ja liikuntatoiminnan kehittämiseen

Kysely toteutettiin Webropol-ohjelmalla, jonka avulla voidaan toteuttaa web-pohjaisia kyselyitä. Ohjelmassa oli mahdollisuus valita valmiita kyselypohjia, jonka päälle muokattiin ja lisättiin omat kysymykset. Kyselylomakkeen muotoa, taustaa ja ulkonäköä pystyi muokkaamaan ohjelmassa halutun näköiseksi. Kyselylomakkeen pystyi esikatselemaan sekä testaamaan keksityillä vastaajilla ennen kuin sen lähetti vastattavaksi. Kun kysely oli muokattu ja tarkastettu, lähetettiin se eteenpäin vastattavaksi merihenkilöstölle niin julkisena kuin henkilökohtaisena linkkinä.

Kyselyyn pystyi vastaamaan omaan työsähköpostiin tulleen sähköisen linkin kautta. Myös laivojen henkilökunnan yleisessä käytössä olevilla tietokoneilla oli suora linkki kyselyyn. Vastaaminen vei aikaa muutaman minuutin, kysely avautui vastaajalle kokonaisuudessaan yhdelle sivulle ja se täytettiin nimettömänä. Toimeksiantajan avulla linkki kyselyyn jaettiin merihenkilöstön työsähköpostilistan kautta. Kun kysely oli jaettu merihenkilöstölle ja linkki kyselyyn avattu, henkilöstö pystyi vastaamaan siihen vajaan kahden viikon ajan kyselyn ollessa auki vuorokauden ympäri. Vastanneiden henkilöiden määrä pystyttiin tarkastamaan ennen, kun kyselyn linkki suljettiin.

7.1.4 Tilastolliset menetelmät

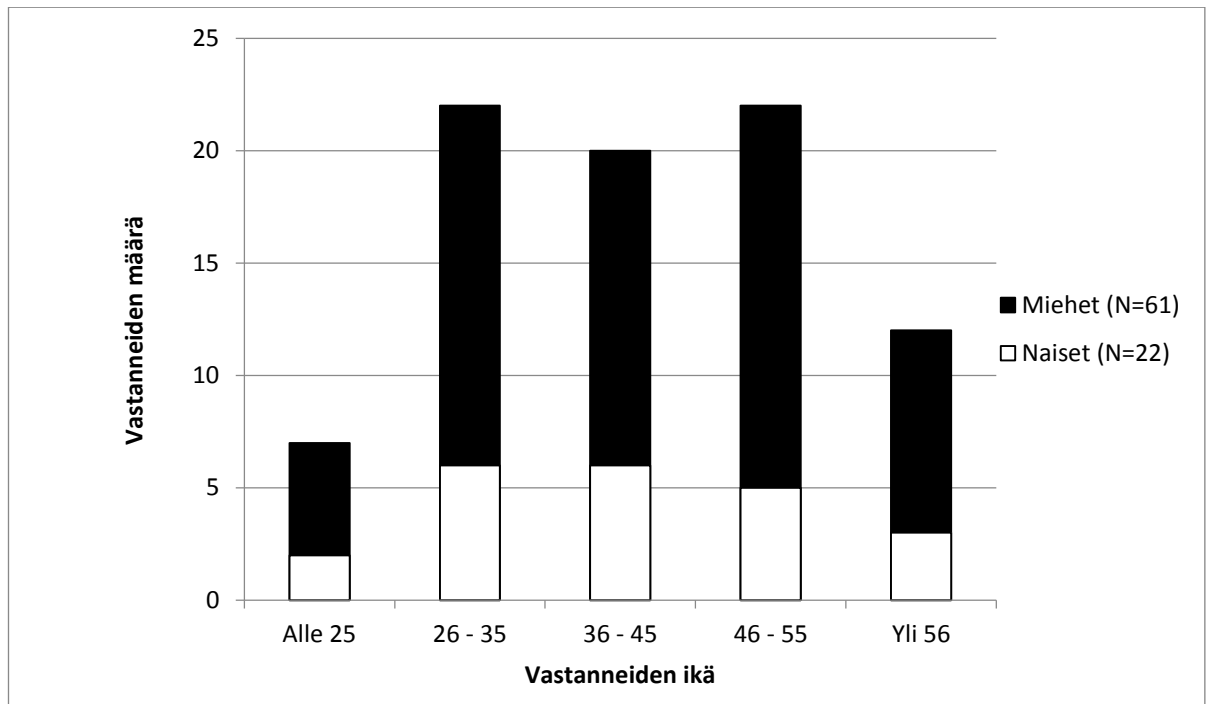
Kyselyn tuloksista on laskettu suhteelliset ja absoluuttiset jakaumat sekä keskiarvot. Tuloksissa on vertailtu sekä miesten ja naisten että liikunnallisesti aktiivisten ja passiivisten tuloksia. Tuloksissa on myös laskettu kaikkien vastanneiden tulosten jakaumat.

Aluksi tuloksissa on vertailtu miesten ja naisten absoluuttista ja suhteellista ikäjakaumaa. Tämän jälkeen tuloksissa on vertailtu miesten ja naisten liikunta-aktiivisuuden prosentuaalista jakaumaa niin vapaa-ajalla kuin laivatyöjaksoilla. Liikuntamotivaatiotekijöiden merkitystä on vertailtu sekä koko merihenkilöstön että miesten ja naisten vastausten keskiarvo-

jen perusteella. Liikuntamotivaatiotekijöistä on laskettu myös kaikkien tekijöiden keskiarvo ja mediaanilukemat merihenkilöstölle ja erikseen miehille sekä naisille. Tuloksissa on lisäksi vertailtu prosentuaalisesti liikunnallisesti aktiivisten ja passiivisten tärkeimmiksi koekemien liikuntamotivaatiotekijöiden tulosten keskiarvoja. Lopuksi on laskettu merihenkilöstön suhteellinen jakauma liikuntaluotsitoimintaan liittyvien kysymysten tuloksista.

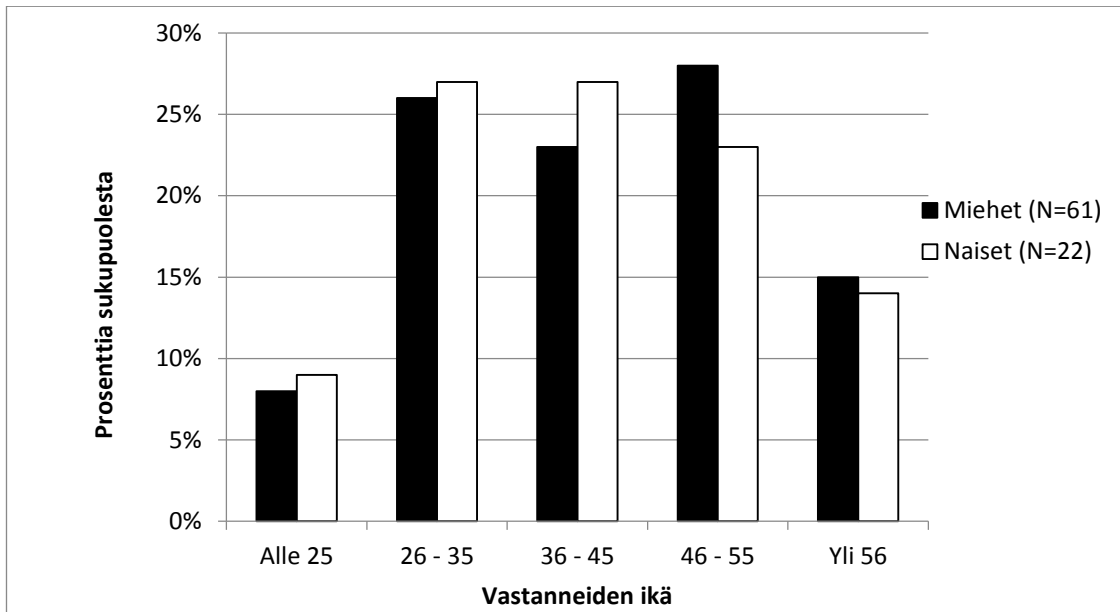
7.1.5 Tulokset

Kyselyyn vastasi 83 henkilöä ja lisäksi 53 henkilöä oli avannut kyselyn siihen vastaamatta. Osa vastaajista ei vastannut jokaiseen kysymykseen. Kaikista vastanneista 61 oli miehiä ja 22 naisia. Kuviossa 1 on havainnollistettu koko otoksen ikäjakauma pylväiden kokonaispituuksina. Samalla havainnollistuu myös ero miesten ja naisten välillä. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli jakautunut ikävuosien 26–55 välille. Alle 25-vuotiaita oli ainoastaan seitsemän vastaajista ja yli 56-vuotiaita 12. (Kuvio 1).



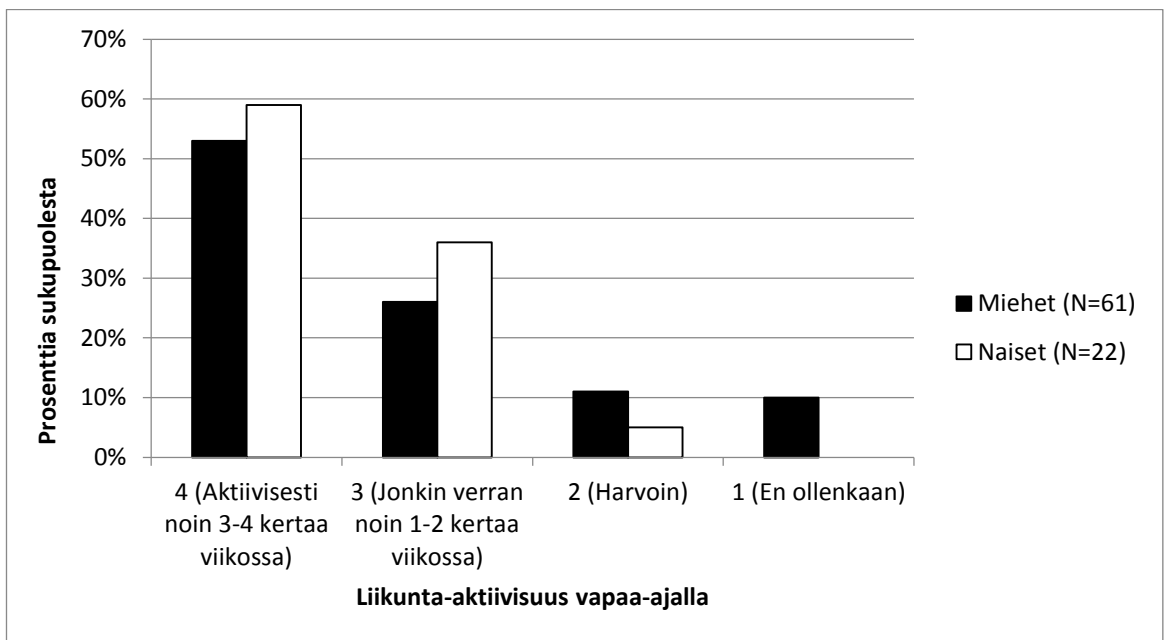
Kuvio 1. Merihenkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma.

Kuviossa 2 on havainnollistettu prosentteina miesten ja naisten ikäjakaumien ero pylväiden pituuksien eroina. Miehiä ja naisia on suunnilleen yhtä paljon prosentuaalisesti joka ikäluokasta. Suurin ero heidän välillään on ikäryhmässä 46–55, missä vastanneita miehistä on 28 % ja naisista 23 %. (Kuvio 2.)



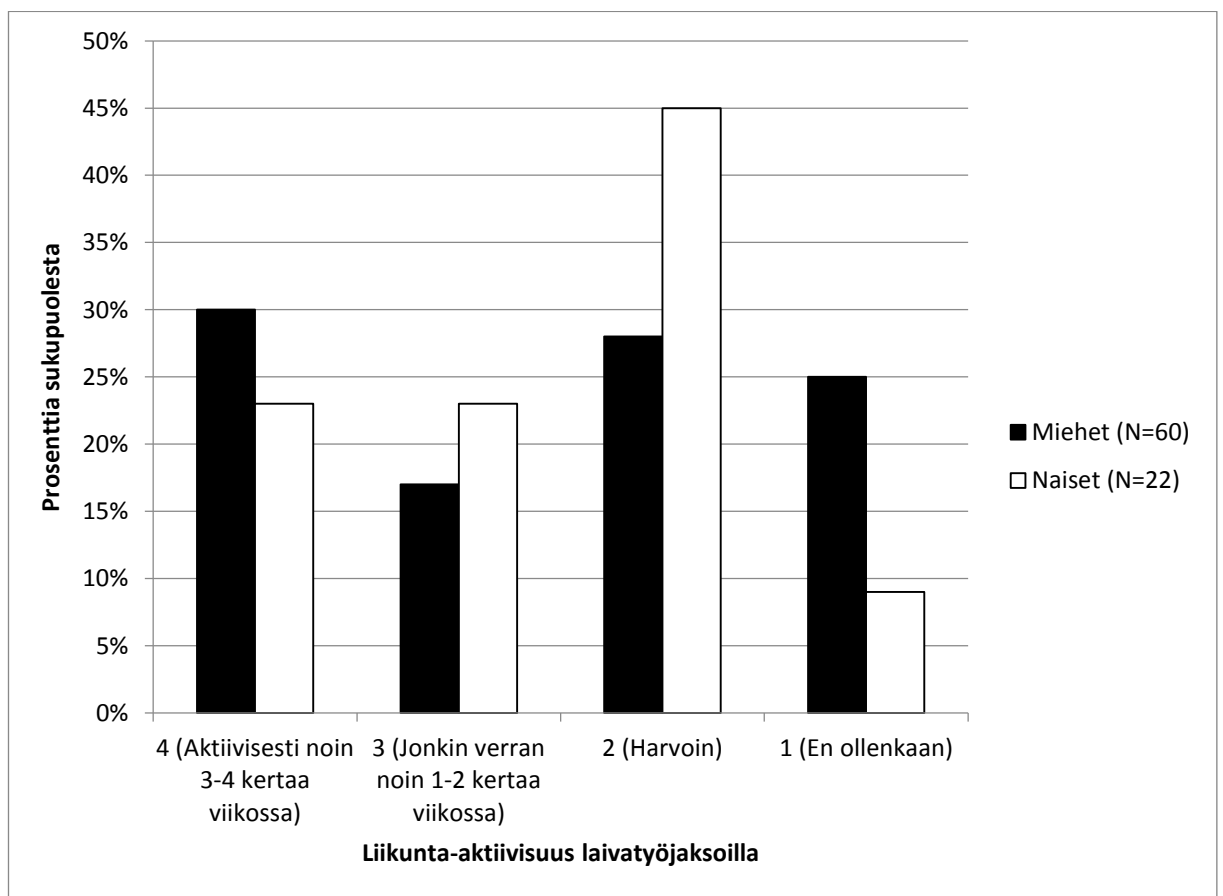
Kuvio 2. Miesten ja naisten suhteellinen ikä- ja sukupuolijakauma.

Merihenkilöstö arvioi liikunta-aktiivisuutensa vapaa-ajalla korkeaksi. Miehistä 53 % ja naisista 59 % arvioi liikkuvansa aktiivisesti noin 3-4 kertaa viikossa vapaa-ajalla. Jonkin verran noin 1-2 kertaa viikossa liikkui miehistä 26 % ja naisista 36 %. Henkilöitä, jotka eivät liikkuneet ollenkaan tai harvoin vapaa-ajalla, miehistä oli 21 %, kun taas naisista lukema oli 5 % eli ainoastaan yksi henkilö. Naisilla liikunta-aktiivisuus oli korkeampi kuin miehillä. Naisista 95 % ja miehistä 79 % liikkui vähintään jonkin verran vapaa-ajalla. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Merihenkilöstön miesten ja naisten liikunta-aktiivisuus vapaa-ajalla.

Liikunta-aktiivisuus laskee laivatyöjaksoilla. Kuvioita 3 ja 4 vertailtaessa näkyy, että sekä miesten että naisten liikunta-aktiivisuus oli suurempi vapaa-ajalla kuin laivatyöjaksoilla. Naisista 46 % liikkui laivatyöjaksoilla vähintään noin 1-2 kertaa viikossa ja miehistä 47 % liikkui vähintään saman verran (kuvio 4). Vähän liikkuvien määrä kasvoi laivatyöjaksoilla. Naisista 54 % ja miehistä 53 % liikkui harvoin tai vähemmän laivatyöjaksoilla. Liikunta-aktiivisuus myös jakaantui tasaisemmin laivatyöjaksoilla, mikä näkyy kuvion 4 pilarien pituuksien tasaisuuksina verrattuna kuvion 3 pilareihin. Esimerkiksi miehistä 30 % ja naisista 23 % liikkui aktiivisesti laivatyöjaksoilla, kun taas miehistä 25 % ja naisista 9 % ei liikkunut ollenkaan. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Merihenkilöstön miesten ja naisten liikunta-aktiivisuus laivatyöjaksoilla.

Liitteessä 2 on listattu sekä miesten että naisten liikuntaharrastuksia niin vapaa-ajalla kuin laivatyöjaksoilla. Miehillä suurin ero laivatyöjaksoilla ja vapaa-ajan liikunnassa tuli ulkoliikunnan vähenemisenä ja kuntosaliharjoittelun lisääntymisenä laivatyöjaksoilla. Naisilla laivatyöjaksoilla ohjatun liikunnan määrä väheni ja kuntosaliharjoittelun määrä kasvoi verrattuna vapaa-ajan liikuntaan. Sekä miehillä että naisilla laivatyöjaksoilla esiintyi avokysymyksissä enemmän vastauksia inaktiivisuudesta. (Liite 2.) Sama käy myös ilmi, kun verrataan kuvioiden 3 ja 4 lukemia liikunta-aktiivisuuksista.

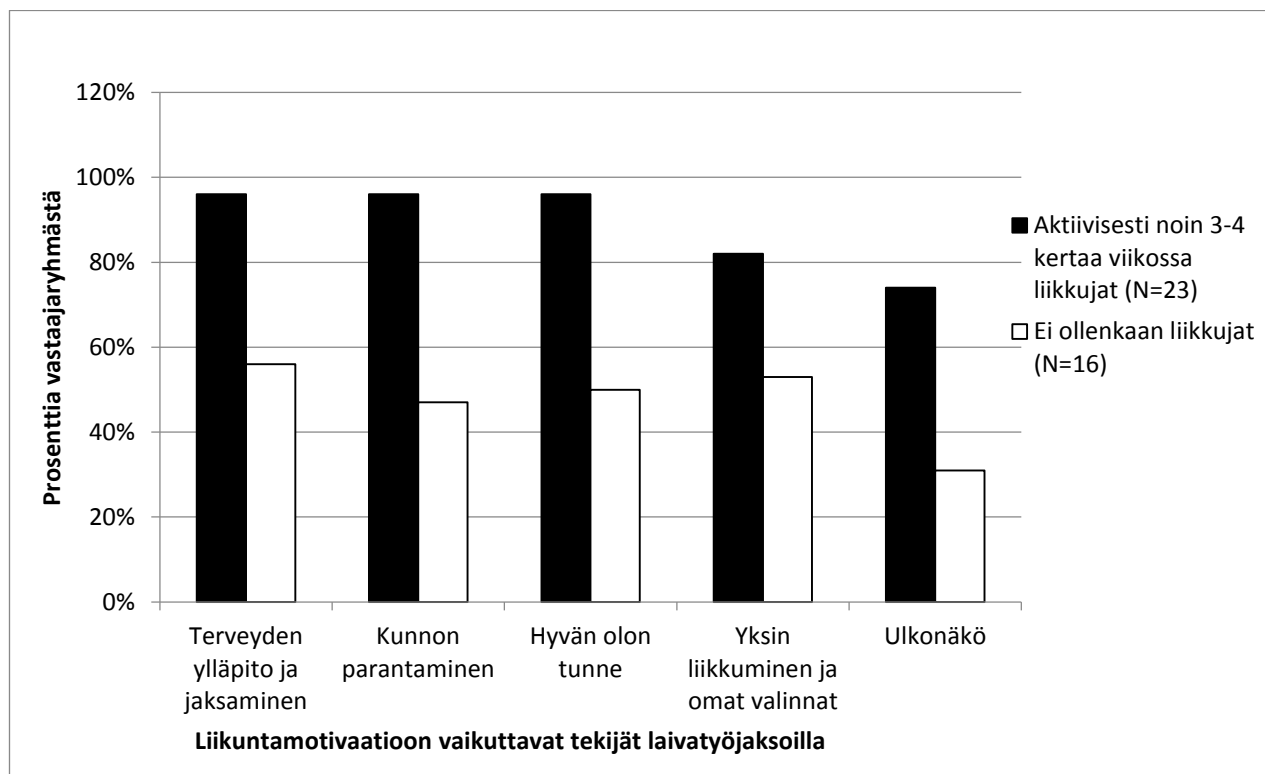
Merihenkilöstöä eniten motivoi laivatyöjaksoilla liikkumaan terveyden ylläpito ja jaksaminen, hyvän olon tunne sekä kunnon parantaminen. Kaikissa edellä mainituissa motivaatiotekijöissä vastausten keskiarvo oli yli kolme eli ne motivoivat vähintään jonkin verran liikkumaan. Vähiten henkilöstöä motivoi liikkumaan kilpaileminen ja kisailut, taukoliikunta ja kuntotestit. Näiden keskiarvo jäi alle 1,7. Suurimmat erot olivat kuntotesteissä sekä kilpailemisessa ja kisailussa. Kuntotesteistä oli kiinnostunut 1 % kun taas 49 % ne eivät kiinnostaneet ollenkaan. Kilpaileminen ja kisailut eivät kiinnostaneet ollenkaan 63 % ja ainoastaan 6 % oli niistä todella paljon kiinnostuneita. Motivaatiotekijöiden keskiarvojen mediaanilukema oli 2,0. Kaikkien tekijöiden keskiarvo oli 2,2. (Taulukko 2.) Avokysymyksessä esimerkiksi henkinen hyvinvointi nousi esiin listalta puuttuvaksi tekijäksi (liite 2).

Taulukko 2. Tekijät, jotka motivoivat merihenkilöstöä liikkumaan laivatyöjaksoilla.

