

## **3K-työhyvinvointikilpailu – tutkimus kilpailumuotoisen liikuntakampanjan vaikutuksista työyhteisössä**

Karoliina Ahtiainen

Opinnäytetyö  
Liikunnan ja vapaa-ajan  
koulutusohjelma  
2016



<b>Tekijä(t)</b> Karoliina Ahtiainen	
<b>Koulutusohjelma</b> Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
<b>Opinnäytetyön otsikko</b> 3K-työhyvinvointikilpailu – tutkimus kilpailumuotoisen liikuntakampanjan vaikutuksista työyhteisössä	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 74 + 26
<p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kahden K-supermarketin välillä järjestetyn kilpailumuotoisen liikuntakampanjan vaikutuksia työntekijöiden fyysiseen kuntoon, työhyvinvointiin, liikuntamotivaatioon sekä työyhteisön yhteishenkeen. 3K-työhyvinvointikilpailu – Kohotetaan Kuntoa Kimpassa -nimellä toteutunut tutkimus alkoi elokuussa 2015 ja päättyi joulukuussa 2015. Analysoitava tutkimusaineisto koostui fyysisen kunnan alku- ja loppupäättestä, yksilöhaastattelusta, alku- ja loppukyselystä ja loppukyselyn täydennyskysymyksistä. Opinnäytetyö pyrkii löytämään perusteluja muun muassa liikunnan merkitykselle työhyvinvoinnin edistäjänä. Tutkimus toteutettiin toimeksiantona K-kauppiaaliitolle ja Ruokakeskolle, joiden alaisuudessa tutkimuksessa mukana olleet K-supermarketit toimivat.</p> <p>Tutkimuksen alussa selvitettiin työntekijöiden koettu työhyvinvointi, fyysinen kunto ja työyhteisön yhteishenki. Tämän jälkeen työhyvinvointia ja kestävyyskuntoa pyrittiin edistämään liikunnan ja terveellisten elämäntapojen avulla. Yhteishenkeä nostattavia tilanteita olivat muun muassa kaupalle järjestetyt yhteiset liikuntakerrat.</p> <p>Koko tutkimusryhmän (n=18) maksimaalinen hapenottokyky kasvoi intervention aikana 9,8 % (p=0.000) ja vyötärön ympärysmitta kaventui 4,2 % (n=16, p=0.022). Koko tutkimusryhmän muissa fyysisen kunnan mittaustuloksissa ei tapahtunut merkittäviä muutoksia. Sen sijaan kilpailun voittajakaupan tutkimustulokset erosivat koko tutkimusryhmän tuloksista. Voittajakaupan maksimaalinen hapenottokyky kasvoi 12,4 % (n=11, p=0.000), kehonpaino laski 2,6 % (n=10, p=0.010), painoindeksi laski 2,6 % (n=10, p=0.010), rasvaprosentti aleni 3,0 % (n=10, p=0.008) ja vyötärön ympärysmitta kaventui 5,5 % (n=10, p=0.010).</p> <p>Alku- ja loppukyselyiden perusteella koettu työhyvinvointi, työkyky tai työyhteisön yhteishenki eivät muuttuneet kilpailujakson aikana (n=21). Sen sijaan loppukyselyn täydennyskysymysten perusteella kaikissa edellä mainituissa tekijöissä tapahtui positiivisia muutoksia. 66,7 % vastasi lisänneensä liikunnan määrää kilpailujakson aikana. 66,7 % vastaajista ilmoitti myös työhyvinvointinsa parantuneen. 61,9 % vastaajista koki työyhteisön yhteishengen parantuneen. Yhdessä työyhteisönsä kanssa liikkuvia oli tutkimuksen mukaan 52,4 % vastaajista, joista suurin osa oli voittajakaupan työntekijöitä. Työyhteisön yhteishengen parantuminen oli vahvasti yhteydessä yhdessä harrastettuun liikuntaan (r=0.556, p=0.009).</p> <p>Lähes kaikki (95 %) vastasivat sekä oman terveyden edistämisen ja kunnan kohottamisen olevan liikuntaan motivoivia tekijöitä. 67 % koki työyhteisön olevan yksi liikuntaan motivoiva tekijä. Sen sijaan kilpailu sekä painon pudotus motivoivat ainoastaan noin puolta osaa (52 %) vastaajista.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella fyysisen kunnan kohoaminen on yhteydessä työssä jaksamisen ja työhyvinvointiin. Työyhteisön yhteisellä liikunnalla voi olla merkitystä työyhteisön sisäiseen ilmapiiriin. Kilpailumuotoista liikuntakampanjaa voidaan tämän tutkimuksen perusteella käyttää lisäämään työyhteisön liikunta-aktiivisuutta ja työhyvinvointia.</p>	
<b>Asiasanat</b> työhyvinvointi, terveysliikunta, liikunta, liikuntakampanja, liikuntamotivaatio	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Työhyvinvointi .....	3
2.1	Työ- ja toimintakyky .....	4
2.2	Työkykyä ylläpitävä toiminta.....	5
2.3	Työkyvystä työhyvinvoinnin edistämiseen .....	7
3	Terveysliikunnalla terveyttä .....	10
3.1	Terveysliikunta .....	11
3.2	Terveysliikunnan suositukset .....	12
3.3	Terveyskunto .....	13
3.4	Terveyskunnan mittaaminen .....	15
3.4.1	Aerobinen kestävyyskunto .....	15
3.4.2	Kehon koostumuksen mittaukset.....	16
3.5	Liikunnan vaikutukset terveyteen .....	17
4	Työikäisten liikunta.....	19
4.1	Työpaikkaliikunta .....	19
4.2	Liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin .....	20
4.3	Fyysisen kunnon ja työkyvyn yhteydet .....	21
5	Liikuntamotivaatio .....	23
5.1	Motivaatio ja motivaation syntyminen.....	23
5.2	Liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät .....	24
5.3	Liikuntakäyttäytymisen muutos .....	26
5.4	Liikuntamotivaation ja elämäntapamuutoksen tukeminen työyhteisössä .....	27
5.5	Palkitsemisen vaikutus liikuntamotivaatioon.....	29
6	Yhteisöllisyys työyhteisössä .....	31
6.1	Työpaikan sosiaaliset suhteet .....	31
6.2	Liikunnan vaikutukset työpaikan sisäiseen ilmapiiriin .....	32
7	Liikuntakampanjat työyhteisössä.....	34
8	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat .....	36
9	Tutkimusmenetelmät .....	37
9.1	Tutkimuksen kohderyhmä .....	37
9.2	Tutkimusasetelma .....	38
9.3	Mittausmenetelmät.....	41
9.3.1	Fyysisen kunnon mittaukset .....	42
9.3.2	Yksilöhaastattelut.....	42
9.3.3	Puolistrukturoitu kysely.....	43
9.3.4	Loppukyselyn täydennyskysymykset.....	44
9.4	Tilastolliset tarkastelut.....	44