Liikuntamotivaatiotekijät	4 (todella paljon)	3 (Jonkin verran)	2 (Vähän)	1 (Ei ollenkaan)	Keskiarvo	Vastauksia yhteensä
Terveyden ylläpito ja jaksaminen	52 %	31 %	10 %	7 %	3,3	82
Kunnon parantaminen	38 %	40 %	12 %	10 %	3,1	80
Hyvän olon tunne	45 %	34 %	10 %	11 %	3,1	82
Yksin liikkuminen ja omat valinnat	29 %	43 %	18 %	10 %	2,9	79
Ulkonäkö	19 %	33 %	28 %	20 %	2,5	81
Uusien välineiden hankinta	10 %	18 %	39 %	33 %	2,1	79
Henkilökohtainen kunto-ohjelma	15 %	23 %	22 %	40 %	2,1	80
Uusien lajien ja liikuntamuotojen kokeilu	8 %	20 %	32 %	40 %	2,0	80
Neuvonnan ja palautteen saaminen	8 %	18 %	31 %	43 %	1,9	78
Työkaverien näkeminen ja yhdessäolo	6 %	20 %	28 %	46 %	1,9	79
Palkkiot, kuten lommat tai tuotepalkinnot	9 %	17 %	26 %	48 %	1,9	81
Sitoutuminen säännölliseen liikuntaryhmään	10 %	10 %	32 %	48 %	1,8	79
Kuntotestit	1 %	17 %	33 %	49 %	1,7	79
Taukoliikunta	5 %	10 %	33 %	52 %	1,7	79
Ryhmässä liikkuminen	6 %	12 %	30 %	52 %	1,7	79
Kilpaileminen ja kisailut	6 %	6 %	25 %	63 %	1,6	80

Kuviossa 5 on esiteltyinä pilarien pituuksien eroina viisi eniten aktiivisten ja passiivisten henkilöiden liikuntamotivaatiota edistävää tekijää laivatyöjaksoilla. Kuvioon on havainnollistettu vastaukset niiltä henkilöiltä, jotka ovat vastanneet liikkuvansa aktiivisesti ja passiivisesti laivatyöjaksoilla. Heiltä vastaukset liikuntamotivaatioon vaikuttavista tekijöistä on esiteltyinä niin, että vastausvaihtoehdot kolme (jonkin verran) ja neljä (todella paljon) on laskettuna yhteen.

Laivatyöjaksoilla aktiivisilla ja passiivisilla liikkujilla tulokset viidestä eniten motivoivista tekijöistä olivat täysin samat, vaikka passiiviset liikkujat eivät motivoitu yhtä paljon samoista tekijöistä kuin aktiiviset liikkujat. Esimerkiksi liikunnallisesti aktiivisista hyvän olon tunne motivoi 96 % vastanneista ja liikunnallisesti passiivisista 50 %. Yli puolta niistä henkilöistä, jotka eivät liiku lainkaan laivatyöjaksoilla, motivoi liikkumaan terveyden ylläpito ja jaksaminen, hyvän olon tunne sekä yksin liikkuminen ja omat valinnat. Aktiivisesti liikkujista vähintään 74 % motivoitui liikkumaan kaikista viidestä tekijästä. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Liikunnallisesti aktiivisten ja passiivisten henkilöiden viisi tekijää, jotka motivoivat heitä eniten liikkumaan laivatyöjaksoilla.

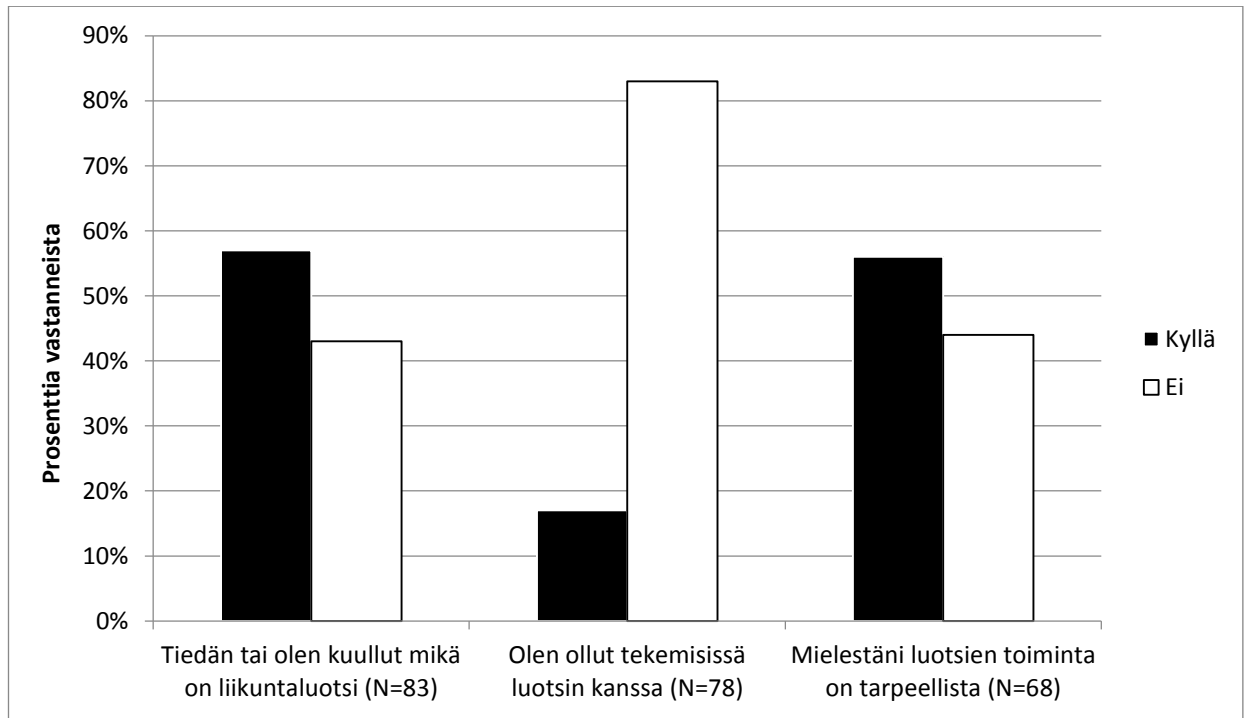
Taulukkoon 3 on eriteltyinä sekä miesten että naisten vastauksien keskiarvot liikuntamotivaatioon vaikuttavista tekijöistä laivatyöjaksoilla. Miesten keskiarvojen mediaani oli 1,88 ja naisten 2,46. Miehillä kaikkien vastauksien keskiarvoksi muodostui 2,12 ja naisilla 2,44.

Miehiä ja naisia motivoi eniten liikkumaan samat viisi tekijää, jotka motivoivat taulukon 2 perusteella koko merihenkilöstöä liikkumaan laivatyöjakoilla. Näiden tekijöiden keskiarvot olivat miehillä yli 2,4 ja naisilla 2,7 asteikon ollessa neljästä yhteen. Naiset motivoituivat kaikista viidestä tekijästä enemmän kuin miehet ja heidän vastaustensa keskiarvot muihin motivaatiotekijöihin olivat suurimmaksi osaksi korkeammat kuin miehillä. Ainoastaan kilpaileminen ja kisailut, kuntotestit sekä työkaverien näkeminen ja yhdessäolo motivoivat hieman enemmän miehiä kuin naisia. Esimerkiksi naisilla neuvonnan ja palautteen saaminen oli saanut keskiarvon 2,47 eli se motivoi ainakin vähän heitä liikkumaan, kun taas miehillä se oli saanut keskiarvoksi 1,71. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Miesten ja naisten tärkeimmiksi kokemat liikuntamotivaatiotekijät laivatyöjakoilla.

Liikuntamotivaatiotekijät	Miesten vastaukset (keskiarvo)	Naisten vastaukset (keskiarvo)
Terveysten ylläpito ja jaksaminen	3,2	3,5
Kunnon parantaminen	2,95	3,35
Hyvän olon tunne	3	3,5
Yksin liikkuminen ja omat valinnat	2,85	3,11
Ulkonäkö	2,42	2,76
Uusien välineiden hankinta	1,92	2,45
Henkilökohtainen kunto-ohjelma	1,97	2,6
Uusien lajien ja liikuntamuotojen kokeilu	1,77	2,5
Neuvonnan ja palautteen saaminen	1,71	2,47
Työkaverien näkeminen ja yhdessäolo	1,92	1,74
Palkkiot, kuten lomat tai tuotepalkinnot	1,83	1,95
Sitoutuminen säännölliseen liikuntaryhmään	1,8	1,89
Kuntotestit	1,73	1,58
Taukoliikunta	1,53	2,16
Ryhmässä liikkuminen	1,65	2
Kilpaileminen ja kisailut	1,62	1,4

Vastanneista 57 % tietää tai on kuullut liikuntaluotseista ja kaikista vastanneista 17 % on ollut tekemisissä luotsin kanssa. 56 % vastanneista piti luotsien toimintaa tarpeellisena. Luotsien toiminta ei ole tavoittanut kaikkia henkilöstön jäseniä, koska vastanneista 43 % ei tiennyt, ketä liikuntaluotsit olivat ja 83 % ei ollut ollut tekemisissä luotsien kanssa. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Merihenkilöstön kokemukset liikuntaluotsien toiminnasta.

Liitteen 2 avoimissa kysymyksissä vastaajat saivat täydentää omia näkemyksiään liikuntaluotsien tehtäviksi sekä liikuntatoiminnan edistämiseksi. Avoimien kysymyksen vastauksissa suurin osa vastaajista ei tiedä ketä liikuntaluotsit ovat ja mikä heidän roolinsa sekä tehtävänsä laivoilla on, mikä näkyi myös kuviosta 6. Vastaajat ovat ehdottaneet, että luotsit voisivat esitellä toimintaansa ja rooliaan laivoilla. Luotsien tehtäviä vastaajien mielestä olisivat liikuntaan opastaminen ja neuvominen liikunta-asioissa, henkilöstön motivoiminen liikuntaan, esimerkkinä oleminen muulle henkilöstölle liikkumisessa sekä uusien ja parempien liikuntavälineiden hankinta. Suurin osa on nähnyt luotsit kannustajina ja liikuntaan aktivoivina henkilöinä, jotka ottavat tehtävissään koko henkilöstön huomioon. Luotsien toiminnan kehittämiseen oli myös ehdotettu, että työnantaja voisi antaa heille aikaa liikuntaan neuvomiseen työajalla. (Liite 2.)

Vastaajat ovat myös ehdottaneet toimintatapoja Finnlines Oyj:n liikuntatoiminnan kehittämiseksi (liite 2). Vastauksia on annettu sekä vapaa-ajan että laivatyöjaksojen liikunnan edistämiseen. Useimmat vastaukset liittyvät satamapäivien liikunnan kehittämiseen. Satamiin toivottiin järjestetyn liikunnan lisäämistä esimerkiksi lajeilla, joita laivoilla ei voi toteuttaa, kuten pallopelit, sekä kulkua sataman ja laivan välille vapaammaksi. Myös satamissa oloaikoja toivottiin pidemmiksi, jotta henkilöstö kerkeäisi tehdä siellä jotain. Liikuntaseteleitä oli ehdotettu vapaa-ajan liikunnan lisäämiseksi ja kannustamiseksi. (Liite 2.)

Laivatyöjaksoille toivottiin yhteisiä liikuntatuokioita ja parempia tiloja liikunnan järjestämiseen. Uusien ja parempien välineiden, kuten nyrkkeilysäkin, hankinnat olivat usean vastaajan ehdotuksia. Myös leikkimielisiä kilpailuja, tapahtumia ja palkkioita oli toivottu järjestettäväksi laivatyöjaksoille, jolloin saataisiin motivoitua henkilöstöä liikkumaan. Motivointia ja kannustusta liikuntaan sekä henkilökohtaisia kunto-ohjelmia ja treenivinkkejä oli nostettu myös tässä osiossa henkilöstöstä esille. Muita ehdotuksia liikunnan edistämiseen olivat muun muassa inhimillisemmät työajat henkilöstölle ja työnantajan vastaan tuleminen liikunta-asioissa tarjoamalla kaksi työtuntia viikossa liikunnan käyttämiseen. (Liite 2.)

7.2 Liikuntaluotsien koulutuspäivät

Liikuntaluotsien toiminnan kehittämiseksi luotseille järjestettiin koulutuspäivät Suomen Urheiluopiston tiloissa Vierumäellä. Koulutuksen ajankohtana oli helmikuun 16. ja 17. päivä ja siihen osallistui kahdeksan henkilöä, joista viisi oli miehiä ja kolme oli naisia. Ryhmäkeskustelut, aivoriihet sekä itsenäinen suunnittelu olivat käytettyjä opetusmenetelmiä koulutuksen tavoitteisiin pääsemiseksi.

Merihenkilöstön motivaatiokyselyn tuloksia käytettiin pohjana koulutuksen sisällön suunnitteluun, jossa huomioitiin ongelmat liikunta-aktiivisuuden laskemisessa ja liikunnallisesti passiivisten henkilöiden määrässä laivatyöjaksoilla. Sisältöön jätettiin aikaa keskusteluiden käynnistymiselle luotsien välille ja ongelmien pohtimiselle koko merihenkilöstön liikuntamotivaation edistämiseksi. Liikuntaluotsien toiminta ei ollut tähän asti tavoittanut merihenkilöstöä. Koulutukseen sisällytettiin suunnittelua liikuntaluotsien toiminnan kehittämiseksi ja tapoja saada toimintaa tehokkaammin näkyville. Luotsien oli tarkoitus jatkaa koulutuksen jälkeen aktiivisesti toimintaansa suunniteltujen toimintatapojen avulla.

7.2.1 Koulutuksen tavoite

Koulutuksen tavoitteena oli ohjata liikuntaluotseja oivaltamaan, mitä he voivat tehdä jatkossa laivoilla henkilöstön liikunnan ja liikuntamahdollisuuksien edistämiseksi. Tarkoituksena oli antaa luotseille konkreettisia käytännön vinkkejä sekä suunnitella toimintatapoja heidän toiminnan edistämiseksi. Tavoitteena koulutuksen lopussa oli, että luotsit olivat yhdessä suunnitelleet laivoille liikuntakampanjan, joka oli toteutettavissa heti koulutuksen jälkeen, sekä erilaisia keinoja tuoda toimintaa enemmän henkilöstön tietoisuuteen.

Kampanjan tavoitteena oli motivoida laajalti merihenkilöstöä liikkumaan. Sen suunnittelussa oli tarkoitus miettiä kyselyn tuloksia merihenkilöstön liikuntamotivaatiosta ja saada tehtyä konkreettinen suunnitelma kampanjan kohderyhmästä, sisällöstä, tavoitteista ja toimenpiteistä. Luotsien tehtävänä oli myös suunnitella laivoille soveltuvia liikuntalajeja ja -

ohjauksia laaja-alaisesti merihenkilöstöä motivoiviksi. Liikuntakampanjan sekä -lajien sisällön ja niiden toteuttamisen oli tarkoitus tulla luotsien kokemuksista laivaympäristössä soveltuvista mahdollisuuksista. Kouluttajien tehtävänä oli ohjata näitä ideointeja ja keskusteluja siihen suuntaan, että luotsit osallistuivat aktiivisesti suunnitteluun ja ajatustyöhön.

7.2.2 Koulutuspäivien toteutus

Liikuntaluotsien koulutus kesti kaksi arkipäivää ja sen tarkempi aikataulu on esitelty liitteessä 3. Ensimmäinen koulutuspäivä alkoi puolen päivän jälkeen ja ohjattu toiminta kesti iltaan asti. Tämän jälkeen iltaohjelma jatkui omatoimisena suunnitteluna. Seuraavana päivänä koulutus alkoi aamulla ja kesti iltapäivään asti. Kahden päivän koulutuksessa käytiin läpi motivaatioteoriaa ja liikuntaan motivoimista niin liikuntalajien ja liikunnanohjaamisen kuin merihenkilöstöä motivoivien liikuntakampanjoiden kautta.

Ensimmäinen koulutuspäivä keskittyi motivaation merkitykseen yksilön toiminnassa, merihenkilöstön motivaatiokyselyn tuloksiin sekä laivoille soveltuviin liikuntamahdollisuuksiin. Tarkoituksena oli tutustuttaa luotsit motivaation merkitykseen ja saada heidät ohjattua pohtimaan, mitä he voisivat luotseina tehdä henkilöstön motivaation edistämiseksi. Päivä oli koostettuna sekä luokka- että liikuntatilassa tapahtuvasta toiminnasta. Koulutus alkoi teoriapohjaisella luennolla motivaatiosta, missä käytiin läpi liikuntamotivaation merkitystä työikäisille, heidän työkyvyilleen ja hyvinvoinnilleen.

Luennolla esiteltiin luotseille myös tiivistettynä merihenkilöstön motivaatiokyselyn tulokset. Tuloksia sekä syitä aktiivisuudeltaan eroavien henkilöiden liikkumiselle pohdittiin yhdessä keskustellen luotsien kanssa. Keskusteluissa luotsit antoivat omia näkemyksiään, miksi laivoilla osa henkilöstöstä harrasti liikuntaa ja osa ei sekä mitä mahdollisuuksia ja rajoituksia liikkumiselle heidän mielestään oli.

Ensimmäisen koulutuspäivän iltapäivällä käytiin läpi laivoille soveltuvia liikuntamahdollisuuksia sekä pohdittiin yhdessä, kuinka sopivia ne olivat laivoille ja miten ne olisi sovellettavissa eri ympäristöihin. Luotseille ohjattiin erilaisia ja erikokoisille ryhmille soveltuvia liikuntalajeja laivaympäristön näkökulmasta. Tarkoituksena oli näyttää luotseille, kuinka erilaisia harjoitteita ja tuttuakin lajeja oli mahdollista toteuttaa haastavassa laivaympäristössä rajoituksia, eri välineitä ja mielikuvitusta käyttämällä. Näiden harjoitusten tarkempi esittely ja yksityiskohtaiset sisällöt löytyvät liitteestä 4.

Aluksi luotsit osallistuivat improvisaatioharjoitukseen, jonka tarkoituksena oli saada heidät ymmärtämään, kuinka helposti liikkuminen saadaan piilotettua hauskan ja koko ryhmää

aktivoivan tekemisen taakse. Seuraavaksi luotseille ohjattiin kolme erilaista harjoitusta, joista kaksi ensimmäistä olivat ryhmässä tehtäviä liikuntalajeja, jotka soveltuivat pieneenkin tilaan, kuten laivaympäristöön. Ensiksi pelattiin istumasalibandya, jossa korostui liikumisrajoitusten käyttäminen. Tämän jälkeen pelattiin joukkueina ultimatea eri säännöin, missä pieni tila pakotti osallistujat liikkumaan aktiivisesti. Lopuksi luotseille ohjattiin kuntopiirityyppinen harjoitus, jossa tehtiin kolme samanlaista liikepatteria eri välineillä.

Ohjattujen harjoitusten jälkeen luotsit suunnittelivat pienryhmissä harjoituksia merihenkilöstöä motivoivien tekijöiden ja esimerkkilajien pohjalta. Suunnitteluissa oli tukena myös koulutusmateriaali, joka sisälsi kyselyn tuloksia merihenkilöstön liikuntamotivaatiotekijöistä, laivoille soveltuvia harjoitusohjelmia ja kuvia eri välineillä tehtävistä liikkeistä, teoretieto motivaatiosta ja ohjeet kampanjan suunnitteluun. Koulutusmateriaalin sisältöä on esitelty tarkemmin liitteessä 5. Jokainen pienryhmä suunnitteli harjoitteen tehtäviksi joko yksin, pareittain tai ryhmässä. Luotsit saivat käyttää halutessaan eri välineitä ja tarkoituksena oli miettiä, minkälaiselle ryhmälle harjoitus sopisi. Keskustelun ja kysymysten avulla johdateltiin luotsit suunnittelemaan harjoitus esimerkiksi koko merihenkilöstöä tai tiettyä kohderyhmää motivoivaksi.

Koulutuspäivän päätteeksi käytiin teorian ja esimerkkien kautta läpi, mitä olivat kampanjat ja yhdessä pohdittiin, minkälaiset liikuntakampanjat sopisivat laivaympäristöön. Esimerkkikampanjana käytettiin muun muassa 20 päivän punnerrushaastetta, jonka tarkoituksena oli saada luotsit miettimään pystyisikö tämän tapaista kampanjaa toteuttamaan laivaympäristössä. Iltaohjelmassa luotsit suunnittelivat itsenäisesti pieniä kampanjoita tai esimerkkejä, jotka olisivat sovellettavissa heidän avullaan laivaympäristöön. Myös omien harjoitusten suunnittelua pystyi jatkamaan ohjatun toiminnan loppumisen jälkeen.

Toisen koulutuspäivän aamuna luotsit ohjasivat suunnittelemansa harjoitukset muulle ryhmälle. Jokaisen ohjauksen jälkeen keskusteltiin harjoituksista, niiden soveltuvuudesta laivaympäristöön ja kuinka motivoivia ne olivat kohderyhmän kannalta. Luotsit antoivat ohjausten jälkeen palautetta ja kertoivat olisiko harjoite toteutettavissa eri laivoilla tai miten sitä voisi muokata. Jokainen luotsi osallistui harjoitteen ohjaamiseen ja seurasi muiden luotsien ohjauksia. Kaikki ohjaukset olivat erilaisia sisällöltään ja ne olivat sovellettavissa laivaympäristöön. Luotsien ohjaamien harjoitukset on esitelty liitteessä 4.

Luotsien ohjauksien jälkeen käytiin luennolla läpi motivaatiokyselyn tuloksia liikuntaluotsien tähänastisesta toiminnasta. Tarkoituksena oli herätellä keskustelua, kuinka luotsien toimintaa saataisiin enemmän näkyville, koska merihenkilöstö oli suurimmaksi osaksi epä-tietoisia joko luotseista itsessään, heidän toiminnastaan tai tehtävistään. Luotsit keskuste-

livat yhteisissä sekä pareittain käydyissä keskusteluissa konkreettisista tavoista ja keinoista toiminnan mainostamiseksi.

Koulutuksen viimeisimpänä asiana keskityttiin suunnittelemaan edellisten keskustelujen pohjalta konkreettinen liikuntakampanja, joka pystyttäisiin viemään koulutuksen jälkeen toteutettavaksi. Luotsit kertoivat ensiksi parille eilisen illan aikana miettimään esimerkkikampanjoita. Tämän jälkeen parit yhdistettiin kahdeksi neljän hengen ryhmäksi, joissa luotsit jatkoivat keskustelua omista kampanjaideoistaan. Näiden ryhmien keskusteluista koottiin toimivimmat ideat ja ehdotukset yhdeksi kampanjaksi. Kampanjat esiteltiin muulle ryhmälle ja tämän jälkeen yksi luotseista kirjoitti kampanjoiden suunnitelmat ylös tietokoneella yhteisen keskustelun lopputuloksena. Kun kampanjoista oli selvästi kirjoitettu ylös niiden tarkoitus, toimenpiteet niiden toteuttamiseksi ja tavoitteet, tulostettiin jokaiselle luotsille mukaan kirjalliset kampanjasuunnitelmat. Nämä suunnitelmat ovat liitteessä 6 ja niihin perehdytään vielä enemmän seuraavan kappaleen loppupuolella.