10 Tutkimustulokset .....	46
10.1 Itsearvioidut muutokset fyysisessä aktiivisuudessa ja kunnossa .....	46
10.2 Liikuntakampanjan vaikutukset työntekijän fyysiseen kuntoon .....	49
10.3 Liikuntakampanjan vaikutukset työntekijän koettuun työhyvinvointiin .....	51
10.4 Liikuntakampanjan vaikutukset työyhteisön yhteishenkeen .....	52
10.5 Liikuntaan motivoivat tekijät .....	54
10.6 Liikuntakampanjan onnistumista selittävät tekijät .....	55
11 Pohdinta.....	57
Lähteet .....	65
Liitteet.....	75

# 1 Johdanto

Työhyvinvointi on laaja, moninainen kokonaisuus, johon vaikuttavat muun muassa ihmisen yksilöllisesti koettu hyvinvointi ja työympäristö. Hyvinvointiin vaikuttavat myös vapaa-ajan toiminnat, jotka tulisivat olla tasapainossa työn suhteen. Tätä harmoniaa edesauttavat muun muassa innostava työ, terveelliset elintavat, yksilön mielekkäät harrastukset ja läheiset ihmissuhteet. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8.) Sosiaalinen tuki ja toimivat ihmissuhteet työpaikalla ovat työntekijän keskeisimpiä voimavaroja työssä (Vartia & Lahtinen 1995, 395). Työhyvinvointi rakentuu jatkuvana yhteistyönä työpaikan johdon, esimiehen ja työntekijöiden toimesta. Työtä ja työhyvinvointia voidaan pyrkiä ylläpitämään ja edistämään esimerkiksi erilaisten hankkeiden avulla. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 90.)

Liikunta on listattu Suomen hallituksen hallitusohjelman kärkihankkeisiin hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi ja eriarvoisuuden vähentämiseksi. Tavoitteisiin pyritään muuttamalla arkiympäristöjä ja työpaikkoja hyvinvointia ja terveyttä tukeviksi. (Valtioneuvoston kanslia 2015, 49.) Vaikka laki ei velvoita työyhteisöjä tarjoamaan työntekijöilleen liikuntapalveluja, suuri osa työpaikoista edistää henkilöstönsä liikuntamahdollisuuksia tavoitteenaan esimerkiksi työkyvyn ylläpitäminen, kuntouttaminen tai virkistystoiminta (Vuori 2011, 227–228). Työyhteisöiden liikuntapalvelujen tarkoituksena on sekä tukea liikuntapassiivisten aktivoitumista liikunnan pariin että auttaa jo valmiiksi aktiivisia kehittämään liikunnan laatua. Hyvin erisuuntaiset tavoitteet luovat haasteen yhteisen, kaikkien liikkujien tarpeisiin vastaavan, liikunnan suunnitteluun. Aktiiviset liikunnan harrastajat liikkuvat vaikka työyhteisö ei siihen taloudellisesti tukisi tai kannustaisi. Työyhteisön liikunnalla tavoitellaan usein muitakin hyötyjä kuten yhteishengen edistämistä tai fyysisen kunnon kohottamista jopa tavoitteellisesti. (Huuska & Jokela 2007, 233–234.)

Positiiviset kokemukset luovat pohjaa pysyville liikuntatottumuksille. Tällaisia kokemuksia voivat olla esimerkiksi itsensä ylittäminen, sosiaalinen vuorovaikutus tai liikunnalla saavutettu virkeämpi olo. Alkumetreillä riittävän helpot liikuntalajit, kuten sauvakävely, tukevat positiivisten kokemusten syntymistä. (Huuska & Jokela 2007, 233.) Edellä mainitut tekijät edistävät samalla liikuntamotivaation kehittymistä. Motivaatiolla on merkittävä rooli liikuntakäyttäytymisen ohjaajana (Jaakkola, Liukkonen & Sääkslahti 2013, 145). Kun liikunta koetaan merkitykselliseksi itselle, on helpompi elää liikunnallista elämää (Kangasniemi 2015, 27).

Liikuntakampanja on perinteinen tapa pyrkiä liikuttamaan työyhteisön jäseniä. Kampanjoiden avulla kannustetaan ja motivoidaan työntekijöitä liikuntaharrastukseen. Tavoitteena

on aktivoida ihmisiä säännölliseen liikuntaan ja omasta kunnosta huolehtimiseen. Onnistuessaan hyvin suunniteltu liikuntakampanja voi vankistaa myös yhteisöllisyyttä työyhteisössä. (Huuska & Wallen 2007, 186.) Työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta on pystytty lisäämään liikuntakampanjoiden avulla. Eniten vaikuttavuutta kampanjoilla on silloin, kun saadaan yhdistettyä tiedotus, henkilökohtainen ohjaus ja helppo pääsy liikuntatiloihin ja tapahtumiin. Liikuntakampanjaan yhdistetty ravintoneuvonta mahdollistaa ylipainon vähentämisen ja painonhallinnan, koska terveellisellä ruokavaliolla on suuri merkitys terveyden ja työkyvyn edistäjänä sekä lihavuuden ehkäisijänä. (Mäkitalo 2010, 200–201.) Yksi hyvä esimerkki työpaikkaliikunnasta on nosturiyritys Pekka Niskan kuntobonukset. Nykyään yritys tunnetaan myös hyvinvoinnin edistämiseen ja kuntoiluun kannustamisesta. Työntekijöille jaetaan normaalin palkan lisänä bonuksia esimerkiksi juoksusta, työmatkaliikunnasta ja urheilukilpailuihin osallistumisesta. (Pekka Niska 2014.)