7.2.3 Koulutustehtävät ja lopputuotokset

Luotsit ohjasivat yhteensä neljä erilaista harjoitusta, jotka olisi mahdollista toteuttaa myös laivaympäristössä. Näissä harjoitteissa luotsit sovelsivat esimerkkilajien kautta opittuja liikkeitä ja harjoitusmuotoja sekä omaa osaamistaan. Luotseille jaettu koulutusmateriaali tuki myös heidän harjoituksien suunnittelua. Koulutusmateriaalissa oli esimerkkiliikkeitä ja harjoituksia eri välineillä tehtävistä liikkeistä sekä esimerkkiharjoitusohjelmia (liite 5).

Yhdessä harjoitteessa tehtiin lyhyessä ajassa tehokas sykettä nostattava jumppa, jonka pystyi toteuttamaan pienessä tilassa ja eri välineillä. Harjoituksen tarkoituksena oli, että tehokaskin harjoitus pystytään toteuttamaan nopeasti ja vaivatta laivatöiden kiireellisestä aikataulusta huolimatta. Toisessa harjoitteessa pelattiin ryhmänä pieneen tilaan sovellettua jalkapalloa. Siinä pehmoinen pallo ja pieni tila toimivat rajoituksina, jotka tasoittivat pelaajien tasoeroja. Kolmannessa harjoitteessa oli sovellettu eräälle laivalle hankitun taitamaton käyttöä. Siinä ohjattiin kamppailulajeista tutuilla liikkeillä lihaskuntopiiriin tyypillinen harjoitus, jonka liikkeitä sovellettiin vaikeammista oman kehon toimintaa hahmottavista liikkeistä helpotettuihin liikkeisiin. Viimeisenä ohjauksena oli pareittain tehtävä jumppa, jossa apuna oli käytetty jumppapalloja sekä parin avustamista. Liikkeet vaativat kommunikointia parin kanssa, mutta niihin oli suunniteltu sekä haastavampia että helpottavia vaihtoehtoja. Liitteessä 4 on esitelty näiden kaikkien harjoitusten tarkemmat sisällöt.

Luotsit suunnittelivat yhdessä kaksi konkreettista liikuntakampanjaa, jotka olivat kampanjasuunnitelmien avulla vietävissä laivoille toteutettaviksi koulutuksen jälkeen. Näiden

kampanjoiden luotsien itse kirjoittamat ja ideoidut suunnitelmat löytyvät liitteestä 6. Ensimmäisessä kampanjassa oli tarkoituksena soveltaa 20 päivän punnerrushaastetta laivaympäristöön soveltuvaksi ja sen tavoitteena oli kohottaa lihaskuntoa sekä yleistä kuntoa kampanjan aikana ja pyrkiä parempaan työhyvinvointiin parempien tukilihasten ja ryhdin avulla. Näiden tekijöiden nähtiin auttavan henkilöstöä suoriutumaan helpommin työtehtävistään sekä arjen haasteista. Kampanjan ideana oli joka päivä pysyä staattisessa vatsalihasliikettä aktivoivassa lankkuasennossa 30 sekuntia. Seuraavana päivänä aikaan lisättäisiin aina toiset 30 sekuntia ja kampanjan kestäessä 20 päivää, viimeisenä päivänä asennossa oltaisiin yhteensä 10 minuuttia. Koko aikaa ei tarvinnut suorittaa putkeen, vaan liikkeen keston vaaditun ajan pystyi suorittamaan osissa.

Kampanjasta oli tarkoitus tiedottaa julisteilla laivojen ilmoitustauluilla sekä hyttien ja henkilökunnan ovissa. Kohderyhmänä oli laivahenkilöstö ja osallistuminen kampanjaan ei vaatinut muuta kuin itsenäistä suorittamista missä tahansa tilassa. Luotsien ja muiden kampanjaan osallistuvien oli tarkoitus myös kannustaa muita lähtemään kampanjaan mukaan. Yksi idea oli laittaa ilmoitustaululle haasteita, vinkkejä tai variaatioita kampanjan staattiselle vatsalihasliikkeelle. Luotsit kokivat, että tämän kampanjan avulla henkilöstö pystyisi haastamaan itseään ja näkemään kehityksensä sen aikana. Erilaiset sovellukset ja helpotukset myös koettiin laajemmin henkilöstöä aktivoiviksi tekijöiksi. Kampanja koettiin toteuttamisen arvoiseksi, koska se oli helppo toteuttaa ja se ei vaatinut hankintoja, ainoastaan kannustamista ja tiedottamista. Lisäksi liikkeen pystyi suorittamaan kiireellisten työaikojen vuoksi esimerkiksi osissa ja missä tahansa. Luotsit uskoivat pystyvänsä myös kannustamaan työpisteillä muita lähtemään mukaan haasteeseen ja saamaan kampanja näin leviämään. Suunnittelussa otettiin huomioon myös kampanjan kesto, joka mietittiin aluksi 20 päivän kestoiseksi ja myöhemmin sovellettavaksi yhden työjakson pituiseksi.

Toinen kampanja, jonka luotsit ideoivat ja suunnittelivat, oli merihenkilöstön painon pudottamiseen ja kehonkoostumukseen vaikuttava kampanja. Sen tavoitteena oli parantaa henkilöstön terveyttä painoa pudottamalla, lihasmassaa lisäämällä tai kehon rasvan määrää vähentämällä. Luotsit kokivat näiden asioiden parantavan henkilöstön itsetuntoa ja työssä jaksamista. Kampanjan tarkoituksena oli mitata siihen osallistuvilta henkilöiltä alkumittaukset, kuten vyötärönympäryys tai kehon lihasten ja rasvan määrä, ja lopussa lopumittaukset. Mittausten jälkeen henkilöstöä kannustettaisiin terveellisimpiin elämäntapoihin sekä liikkumiseen ja seuraamaan omaa kehittymistään. Tarkoituksena oli korostaa pieniä valintoja, joilla pitkällä aikavälillä olisi suuri vaikutus terveyteen.

Kampanjaa mainostettaisiin esimerkiksi ilmoitustauluilla sekä henkilöstön sähköposteihin ja Facebook-palveluun lähetetyillä viesteillä. He pystyisivät itse toimimaan alkumittauksien

mittaajina ja avustajina tai helpot mittaukset pystyisi myös tekemään itsenäisesti ohjeiden avulla. Jotta kampanja lähtisi pyörimään ja henkilöstö lähtisi mukaan, suunniteltiin erilaisia tietoiskuja ja keinoja kampanjan tavoitteisiin pääsemiseksi. Henkilöstölle tarjottavasta ruoasta suunniteltiin tehtävän päivittäinen lautasmalli ruokalinjastolle ruokaympyrän mukaisesti. Siitä jokainen näkisi konkreettisesti, kuinka päivän ruoasta pystyisi muodostamaan helposti terveellisen lautasmallin. Tällä koettiin olevan vaikutusta vähintään ajatuksen tasolla henkilöstön ruokailuun liittyviin valintoihin. Toinen keino oli vaikuttaa pienillä asioilla sekä tietoiskuilla liikuntaan liittyviin valintoihin, kuten portaisiin ja niiden eteen sijoitettavilla julisteilla sekä mainoslauseilla hissien välttämisestä ja portaiden valitsemisesta.

Kampanja nähtiin toteuttamisen arvoisena, koska se ei vaatinut budjettia, vaan mittanauhujen ja kehonkoostumusmittarin hankinnat. Kehonkoostumusmittari koettiin jatkossakin hyödylliseksi ja sille olisi käyttöä suuremmalle ryhmälle kuin normaalilla puntarilla. Kampanjalle mietittiin aikatauluksi pidempää ajanjaksoa, jolloin voitaisiin saavuttaa tuloksia ja todeta kehittymisen vaikutuksia. Yksi vaihtoehto oli käynnistää kampanja koulutuksen jälkeen ja jatkaa sitä kevääseen tai kesään asti. Kampanja oli myös mahdollista toteuttaa esimerkiksi eri laivojen välisenä leikkimielisenä kilpailuna, jossa eniten painoa tai rasvaa pudottava henkilöstö saisi jonkun palkinnon. Tämä nähtiin kuitenkin haastavana, koska painon pudottaminen ei välttämättä motivoi kaikkia henkilöitä. Tämän vuoksi kehonkoostumusmittari nähtiin laajemmin henkilöstöä motivoivana tekijänä ja eri ominaisuuksien, kuten rasvaprosentin, mittaajana. Lopuksi luotsit tulivat siihen tulokseen, että kumpikin kampanja on toteuttamisen arvoinen ja niiden toteuttaminen ei sulje toisiaan pois.

Kampanjoiden lisäksi luotsit suunnittelivat yhteisen yhteydenpitokanavan, jonka avulla he pystyvät suunnittelemaan, jakamaan ideoitaan ja kehittämään yhdessä toimintaansa jatkossa. Luotsit muodostivat koulutuksen aikana Facebook-palveluun yhteisen ryhmän, johon liittyi jokainen koulutuksessa ollut liikuntaluotsi. Ryhmään oli tarkoitus jatkossa lisätä myös uusia luotseja. Tähän ryhmään liitettiin myös liikuntakampanjoiden suunnitelmat heidän kaikkien näkyville. Palvelun käyttäminen oli luotseille entuudestaan jo tuttua sekä he kokivat, että tämän kautta heidän olisi tehokkainta saada toisiinsa yhteys.

Luotsit keskustelivat paljon ja tuottivat ideoita liikuntaluotsien toimintaan liittyvien tulosten pohjalta. Luotsit miettivät yhdessä laivoilla paikkoja, joissa heidän toimintaa voisi mainostaa. Jatkossa luotsit aikoivat mainostaa toimintaansa, ketä he ovat ja mitä he tekevät, esimerkiksi ilmoitustauluille ja henkilöstön työsähköpostiin laitettavilla tiedoilla itsestään ja toiminnastaan. Heiltä tuli esimerkkejä, että ilmoitustaululle voisi laittaa heidän kuvansa ja nimensä, jotta heidät tunnistettaisiin laivoilla. Tässä samassa voisi lyhyesti kuvata omaa toimintaan ja esitellä tehtäviään, joita heidän mielestään olivat esimerkiksi liikuntaan kan-

nustaminen ja neuvominen sekä liikuntavälineiden hankkiminen. Näihin ilmoituksiin voi myös laittaa tietoja, mistä liikuntalajeista luotsi osaa antaa neuvoja ja milloin he ovat tavattavissa esimerkiksi kuntosaleilla.

7.2.4 Koulutuspäivien arviointi

Koulutuksen aikana kerättiin suullista palautetta sekä toisena koulutuspäivänä kirjallinen palaute koulutukseen osallistuneilta liikuntaluotseilta. Kirjallisessa palautteessa kysyttiin mitä mieltä luotsit olivat koulutuksesta, mitä he oppivat, mielipiteitä koulutuksen sisällöstä ja aikataulusta sekä kehitysehdotuksia ja ideoita liikuntatoiminnan kehittämiseen. Luotseilla oli myös mahdollisuus kirjoittaa vapaasti ajatuksiaan koulutuksesta.

Luotsit pitivät koulutusta ajankohtaisena heidän toiminnan jatkumiseksi ja kokivat suurimaksi osaksi koulutuksen aiheen tärkeäksi, jotta saataisiin kehitettyä liikuntamahdollisuuksia. Suurin osa luotseista koki, että koulutuksen järjestäminen oli tarpeellista, koska osa heistä oli uusia luotseja eikä heillä ollut tarkkaa kuvaa omasta roolistaan tai tehtävistään. Luotsit, jotka olivat olleet aikaisemmin jo edellisessä koulutuksessa, halusivat saada lisää tietoa ja vinkkejä omaan toimintaansa. Palautteen perusteella luotsit eivät olleet täysin tietoisia siitä, minkälaiseen koulutukseen he olivat tulossa. Luotsit odottivat, että koulutus olisi sisältänyt enemmän liikunta-aktiviteetteja ja niitä toivottiinkin jatkoon enemmän.

Palautteen perusteella luotsit oppivat uusia liikuntamuotoja ja eri välineillä tehtäviä harjoitusliikkeitä. Moni heistä vastasi saaneen vinkkejä muiden ohjauksista sekä itseluottamusta oman harjoituksen suunnittelusta. Sekä ohjatut liikuntalajit että luotsien itse ohjaamat harjoitukset keräsivät eniten positiivista palautetta koulutuksesta. Luotsit kertoivat valikoituneensa tehtävään, koska liikunta-asiat olivat heille tärkeitä ja he kokivat työnsä tärkeäksi sekä työn luontaiseksi heille ilman ylimääräistä vaivaa. Toiminnan tuominen näkyville sekä roolin ja tehtävien tiedottamisen tärkeys muulle henkilöstölle nousivat palautekeskustelussa esille ja niihin luotsit aikoivat panostaa jatkossa.

Aikataulu ja koulutuksen käytännön järjestelyt koettiin suhteellisen onnistuneiksi. Luotsit pitivät rennosta aikataulusta ja siitä, ettei ohjatussa toiminnassa ollut kiire. Sisällön teoriaosuuksia olisi toivottu lyhemmiksi ja käytävän vielä enemmän käytännön kautta läpi. Kuitenkin suurimmaksi osaksi koko koulutuksen pituus ja tiiviys koettiin sopiviksi heidän aikatauluunsa ja vapaa-aikaansa nähden. Osa luotseista toivoi myös, että jatkossakin heille pidettäisiin koulutuksia, joissa käytäisiin ainakin liikunta-aktiviteetteja läpi. Koulutuksen palautteessa kysyttiin myös kehitysehdotuksia jatkoon merihenkilöstön liikuntamahdollisuuksien edistämiseksi. Näitä ehdotuksia on käsitelty kappaleessa 8.

8 Kehitysehdotuksia liikuntaluotsitoiminnan kehittämiseksi

Saavuttaakseen tilanteen, jossa liikunnallisilla ja terveellisillä elämäntavoilla vähennetään sairauspoissaoloja, siitä aiheutuvia kustannuksia työnantajalle ja parannetaan henkilöstön hyvinvointia, jatkossa toiminta tulee suunnata merihenkilöstön liikuntamahdollisuuksien kehittämiseen niin vapaa-ajalla kuin työjaksoilla. Tähän sisältyvät liikuntaluotsien toiminta sekä muualta saatava apu tarvittaessa. Seuraavassa on esitetty ideoita Finnlines Oyj:n liikuntaluotsitoiminnan kehittämiseksi ja merihenkilöstön liikunnan edistämiseksi. Kehitysehdotuksia on myös koottu merihenkilöstölle lähetetyn kyselyn vastauksista ja liikuntaluotsien koulutuksen palautteesta sekä luotsien omista ideoista.

8.1 Liikuntaluotsien tehtävät jatkossa

Jatkossa liikuntaluotsien tärkeimpiä tehtäviä ovat liikuntavälineiden hankinta sekä laivoilta löytyvien välineiden huolto- ja korjaustarpeiden ilmoittaminen eteenpäin. Luotsien tehtävänä on toimia yhteyskanavana henkilöstön ja organisaation johdon välillä liikuntaan liittyvissä asioissa. Tiedottaminen puutteista, henkilöstön toiveista sekä kehitysehdotuksista etenevät loogisesti, kun henkilöstö tietää, minkä kanavan kautta he pystyvät vaikuttamaan liikunta-asioihin. Esimerkiksi seuraavia välinehankintoja voivat olla kehonkoostumislaitteiden, nyrkkeilysäkkien, tatamimattojen ja sulkapalloverkkojen hankinnat laivoille.

Koska liikuntaluotsitoiminta on perustettu ja se on koettu yhtiössä tärkeäksi, luotsien tehtävinä on pyrkiä jatkossa neuvomaan henkilöstöä liikuntaan sekä kannustaa ja innostaa henkilöstöä liikkumaan. Tämä onnistuu, kun luotsit mainostavat jatkossa toimintaansa enemmän laivoilla, jolloin henkilöstö tietää, ketkä ovat liikuntaluotseja. Tällöin he uskaltavat lähestyä luotseja helpommin ja kysyä esimerkiksi liikkumiseensa vinkkejä laivaympäristössä. Luotsit voivat esimerkiksi laittaa ilmoitustauluille tiedon, milloin he ovat kuntosaleilla tavattavissa ja pystyvät antamaan vinkkejä sekä neuvoja harjoitteluun.

Kun luotsit mainostavat toimintaansa laivojen ilmoitustauluilla, kahvihuoneissa julisteilla ja suullisesti, he tavoittavat paremmin henkilöstöä. Nämä tiedotukset voivat sisältää tiivistetyt esittelyt luotsien tehtävistä ja roolista, kuka luotsi on ja miten luotsiin on mahdollista saada yhteys niin laivatyöympäristössä kuin vapaa-ajalla. Myös luotsien suunnittelemat liikuntakampanjat, niiden toteuttamisen ja jatkossa uusien kampanjoiden kehittäminen ovat luotsien mahdollisuuksia vaikuttaa merihenkilöstön liikunnan edistämiseen. Pienemmälläkin vinkeillä voi olla suuri merkitys henkilöstölle. Esimerkkiliikkeiden näyttäminen ja ohjeistaminen uusilla hankituilla välineillä tai jonkin harjoitusohjelman ohjaaminen innostavat henkilöstöä liikkumaan. Näitä vinkkejä, liikkeitä ja harjoituksia voi kerätä esimerkiksi vii-

koittain tai työjaksoittain henkilöstön ilmoitustaululle tai esimerkiksi kuntosaleille kirjallisesti nähtäville, jolloin niihin pystytään tutustumaan ajasta riippumatta.

Jatkossa luotsien toiminnan merkitys korostuu olla osana merihenkilöstön liikunnan edistämisen kehittämistä. Luotseille olisi tärkeää tarjota mahdollisuus osallistua keskusteluihin tai projekteihin, jotka liittyvät yhtiön henkilöstön hyvinvoinnin ja liikunnan edistämiseen. Kun yhtiössä halutaan kehittää merihenkilöstön työhyvinvointia, luotsit kannattaa ottaa mukaan ideointeihin ja mahdollisuuksien suunnitteluun. Luotseilta saadaan paras näkökulma merihenkilöstön toiveista, ideoista sekä mahdollisuuksista. He näkevät parhaiten, minkälaista työ on laivoilla ja kuinka kehitysehdotukset voisivat laivaympäristössä toimia.

Jotta merihenkilöstö saadaan mukaan liikunta-asioiden kehittämiseen, ilmoitustaulujen läheisyyteen tai erikseen sovittuun paikkaan voidaan sijoittaa palautelaatikko. Tähän työntekijät voivat käydä palauttamassa kirjallisesti omia näkemyksiään ja ehdotuksia esimerkiksi liikuntavälineiden hankkimiseksi tai korjaamiseksi. Luotsien tehtävänä olisi koordinoida palautteiden keräämistä ja palautelaatikon käyttöä. He pystyvät tarkastamaan laatikon sisällön tietyin väliajoin ja välittämään asiallisen sisällön eteenpäin. Palautelaatikko mahdollistaa henkilöstön osallistumisen toiminnan kehittämiseen, jos esimerkiksi luotsit eivät ole tavattavissa tai työntekijät eivät uskalla tai pysty kertomaan asioita suoraan luotseille.

8.2 Liikuntaluotsien välinen yhteydenpito

Liikuntaluotsit ovat pitäneet toimintaansa kehittäneistä koulutuksista. Luotsien motivaation kannalta on tärkeää huomioida heidän toimintansa merkitys yhtiölle. Jotta luotsien toiminta kehittyy myös jatkossa, yhteydenpito, keskustelut ja aivoriihet luotsien kesken sekä luotsien vastuuhenkilöiden kanssa korostuvat. Luotsit ovat saaneet ajatustyön käyntiin ja mahdollisuuksia jatkoon oman toimintansa kehittämiseen. Jatkossa luotsien tehtävien ja roolin jatkuva tukeminen sekä mahdollinen palkitseminen edesauttavat toiminnan jatkumista sekä yrityksen liikuntamahdollisuuksien kehittymistä.

Jotta liikuntaluotsien toiminta jatkuu ja kehittyy edelleen tulevaisuudessa, tärkeää on, että yhteydenpito sekä tiedottaminen luotsien ja vastuuhenkilöiden välillä on tiiviistä. Koska sosiaalisen media on luotseilla jo käytössä, perustettu Facebook-ryhmä on heille luonnollinen ja helppo yhteydenpitokanava. Koulutuksen aikana perustettu ryhmä, jossa he voivat keskustella omista hyväksi havaituista sekä huonoiksi todetuista tavoista, on hyödyllinen tiedottamisen ja suunnittelun sekä vertaistuen ja tukiverkoston kannalta. Tähän ryhmään kannattaa liittää myös luotsien vastuuhenkilöt, jotka pystyvät sitä kautta jakamaan kaikille luotseille tietoa ja järjestämään esimerkiksi yhteisiä kokouksia.

Luotsien vastuuhenkilöiden sekä luotsien välinen yhteydenpito on hyödyllistä sekä Finnlines Oyj:n että luotsien motiivoinnin kannalta. Tällöin yhtiö saa tietoa liikuntaluotsien toiminnan kannattavuudesta ja kokemuksista laivoilla sekä luotsit saavat motivaation kannalta tärkeää huomiota ja tukea kehitysehdotuksille. Näin luotsina toimiminen voidaan kokea arvostetuksi, mikä on tärkeää heidän toimintansa perustuessa vapaaehtoisuuteen ja vastuutehtäviin omalla vapaa-ajalla. Kokoukset kerran kuussa tai kahdessa, joissa paikalla on liikuntaluotseja laivoilta sekä heidän vastuuhenkilöitä, ovat hyvä kanava kertoa kokemuksia ja miettiä tulevaisuuteen uusia suunnitelmia. Kokoukset myös mahdollistavat ulkopuolisen ammattilaisen osallistumisen tarvittaessa kehitystoimintaan.

Mietittävänä on kuitenkin kokousten ajankohta ja paikka. Pystytäänkö kokouksia pitämään vapaa-ajalla vai tapahtuvatko ne jatkossa työajalla. Työajalla tapahtuvat yhteiset kokoukset suuntaisivat luotsien toimintaa ammattimaisemmaksi ja mahdollistaisivat monen luotsin osallistumisen. Suomessa sijaitsevien Finnlines Oyj:n käyttämien satamien etäisyydet ovat suuret ja merihenkilöstön työajat vaihtelevat. Nämä rajoittavat luotsien osallistumista yhteen kokoukseen. Vaihtoehtoina voivat olla teknologian lisääminen, kuten Skype-palvelun käyttäminen tai kokouksien järjestäminen eri satamissa, jolloin luotseilla on suurempi mahdollisuus osallistua oman toiminnan ja merihenkilöstön liikkumisen kehittämiseen. Jos yhteiset kokoukset olisivat palkallisia, ne voisivat motivoida luotseja enemmän osallistumaan niihin.