Työhyvinvointia ei kuitenkaan saavuteta pelkällä liikunnalla eikä sitä voi ulkopuolinen tuottaa (Kaivola & Laurila 2007, 127). Se ei myöskään synny yksittäisillä tempuilla, kivoilla yhteistapahtumilla tai kunnonkohotuskampanjoilla (Kehusmaa 2012, 226). Voidaanko työyhteisön työhyvinvointiin silti vaikuttaa, ja sitä mahdollisesti edistää, fyysiseen kunnon kohotukseen tähtäävän liikuntakampanjan avulla?

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää K-supermarketeissa järjestetyn kilpailumuotoisen liikuntakampanjan vaikutuksia työyhteisössä ja sen jäsenissä sekä lisätä työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimus toteutettiin toimeksiantona Ruokakeskolle ja K-kauppiasliitolle, joiden alaisuudessa myös tutkimuksessa mukana olleet kaksi K-supermarkettia toimivat. Ruokakesko johtaa K-ruokakauppaketjuja ja sen tehtäviin kuuluu monen muun tehtävän lisäksi tarjota K-ruokakaupoille tukipalveluita. K-supermarket -ketju on osa Ruokakeskon vähittäiskauppaketjua. (Kesko 2016a.) K-kauppiasliitto vastaavasti kehittää ja vahvistaa K-kauppiasyrittäjyyttä ja ajaa K-kauppioiden yhteisiä etuja (K-kauppiasliitto 2013).

## 2 Työhyvinvointi

Paljon käytetty sana työhyvinvointi lienee saaneen alkunsa englanninkielisestä ”wellbeing at work” käsitteestä. Suoraan suomennettuna tämä tarkoittaa hyvinvointia työssä. (Husman 2010, 60.) Työhyvinvointi on moniulotteinen, systeeminen kokonaisuus, jonka eri osa-alueet vaikuttavat tiiviisti toisiinsa (Manka 2012, 77). Se ei ole erillinen osa organisaation varsinaisesta toiminnasta vaan sen kuuluu olla koko ajan läsnä jokapäiväisessä tekemisessä (Kehusmaa 2011, 226).

Hyvinvointi työssä ja työyhteisössä näkyy ulospäin muun muassa työnä, hyvänä tuloksena ja positiivisena ilmapiirinä (Manka 2012, 73). Työ itsessään voi olla yksi ihmisen yleisen hyvinvoinnin edistäjä tai heikentäjä. Työ mahdollistaa monelle toimeentulon, elämänrytmin ja sosiaaliset suhteet, mutta myös sen ulkopuolinen elämä, kuten perhe ja elämäntavat vaikuttavat työhön ja hyvinvointiin. Siksi työhyvinvointia on vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista. (Rauramo 2012, 10). Työhyvinvointitoiminta käsittää kaiken työntekijän hyvinvointiin liittyvän tekemisen. Työhyvinvointitoimintaa voidaan kutsua työkykyä edistäväksi ja työssä jaksamista tukevaksi toiminnaksi. (Husman 2010, 60.)

Työeläkevakuutusyhtiön ylilääkäri Seppo Kettunen kuvailee työhyvinvointia kokemukseksi, joka syntyy työpaikalla. Siihen vaikuttavat työn sujuvuus, työyhteisön toimivuus, johtaminen, työn vaatimukset ja työntekijän oma osaaminen sekä aikaansaannokset. Ihmisen henkilökohtaiset valinnat ovat yhtä tärkeässä osassa työhyvinvoinnin rakentumisessa. Ihminen pystyy suurilta osin itse vaikuttamaan hyvinvointiinsa terveellisillä elintavoilla ja toimivilla ihmissuhteilla. (Kettunen 2012.) Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemisen kannalta on olennaista tiedostaa elintapojen vaikutus työhyvinvointiin, sillä monet elintapa-sairaudet ja niiden ilmaantuvuus ovat kasvussa. (Husman 2010, 60.)

Työkyky ja työhyvinvointi määrittävät kumpikin työntekijän tuntemuksia työstä. Työhyvinvointi on kuitenkin laajempi käsite, joka pitää sisällään työkyvyn vaikkakin nykypäivänä nämä kaksi käsitteen määrittäjä ovat lähentyneet toisiaan. Työkyky nähdään jo laaja-alaisena yksilön fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten toimintaedellytysten suhteena työn kuormittavuuteen. Vaikka työntekijä olisi parhaassa mahdollisessa kunnossa, ei yksilön työkyky siltikään täysin takaa täydellistä työhyvinvointia. (Kehusmaa 2011, 27.)