8.3 Koulutus laivatyöympäristössä

Liikuntatoiminnan kehittämiseksi pelkästään luotseille suunnattu koulutus ei välttämättä tuo heidän toimintaansa merkittävää lisäarvoa, vaan täytyy ottaa huomioon, mitä he voivat vielä oppia ja mikä on heidän tehtävien kannalta tärkeää. Jotta tavoitetaan jatkossa tehokkaammin merihenkilöstö ja esimerkiksi liikunnallisesti passiiviset henkilöt, koulutuksia voidaan viedä konkreettisesti suoraan laivaympäristöön isommalle kohderyhmälle. Näin sekä luotsit saavat uutta tietoa omaan toimintaansa että muu henkilöstö saa tutussa ympäristössä konkreettisia neuvoja ja mahdollisuuksia liikunnan lisäämiseen. Jatkossa kehitysprojektit kannattaa keskittää suoraan tiettyyn ongelmakohtaan esimerkiksi liikuntaluotsien ja muun henkilöstön yhteisellä koulutuksella laivatyöympäristössä, missä mahdollistetaan sekä luotsien toiminnan kehittyminen että merihenkilöstön liikunnan edistäminen.

Koulutuksen tuominen laivatyöympäristöön antaa kouluttajalle konkreettisen kuvan laivojen tiloista sekä henkilöstöstä. Se myös tavoittaa henkilöstöä eri tavalla, mikä voi mahdollistaa henkilöstön osallistumisen työajoista riippumatta. Koulutusta suunniteltaessa on tärkeää miettiä, mitä tietoa henkilöstössä tarvitaan liikunnan edistämiseksi ja mille kohde-

ryhmälle se kannattaa suunnata. Kouluttaja voi tulla mukaan laivoille esimerkiksi yhdeksi työpajaksi, jolloin hän kerkeää tavoittamaan mahdollisimman laajan kohderyhmän, tai hän voi käydä pitämässä koulutuksia laivojen satamassa oloaikoina.

Merihenkilöstöä motivoivat eri liikuntalajit ja -ympäristöt. Koulutus, jossa harjoitetaan erilaisia lajeja laivoilla, voi toimia hyvänä motivaation ja ajatusten herättäjänä laivan erilaisista liikuntamahdollisuuksista. Monipuolisesti liikuntalajien, kuten kehonhuollon, palloilulajien sekä ryhmä- että yksilölajien, läpikäyminen kouluttajan johdolla laivaympäristössä antavat mahdollisimman monelle henkilöstön jäsenelle mahdollisuuden osallistumiseen. Tärkeää on näyttää kouluttajan johdolla, kuinka tuttuakin lajeja pystyy toteuttamaan haastavissa olosuhteissa sovelletusti eri välineitä ja rajoituksia käyttäen.

Koko henkilöstölle suunnatussa koulutuksessa liikuntaluotsit pääsevät seuraamaan kouluttajan toimintaa. He näkevät kouluttajan onnistumiset, kehittämisen kohteet ja voivat ottaa niistä oppia toimintaansa. Luotsit oppivat kouluttajan kautta hänen toiminnastaan liikunnanohjaajana, kuinka hän huomioi eri kohderyhmät ja miten hän koordinoi liikunta-toimintaa. Henkilöstölle ulkopuolisen kouluttajan ohjeet voivat tuntua mielekkäämmiltä kuin kollegan antamat vinkit. Tietyille kohderyhmälle suunnatut koulutukset voivat saada koulutettavat tuntemaan olonsa tärkeältä ja uusien asioiden omaksumisen helpommalta.

8.4 Merihenkilöstön ravitsemukseen keskittyvä koulutus

Laivoilla ongelmakohtina luotsien antaman palautteen ja kyselyn tulosten perusteella ovat ruokailutottumukset ja yksipuolinen ruokavalio. Tähän voidaan puuttua ravitsemustiedon lisäämisellä koko henkilöstölle tai ravitsemuskoulutuksen pitämällä keittiöhenkilökunnalle, koska liikuntaluotsien vaikutusmahdollisuudet ravitsemukseen ja ruokailutottumuksiin ovat rajalliset. Jo liikuntatottumuksiin ja -mahdollisuuksiin vaikuttaminen tuo omat haasteet luotseille laivoilla ja vie heidän vapaa-aikaansa, joten koko merihenkilöstöä koskevan ravitsemustiedon jakaminen on melkein mahdotonta ainoastaan luotsien tehtäväksi.

Ravitsemuskoulutus kannattaa ulkoistaa ammattilaiselle, kuten ravitsemustieteilijälle tai ravitsemukseen perehtyneelle asiantuntijalle. Koulutus olisi tärkeää kohdistaa laivojen kokeille, koska he pääasiassa vastaavat henkilöstön ruuan tarjonnasta. Heille täytyy myös jatkossa mahdollistaa tarpeeksi laadukkaiden ruoka-aineiden tarjoaminen, jotta he pystyvät valmistamaan merihenkilöstölle terveellisiä ateriakokonaisuuksia. Koulutus voisi keskittyä siihen, kuinka yksinkertaisista raaka-aineista pystytään valmistamaan suurelle ryhmälle ravitseva, mutta terveellinen ateria.

Yksittäisille henkilöille pidetyt koulutukset vaikuttaisivat vain pieneen kohderyhmään. Kun ravitsemustietämys lisääntyy henkilöillä, jotka vaikuttavat koko henkilöstön ruokailuihin, pystytään heidän kautta vaikuttamaan koko laivahenkilöstön ruokailutottumuksiin. Samalla, kun ravitsemusasiantuntija tulee pitämään kokeille koulutusta, kannattaa käyttää kaikki hänen tietonsa hyväksi järjestämällä yhteisiä luentoja ravitsemuksesta. Tällöin mahdollistetaan samalla kerralla muullekin henkilöstölle ja asiasta kiinnostuneille ravitsemustiedon lisääminen, millä myös voidaan vaikuttaa henkilöstön ruokailutottumuksiin.

8.5 Liikuntatoimintaan keskittyvän ammattilaisen palkkaaminen

Liikuntaluotsien toiminta on heille luontaista omaan myönteiseen asennoitumiseen ja aktiivisuuteen perustuvaa toimintaa. Luotsien vaikutusmahdollisuudet ovat kuitenkin rajalliset heidän toiminnan tapahtuessa pääasiassa vapaa-ajalla. Jos halutaan saavuttaa suurempia tavoitteita, yksi ratkaisu olisi täysipäiväisen laivaympäristössä liikkumisen ongelma-kohtiin keskittyvän henkilön palkkaaminen. Tällöin luotsit voisivat toimia palkatun henkilön apuna, tiedon ja mahdollisuuksien välittäjinä sekä tukena liikuntatoiminnalle.

Liikunta-asioihin keskittyvä ammattilainen voisi vastata erilaisten liikunta-aktiviteettien järjestämisestä laivoilla ja suunnitella säännöllisiä liikuntaryhmiä henkilöstön vapaa-ajalle. Hän pystyisi suunnittelemaan motivoivia sekä eri kohderyhmille soveltuvia liikuntalajeja laivaympäristössä. Tällä tavoitettaisiin suurempi määrä henkilöstöstä ja pystyttäisiin saamaan henkilöstöä sitoutettua säännölliseen liikkumiseen. Silloin luotsit pystyvät keskittymään tehokkaammin tiettyihin tehtäviin, kuten henkilöstön liikuntaan kannustamiseen tai esimerkiksi liikuntavälineiden hankkimiseen. Ammattilaisen palkkaaminen selkeyttäisi liikuntaluotsien toimenkuvaa ja yrityksen toimintatapoja liikunta-asioiden edistämässä.

Palkattu ammattilainen voi työskennellä laivojen työjaksojen mukaan eri laivoilla ja satamissa sekä toimia aktiivisesti yhdessä liikuntaluotsien kanssa. Hänellä olisi tärkeä tehtävä koordinoida yhtiön liikunnan edistämisen toimintoja, missä liikuntaluotsien näkemyksiä ja vaikutusmahdollisuuksia käytettäisiin mahdollisimman paljon hyväksi. Tämä on mahdollista, kun ammattilainen, luotsit ja heidän vastuuhenkilöt pitävät yhteisiä kokouksia, joiden sisältöä liikunta-alan ammattilainen johtaa. Hän pystyy tuomaan esiin liikunnan edistämisen kannalta näkökulmia, kun taas luotsit edustavat merihenkilöstöä ja heidän vastuuhenkilöt yhtiön johtoa sekä resursseja. Näillä yhteisillä kokouksilla saadaan kaikkien osapuolien näkemykset heti esille ja saadaan konkreettisia asioita aikaan. Tärkeäksi tekijäksi muodostuisi myös luotsien välinen yhteydenpitokanava, johon ammattilainen liittyisi mukaan, jakaisi suunnitelmiaan ja tiedottaisi liikunta-asioiden toiminnasta. Tällöin liikuntatoiminnalle olisi olemassa selkeät toimintatavat yhtiön sisällä.

8.6 Merihenkilöstön vapaa-ajan liikunnan edistämien

Sekä koulutuksen palautteessa että kyselyn avokysymysten vastauksissa ehdotettiin merihenkilöstön vapaa-ajan liikuntamahdollisuuksien parantamista. Jatkossa laivojen ollessa satamissa henkilöstön liikkumista voidaan edistää pidentämällä satamissa oloaikoja tai helpottamalla liikkumismahdollisuuksia laivan ja sataman välillä. Merihenkilöstön täytyy päästä liikkumaan vapaammin laivojen ja satamien välillä, jotta liikkumaan lähteminen ei tunne vaikealta ja heidän on mahdollista päästä pois kuormittavasta laivaympäristöstä esimerkiksi kävelemään ulos satamiin. Liikkuminen pitää tehdä heille mahdollisimman helpoksi, jolloin henkilöstö voi kokea, että liikuntaan kannustetaan ja heidän liikkumisensa myös vapaa-ajalla nähdään tärkeänä.

Satamissa voidaan jatkossa järjestää erilaisia liikuntamahdollisuuksia. Järjestetty liikunta kannustaa merihenkilöstöä lähtemään ulos laivasta ja osallistumaan liikuntaan, johon he eivät välttämättä laivoilla pysty. Satamat tarjoavat myös mahdollisuuden liikuntalajeille, kuten useille palloilulajeille ja ryhmäliikunnalle, joita ei pystytä laivaympäristössä järjestämään. Liikuntaluotsit voivat olla mukana järjestäjinä tai ainakin tiedottamassa satamien liikuntamahdollisuuksista. Luotsien kautta pystytään tiedottamaan muulle henkilöstölle esimerkiksi, mitä liikuntaa on luvassa ja milloin sitä järjestetään. Kun luotsien toiminta tulee laivoilla näkyville, he tavoittavat suuremman kohderyhmän henkilöstöstä sekä pystyvät kyselemään henkilöstön toivomia liikuntaharrastuksia ja pyrkiä järjestämään toivomusten mukaan mahdollisimman paljon eri harrastusmahdollisuuksia satamiin.

Vapaa-ajan liikunnan edistämien ei tapahdu pelkästään yhteisien liikuntatapahtumien järjestämisellä. Sekä luotsit että merihenkilöstö oli toivonut, että vapaa-ajalla heidän liikunnan harrastamista kannustettaisiin liikuntaseteleillä. Niiden avulla henkilöstö voi valita, mitä liikuntaa ja milloin he haluavat harrastaa. Osa henkilöstöstä motivoitui nimenomaan yksin liikkumisesta ja pääsemisestä pois laivatyöympäristöstä. Liikuntasetelit antavat heille mahdollisuuden toteuttaa liikuntaa haluamallaan tavalla, kuten osallistuminen ryhmäliikuntatunneille, mikä lisää heidän tunnetta päästä vaikuttamaan omiin mahdollisuuksiin. Tämä lieventäisi myös laivaympäristön psyykkistä kuormitusta, kun henkilöstö pääsisi ulos laivasta satamiin ja muualle liikkumaan.

Vapaa-ajan rahaston jakamista toivottiin osittain liikuntarahastoksi. Liikunnalle toivottiin omaa rahastoa, jolla voitaisiin maksaa kaikki liikuntaan liittyvät kustannukset ja hankinnat. Silloin olisi selkeämpi tapa käyttää rahaa liikuntaan liittyviin kustannuksiin eikä tulisi erimielisyyksiä rahastojen käytön välille. Nyt osalle saattaa olla epäselvää, kummasta rahastosta kustannetaan esimerkiksi uusien välineiden hankinnat.

9 Pohdinta

Tämän työn lopputuloksena kehitettiin Finnlines Oyj:n liikuntaluotsien toimintaa ja toimintatapoja, jotka auttavat heidän toimintaansa laivaympäristössä. Projektin lopputuloksen kannalta tärkein osa kohdistui luotsien koulutukseen, sen sisältöön ja tehtäviin. Luotsit saivat koulutuksessa suunniteltua konkreettisia tapoja lähteä jatkamaan omaa toimintaansa. Kampanjasuunnitelmat antoivat luotseille mahdollisuuden jatkaa toimintaansa heti koulutuksen jälkeen, luotsien välinen yhteydenpitokanava tarjoaa jatkossa heille vertaistukea ja helpottaa heidän välistä yhteydenpitoa sekä kokemukset liikuntalajien soveltamisesta laivaympäristöön antoivat itsevarmuutta liikuntamahdollisuuksien suunnitteluun.

Koulutuksessa ei korostettu eri motivaatiotekijöiden merkitystä, vaan luotsien tarkoituksena oli pohtia pareittain ja pienryhmissä mahdollisuuksia henkilöstön liikuntamotivaation edistämiseen motivaatiokyselyn tulosten pohjalta. Ajatus henkilöstön motivoimisesta oli suunniteluissa mukana, mutta kampanjat jäivät silti hieman rajatuiksi motivoimisen kannalta. Niihin saatiin sisällytettyä tapoja, joilla pystytään motivoimaan myös liikunnallisesti passiivisia, mutta enemmän ideoita ja sisältöä tuli yleisesti henkilöstöä motivoivista tekijöistä. Luotsien oli helpompi miettiä sisältöä koulutuksen aikana saatujen esimerkkien kautta ja soveltaa niitä laivaympäristöön. Tiiviin aikataulun ja koulutukselle asetettujen tavoitteiden takia luotseille haluttiin antaa koulutuksesta mukaan konkreettinen kampanja, jossa heidän ideansa oli kerättyä yhteen valmiiseen kampanjasuunnitelmaan. Kampanjat olivat toteuttamiskelpoisia, mutta pidemmällä suunnittelulla niihin olisi saatu sisällytettyä enemmän konkreettisia kannustimia liikunnallisesti passiivisten motivoimiseksi.

Varsinkin liikunnallisesti passiivisten motivoiminen liikuntaan koettiin haastavaksi. Inaktiivisten asenne ja odotukset liikuntaa kohtaan olivat luotsien mielestä eniten heidän passiivisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Vaikka kysymysten avulla pystyttiin johdattelemaan luotseja keksimään ideoita passiivisten liikuttamiseksi, näitä ideoita ei saatu täysin liitettyä mukaan kampanjoihin. Kuitenkin kampanjoissa oli paljon hyviä, konkreettisia ja helposti toteutettavia ideoita toteutettaviksi. Jo pienilläkin muutoksilla yksilön elämäntapoihin pystytään vaikuttamaan paljon pitkällä aikavälillä hänen hyvinvointiinsa (Turku 2007, 5).

Liikuntakampanjat ovat työyhteisön henkilöstön liikuntaan aktivoimisen muoto. Niillä tavoitellaan henkilöstöä liikkumaan säännöllisesti ja huolehtimaan omasta hyvinvoinnista. Kampanjoiden tarkoituksena on antaa virikkeitä ja motivoida liikunnan harrastamiseen. Ne tuovat ennen kaikkea yritykselle lisäarvoa, kuten yhteisöllisyyttä, jota voi olla muuten vaikea saada syntymään. (Huuska & Wallen 2007, 186.) Tähän ajatukseen luotsienkin kampanjat tähtäsivät ja pystyivät vaikuttamaan. Vaikka ne eivät tehokkaasti olekaan suunnattu

pelkästään liikunnallisesti passiivisille, kampanjoihin pystyy osallistumaan laajasti koko merihenkilöstö, jolloin yhteisöllisyys sekä yksittäisten ja pienien valintojen vaikutusten merkitys korostuvat. Kampanjateemoja on hyvä vaihdella siten, että toisissa kannustetaan kunnon parantamiseen ja toisissa korostetaan arjen valintojen merkitystä (Huuska & Wallen 2007, 188). Kumpikin luotsien kampanjasuunnitelma (liite 6) oli erilainen ja niissä molemmissa korostettiin eri teemoja. Toinen keskittyi selkeästi parantamaan osallistujien fyysistä kuntoa, kun taas toinen keskittyi pienten valintojen, kuten ruokailutottumusten parantamisen, avulla vaikuttamaan terveyden edistämiseen.

Hyvä liikuntakampanja syntyy, kun sitä suunnittelevat henkilöt tuntevat yrityksen tavat, tottumukset ja henkilöstön. Suunnittelijoilla tulee olla myös taustatietoa, kuinka kampanja luodaan. Kampanjan toteutuminen vaatii myös organisaation johdolta ja osastoilta sitoutumista. Työyhteisöjen kampanjoissa on hyvä myös mahdollistaa henkilöstön osallistuminen suunnittelemalla kampanjat maksuttomiksi. (Huuska & Wallen 2007, 186–187.) Luotsit olivat nimenomaan yhtiön työympäristön asiantuntijoita, jotka saivat tehtyä kampanjoille suunnitelmat valmiiksi sekä henkilöstön osallistumisen ja budjetin melkein maksuttomiksi. Pidempi koulutus olisi antanut enemmän aikaa luotsien ideointien ja ajatuksien kypsyymiselle, jolloin kampanjat olisi saatu suunnattua tehokkaammin esimerkiksi liikunnallisesti passiivisille. Myös luotsien vastuuhenkilön osallistuminen kampanjoiden sisältöjen suunnitteluun olisi mahdollistanut johdon sitoutumisen ja resurssien tarjoamisen kampanjoille.

Liikuntaluotsien oppimisen ja kehittymisen kannalta merkittävimmäksi opetustyyleiksi valikoituivat jo suunnitteluvaiheessa ohjattu oivaltaminen ja ongelmanratkaisu. Esimerkiksi ohjatussa oivaltamisessa kysymysten avulla ohjataan osallistujia miettimään erilaisia ratkaisuja ilman, että opettaja kertoo, mikä vastaus on oikein tai väärin (Varstala 2007, 137). Tällä tavalla mahdollistettiin luotsien oman ajatustyön käynnistyminen sekä uusien toimintamallien ja ideoiden syntyminen heidän omista näkökulmista. Toiminnan kehittämisen ideat ja niiden toteuttaminen tulivat luotsien omista ajatuksista keskusteluiden ja ryhmätöiden avulla. Opetuksen tehtävä on nimenomaan pyrkiä oikeilla harjoitteilla ja toimintatavoilla ohjaamaan osallistujia kohti opetuksen tavoitteita (Jaakkola & Sääkslahti 2013, 327). Opetusmenetelmät, kuten ryhmäkeskustelut, ja ohjatun oivaltamisen ja ongelmanratkaisun käyttäminen opetustyylinä olivat valintoja, jotka mahdollistivat luotsien aktiivisen osallistumisen koulutuksen sisältöön ja koulutuksen tavoitteisiin pääsemisen.

Ohjatun oivaltamisen käyttäminen soveltuu tilanteisiin, joissa halutaan vahvistaa oppijan pätevyuden kokemuksia. Oppija ei välttämättä tarvitse aikaisempia kokemuksia aiheesta, vaan jokaisella on yhtäläinen mahdollisuus kokea oivalluksia. Ongelmanratkaisussa ratkaistaan tunnin aihepiiriin suunniteltuja ongelmia, millä halutaan vahvistaa oppijan rohke-

utta ja luovuutta. (Jaakkola & Sääkslahti 2013, 319.) Luotsien koulutuksessa pyrittiin saamaan heidät onnistumaan esimerkiksi laivatyöympäristöön soveltuvan liikuntaharjoitteen suunnittelussa ja ohjaamisessa. Johdattelulla yritettiin osoittaa luotsille, että he osasivat kehittää liikuntamahdollisuuksia, kun heillä oli siihen aikaa ja he keskittyivät tekemiseen. Osa luotseista oli vasta aloittanut toimintansa, mikä toi keskusteluihin myös näkökulmia luotsien toiminnan ulkopuolelta.

Liikuntaluotsien toiminnan kehittämiseksi oli esitetty jatkoa jo keväällä 2014 edellisen luotsien koulutuksen päättymisen jälkeen (Halonen & Hämäläinen 2014, 50). Tätä työtä lähettiin suunnittelemaan sen pohjalta, että liikuntaluotsien toiminta oli vasta aloitettu, luotsien tehtävä ja rooli saattoivat olla heille epäselviä ja toiminnan jatkumiseksi tärkeää oli saada luotsit itse oivaltamaan toimintansa mahdollisuuksia. Koska liikunnallisesti passiivisten merihenkilöstön jäsenten tavoittaminen ulkopuolisilla liikuntakonsulteilla oli koettu haastavaksi (Halonen & Hämäläinen 2014, 28), liikunta-aktiivisuuden ja liikuntamotivaation lisäämiseksi koettiin luotsien toiminnan kehittäminen tärkeäksi vaikuttajaksi näihin tekijöihin. Heillä osalla oli jo kokemuksia luotsina toimimisesta ja he olivat oman alansa asiantuntijoita näkemyksillään liikuntamahdollisuuksista laivatyöympäristössä.

Varsinaisesti projekti lähti käyntiin syksyllä 2014, jolloin oli riittävästi aikaa aiheeseen tutustumiseen, suunnittelulle ja ajatustyön kypsymiselle. Työn käynnistyttyä suunniteltiin selkeä aikataulu aina syksystä seuraavaan kevääseen ja työn valmistumiseen asti. Selkeys ja tieto siitä, mitä piti tehdä ja missä vaiheessa työtä menttiin, helpotti työn tekemistä ja etenemistä. Aikataulut mahdollisti perusteellisen pohjatyön kartoittamisen luotsien koulutuksen pohjalle ilman kiirettä tai epäselvyyksiä. Projektina työ eteni suunnitteluvaiheesta ja tavoitteiden määrittämisestä projektin toteutukseen, tuotokseen ja sen päättymiseen.

Motivaatio aiheena oli ajankohtainen ja varsinkin liikunnallisesti passiivisten motivointi liikuntaan on tulevien työtehtävien yksi keskeisimmistä haasteista. Myös edellisessä opinnäytetyössä oli esitetty, että hyvinvointia tukevan ja määrältään riittävän liikunnan harrastaminen olisi merihenkilöstössä mahdollista, jos yksilö olisi motivoitunut (Halonen & Hämäläinen 2014, 28). Merihenkilöstön liikkumista laivoilla rajoittavia tekijöitä oli esimerkiksi motivaation puute ja liikuntamahdollisuuksien edistäminen nähtiin liikuntaa edistävänä tekijänä (Halonen & Hämäläinen 2014, 50–51). Edellä mainitut tekijät vaikuttivat työn rajaamisen merihenkilöstön liikuntamotivaatioon ja sen edistämiseen.

Toimeksiantajana Finnlines Oyj:n yhteyshenkilöt Petri Laitinen ja Outi Bycklund antoivat toiminnalle ja suunnittelulle omia ideoita, mutta myös paljon vapauksia. Heidän omat innostus ja positiiviset kokemukset yhtiön liikuntavastaava-mallista olivat työn toteuttamisen

pohjana. Yrityksissä, joissa liikunnan edistäminen nähdään mahdollisuutena, on liikunnan lisäämisen yleensä huomattu johtavan muun muassa suurempaan työtyytyväisyyteen, työhalukkuuteen ja parantavan työyhteisön ilmapiiriä (Vuori 2003, 163). Toimeksiantajan myönteinen asenne ja tuki luotsien toiminnan kehittämistä kohtaan lisäsi myös motivaatiota työn suunnittelua ja toteuttamista kohtaan sekä antoi itsevarmuutta ideointien toimivuudesta. Tiivis yhteydenpito ja tiedottaminen projektin vaiheista sekä suunnittelusta toimeksiantajan kanssa mahdollisti suurimpien epäselvyyksien välttämisen sekä projektin toteutuksen. Vaikka liikunnan edistäminen työyhteisössä saatetaan nähdä taloudellisten hyötyjen kautta (Vuori 2003, 163), Finnlines Oyj:llä halutaan tosissaan panostaa henkilöstön työtyytyväisyyteen liikuntaluotsitoiminnalla ja liikuntatoiminnan kehittämisellä.

9.1 Ajatuksia merihenkilöstön liikuntamotivaatiokyselystä

Kysely lähetettiin noin 260 merihenkilöstön jäsenelle, joista kyselyyn vastasi 83 henkilöä eli jopa noin 32 %, vajaa kolmasosa kaikista henkilöistä. Kuitenkin 53 henkilöä oli vielä tämän lisäksi avannut ja katsonut kyselyn tähän vastaamatta, mikä lisää kyselyn tavoitteiden henkilöiden määrää. Nämä henkilöt ovat voineet ensin katsoa kyselyn läpi ja vastata siihen myöhemmin, mikä saattaa vääristää lukuja. Kysely tavoitti kuitenkin hyvin merihenkilöstön eri jäseniä, mikä näkyy esimerkiksi kyselyn tulosten kuvioista 1 ja 2, joissa vastanneita on joka ikäluokasta ja sekä miehistä että naisista.

Jotta suurempi määrä merihenkilöstön jäseniä olisi tavoitettu sähköisellä kyselyllä ja siihen olisi saatu isompi otanta, kyselyn olisi pitänyt olla kauemmin vastattavissa. Se olisi voitu laittaa jo ennen vuodenvaihdetta merihenkilöstölle vastattavaksi, jolloin lomat tai vapaa-aika ei olisi vaikuttanut vastaamiseen. Merihenkilöstön tiedettiin olevan vaihtelevasti työjaksoilla eikä yhteyshenkilöiden mielestä kyselyn ajankohdalla ollut vaikutusta vastaajien tavoittamiseen. Kuitenkin pidemmän vastausajan lisäksi kyselyä olisi voinut mainostaa vielä tehokkaammin tutkimuksena, jonka tavoitteena on edistää merihenkilöstön liikuntamahdollisuuksia. Kyselyn mainonnassa olisi voitu käyttää tehokkaammin luotseja ja heidän vaikutusalaansa hyväksi tai esimerkiksi sisällyttää vastaamiseen jokin muu motivaatiokeino, kuten palkkio. Joka tapauksessa tähänkin kyselyyn saatiin jo paljon vastauksia sekä ehdotuksia juuri henkilöstön liikuntatoiminnan kehittämiseen.

Otannan valitsemiseksi täytyy olla olemassa jokin lista, josta otanta voidaan suorittaa. Yhtenä otantamenetelmänä käytetään havaintoyksikön samansuuruista mahdollisuuttulla valituksi otokseen. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2003.) Tiedonkeruutapana sähköinen kysely oli tehokas tapa merihenkilöstölle. Työpaikan sisäisen sähköpostilistan kautta saatiin kysely levitettyä mahdollisimman monelle merihenkilöstön jäsenelle. Tiedonkeruutavaksi valittiin Webropol-kysely, koska kattava sähköpostiosoitteiden lista meri-

henkilöstöstä oli olemassa, heillä oli mahdollisuus internet-yhteyteen ainakin laivojen yhteisillä koneilla ja jokaisella oli olemassa henkilökohtainen työsähköposti. Vastaaminen oli myös tehty merihenkilöstölle helpoksi. Kysely avautui kokonaan yhdelle sivulle henkilökohtaisen ja julkisen linkin kautta sekä vastaaminen ei vaatinut välttämättä kirjoittamista, mikä vaikutti varmasti vastaajien määrään.

Liikuntamotiiveja tutkiessa käytetään yleensä kahta tapaa. Tutkittaville voidaan esittää valmiita vastausvaihtoehtoja tai kysyä henkilöiltä suoraan, mikä heitä liikunnassa kiinnostaa. Valmiit vaihtoehdot auttavat henkilöitä muistamaan ja tiedostamaan erilaisia motiivivaihtoehtoja. Eri harrastuksilla saattaa olla aivan eri motiivit. Omin sanoin he pystyvät kertomaan omat motiivinsa harrastamiselle (Telama 1986, 155.) Merihenkilöstön motivaatiokysely sisälsi valmiita vastausvaihtoehtoja sekä omin sanoin selitettäviä vastauksia. Nämä mahdollistivat sekä nopean ja helpon vastaamisen. Konkreettiset vaihtoehdot auttoivat, jos henkilö esimerkiksi ei tiedostanut omia motiiveitaan liikkumiselle. Kummatkin tavat keräsivät paljon vastauksia. Kyselystä tuli selkeät erot eri motivaatiotekijöiden välille ja avokysymyksissä joko täydennettiin omaa vastausta tai lisättiin joku itseä motivoiva tekijä valmiiden vaihtoehtojen joukkoon. Vastausvaihtoehtoja oli sopivasti, koska melkein jokainen kyselyn vastaaja oli vastannut jokaiseen kohtaan ja avokysymyksissä ei noussut esiin selvästi listalta puuttuvia tekijöitä. Suhteellisen kattavalla kyselyllä pystyttiin erottamaan sisäisen ja ulkoisen motivaation vaikutus merihenkilöstön liikkumiseen sekä ottamaan ne huomioon luotsien koulutuksen sisällössä.

Kyselyn tärkeimpänä ajatuksena oli selvittää eri liikuntamotivaatiotekijöiden merkitystä merihenkilöstölle ja kehittää koulutuksessa luotsien toimintaa vastausten pohjalta. Koska motivaatiotekijät oli muotoiltuna niin sisäiseen kuin ulkoiseen motivaatioon vaikuttavien tekijöiden mukaan, saatiin eroteltua ne tekijät, jotka motivoivat paljon ja vain vähän merihenkilöstöä liikkumaan laivatyöjaksoilla. Terveiden ylläpitäminen ja työssä jaksaminen olivat sekä liikunnallisesti aktiivisia ja passiivisia että miehiä ja naisia eniten motivoivat tekijät, joiden on koettu ennenkin olevan suomalaisten työikäisten liikunnan harrastamisen tärkeimmät syyt (Hirvensalo & Häyrynen 2007, 65–66).

Ennen kyselyn tuloksia oletuksena oli, että liikuntamotivaatioon vaikuttaviin motiiveihin tulisi paljon hajontaa. Liikunnan on todettu olevan työikäisten mielestä tärkeimpiä vaikuttajia terveyteen, mutta esimerkiksi seuran ja mahdollisuuksien puute ovat rajoittaneet liikunnan harrastamista (Vuori 2012b, 625). Koska työikäisten liikunnan määrässä ja harrastaminen syissä on paljon eroja (Vuori 2012b, 621, 625), oletettiin fyysisesti inaktiivisten liikkujien motivoituvan laivatyöjaksoilla eri asioista kuin fyysisesti aktiiviset. Tulosten perusteella kuitenkin oli hämmästyttävää, kuinka sekä inaktiiviset ja aktiiviset liikkujat että mie-

het ja naiset motivoituivat täysin samoista tekijöistä, kun otetaan heitä viisi eniten motivoivaa tekijää huomioon. Naisten on myös todettu olevan kiinnostuneempia liikunnasta terveyssyistä ja lisänneensä liikuntaa viimeisen vuoden aikana enemmän kuin miehet (Vuori 2003, 43). Tämän kyselyn tuloksissa naiset olivat myös arvioineet liikunnan terveydelliset syyt tärkeämmiksi kuin miehet ja naisten vapaa-ajan liikunta-aktiivisuus oli myös miehiä suurempi.

Ulkoiset motivaatiotekijät, kuten palkkiot ja lomat, motivoivat yleisesti vain harvoja vastanneista. Tämä voi tarkoittaa sitä, että merihenkilöstöä motivoi liikkumaan enemmän sisäiset motivaatiotekijät, kuten tuloksissa terveyden ylläpitäminen, kunnon parantaminen ja hyvän olon tunne. Varsinkin aktiivisesti liikkujat laivatyöjaksoilla kokivat liikunnan nimenomaan sisäisesti motivoivaksi eikä ulkoiset motivaatiotekijät ollut heille niin tärkeitä vaikuttajia laivatyöjakson liikuntamotivaatioon. Lähtökohtana tämä on positiivinen asia jatkoon sekä liikuntaluotsien toiminnalle ja henkilöstön motivoimiselle, jos henkilöstö motivoituu liikkumaan enemmän sisäisistä kannustimista kuin ulkoisista palkkioista. Sisäisen motivaation on todettu esimerkiksi olevan yhteydessä muun muassa lisääntyneeseen liikunta-aktiivisuuteen ja sitoutumiseen toimintaan ilon kautta (Liukkonen & Jaakkola 2013a, 152).

Toisaalta on voinut olla helpompi vastata, että esimerkiksi kunnon parantaminen motivoi liikkumaan enemmän kuin sitoutuminen säännölliseen liikuntaryhmään, koska kokemukset eri tavoista liikkua laivatyöjaksoilla hankalissa olosuhteissa ovat rajalliset. Pelkän kyselyn perusteella ei voida todeta varmaksi, että tulosten motivaatiotekijät ovat varmasti lähtöisin vastaajien sisäisistä lähtökohdista. Vastausvaihtoehto on voinut esimerkiksi olla vain helppo ja luontainen ratkaisu vastaajalle eikä vastausta ole tarvinnut välttämättä pohdita sen syvemmin. Tämä ei tarkoita sitä, että esimerkiksi juuri kunnon parantaminen ei motivoisi vastaajia. Kyselyn perusteella vastaajat olisivat valmiita motivoitumaan kunnon parantamiseen, jos siihen saataisiin tarpeeksi ohjausta, neuvontaa ja motivoivia henkilöitä kannustamaan. Liikuntaan motivoiminen ja uusien liikuntamahdollisuuksien lisääminen oli aikaisemminkin koettu olevan henkilöstön liikuntaa edistäviä toimenpiteitä (Halonen & Hämäläinen 2014, 51).

Tämän kyselyn mukaan laivatyöjaksoilla liikunnallisesti passiivisia oli naisista 54 % ja miehistä 53 %. Nämä henkilöt olivat vastanneet, että he eivät liiku ollenkaan tai liikkuvat ainoastaan harvoin laivatyöjaksoilla. (Kuvio 4.) Suomen Kuntoliikuntaliiton (2012) teettämän Henkilöstöliikuntabarometrin mukaan työpaikoilla, joissa henkilöstöliikuntaa tuetaan, liikunnallisesti passiivisia henkilöitä on 31 % ja paikoissa, joissa tukea ei anneta, 44 %. Lisäksi ainakin noin kolmasosa työssä käyvistä liikkuu terveytensä kannalta riittämättömästi. (Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2012, 51.) Tämän työn kyselyn mukaan merihenkilös-

töissä on hieman normaalia enemmän liikunnallisesti passiivisia. Haastavat olosuhteet, rajatut mahdollisuudet ja vapaa-ajan puute asettavat haasteen merihenkilöstön liikkumiseen, mikä näkyy avokysymysten vastauksissa (liite 2) ja edellisen opinnäytetyön kehitys-suunnitelman merihenkilöstön liikuntaa rajoittavissa tekijöissä (Halonen & Hämäläinen 2014, 50). Myös erilainen liikunta-aktiivisuuden kyselytapa on voinut vaikuttaa tähän tulokseen. Kuitenkin kysely vahvistaa tietoa siitä, että merihenkilöstössä on liikunnallisesti passiivisia henkilöitä ja heidän motivoimisensa liikuntaan ja työkyvyn ylläpidon edistäminen ovat yksi tulevaisuuden haasteista.

Sekä liikuntaluotsit että osa kyselyyn vastanneista henkilöistä antoivat palautetta, että jatkossa henkilöstön liikuntaa ja liikkumismahdollisuuksia voisi tukea paremmin niin laivoilla kuin vapaa-ajallakin. Kun yhdistetään palautteesta nousseet tekijät haastavien laivo-olosuhteiden kanssa, nousevat liikunnallisesti passiivisten osuus koko henkilöstöstä ohi Henkilöstöliikuntabarometrin (2012) lukujen työpaikoissa, joissa liikuntaa ei tueta. Liikunnan tukeminen työnantajan puolelta sekä laivoilla että vapaa-ajalla onkin merihenkilöstön työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta jatkossa erityisen tärkeää, jos halutaan edistää merihenkilöstön liikkumista. Laivo-olosuhteet vaikuttavat varmasti lukemien nousuun, koska merihenkilöstö on kuitenkin arvioinut liikkuvansa vapaa-ajalla paljon aktiivisemmin kuin laivatyöjaksoilla. Merihenkilöstön vapaa-ajan jaksot ovat selvästi muihin työssä käyviin henkilöihin verrattuna pidempiä, koska laivoilla on käytössä vuorottelusysteemit, jolloin saattaa tulla pidemmät loma-ajat (Työterveyslaitos 2014a). Tällöin liikunnan harrastamiselle jää paljon enemmän aikaa ja mahdollisuuksia vapaa-ajalla, mikä voi vaikuttaa merihenkilöstön liikunta-aktiivisuuden eroihin vapaa-ajalla ja laivatyöjaksoilla.

Merihenkilöstö oli aikaisemmin arvioinut oman liikunta-aktiivisuutensa korkeaksi. Aktiivisesti liikkujia oli noin 55 % ja liikunnallisesti täysin passiivisia noin 13 %. (Halonen & Hämäläinen 2014, 25.) Tämän työn kyselyn tulokset merihenkilöstön vapaa-ajan liikkumisesta osoittavat samansuuntaisia tuloksia. Aktiivisia liikkujia vapaa-ajalla miehistä oli 53 % ja naisista 59 %. Liikunnallisesti passiivisia ja ainoastaan harvoin liikkujia miehistä olivat 21 % ja naisista 5 %. Edellisen kerran tulokset ovat selvästi pienemmästä otannasta, noin 40 henkilöstä, joten tämä kysely on tavoittanut suuremman osan merihenkilöstöstä. Tulokset kumminkin poikkeavat toisistaan, koska edellisellä kerralla on kysytty merihenkilöstön liikunta-aktiivisuutta yleisesti viiden viime kuukauden aikana ja nyt kysyttiin erikseen sekä vapaa-ajan että laivatyöjaksojen liikunta-aktiivisuutta. Silti kummatkin tulokset osoittavat, että merihenkilöstö arvioi liikunta-aktiivisuutensa korkeaksi, koska työikäisistä ainoastaan noin 10 % liikkuu terveysliikuntasuosittelun mukaisesti (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 3).

9.2 Kokemukset liikuntaluotsien koulutuspäiviltä

Koko työn ja projektin kannalta koulutus oli merkittävässä osassa projektin tavoitteiden saavuttamiseksi. Liikuntaluotseille pidetty koulutus pysyi suunnitellussa aikataulussa ja suunniteltu sisältö ehdittiin käymään läpi joustavassa aikataulussa. Koulutuksen edetessä oli havaittavissa selkeästi enemmän keskustelua ja ajatusten vaihtelua luotsien välillä. Luotsit uskalsivat tuoda mielipiteensä ja ideansa julki varsinkin pareittain tai pienryhmissä tehdyissä keskusteluissa. Näiden pienten porinaryhmien ideana onkin saada ryhmän jokainen osallistuja aktivoitua ja tuomaan omat ajatuksensa esille (Kupias 2007, 49).

Aivoriihet keräävät osallistujilta ideointeja ja ajatuksia mahdollisimman paljon koulutuksen tavoitteita tukemaan. Ryhmien ideoinnit käydään yleensä yhdessä läpi ja ne kootaan jollain tapaa yhteen. (Kupias 2007, 50–51.) Nämä pienryhmäkeskustelut aktivoivat parhaiten luotseja osallistumaan koulutuksen sisältöön. Kun he saivat itsekseen kertoa parille tai pienryhmälle näkökulmiaan liikuntamahdollisuuksista laivoilla, vuorovaikutuksen määrä heidän välillään oli huomattavasti suurempi kuin koko ryhmän kanssa keskustellessa. Aivoriihet näkyivät liikuntaluotsien koulutuksen lopputuloksena, jossa saatiin kerättyä luotsien ajatuksia ja ideoita yhteen. Kirjoittamalla ylös luotsien ideoita saatiin muodostettua lopuksi yhteenvetona erilaisia keinoja vaikuttaa merihenkilöstön liikuntamahdollisuuksiin, kuten kaksi kampanjasuunnitelmaa (liite 6) ja tapoja tuoda toimintaa enemmän esille.

Koulutuksen pituudeksi muodostui kaksi arkipäivää, koska liikuntaluotsien koulutukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen koulutuksen ollessa heidän vapaa-ajallaan. Yhdessä toimeksiantajan kanssa suunniteltiin alustavasti aikataulu ja pituus koulutukselle, jossa käytäisiin läpi luotsien toiminnan kehittämisen ja jatkumisen kannalta tärkeimpiä asioita, kuten henkilöstön liikuntaan motivoimista. Myös edellisen koulutuskerran kesto oli ollut kaksi päivää ja se oli saanut luotseilta sekä toimeksiantajalta positiivista palautetta sopivasta kestostaan, sisällöstä ja aikataulutuksesta (Halonen & Hämäläinen 2014, 27). Koulutuksen suunnittelu käynnistyi jo ensimmäisellä tapaamiskerralla toimeksiantajan kanssa, mistä se jatkui aina koulutukseen asti. Koulutuksen organisointi sujui ilman suurempia epäselvyyksiä, koska toiminnoille oli varattu paljon aikaa keskusteluiden ja ideointien vuoksi. Koulutus saikin positiivista palautetta sen rennosta aikataulutuksesta.

Tavoitteena oli koulutuksen edetessä vähentää kouluttajien roolia ja tehdä kouluttajat tarpeettomiksi. Tarkalla johdattelevien kysymysten suunnittelulla ja koulutukseen valmistautumisella pyrittiin saamaan keskustelua luotsien välillä aikaan ilman, että keskustelu oli koko ajan ulkoapäin johdettua. Ohjatun oivaltamisen ideana onkin, että oppijat oivaltavat heille suunniteltujen kysymysten avulla toiminnan tarkoituksen ja ongelmanratkaisulla ak-

tivoidaan heidän ajatteluaan ja sitoutetaan oppijat etsimään ratkaisuja (Jaakkola & Sääkslahti 2013, 318–319, 323). Keskustelut ja ideapiirit pareittain sekä ryhmissä olivat koulutuksen tavoitteiden kannalta onnistuneimpia opetusmenetelmiä, vaikka kaikkia keskusteluita ei pystytty johdattamaan luotsien omiin ratkaisuihin asti. Ennen koulutusta tarkemmalla kohderyhmään tutustumisella olisi voitu valmistautua paremmin johdatteleviin kysymyksiin ja saatu johdettua keskusteluiden ideoita tulemaan enemmän suoraan luotseilta.

Tiedottaminen ennen koulutusta, koulutuksen aiheesta ja sisällöstä, jäi hieman puutteelliseksi. Parhaimmillaan koulutuksen alussa pystytään antamaan osallistujille selkeä kuva siitä, mitä heidän tulisi oppia (Kupias 2007, 38). Nyt luotsit eivät olleet täysin tietoisia, mikälaiseseen koulutukseen he olivat tulossa. He odottivat enemmän liikunta-aktiiviteetteja, kun taas koulutus sisälsi enemmän aivoriihityyppisiä keskusteluja ja pohdintoja luotsien toiminnan kehittämiseksi. Tämä on varmasti vaikuttanut yhteisten keskusteluiden käynnistymiseen koulutuksen aikana. Kuitenkin ohjatun sisällön tunteminen omakohtaiseksi lisääntyy keskusteluissa esimerkiksi miettimällä opittuja asioita omaan työympäristöön sovellettaviksi (Kupias 2007, 39). Kun luotsit osallistuivat koulutuksen keskusteluihin, he saivat suunniteltua heille omakohtaisia asioita omien näkemyksiensä kautta, kuten laivaympäristöön soveltuvia liikuntalajeja ja -harjoituksia.

Usein oletetaan virheellisesti, että hyvin suunniteltu koulutus on itsessään sisäisesti motivoiva. Suunnittelussa pitää ottaa huomioon myös, kuinka koulutettavien motivaatiosta huolehditaan. (Ruohotie 1998, 123.) Tehokkaammalla tiedottamisella jo luotsien rekrytointivaiheessa olisi voitu välttää ennako-odotukset koulutuksen sisältämästä liikunnan määrästä. Liitteessä 3 oleva koulutuksen aikataulu ja sisältö oli lähetetty ennakkoon kaikille koulutukseen osallistuneille luotseille sekä heidän toiminnastaan vastaaville henkilöille. Koulutusta olisi voinut ennen ilmoittautumista mainostaa vielä enemmän keskusteluja ja ideapiirejä sisältävänä koulutuksena. Myös koulutuksen alussa olisi voinut tarkemmin korostaa keinoja saavuttaa koulutuksen tavoitteet ja käydä motivaatioteorian osuudet enemmän käytännön kuin istumisen kautta läpi, jolloin luotsit olisivat voineet päästä nopeammin mukaan koulutuksen keskustelemaan ilmapiiriin. Suurempi määrä toivottuja liikunta-aktiiviteetteja olisi myös lisännyt koulutuksen aikana motivaatiota.