Esimies-alaissuhde ja johtaminen ovat merkittäviä työkyvyn ja työhyvinvoinnin taustatekijöitä. Esimies onkin yksi keskeisimmistä vaikuttajista työhyvinvoinnin rakentumiseen ja edistämiseen. Esimiehen on pystyttävä arvioimaan ja pohtimaan työyhteisön kokonaisti-

lannetta ja ottamaan vastaan palautetta työyhteisön jäseniltä. Halu toimia yhdessä työyhteisön kanssa työhyvinvoinnin kehittämiseksi auttaa luomaan työhyvinvointia työpaikalle. Kaikki vastuu ei kuitenkaan ole esimiehellä, sillä hyvä työyhteisö pystyy auttamaan esimiestään kehittymään ja samalla tukee häntä. (Rauramo 2012, 130–131.) Luvussa 6.1 käsitellään esimiehen roolia ja työpaikan sosiaalisia suhteita tarkemmin.

## 2.1 Työ- ja toimintakyky

1990-luvulla Suomessa alettiin kuvaamaan työterveyshuollon toiminnan kohdetta ja tavoitetta käsitteellä työkyky (Mäkitalo 2010, 162). Työkyky sanana toistuu monissa asiayhteyksissä ja se on keskeinen osa työhyvinvointia. Hyvä työkyky luo pohjaa työntekijän ja työyhteisön hyvinvoinnille, sillä se parantaa työmotivaatiota, työssä jaksamista, työn laatua sekä sen tehokkuutta ja tuottavuutta (Vuori 2012, 171).

Työkykyä määrittää toimintakyky selviytyä työn ruumiillisista, henkisistä ja sosiaalisista vaatimuksista. Toimintakykyyn kuuluvat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen osa-alue, joihin kaikkiin vaikuttavat ihmisen fyysisen kunnon ja elintapojen lisäksi perintötekijät ja elämän varrella kohdatut sairaudet. (Suni & Husu 2012, 19) Fyysistä toimintakykyä määrittävät muun muassa hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto, tuki- ja liikuntaelimistön kunto ja kehon hallinta. Psyykkiseen toimintakykyyn lukeutuvat mieliala, älylliset voimavarat ja keskittymis- sekä oppimiskyky. Sosiaalinen toiminta- ja työkyky taas pitävät sisällään ihmishuhdetaitoja, joiden avulla toimitaan työpaikalla muiden ihmisten kanssa. Myös ammattitaito omassa työssään täydentää työkykyä. Ammatillinen osaaminen ja työkyky ovat yhteydessä toisiinsa, sillä niiden molempien säilyttäminen ja kehittäminen ovat merkittävässä osassa työmotivaation rakentumisessa ja työstä selviytymisessä. (Louhevaara 1995, 16.)

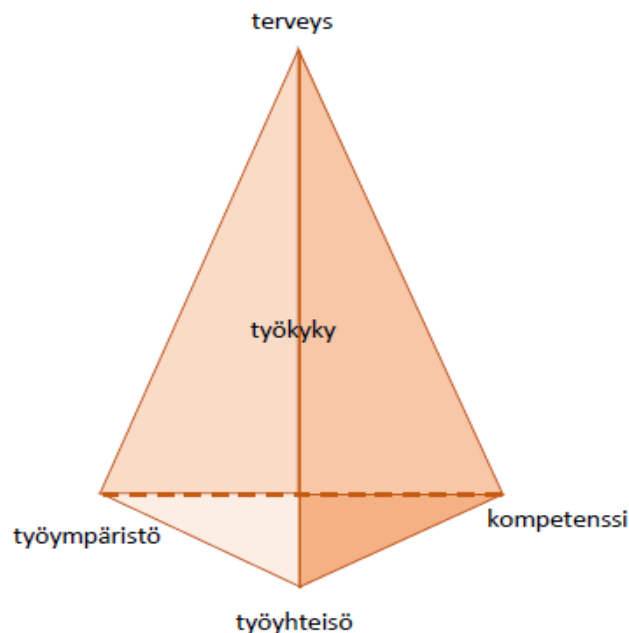
Työkykyä käsitteenä ei voida tulkita kaikissa tilanteissa samana, vaan se vaihtelee asiayhteydestä riippuen. (Ilmarinen 1995, 31.) *Lääketieteellinen käsitys* työkyvystä näkee työkyvyn kapeasti terveyteen liittyvänä työstä riippumattomana ominaisuutena. Työkyvyn heikkenemisen tai työkyvyttömyyden syynä katsotaan lääketieteellisen käsitystavan mukaan olevan jokin sairaus tai muu vamma. (Taimela 2012, 172.)