Tiiviin aikataulun vuoksi liikunta-aktiiviteetit olivat suunniteltu tukemaan koulutuksen tavoitteita eikä tarkoituksena ollut käydä luotsien kanssa uudelleen läpi, mitä kaikkea eri liikuntavälineillä pystyttäisiin tekemään. Näitä asioita oli käyty jo läpi luotsien edellisessä koulutuksessa ja ne oli nähty palautteen perusteella hyvinä asioina koulutuksen sisältöön (Halonen & Hämäläinen 2014, 27). Tämän projektin kannalta suurempi määrä liikuntaa ei olisi edistänyt luotsien toiminnan kehittämistä ja koulutuksen tavoitteita, koska ideana oli saada

luotsit yhdessä pohtimaan oman toimintansa kehittämistä. Tämä koulutus oli heille ensimmäinen mahdollisuus tavata yhdessä kaikkien liikuntaluotsien kanssa, vaihtaa kokemuksia omasta toiminnasta tähän asti ja jakaa vinkkejä muille luotseille. Tätä mahdollisuutta käytettiin mahdollisimman paljon hyödyksi koulutuksen aikana. Yhteisellä näkemisellä saatiin arvokasta tietoa muille luotseille, kuinka he voivat soveltaa muiden käyttämiä tapoja omilla laivoillaan. Esimerkiksi osa luotseista näki mahdollisuutena yhden luotsin toteuttaman liikuntapaikan laivalle, missä tatamimatto oli pystytty sijoittamaan laivaympäristöön toimivasti.

Koulutuksen aikana liikuntalajit, joita käytiin kouluttajien ohjaamina läpi, antoivat luotseille vinkkejä, kuinka tuttuja lajeja pystyi soveltamaan haastavissa olosuhteissa. Lajit toimivat luotsien ajatuksien sekä motivaation herättäjinä, mikä näkyi sekä luotsien aktiivisena osallistumisena lajien läpikäyntiin että omien harjoitusten sisältöjen suunnittelussa. Jokainen luotsi oli pystynyt poimimaan omaan harjoitukseensa elementtejä kouluttajien ohjaamista harjoituksista, mikä näkyi yksinkertaisten harjoitusten soveltamisessa välineiden tai rajoitusten avulla. Jokainen luotsi pystyi suunnittelemaan toimivan harjoituksen haluamalleen kohderyhmälle laivaympäristössä ja ohjaamaan sen muulle ryhmälle mielikuvitusta käyttäen. Varusteiden ja olosuhteiden muuntelu sekä mielikuvituksen käyttäminen ovat tapoja eriyttää liikuntaa, antaa onnistumisen elämyksiä ja innostaa toimintaan (Liukkonen & Jaakkola 2013b, 301–302). Harjoitukset lisäsivät luotsien itsevarmuutta ohjata ja neuvoa liikuntaa jatkossa. Heidän antamassaan palautteessa he kokivat liikuntalajit ja harjoitusten suunnittelun mieleisiksi ja luotsien toiminnan kannalta tärkeiksi. Liikuntamahdollisuuksien soveltamiseen vaaditaankin mielikuvitusta laivatyöympäristön haastavissa olosuhteissa.

Luotsien ennako-odotukset koulutuksen sisällöstä eivät kuitenkaan estäneet koulutuksen tavoitteisiin pääsemistä. Koulutuksen edetessä keskusteluiden pituuksien määrä ja luotsien ideat toiminnan kehittämiseen lisääntyivät. Ajatustyön käynnistyminen mahdollistaa luotsien ideointien jatkumisen ja esimerkiksi liikuntakampanjoiden suunnittelemisen jatkossakin.

Koulutuksessa luotsien aikaansaamat tuotokset olivat toimenpiteitä, joiden oli ajateltu olevan tärkeitä toiminnan kehittämiseksi ennen koulutusta. Oman toimintansa ja tehtäviensä tiedottamisella esimerkiksi laivojen ilmoitustauluilla luotsit saavat nopeasti toimintansa liikkeelle ja näkyvyyttä, koska kyselyn tulosten perusteella (kuvio 6.) harva vastanneista edes tiesi, mikä liikuntaluotsi oli. Luotsit olivat kokeneet toimintansa eristetyiksi muista eikä heillä ollut tietoa keitä muut luotsit olivat. Yhteisen yhteydenpitokanavan avulla he pystyvät jakamaan omia ideoitaan ja ehdotuksiaan nopeasti ja heille vaivattomalla tavalla sekä he saavat tukea muilta luotseilta näkemyksilleen. Koulutusmateriaali auttaa luotseja

jatkossa suunnittelemaan ja ohjaamaan harjoituksia sekä muistelemaan koulutuksessa läpikäytyjä asioita. Työyhteisössä viestintä tapahtuu pitkälti esitteillä, puskaradiona ja sähköpostitse (Huuska & Wallen 2007, 189). Näillä tavoilla myös luotsit olivat suunnitelleet mainostavansa kampanjoita sekä omaa toimintaansa. Kampanjat pystytään viemään nopeasti toteutettaviksi suunnitelmien avulla, mikä tarjoaa luotseille mahdollisuuden parantaa toiminnan näkyvyyttä ja vaikuttaa henkilöstön liikuntaan.

9.3 Liikuntaluotsitoiminnan jatkuminen

Luotseilla on paljon tietoa, taitoa ja halua kehittää liikuntatoimintaa. He ovat hakeutuneet liikuntaluotseiksi vapaaehtoisesti, toiminta tuntuu heille luontaiselta eikä pakotetulta ja tehtävät eivät lisää heidän työtaakkaansa, mikä on liikuntaluotsien toiminnan edellytys. Motivaation säilymiseksi toiminnan tulee jatkossakin perustua omaan haluun roolia kohtaan. Luotsien vapaaehtoistoiminnalla on tässä samantapainen vaikutus kuin liikunnan kansalaistoiminnassa. Vapaaehtoistoiminta perustuu ihmisten aktiiviseen toimintaan, mikä edellyttää mahdollisuutta käyttää aikaa ja resursseja haluamallaan tavalla. Sillä ei tavoitella hyötyjen hankkimista, vaan esimerkiksi kuulumista organisoituun liikuntatoimintaan. Aktiivisilla toimijoilla on sekä huomattava taloudellinen arvo organisaatiolle että entistä tärkeämpi rooli vastuunkantajana liikunta-asioissa. Motivaation pysymiseksi toiminnasta saavutetut hyödyt täytyy olla vähintään yhtä suuret kuin siihen uhratut panokset. (Koski 2000, 213–214, 223.) Jatkossa on syytä tarkastella, minkälaista antia liikuntaluotsitoimintaan osallistuminen tarjoaa luotseille, jotta heidän motivaationsa pysyy yllä.

Koulutuksessa suunnitellut toimintatavat ja niiden vieminen käytäntöön ovat jatkossa luotsien omasta aktiivisuudestaan kiinni. Jos luotsit saivat edes yhdenkin uuden asian, oivaluksen tai idean koulutuksesta, liikuntaluotsien toimintaa on viety eteenpäin ja heille on tarjottu mahdollisuus jatkaa toimintaa. Merkittävä asia, jonka luotsit oivalsivat koulutuksesta, oli se, että he ovat se elin, joka aktiivisuudellaan, tiedoillaan ja taidoillaan pystyy vaikuttamaan Finnlines Oyj:n liikunta-asioihin ja -mahdollisuuksiin jatkossa. Ulkopuoliset tekijät eivät voi aina olla kertomassa ja tekemässä heidän puolestaan ratkaisuja, vaan he ovat liikuntaluotseina oman ympäristönsä asiantuntijoita.

Liikuntaluotsien toimintaa on kokeiltu aikaisemmin muissakin projekteissa. Näissä myös luotsien tärkeimmät tehtävät on nähty yhteisön liikunnan vertaistukihenkilöinä, jotka toimivat työpaikkansa liikunnan edustajina sekä asioiden kehittäjinä. Liikuntaluotsit ovat saaneet koulutuksen tehtäviinsä, joissa heillä on tärkeä rooli toimia myös yhteistyössä muiden luotsien sekä työyhteisön kanssa. (Päijät-Hämeen Liitto 2014.) Myös Finnlines Oyj:n liikuntaluotsit ovat saaneet koulutuksen rooliinsa ja heidän yhteistyön sekä tehtävien merki-

tys tulevaisuudessa tulee korostumaan liikuntatoiminnan kehittämisessä, jotta tavoitetaan merihenkilöstöstä enemmän ihmisiä ja saadaan lisättyä heidän liikunta-aktiivisuutta.

Kun lähdetään vaikuttamaan yhteen henkilöön eri keinoilla ja toimintatavoilla, pystytään vaikuttamaan suureenkin yhteisöön pitkäjänteisesti. Liikunnan merkityksen ja sen mahdollisuuksien tiedottaminen työpaikoilla, viestintä sekä liikuntapaikkojen määrän ja käytettävyyden lisääminen ovat tärkeitä toiminnan kohteita liikunnan edistämiseksi suuressa työyhteisössä (Vuori 2003, 170). Kun halutaan vaikuttaa suuren ryhmään, täytyy liikunnan edistämistoiminnot suunnitella niin, että ne palvelee suurta osaa ryhmästä ja perustuvat vapaaehtoisuuteen (Vuori 2003, 105–106). Liikuntaluotsit pystyvät jatkossa paremmin vaikuttamaan eri laivoilla kokonaisvaltaisesti merihenkilöstön liikunnan edistämiseen ja liikuntamahdollisuuksien luomiseen. He ovat suunnitelleet koulutuksessa esimerkiksi kampanjoita, jotka edistävät isomman kohderyhmän liikuntaa. Merihenkilöstö on todella suuri joukko ja heidän kaikkien liikuntaan vaikuttaminen on pelkästään luotsien tehtävänä mahdotonta. Jo yhteen henkilöstön jäsenen vaikuttaminen ja hänen motivoimisensa jollain tapaa liikuntaan on askel merihenkilöstön liikunnan edistämiseksi.

Kansaneläkelaitoksen korvaamista sairauspoissaoloista suurimmat kustannukset johtuvat tuki- ja liikuntaelinsairauksista (Työterveyslaitos 2014b). Samat sairaudet ovat yleisimpänä syynä myös merihenkilöstön työkyvyttömyyteen (Miilunpalo 2013, 6). Liikunnalla on todettu olevan kiistattomia vaikutuksia moneen sairauteen, kuten selkävaivoihin, terveyteen ja fyysiseen toimintakykyyn. Jo pienetkin vaikutukset työntekijän työkykyyn voivat olla taloudellisesti merkittäviä yritykselle. (Taimela 2012, 174–175.) Jos merihenkilöstön liikuntaa pystytään vähänkin lisäämään tai vaikuttamaan heidän työkykyyn, sairauspoissaolojen ja kustannusten määrät vähenevät. Kun liikuntaluotsitoiminta aloitettiin, sen yhtenä isona tavoitteena olikin lisätä henkilöstön liikkumista sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Tämän lisäksi merihenkilöstön liikunnan lisäämisestä voi olla hyötyä heidän yleiseen hyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja viihtymiseen, mikä kaikki lisää heidän työtehoa ja panostustaan työhön. Liikuntainterventioista saatujen näyttöjen perusteella työntekijöiden hyvän terveydentilan ja toimintakyvyn on nimenomaan todettu vaikuttavan positiivisesti yrityksen tuottavuuteen, poissaoloihin, terveyspalveluiden käyttöön ja työntekijöiden vaihtuvuuteen (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 262).

Luotsit toimivat nyt jo pienissä yksiköissä ja pystyvät tavoittamaan pienryhmiä ja yksilöitä (Halonen & Hämäläinen 2014, 32). Yhteydenpito muiden luotsien sekä luotsien toiminnasta vastaavien koordinaattoreiden kanssa mahdollistaa jatkossa monipuolisempien mahdollisuuksien suunnittelun ja luomisen, kuten kappaleessa 8 on ehdotettu. Suunnitellut toimenpiteet koulutuksessa, kuten luotsien toiminnan esittäminen muulle henkilöstölle, ja

yhteinen yhteydenpitokanava, jossa jokainen luotsi on mukana, toimivat jatkossa yksilöiden sekä suurempien ryhmien edellytysten huomioimisessa. Näistä suunnitelluista toimenpiteistä kannattaakin pitää kiinni ja toteuttaa niitä pienin askelin kerrallaan.

Jatkossa voidaan keskittyä tutkimaan liikuntaluotsien toiminnan jatkuvuutta laivoilla. Tulevaisuudessa on tärkeää tiedostaa, onko toiminta edistynyt koulutuksien jälkeen ja onko tuloksia saatu aikaan. Pidemmällä aikavälillä pystytään tutkimaan onko edellisistä liikuntaluotseihin keskittyneistä opinnäytetöistä ollut hyötyä Finnlines Oyj:lle. Esimerkiksi liikunnallisesti passiivisten henkilöiden liikunta-aktiivisuuden lisääntymisestä on vaikea tehdä isolla kohderyhmällä konkreettisia johtopäätöksiä lyhyellä aikavälillä. Liikunnan edistämisessä työyhteisössä lähtökohtana on parantaa pysyvästi kaikkien yhteisön jäsenten mahdollisuuksia liikuntaan useilla eri keinoilla ja toimintatavoilla (Vuori 2003, 169–170). Vasta pidemmällä aikavälillä pystytään huomaamaan onko muutoksia liikuntatottumuksissa ja -aktiivisuudessa tapahtunut, onko liikuntamahdollisuuksia pystytty lisäämään sekä onko luotsien toiminta tavoittanut laajemmin henkilöstön jäseniä.

Jatkossa Finnlines Oyj:n liikuntatoiminnan kehittämiseksi on hyvää pitää tiivistä yhteydenpitoa ja tehdä yhteistyötä Finnlines Oyj:n yhteyshenkilöiden kanssa. Finnlines Oyj:n yhteyshenkilöt Petri Laitinen sekä Outi Bycklund olivat innostuneita ja valmiita kehittämään yhtiön liikuntamahdollisuuksia sekä liikuntaluotsien toimintaa. Heidän ideansa ja näkemysnä sekä oma kiinnostus liikuntaa kohtaan ovat merkittävässä asemassa, kun merihenkilöstön liikuntamahdollisuuksiin ja -tottumuksiin halutaan jatkossakin vaikuttaa. Kun työyhteisössä johto sitoutuu toimintaan ja osoittaa tukea toiminnalle sekä mielellään myös osallistuu henkilökohtaisesti toiminnan kehittämiseen, liikunnan edistämiseksi on olemassa hyvät onnistumisen edellytykset (Vuori 2003, 168).

Finnlines Oyj:n liikuntavastaava-malli on lähtenyt käyntiin ja saanut nyt jatkoa kehittymiselleen. Kiinnostusta toiminnalle on sekä luotsien että heidän yhteyshenkilöiden puolelta. Tämä luo vahvan pohjan toiminnan jatkuvuudelle sekä pitkällä tähtäimellä koko Finnlines Oyj:n työyhteisön liikunnan edistämiseksi. Luotsit pystyvät ja osaavat suunnitella harjoituksia ja esimerkiksi erilaisia kilpailuja motivoimaan henkilöstöä liikkumaan. Jatkossa, jotta luotsien aktiivinen toiminta pysyy yllä, luotsien tulee pystyä jatkamaan ajattelua ja suunnittelua sekä muiden luotsien että heidän yhteyshenkilöiden kanssa. Kaikki toiminta, jolla pyritään auttamaan ja motivoimaan liikuntaluotseja, auttaa välillisesti motivoimaan ja edistämään koko merihenkilöstön liikkumista.

Lähteet

Byman, R. 2005. Voiko motivaatiota opettaa? Teoksessa Kansanen, P. & Uusikylä, K. (toim.) Luovuutta, motivaatiota, tunteita. Opetuksen tutkimuksen uusia suuntia, s. 25–41. 2. painos. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Finnlines 2015. Finnlines – Yritys. Luettavissa: <http://www.finnlines.com/yritys/finnlines>.
Luettu: 19.1.2015.

Fogelholm, M. & Oja, P. 2011. Terveysliikuntasuositukset. Teoksessa Fogelholm, M. Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta, s. 67–75. 2. painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Halonen, M. & Hämäläinen, J. 2014. Kunto- ja terveystoiminnan kehityssuunnitelma Finnlines Oyj:n merihenkilöstölle. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201405035619>.
Luettu: 12.11.2014.

Hautala, A. 2014. Liikunnan tavoite ohjaa harjoittelua. Luettavissa:
<http://www.terve.fi/liikkujan-energia/liikunnan-tavoite-ohjaa-harjoittelua>. Luettu: 10.1.2015

Hirvensalo, M. & Häyrynen, T. 2007. Aikuisen liikunta. Teoksessa Heikinaro-Johansson, P. & Huovinen, T. (toim.) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan, s. 64–77. 2. painos. Werner Söderström Osakeyhtiö. Jyväskylä.

Hirvensalo, M. Yang, X. & Telama, R. 2011. Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus, s. 69–78. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus. Helsinki.

Husu, P. Paronen, O. Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Suuri osa aikuisista ei liiku suositusten mukaisesti. Terveystoimintatutkimus – Liikkumattomuus haasteena, s. 5–6. UKK-Instituutti. Tampere. Luettavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/621-terveysliikuntatutkimus2011.pdf>. Luettu: 19.1.2015.

Huuska, M. & Wallen, S. 2007. Liikuntakampanjat. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 186–189. 2. painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Jaakkola, T. 2013. Opetustapahtuman ohjaaminen: ohjeet, näytöt ja palautteen antaminen. Teoksessa Jaakkola, T. Liukkonen, J. & Sääkslahti, A. (toim.) Liikuntapedagogiikka, s. 330–343. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Jaakkola, T. & Sääkslahti, A. 2013. Liikunnanopetuksen opetustyyli. Teoksessa Jaakkola, T. Liukkonen, J. & Sääkslahti, A. (toim.) Liikuntapedagogiikka, s. 314–329. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Koski, P. 2000. Millä tavoin kansalaisaktiivisuus toteutuu liikunnassa? Teoksessa Miten liikunta on esillä työelämässä? Teoksessa Miettinen, M. (toim.) Haasteena huomisen hyvinvointi – Miten liikunta lisää mahdollisuuksia? Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124, s. 213–242. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäatiö. Jyväskylä.

Kupias, P. 2007. Kouluttajana kehittyminen. 2. painos. Palmenia Oy Yliopistokustannus. Helsinki.

Laakso, L. 1981. Lapsuuden ja nuoruuden kasvuympäristö aikuisiän liikuntaharrastuksen selittäjänä: retrospektiivinen tutkimus. Studies in sport, physical education and health 14. University of Jyväskylä.

Lintunen, T. 2007. Liikunta terveyden edistäjänä. Teoksessa Heikinaro-Johansson, P. & Huovinen, T. (toim.) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan, s. 25–30. 2. painos. Werner Söderström Osakeyhtiö. Jyväskylä.

Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2002. Mitä tarkoitamme puhuessamme motivaatiosta? Teoksessa Liukkonen, J. Jaakkola, T. & Suvanto, A. 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? s. 13–16. Likes-työelämäpalvelut Oy. Jyväskylä.

Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2013 a. Liikuntamotivaatio elinikäisen liikuntaharrastuksen edellytyksenä. Teoksessa Jaakkola, T. Liukkonen, J. & Sääkslahti, A. (toim.) Liikuntapedagogiikka, s. 144–161. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2013 b. Oppimista tukevan motivaatioilmaston luominen. Teoksessa Jaakkola, T. Liukkonen, J. & Sääkslahti, A. (toim.) Liikuntapedagogiikka, s. 298–313. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Liukkonen, J. Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Edita Prima Oy. Helsinki.

Liukkonen, J. Jaakkola, T. & Soini, M. 2007. Motivaatioilmasto liikunnanopetuksessa. Teoksessa Heikinaro-Johansson, P. & Huovinen, T. (toim.) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan, s. 157–170. 2. painos. Werner Söderström Osakeyhtiö. Jyväskylä.

Louhevaara, V. 1995. Liikunta osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Teoksessa Korhonen, O. Kukkonen, R. Louhevaara, V. & Smolander, J. Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – Periaatteita ja käytännön esimerkkejä, s. 13–18. Painatuskeskus Oy. Helsinki.

Louhevaara, V. & Perkiö-Mäkelä, M. 2000. Miten liikunta on esillä työelämässä? Teoksessa Miettinen, M. (toim.) Haasteena huomisen hyvinvointi – Miten liikunta lisää mahdollisuuksia? Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124, s. 243–272. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö. Jyväskylä.

Marcus, B. & Forsyth, L. 2009. Motivating People to Be Physically Active. 2. painos. Human Kinetics. USA.

Miilunpalo, P. 2013. Työkyky – Merimies on erimies? Luettavissa: <http://www.merimieselakekassa.fi/fi/Etusivu/Tyohyvinvointi/hyvatyoelamamerella/Documents/Ty%C3%B6kyky%20-%20merimies%20on%20eri%20mies%20Miilunpalo.pdf>. Luettu: 10.4.2015.

Mälkiä, E. 1986. Liikunta työssä. Teoksessa Vuolle, P. Telama, R. & Laakso, L. (toim.) Näin suomalaiset liikkuvat. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja, s. 77–83. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2002. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet, s. 10–27. Otavan Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Pietikäinen, P. 2011. Johdanto: Työstä elämää, työelämästä hyvinvointia. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus, s. 7–20. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus. Helsinki.

Päijät-Hämeen Liitto. 2014. Terveysliikunnalla työhyvinvointia – Orimattilan kaupungin henkilöstön terveystuettavuus. Luettavissa: http://www.paijat-hame.fi/fi/tehtavat/euohjelmakausi_2007-2013/paijat-hameen_liiton_rahoittamat_euroopan_aluekehitysrahaston_hankkeet_112008_-

/trveysliikunnalla_tyohyvinvointia_-

_orimattilan_kaupungin_henkiloston_terveysliikuntahanke. Luettu: 1.3.2015.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Heuristica Oy. Helsinki.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Oy Edita Ab. Helsinki.

Ryan, R. & Deci, E. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. Luettavissa:

http://scholar.google.fi/scholar_url?url=http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download%3Fdoi%3D10.1.1.335.6945%26rep%3Drep1%26type%3Dpdf&hl=fi&sa=X&scisig=AAGBfm1I8MFy6jSIBFrCqDI_UTK7NjSufA&noss=1&oi=scholar&ei=W5vdVNDslqbXyQOF34DACQ&sqi=2&ved=0CBwQgAMoADAA. Luettu: 11.2.2015.