*Työkyvyn tasapainomallin* mukaan työkyky muodostuu yksilön toimintakyvystä ja työn vaatimusten välisestä suhteesta. Toisin kuin lääketieteellinen käsitystapa, tasapainomalli ottaa huomioon myös selviytymisedellytykset työstä. Työkyvyn aleneminen voi näkyä sairauksien lisäksi työntekijän toimintakyvyn ja työvaatimusten välisenä epätasapainona.



*Integroitu käsitys* taas näkee työkyvyn yhteisöllisen ja työssä tapahtuvan systeemitasoi-  
sen toiminnan muodostamana ominaisuutena eikä niinkään sairauten tai toimintakyvyn  
perustuvana ominaisuutena. (Taimela 2012, 172.)

Kuitenkin on perusteltua puhua työkyvystä laajana käsitteenä, sillä terveyden lisäksi työ  
itsessään, työympäristö sekä elintavat vaikuttavat suoriutumiseen työelämässä. (Ilmarinen  
1995, 31.) Työkyvyn laaja-alaiset mallit ottavat huomioon fyysisen toimintakyvyn lisäksi  
muut työkyvyn määrittäjät kuten työyhteisön ja ympäristön, työn vaatimukset ja osaami-  
sen, työn organisoinnin ja esimerkiksi taloudellisen tilanteen. *Työkyvyn tetraedrimalli* (Ku-  
vio 1) kokoaa yhteen työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Mallin tarkoituksena on havainnollis-  
taa, että työkyvyn edistämisessä on otettava huomioon terveyden ja toimintakyvyn lisäksi  
työyhteisön, työympäristön ja työntekijän ammatillisen pätevyyden (kompetenssin) kehittä-  
minen, jotka kaikki vaikuttavat työkykyyn. (Taimela 2012, 173.)



Kuvio 1: Työkyvyn tetraedrimalli (Mäkitaloa 2010, 166 mukailen Ahtiainen)

## 2.2 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan on Suomessa laskettu kuuluvaksi työter-  
veyshuollon lisäksi myös työpaikan omat toimet, mikä on muualla maailmassa harvinais-  
empaa (Mäkitalo 2010, 162). Sisällöllisesti työkykyä ylläpitävä toiminta vastaa terveyspo-  
liittisesti samaa kuin terveyden edistäminen. Sekä työkykyä ylläpitävällä toiminnalla että  
terveyden edistämisellä pyritään kehittämään terveellistä ympäristöä ja lisäämään terveel-

lisiä elämäntapoja. Elämäntapoja terveellisiksi muokkaavat hankkeet ovat hyödyksi työkykyä ylläpitävälle toiminnalle. (Miilunpalo 1995, 221.) Luvuissa 2.3 ja 3 käsitellään terveyden edistämistä työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkemmin.

Työkykyä voidaan arvioida tarkastelemalla toimintakykyä ja työn vaatimuksia kun taas työkyvyn edistämistä arvioitaessa kiinnitetään huomio toimintakyvyn harjoittamiseen ja työn vaatimuksiin sopeutumiseen (Taimela 2012, 172). Silti usein työkyvyn edistämiseksi tutkitaan ja kartoitetaan vain henkilökohtaisia terveystottumuksia vaikka työhyvinvoinnin heikkenemisen syynä voivat yhtälailla olla työperäiset ongelmat. Siksi on otettava huomioon työntekijän jaksaminen ja motivaatio, joita tulisi tukea terveellisten elämäntapojen rinnalla. (Rautio & Husman 2012, 178–179.)