Smolander, J. 1995. Liikunnan vaikutus työyhteisössä. Teoksessa Korhonen, O. Kukkonen, R. Louhevaara, V & Smolander, J. Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – Periaatteita ja käytännön esimerkkejä, s. 57–62. Painatuskeskus Oy. Helsinki.

SRHY. Suomen Riskienhallintayhdistys. 2015. Työkyvyn ylläpito. Luettavissa:

<http://www.pk-rh.fi/index.php?page=tyokyvyn-yllapito>. Luettu: 11.1.2015.

Suomen Kuntoliikuntaliitto ry. 2012. Henkilöstöliikuntabarometri 2012. Luettavissa:

http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTMvMTAvMjQvMTNfMTRfMDJfODg2X0hlbmtpbG9zdG9saWlrdW50YWJhcm9tZXRYaV8wMTA2MTJfZXNpdGUucGRmIl1d/Henkilostoliikuntabarometri_010612_esite.pdf. Luettu: 5.1.2015.

Taimela, S. 2012. Työikäisten liikunta. Teoksessa Vuori, I. Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketiede, s.171–177. 3. – 5. painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Telama, R. 1986. Mikä liikunnassa kiinnostaa – liikuntamotivaatio. Teoksessa Vuolle, P. Telama R. & Laakso, L. (toim.) Näin suomalaiset liikkuvat. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja, s. 149–175. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Telama, R. & Polvi, S. 2012. Liikunnan sosiaalinen merkitys. Teoksessa Vuori, I. Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketiede, s. 628–638. 3. – 5. painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Mitä toimintakyky on? Luettavissa:
<http://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>. Luettu: 4.1.2015.

Terveyskirjasto. 2014. Liikunnan lisääminen. Luettavissa:
http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=seh00149. Luettu: 4.1.2015.

Toropainen, E. 2011. Miten liikkeelle? Terveysliikuntautiset – Liikkumattomuus haasteena, s. 3–4. UKK-Instituutti. Tampere. Luettavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/621-terveysliikuntautiset2011.pdf>. Luettu: 19.1.2015.

TTK. Työturvallisuuskeskus. 2015 a. Fyysinen työkuormitus. Luettavissa:
http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/fyysinen_tyokuormitus. Luettu: 13.2.2015.

TTK. Työturvallisuuskeskus. 2015 b. Psykososiaalinen työkuormitus. Luettavissa:
http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/psykososiaalinen_tyokuormitus. Luettu: 13.2.2015.

TTK. Työturvallisuuskeskus. 2015 c. Työstressi hallintaan. Luettavissa:
http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan. Luettu: 13.2.2015.

Turku, R. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus. 2007. 2. painos. Edita Publishing Oy. Keuruu.

Työterveyslaitos. 2014 a. Laivatyöolosuhteet. Luettavissa:
<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/liikenne/laivatyo/sivut/default.aspx>. Luettu: 13.2.2015.

Työterveyslaitos. 2014 b. Työtaturmat, ammattitaudit ja sairauspoissaolot. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tilastot/tyotaturmat_ammattitaudit_ja_sairauspoissaolot/sivut/default.aspx. Luettu: 17.12.2014.

Valtion liikuntaneuvosto. 2012. Liikunta ja työurat – työelämä kaipaa myös liikettä. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja. Luettavissa:
www.liikuntaneuvosto.fi/files/9/Yourajulkaisu.pdf. Luettu: 2.3.2015.

Varstala, V. 2007. Liikunnanopettajan toiminta eri työtavoissa. Teoksessa Heikinaro-Johansson, P. & Huovinen, T. (toim.) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan, s.125–139. Werner Söderström Osakeyhtiö. Jyväskylä.

Vuori, I. 2002. Tehokas ja turvallinen terveystoiminta. Terveystoiminnan opas. 4. painos. UKK-Instituutti. Tampere.

Vuori, I. 2003. Lisää liikuntaa! Edita Prima Oy. Helsinki.

Vuori, I. 2007. Liikunnan vaikutukset työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 37–57. 2. painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Vuori, I. 2012 a. Liikunta, kunto ja terveys. Teoksessa Vuori, I. Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketiede, s. 16–29. 3. – 5. painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Vuori, I. 2012 b. Suomalaisten liikunta. Teoksessa Vuori, I. Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketiede, s. 618–627. 3. – 5. painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Vuori, J. 2011. Valinnat ja voimavarat – kuinka selvitä työuran muutoksissa. Teoksessa Peitikäinen, P. (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus, s. 121–132. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus. Helsinki.

Yhteiskuntatieteellinen tietokirjoitus. 2003. Otos ja otantamenetelmät. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmat.html>. Luettu: 3.3.2015.

Liitteet

Liite 1. Sähköinen kyselylomake merihenkilöstölle Webropol-ohjelmalla

Mikä motivoi liikkumaan laivatyöjaksoilla?

Taustatekijät

Ikä

	Alle 25	26 - 35	36 - 45	46 - 55	Yli 56
Ikä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sukupuoli

	Mies	Nainen
Sukupuoli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Liikunta-aktiivisuus

(Valhtoehdot: 4 = Aktiivisesti noin 3 - 4 kertaa viikossa, 3 = Jonkun verran noin 1 - 2 kertaa viikossa, 2 = Harvoin, 1 = En ollenkaan)

Kuinka paljon liikun?

	4	3	2	1
Vapaa-ajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laivatyöjaksoilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä harrastan?

Vapaa-ajalla

Laivatyöjaksoilla

Liikuntamotivaatio

(Valitse vaihtoehdoista sopivin: 4 = Todella paljon, 3 = Jonkun verran, 2 = Vähän, 1 = Ei ollenkaan)

Mikä minua motivoi liikkumaan laivatyöjaksoilla?

	4	3	2	1
Terveysten ylläpito ja jaksaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kunnon parantaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuntotestit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvän olon tunne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusien lajien ja liikuntamuotojen kokeilu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusien välineiden hankinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksin liikkuminen ja omat valinnat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neuvonnan ja palautteen saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtainen kunto-ohjelma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taukoliikunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sitoutuminen säännölliseen liikuntaryhmään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmässä liikkuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverien näkeminen ja yhdessäolo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kilpaileminen ja kisailut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkiot, kuten lomat tai tuotepalkinnot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkonäkö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Joku muu, mikä?

Liikuntaluotsit

Tiedätkö mikä on liikuntaluotsi?

- Tiedän tai olen kuullut mikä on liikuntaluotsi
 Olen ollut tekemisissä luotsin kanssa
 Mielestäni luotsien toiminta on tarpeellista

Kyllä	Ei
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä toivoisit, että liikuntaluotsit tekisivät?

Miten laivoilla liikuntatoimintaa voitaisiin parantaa?

Liite 2. Kyselyn avokysymysten vastaukset

4. Mitä harrastan?

Vastaaajien määrä: 80

Vapaa-ajalla - Mies

- Ulkoliikunta; lenkkeily, hiihto, metsästys, kalastus, geokätköily, hiihto
- Mailapelit sekä joukkuelajit
- Kuntosali, painonnosto
- Moottoriurheilu
- TV, internet
- Mökkeily, kulttuuri, koira, hevoset
- Karate, pilates
- Uinti
- Hyötyliikunta

Vapaa-ajalla – Nainen

- Seksiä, juoksemista
- Ohjatut tunnit, zumba, pilates,
- Kuntosali
- Ratsastus
- Ulkoliikunta; lenkkeily, hiihto, pyöräily
- Vesiliikunta; vesijumppeja, uinti, sukellus, avanto-uinti
- Koiran kanssa liikkuminen
- Hyötyliikunta
- Sulkapallo
- Lukeminen, tietokonepelit

Laivatyöjaksoilla - Mies

- Kuntosali, painonnosto, kestävyysurheilu
- En mitään
- Töitä
- Lenkkeily, rullaluistelu, pyöräily ULKONA
- Tv ja internet, penkkiurheilu, lukemista, pyrin saamaan unta ja lepoa lastinkäsittelyn ja jatkuvan vuorotyön keskeen. Filosofia
- Tennis,
- Nukkumista
- Ympärilaivaa kulkeminen
- Uinti
- Riippuu laivan varustuksesta paljon tietysti!
- Jos vahdit sallivat. Kuntopyörä, kävely.

Laivatyöjaksoilla - Nainen

- Kuntosali. Kesäisin lenkkeily. Jumpasali, juoksumatto, kuntopyörä
- Salilla käyntiä riippuen työn määrästä ja vapaa-ajasta!
- Kuntosali, jos jaksaa
- Lukeminen, tietokonepelejä, tv:n katselu, tietokoneella olo
- Kävely, portaiden kävely, taukoliikunta, joskus punttis
- Työaikojen eli brunssin takia ei ehdi enää kuntosalille eli ei voi harrastaa muuta liikuntaa kuin sen minkä työssä kävelee
- Kahvakuula, sali, kuntopyöräily, harvoin juoksu
- Ratsastus milloin pääsee

5. Mikä minua motivoi liikkumaan laivatyöjaksoilla?

Joku muu, mikä?

Vastaajien määrä: 12

Mies

- Pitää pään ja hermot paremmin kasassa. Paras tapa saada ajatukset pois työasioista
- Raha
- Tällä hetkellä ei mikään.
- Ei ole muutakaan tekemistä
- Oma tahto
- Ei laivassa kauheasti muuta tekemistä ole..
- Pääsee täältä laatikosta ulos pihalle
- Ulos laivasta, raitis ilma
- Henkisen ja fyysisen kunnon ylläpitoa ja painonhallintaa jatkuvan pitkäkestoisen vuorotyöni kunnollista unta häiritsevissä puitteissa.

Nainen

- Raitis ilma, silloin harvoin kun ulos pääsee (liian harvoin)
- Pääsee ulos laivasta, ulkoilmaan.

8. Mitä toivoisit, että liikuntaluotsit tekisivät?

Vastaajien määrä: 34

Mies

- Lopettaisivat koko touhun
- Tällä hetkellä ei ole tietoa, että tekevätkö mitään kun ne ei ole ainakaan yrittäneet lisätä kenenkään liikuntaa??
- ???
- Voisivat esitellä toimintaansa laivalla.
- En ole kuullut siitä ikinä mutta voin kuvitella että antavat opastus ja neuvoja miten pystyy laivassa harrastaa liikuntaa.
- Aktiivisesti puuttuisivat henkilökunnan hyvinvointiprojekteihin
- Motivoisivat niitä liikkumaan ketkä eivät muuten liiku.
- Neuvonta liikuntaan liittyvissä asioissa. Välineiden hankinta. Yhteys varustamoon liikuntaan liittyvissä asioissa.
- Järjestäisivät satamapäivinä jotain liikuntaa yhdessä maissa, laivalla joukkoliikunta (esim. pallopelimahdollisuudet) ei ole mahdollista.
- Organisoivan erilaisia aktiviteettejä seisonpäiville (toivottavasti yhtiö sponsoroisi laivanulkopuolella tapahtuvia juttuja)
- Itsellä ei ole tarvetta liikuntaluotsille
- Ottaa huomioon liiallisesta liikuntasuuntaisuudesta johtuvaa työtehon heikkenemistä kun ei enää urheilun jälkeen jakseta työtehtävien parissa. Sovellettava kohdehenkilöille juuri oikea määrä liikuntaa. Kotona voi vapaa ajalla harrastaa aktiivisemmin liikuntaa ja liikuntaluotsin myös opastettava tässä. Työpaikalla vain kunnon ylläpitoa.
- Saisivat työnantajalta aikaa neuvomiseen (jonkin verran työajalla) motivoisi liikuntaluotsia tuomaan asiaa paremmin esille
- Passiivinen nykytyö on sopiva sillä liikunta laivalla on kovin yksilöllistä.
- Itse liikuntaluotsina sekamiehitys laivassa on todella vaikea saada Filippiiniläisiä jump-pasalille. Suomalaiset ovat lähteneet kuntoiluun hyvin mukaan
- Mepan kauttakkin uimakoulua yritetty vaan ei kiinnostu ketään. Johtuu ehkä huonosta palautteesta, mutta tuntuu kuin nämä luotsit ja trimaret olisivat keksijöitään varten.
- Motivoisivat henkilökuntaa. Esimerkkinä muille. Ehkä "personal trainerinä"!
- hankkia uudet kuntoiluvälineet laivaan
- Paneutuisivat ehdottomasti tuki- ja liikuntaelinten treenauksen puutteesta johtuviin toistuvien

sairauslomien ennalta ehkäisyyn erityisesti ikääntyneillä merenkulkijoilla. Myös läpi linjan kaikilla osastoilla, kannella, koneessa ja cateringissä.

Nainen

- en osaa sanoa
- ?
- Olisi kiva yleensäkin tietää, mitä kaikkea liikuntaluotsin tehtäviin kuuluu ja mihin kaikkeen hänellä on mahdollisuutta vaikuttaa.
- Liikuntaluotsit eivät ole ottaneet kovin näkyvää roolia laivassamme. En oikein tiedä mikä heidän toimenkuvansa tulisi olla.
- Auttaisi laatimaan henkilökohtaisen kunto-ohjelman.
- Antaisi juuri sitä motivaatiota ja jaksamista rankoilla työjaksoilla..
- Aktivoisivat liikkumattomia ja pitäisivät kipinän yllä niillä jotka tarvitsevat kannustusta
- Tähän asti en ole itse huomannut heidän tehneen yhtään mitään muuta kuin hankkineen muutaman välineen punttikselle.
- Näyttäisivät oikeaoppiset liikkeet laitteilla/punteilla kuinka tulisi toimia, että ei riko itseään ja kuitenkin olisi jotain hyötyä niiden kanssa touhuamisesta. Vaihtoehtoja pelkkiin punteilla toimimiseen. Esim. jumppapallo, kuminauhut ym.

9. Miten laivoilla liikuntatoimintaa voitaisiin parantaa?

Vastaajien määrä: 56

Mies

- Isompi kuntoilutila, parempi kalusto punttisaleilla
- Miksi pitäisi? Nytkin on jo täysin turhia puntteja ym. roinaa paikat täynnä!
- Järjestämällä yhteisiä liikuntatuokioita
- Liikunnasta ansaittavat liikuntasetelit vapaa-ajalle
- Tuplaamalla slabit tai maksamalla rahaa jostain liikehinnästä
- Motivointi. Aktiivinen ja innostava liikuntaluotsi.
- Mahdollistamalla esimerkiksi käyttää valvotusti vaikkapa 2 työtuntia viikossa liikuntaan saataisiin varmasti pitkällä jaksolla pienennettyä sairauslomia ja muita työnantajalle kalliiksi tulevia kustannuksia esim. turhia lääkärissä käyntejä, flunssaa ym. Tästä on olemassa paljon tutkimustulosta puolustusvoimien henkilöstön osalta että tällainen vastaantuleminen maksaa itsensä takaisin
- Tilat ovat pienet ja ahtaat. Pitäisi päästä satamassa tekemään jotakin. Jos porukka saisi/voisi osallistua.
- Vapaa aikaa jää tehtävissäni niin vähän että sekin kuluu työtehtäviin ja minimi uneen. Miehistöä olisi syytä työllistää enemmän, työtehtävissä täysin riittävä perusliikunta.
- Laivoilla huomioitaisiin paremmin tilat missä voi harrastaa
- Satamassa oloajat voisivat olla pidemmät, tai jotenkin järjestää vapaa aikaa satamassa, jotta pääsisi käymään edes ulkona kävelyllä. Nykyään siihen ei ole juurikaan aikaa...eli satamassa liikkuminen pitäisi tehdä mahdollisimman helpoksi, jottei vähäinen vapaa aika kulu satamassa olemiseen, vaan että olisi aikaa sataman ulkopuolella, niin että voisi harrastaa ja liikkua, nyt se on lähes mahdotonta...
- Laivoilla on nykyisellään hyvät mahdollisuudet harrastaa liikuntaa. On yksilöllistä ja riippuu pitkälti työpäivän pituudesta ja työn fyysisestä kuormittavuudesta, jaksako työpäivän jälkeen enää liikkua, vai käyttääkö sen ajan lepoon.
- Porkkanalla, joko kilpailulla (toimii vain niiden kanssa joka jo harrastaa liikunta) tai jotenkin työpäivään liitetty (voisi ehkä toimia myös niiden kanssa joka oikeasti tarvitsee motivaatio)
- Aina välttämättä ei pitkien työaikojen takia tuo liikunta enää kiinnosta, mutta tietenkin hyvät puitteet (esim. kuntosalin asialliset ja toimivat laitteet). lomille esim. liikuntaseteli.
- kuntosalit tulisi olla suurempia, tila on ahdas. Kuntoilutilojen korkeus esteenä esim. crosstrainerin käytölle vaikka en mikään hujoppi olekaan (182cm)
- Vapaampi/Helpompi pääsy maihin satamissa.
- Eipä sitä juurikaan voi muuttaa tällaisella hektisellä linjalla, jolla työajat ovat epäsäännöllisiä kestoaltaan 12–17 h/d. Pääosa päivästä menee aamuyöstä valvomiseen ja sitten päivällä siitä toipumiseen. Illalla on taas mentävä nukkumaan ajoissa, että jaksaa nousta ylös aamulla. Eli laivalla ollessa kuntoilu käytännössä loppuu pariin viikkoa ja vasta lomalla on mahdoli-

- suus harrastaa kuntoilua.
- Paremmat kulkuyhteydet Helsingin satamassa. Jopa venäjällä saa liikkua vapaasti satamassa, muista maista puhumattakaan?
- Sääolosuhteet rajoittavat paljon liikuntaa laivalla ja meillä on ihan hyvät laitteet. Jotain pientä lisäämällä voisi ehkä saada uusia kiinnostumaan kuntoilusta. Esim. nyrkkeilyssä on kysely.
- tila kysymykset raha välineisiin
- osan henkilökunnan kielteisyys varsinkin tietyn päällystön asenne liikuntaan ja harrastamiseen. ivailu toisten vapaa-ajan käytöstä..
- pilates ehkä
- Urheiluhieroja.
- ehkä joku vetäjä vähän useammin näyttämään treenivinkit, ja myös harjoittelijan ruokavinkit
- Haasteellista. Esimerkin voima keskeinen.

Nainen

- Laivasta en tiedä, mutta kk kortteja saleihin vapaa-ajalle, uimahalleihin, esim. perhekortteja vesijumppaan! Jokin määrä hierontaa tai fysikaalista hoitoa!
- Paremmat välineet liikkumiseen, nykyiset vehkeet surkeat.
- Kuntosali on meidän laivalla tosi hyvä. Jos laivalla olisi ryhmä jossa tehtäisiin kullekin jäsenelle oma ohjelma ja tavoitteet.
- Jos olisi joku aktiivinen, joka saisi toiset patistettua liikkeelle. Mä liikkuisin mielelläni, mutta väsymys vie voiton ja en saa itsestäni irti, että raahaisin itteni edes hetkeksi liikkua.
- Juuri se jokin "porkkana" motivaation ylläpitämiseen ja yhteisiä kilpailuja
- Mun mielestä ainakin meillä on hyvä kuntosali, mitä/kuinka paljon sitä käytät on itsestään kiinni.
- Säännölliset inhimillisemmät työajat ja lepoajat,
- Ulkoilua lisäisi ihan varmasti vapaa kulku satamassa laivasta poistumisessa. Esim. Saksassa tulee lähdettyä ulos vaikka tauko olisi vain tunninkin, koska kyydin odotteluun ja sen epävarmuuteen ei kulu aikaa.
- Paremmat mahdollisuudet päästä satamassa ulos liikkumaan. Satama-ajan vähentyessä ja kulkuyhteyksien huonontuessa tämä asia ei kyllä parane vaan huononee entisestään.
- Järjestettäisiin yhteisiä esim. lenkkejä satamissa tai jotain vastaavaa..
- Tilat liikkumiselle laivassa ovat hyvin pienet ja rajalliset, joten pitämällä paikat ja laitteet kunnossa on tärkeää. Parannusehdotuksia on vaikea antaa, sillä kuntosalilla on jo nyt kaikki tila tarkkaan käytetty. Ryhmäliikuntaa ajatellen tilat ovat pienet ja lisäksi ihmiset ovat töissä hyvin eri aikaan.
- Mielestäni meillä on liikuntamahdollisuudet (välineistö) hyvällä mallilla.
- Tilan viihtyvyyden lisääminen! Otetaan huomioon myös naiset hankittaessa välineitä! Hierovatuoli, hierontalaitte jaloille, jollei hierojaa laivalle Helsingin päässä. Kiitos :)

Liite 3. Liikuntaluotsien koulutuksen aikataulu

Kellonaika	Maanantai 16.2.2015	Tiistai 17.2.2015
9.00		<u>Urheiluhalli, kenttä 4</u> Harjoitusten läpikäynti
10.00		<u>Luentotila 2B</u> Liikuntaluotsitoiminta <ul style="list-style-type: none"> • Kyselyn purku ja ideointi
11.00	<u>Saapuminen ja majoittuminen</u>	Lounas (11.30 – 12.30)
12.00	Lounas	<u>Luentotila 2B (12.30 →)</u> Minkälainen on motivoiva kampanja? <ul style="list-style-type: none"> • Käydään suunniteltuja kampanjoita läpi
13.00	<u>Luentotila 2B</u> Koulutuksen aloitus, esittely ja sisältö	<u>Luentotila 2B</u> Motivoivan kampanjan suunnittelu ja ideointi
14.00	<u>Luentotila 2B</u> Miten voin luotsina motivoida? Kyselyn tulokset ja motivaation merkitys	<u>Luentotila 2B</u> Motivoivan kampanjan suunnittelu ja ideointi
15.00	<u>Urheiluhalli, kenttä 4</u> Liikuntalajien soveltuvuus laivaympäristöön	<u>Luentotila 2B</u> Motivoiva kampanja Koulutuksen lopetus ja palaute
16.00	<u>Urheiluhalli, kenttä 4</u> Liikuntalajien soveltuvuus laivaympäristöön Harjoituksen ja kampanjan suunnittelu	
17.00	Päivällinen	
18.00	Harjoituksen ja kampanjan suunnittelu jatkuu iltaohjelmassa	

Liite 4. Koulutuspäivien ohjatut harjoitukset ja luotsien suunnittelemat harjoitukset

Kouluttajien ohjaamat harjoitukset liikuntaluotseille

1. Lännen nopein -improvisaatioharjoitus

Harjoituksen tarkoituksena oli ohjata luotseja ymmärtämään, kuinka helposti liikunta ja pienikin liikkuminen saadaan piilotettua hauskan ja koko ryhmää aktivoivan harjoitteen taakse. Tätä harjoitusta yhdisti yhdessä tekeminen ja oleminen sekä hauskanpito helpon tekemisen kautta. Harjoitus toimi samalla lämmittelynä ja sitä voidaankin käyttää apuna ryhmäytymiseen ja matalan tason ryhmän toimintaan osallistumiseen.

Luotsit muodostivat piirin, jossa kasvot oli kohti piirin keskustaa. Tässä harjoitteessa luotsien ei tarvinnut paljoa liikkua tai puhua, vaan ainoastaan reagoida puheeseen ja tehdä ennalta määrätyt liikkeet. Yksi luotseista aloitti harjoituksen osoittamalla käsillään jotakin toista luotsia ja ampumalla häntä sormia osoittamalla. Se luotsi, jota osoitettiin, meni mahdollisimman nopeasti kyykkyyh ja hänen viereisille luotseille syntyi kaksintaistelu. Tästä kaksintaistelusta selvisi voittajana se, kumpi osoitti ja ampui ensin toista. Se kumpi ampui ensin, sai jäädä piiriin jatkamaan leikkiä. Se luotsi, joka oli mennyt kyykkyyh, nousi ylös ja jatkoi leikkiä ampumalla uudelleen jotakin piirissä olevaa. Harjoitusta voitiin jatkaa niin kauan, kun kaikki olivat tippuneet tai edetä sillä periaatteella, että kaksintaistelun jälkeen hävinnyt osapuoli sai jatkaa piirissä.

2. Istumasalibandy

Lajia lähestyttiin normaalin salibandyn pelaamisen kautta. Kun pelaaminen ei onnistunut pienessä tilassa, ohjattiin luotseja kertomaan, kuinka pienessä tilassa tämä laji pystyttäisiin toteuttamaan tehokkaammin. Lajiin saatiin ideoiksi pienryhmissä tapahtuva pelaaminen, missä neljä pelaajaa pelaa vastakkain. Muut pelaajat ovat vaihdossa ja tarkoituksena on liikkua pienessä tilassa tehokkaasti hengästyen lyhyen aikaa ja vaihtaa nopeasti kentällä olevia pelaajia. Maaleiksi ehdotettiin esimerkiksi seinää ja kengistä tai muista esineistä muodostettuja maalitolppia.

Laji toteutettiin tämän jälkeen vielä istuen, missä korostui rajoitusten merkitys. Liikkumisrajoituksilla, kuten istumisella, tasoitettiin tasoeroja pelaajien välillä ja vietiin laji pois sen normaalista toteutusympäristöstä. Liikkuminen oli hankalampaa ja istuessa jouduttiin tekemään paljon yhteistyötä muiden pelaajien kanssa. Välineen hallinta oli myös vaikeampaa, mikä johti itsensä haastamiseen ja pelaamisen tasaisuuteen.

3. Ultimate

Ultimatea pelattiin kahtena joukkueena eri säännöin. Pelivälineen kanssa ei saanut liikkua, vaan sitä piti liikuttaa heittelemällä eteenpäin oman joukkueen pelaajille ja samalla liikkua itse uuteen paikkaan. Pienessä tilassa oli pakko liikkua aktiivisesti, jotta pystyi hakemaan syöttöpaikkaa ja saamaan pelivälineen haltuun. Sääntöjä, liikkumismuotoa ja rajoituksia varioimalla näytettiin luotseille erilaisia tapoja toteuttaa tämän ja istumasalibandyn tapainen yksinkertainen peli laivaympäristössä. Esimerkiksi saadakseen maalin ryhmän täytyi saada viisi syöttöä peräkkäin omille pelaajilleen, pystyä syöttämään oman joukkueen pelaajalle johonkin tietylle alueelle tai koskettamaan pallolla vastakkaista seinää. Välineen kanssa ei saanut liikkua, vaan sitä piti liikuttaa heittelemällä eteenpäin oman joukkueen pelaajille ja samalla liikkua itse uuteen paikkaan. Liikkumismuotoa muutettiin lopussa niin, että välineen kanssa sai liikkua, kunnes vastustajan pelaaja pääsi koskettamaan ja tämän jälkeen täytyi pysähtyä ja jatkaa pelamista syöttämällä.

4. Kuntopiiri

Luotseille ohjattiin kuntopiirityyppinen harjoitus, jonka tarkoituksena oli tehdä kolme kuuden liikkeen patteria, jossa jokainen patteri tehtiin eri välineellä, vaikka liikkeet ja harjoitettavat osa-alueet pysyivät samoina. Ensimmäinen kierros tehtiin oman kehon painolla ja siinä käytiin läpi liikkeitä vatsalle, selälle, jaloille, käsille ja hartioille. Seuraavan kierroksen liikkeet tehtiin kahvakuulalla ja ne harjoitettiin samassa järjestyksessä kuin ensimmäisen kierroksen liikkeet. Harjoitettavat osa-alueet pysyivät samoina, mutta ne olivat vain varioituina kahvakuulalla tehtäviin liikkeisiin. Kolmannella kierroksella samat liikkeet käytiin läpi gymstickilla samalla periaatteella. Harjoituksen tarkoituksena oli saada luotsit huomaamaan, kuinka helposti ja pienessä tilassa pystyttiin tekemään eri tavoin ja eri välineillä samoja tehokkaita liikkeitä.

Luotsien suunnittelemat ja ohjaamat harjoitukset

1. Sykettä nostattava jumppa

Harjoitus oli toteutettavissa periaatteessa missä tahansa tilassa ja se ei vaatinut välttämättä välineitä. Tavoitteena oli tehdä lyhyessä ajassa tehokas sykettä nostattava jumppa. Jumpan tarkoituksena oli, että tehokaskin harjoitus pystytään toteuttamaan nopeasti ja vavattomasti laivatöiden kiireellisestä aikataulusta huolimatta. Harjoituksessa tehtiin putkeen ja lyhyillä palautuksilla kehonpaino- ja kahvakuulaliikkeitä. Osa liikkeistä vaati isojen lihasryhmien työskentelyä ja lyhyet palautukset pitivät sykkeen

korkealla. Liikkeiden haastavuutta, niiden kestoa ja välineitä soveltamalla harjoitusta pystyttiin muokkaamaan erikuntoisille henkilöille.

2. Pienpelinä jalkapalloa

Harjoituksen oli tarkoitus olla pieneen tilaan soveltuva hauska, mutta silti liikkumista vaativa sovellus. Harjoituksen pelialueena toimi sulkapallokenttä, jossa pelattiin joukkueina jalkapalloa. Maaleja ei välttämättä tarvittu, vaan maalin sai potkaisemalla pallon kengistä tai muista tavaroista tehdyn maalin läpi tai syöttämällä pallon neljä kertaa oman joukkueen pelaajalle. Pehmoinen pallo ja rajattu alue toimivat rajoituksina, jotka tasoittivat pelaajien tasoeroja ja mahdollistivat eritasoisten henkilöiden osallistumisen. Jatkuvaa liikkumista ei välttämättä vaadittu, vaan sijoittumalla ja sosiaalisella osallistumisella pystyi olemaan harjoitteessa mukana. Liikkuminen tuli mukavan ryhmässä tekemisen kautta, mikä näkyi luotsien ilona ja nauruna pelin aikana.

3. Kampailulajeista sovellettu harjoitus

Tässä harjoitteessa oli sovellettu eräälle laivalle hankitun tatamimaton käyttöä. Harjoitus ei vaatinut liikkumista, vaan se pystyttiin toteuttamaan pienessä tilassa esimerkiksi maton päällä. Harjoituksen tavoitteena oli toimia alkulämmittelynä jollekin muulle harjoitukselle tai yhtenä varsinaisena harjoituksena henkilön kunnan mukaan. Kampailulajeista tutuilla liikkeillä ohjattiin muille luotseille lihaskuntopiirityyppinen harjoitus, jonka liikkeet olivat suurimmaksi osaksi suunniteltu henkilöille, jotka osasivat jo entuudestaan hahmottaa oman kehon asentoja ja toimintaa. Osa liikkeistä oli vaativia, mutta keskusteluiden avulla niistä saatiin sovellettua ohjauksen aikana sekä sen jälkeen liikkeitä myös kokemattomille. Liikkeitä käytiin rauhassa läpi ja enemmän keskityttiin rauhassa niiden suorittamiseen sekä oikeiden asentojen löytämiseen. Osa liikkeistä tehtiin myös parin kanssa, mikä auttoi liikkeiden suorittamisessa.

4. Pareittain tehtävä jumppa

Harjoitus oli yleispätevä koko kehon lihaksia kehittävä jumppa, jossa liikkeitä tehtiin ensiksi oman kehonpainolla, sitten parin ja jumppapallon kanssa yhdessä ja viimeiseksi parin avustuksella. Tarkoituksena oli saada kaverista apua ja tukea harjoituksen tekemiseen, mikä korosti kommunikointia ja vuorovaikutusta parin kanssa. Liikkeissä, joissa pari ja pallo olivat mukana, tehtiin vuorovaikutuksessa parin kanssa koordinaatiota parantavia ja keskivartalon lihaksia vahvistavia liikkeitä. Esimerkiksi yhdessä liikkeessä nostettiin parin kanssa yhtä aikaa ylävartaloa maasta ylös ja heitettiin pallo parille. Osaan liikkeistä oli suunniteltu sekä helpompia että haastavampia vaihtoehtoja niiden toteuttamiseen.

Liite 5. Liikuntaluotsien koulutusmateriaalien sisältöä

Kuntosaliharjoittelu

Seuraavassa on esiteltyä esimerkkejä ja harjoitusmuotoja kuntosaliharjoitteluun. Harjoitusmuodot etenevät helpommasta eli aloittelijoille sopivimmista kohti vaikeampia.

Lihaskestävyys

- Sopii kaikille harjoittelijoille, luo perustan muulle harjoittelulle ja kehittää koordinaatiota
- Harjoittelun vaikutukset näkyvät esimerkiksi hapenotonkyvyn paranemisena ja lihasten hiussuoniston lisääntymisenä
- Esimerkiksi kuntopiirityyppinen harjoitus, jossa käydään kaikki kehon isoimmat lihakset, kädet, jalat, ylä- ja keskivartalo, läpi oman kehon painolla tehtävillä liikkeillä, kuten punnerrukset, vatsarutistukset, selän ojennukset ja kyykkyliikkeet.

Liikkeiden määrä harjoituksessa	8 - 10
Painot	0 – 30 % (esim. oman kehon paino)
Toistojen määrä	15→ tai kestoaltaan 45 – 60 sekuntia
Palautus liikkeiden välissä	Mahdollisimman lyhyt (n. 15 – 30 s.)
Sarjojen määrä	2 - 4

Crosstaining-harjoittelu

- Monipuolinen, tehokas ja koko kehoa kuormittava toiminnallinen harjoitusmuoto. Kehittää voimaa, nopeutta ja kestävyyttä
- Ideana mahdollisimman suurella intensiteetillä tehtävää harjoittelua lyhyen aikaa (n. 20–30 min.), lyhyillä/nolla palautuksilla. Harjoitellaan yleensä aikaa vastaan ja tehdään yksi sarja, jossa 3-6 liikettä, niin monta kertaa kuin ehditään
- Harjoittelussa käytetään esimerkiksi painonnosto-, kahvakuula-, juoksu-, voimistelu- ja oman kehon painon liikkeitä
- Esimerkkiliikkeitä harjoitteluun: maastaveto, kahvakuulaheilautukset, punnerrukset, kyykyt, leuanvedot, hyppynaru, soutu, vatsarutistukset

Liikkeiden määrä	3-6/harjoitus
Painot ja toistot	Niin, että jaksetaan tehdä jokin tietty toistomäärä tai jaksetaan tehdä tietty aika yhtä liikettä
Palautus liikkeiden välissä	lyhyt (alle 15 s.) tai ei ollenkaan
Sarjojen määrä	Esimerkiksi niin monta kuin 20 minuuttiin kerkeää.

Perusvoima

- Harjoittelu sopii kuntoilijoille, urheilijoille ja kuntosalilla kävijöille
- Kehittää lihasten yleistä voimatasoa → Harjoitusvaikutukset näkyvät lihaskasvuna, maksimivoiman lisääntymisenä ja nivelten vahvistumisena
- Tehdään yleensä jaettuna ohjelmana niin, että yhdellä harjoituskerralla harjoitetaan esimerkiksi jalkoja ja seuraavalla kerralla esimerkiksi rintalihakset ja ojentajat. Yhdelle lihasryhmälle tehdään 2-3 eri liikettä niin, että yleensä tehdään yhden liikkeen sarjat läpi ja siirrytään sitten seuraavaan liikkeeseen. Mukaan myös apuliikkeitä, kuten keskivartaloa harjoittavat liikkeet.

Liikkeiden määrä	2-3/ lihasryhmä
Painot	n. 60 – 80 % omasta maksimista
Toistojen määrä	6 – 10(12)
Palautus liikkeiden välissä	Riittävä n. 20 – 120 s.
Sarjojen määrä	2 – 4/lihasryhmä

Maksimivoima

- Sopii kokeneille harjoittelijoille, koska vaatii tekniikaltaan ja kuormittavuudeltaan enemmän kuin muut harjoitusmuodot. Myös kuntosaliharjoitteluun tottuneet ”aloittelijat” voivat harjoittaa maksimivoimaa pienemmillä kuormilla ja suuremmilla toistomäärillä.
- Harjoittelun vaikutukset näkyvät lihasten maksimivoiman lisääntymisenä ja hermostollisen voiman kasvamisena
- Tehdään suurilla vastuksilla ja lyhyillä sarjoilla tehtäviä liikkeitä puhtaalla suoritusmekaniikalla ja sataprosenttisella keskittymisellä. Sarjat ovat lyhyitä ja intensiivisiä, maksimaalisilla kuormilla toteutettavia.

Liikkeiden määrä	1-2/lihasryhmä
Painot	85–100 % omasta maksimista ja kokeneille ”aloittelijoille” n. 60–80 %
Toistojen määrä	Kokeneilla 1-5 ja ”aloittelijoilla” 6-12
Palautus	3-5 min. täydellinen palautuminen
Sarjojen määrä	Kokeneilla 4-8 ja ”aloittelijoilla” 3-5

Kestävyysharjoittelu

Kestävyys on keskeisin suorituskyvyn osa-alue, jolla tarkoitetaan elimistön kykyä vastustaa väsymystä.

Harjoittelun vaikutukset näkyvät välittömästi esimerkiksi rasva- ja sokeriaineenvaihdunnan tehostumisena sekä mielialan ja vireyden parantamisena. Säännöllinen harjoittelu aiheuttaa elimistöön positiivisia muutoksia, kuten lepoverenpaineen ja leposykkeen laskeminen, verenkierron ja hapenkuljetuskyvyn tehostuminen sekä rasva- ja insuliiniaineenvaihdunnan parantuminen.

Tyypillisimpiä kestävyysliikuntamuotoja ovat: juoksu, hölkkä, sauvakävely, uinti, soutu, pallo- ja mailapelit sekä työpaikkaliikunta, kuten porraskävelyt.

Harjoittelu

Kestävyys jaetaan perus-, vauhti- ja maksimikestävyteen. Harjoitteluun on hyvä tietää suunnilleen oma maksimisyke, jotta voi tehokkaasti harjoittaa tiettyä kestävyuden osa-alueita. Maksimisyke on aina yksilöllinen ja se voi olla vaikea arvioida ilman oman sykkeen aktiivista seuranta.

Maksimisykkeen arvioinnin helpottamiseksi voidaan käyttää esimerkiksi näitä kahta eri kaavaa:

- $220 - \text{ikä}$ (esim. 38-vuotiaan maksimisyke olisi $220 - 38 = 182$)
- $205 - 0,5 \times \text{ikä}$ (esim. $205 - 0,5 \times 38 = 205 - 19 = 186$)

Osa-alue	Peruskestävyys	Vauhtikestävyys	Maksimikestävyys
Mitä hyötyä?	Kestävysharjoittelun pohja ja perusta muulle harjoittelulle. Elimistö käyttää hyödyksi happea. Harjoittelu on pitkäkestoisista, virkistää ja toimii palauttavana muotona.	Elimistö pystyy hapen avulla poistamaan rasituksessa syntyvää maitohappoa. Hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto paranee ja opitaan sietämään kovempaa vauhtia.	Sopii hyväkuntoisille liikkujille. Kertoo sydämen ja hengitys- ja verenkiertoelimistön maksimaalisesta toimintakyvystä. Harjoittelu kehittää maitohapon sietokykyä ja hapenottokykyä.
Teho	60–70 % maksimisykkeestä	70–85 % maksimisykkeestä	85–100 % maksimisykkeestä
Kesto ja tiheys	30 min. → ja useita kertoja viikossa	30–90 min. noin 1-3 kertaa viikossa	5-30 min. 1-2 kertaa viikossa
Harjoitusmuoto	Kävely, hölkkä, sauvakävely, pyöräily	Samat kuin edellisessä ja lisäksi intervalli-harjoittelu, maila- ja pallopelit	Kovatehoiset juoksut, intervalliharjoitukset, mäkiwedot, kilpailunomaiset harjoitukset

Tavoitesykealueet:

Sykealue (omasta maksimisykkeestä)	Tavoite
50–60 %	Päivittäinen terveysliikunta
60–70 %	Painonpudotus
70–85 %	Kestävyysominaisuuksien kehittäminen
85–100 %	Kilpaliikunta

Motivaatio

- Motivaatio näkyy käyttäytymisessämme kahdella tavalla;
 - energian lähteenä saaden meidät toimimaan tietyllä intensiteetillä (innokkuudella)
 - suuntana käyttäytymisellemme
- Tarkastellessamme motivaatiota on peruskysymyksemme aina; miksi?
 - Miksi liikutaan? Miksi teemme näin? Miksi jätän tekemättä? jne.
- Tutkimukset ovat vahvistaneet motivaation vaikuttavan
 - toiminnan intensiteettiin (kova yrittäminen)
 - pysyvyyteen (sitoutuminen toimintaan)
 - tehtävien valintaan (haasteelliset tehtävät)
 - itse suorituksen laatuun
- Tarkoittaen voimakkaasti motivoitunut työntekijä yrittää muita enemmän, sitoutuu toimintaan ja työyhteisöön, keskittyy paremmin ja suoriutuu tehtävistään laadukkaammin.

Motivaatiotekijät

- Sisäiset
 - Ihmisestä itse lähtöisin olevat;
 - Halu
 - Tarve
 - innostus
- Ulkoiset
 - Ulkoapäin tulevat;
 - Vaatimukset
 - Palkkiot
 - rangaistuksen pelko

Motivaatioon voidaan vaikuttaa

Negatiivisesti

Painostus
Pakko
Pelko
Jatkuva epäonnistuminen
Ympäristö

Positiivisesti

Positiivinen ilmapiiri
Kannustus
Onnistumisen kokemukset
Ryhmä dynamiikka
Ympäristö, edellytykset ja mahdollisuudet

Kampanja

Kampanja on suunnitelmallinen kokonaisuus jolla on aina tavoite, mikä pyritään saavuttamaan. Se voi nimessään kertoa heti mitä siihen kuuluu kuten 21 päivän punnerrushaaste tai kertoa tavoitteestaan kuten Liikkuva koulu.

- Tehtävä, tavoite
 - Mitä halutaan saavuttaa?
 - Tavoitteen tulee olla jollain tavalla mitattavissa, jotta tiedetään onko onnistuttu.
 - Tavoite tulee suunnitella käytettävissä olevaan aikaan suhteutettuna.
- Suunnitelma
 - Miten, mitä, missä, kuka?
 - Miten toteutetaan? Mikä on kohderyhmä? Kuka on pääorganisoiija tai organisointi ryhmä? Mikä on budjetti? Mikä on aikataulu Mitä tiedotuskanavia käytetään? Miten mitataan onnistumista/epäonnistumista? Miten myydään idea ”asiakkaille” eli miten motivoidaan? Mikä on sopiva nimi? Miksi juuri tämä kampanja tulisi toteuttaa?
- Toteutus
 - Järjestelmällinen, suunnitelman mukainen, suunnitelman muokkaus tarvittaessa.
- Arviointi
 - Reflektointi
 - ”Mitataan” miten on onnistuttu.
 - Parannusehdotukset tulevaan

Liite 6. Liikuntaluotsien suunnittelemat kampanjat

Kampanjan suunnitelma

Nimi: 20 päivän lankutus

Tavoite: työhyvinvointi, suoriutua arjen haasteista ja työtehtävistä helpommin, parempi ryhti, tukilihakset vahvistuvat, parempi fiilis.

Tehtävä: Ensimmäisenä päivänä lankutetaan 30 sekuntia, joka päivä lisätään 30 sekuntia jolloin viimeisenä päivänä lankutusaika on 10 minuuttia. Lankutuksen voi suorittaa osissa päivän aikana.

Kohderyhmä: Laivahenkilökunta

Pääorganisoiija/ ryhmä: Liikuntaluotsit

Budjetti: 0e

Aikataulu: työjakso/20pv

Tiedotuskanavat: Julisteet, ilmoitustaulu, hyttien ovet, postilaatikot, jne.

Motivointikeinot: Auttaa jaksamaan paremmin, kuntoilun tuomaa hyvää oloa, kannustaminen, haasteet, helpotukset ja erilaiset sovellukset lankutukseen. Itsensä haastaminen ja kehittyminen haasteen aikana.

Miksi juuri tämä kampanja on toteuttamisen arvoisen: Tämä on tarpeeksi helppo suorittaa vaikka useassa osassa. Helppo liike ja voi toteuttaa mainiosti myös omassa hytissä. Ei ole aikaan eikä paikkaan sidonnainen.

Kampanjan suunnitelma

Nimi: Vyötärön metsästys

Tavoite: Kehonrasvan vähentämiseen, lihasmassan kasvattaminen, terveellinen ruokavalio, liikuntatottumuksien parantaminen, itsetunnon kohotus, kesäkuunto

Tehtävä: Liikkumisella ja terveellisemmällä ruokavaliolla kohti vyötärön kaventamista. Vyötärö tai (kehonkoostumus) mitataan navan korkeudelta tehtävän alkaessa osallistujista. Alkumittauksen ja loppumittauksen välinen erotus jaetaan osallistujien lukumäärällä keskiarvon saamiseksi. Kehonkoostumusmittaus tavoittaa laajemman kohderyhmän.

Kohderyhmä: Finnlines Oyj työntekijät. Laivojen ja konttorin välinen kilpailu?

Pääorganisoiija/ ryhmä: Laivaluotsit, Petri Laitinen?

Budjetti: mittanauhat/ kehonkoostumusmittauslaite

Aikataulu: Avoin

Tiedotuskanavat: Ilmoitustaulu, sähköposti, Facebook

Motivointikeinot: Lautasmalli päivän ruoasta linjastolle (ruokaympyrä). Tietoiskut esim. välttä hissiä käytä rappuja jne.

Miksi juuri tämä kampanja on toteuttamisen arvoisen: Parempi mieli, rantakuunto, pienet valinnat suuret hyödyt, leikkimielinen kilpailu laivojen ja konttorin välillä, yhteisöllisyys.