Suomessa on käytetty jo pitkään sosiaali- ja terveysministeriön kehittämää kolmiomallia (Kuva 1), jossa työkykyä ylläpitävän toiminnan tarkoituksena on ollut samanaikaisesti kehittää työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristöoloja sekä työyhteisöä. Osaaminen on lisätty malliin myöhemmin. Malli kuvastaa sitä, että työkyvyn kehittämiseen vaaditaan eri osapuolten aktiivista osallistumista ja sitoutumista. (Manka 2012, 60.) Malli neljä eri osa-aluetta ovat samansuuntaisia kuin työkykyä määrittävässä tetraedrimallissa (Kuva 1). Työntekijään liittyviä työkyvyn edistämisen kohteita ovat muun muassa yleinen terveys ja voimavarat. Työyhteisön kehittämiskohteita ovat muun muassa johtaminen, yleiset toimintatavat ja työyhteisössä tapahtuva vuorovaikutus. Työympäristöä kehittääkseen tulisi kiinnittää huomiota esimerkiksi ergonomiaan, työhygieniaan ja turvallisuuteen. (SRHY-riskienhallinta 2012.)



Kuva 1: Työkyvyn kehittämisen kohteet (SRHY-riskienhallinta 2012)

1990-luvulla erityisenä kehittämisen kohteena oli myös työntekijän fyysinen kunto. Tästä painotuksesta käytetty nimitystä työkykylähestymistapa, jossa yksilöllinen toimintakyky nähtiin perustana tavoitteiden saavuttamiseen ja suoriutumiseen työtehtävistä. Toimintakyky kuvataan fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten osa-alueiden kautta, ja näitä osa-alueita pystytään arvioimaan ja mittaamaan erilaisten mittareiden avulla. Työkykylähestymistavasta on kehitetty niin sanottu tyky-toiminta, joka on keskittynyt erilaisiin liikuntakampanjoihin. Tästä syystä työhyvinvointikin on usein liitetty virkistyspäiviin liittyviin toimintoihin kuten fyysisen kunnan ylläpitämiseen ja hauskanpitoon. (Manka 2012, 61.)

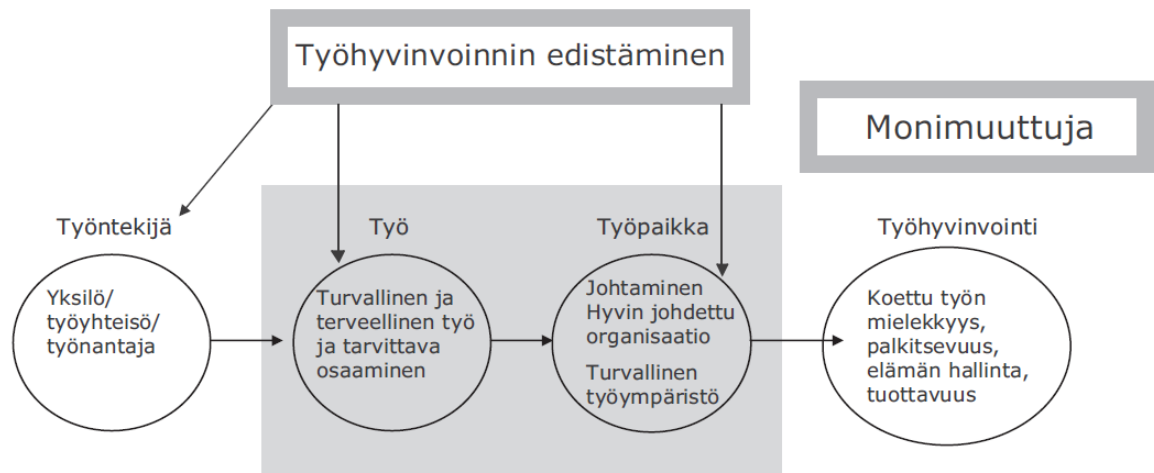
Luvussa 2.1 mainitut työkyvyn määritelmät selittävät myös työkykyä ylläpitävää toimintaa eri näkökulmista eri tavoin. Lääketieteellisen ja tasapainomalliin mukaan liikunta nähdään fyysisen toimintakyvyn parantajana moninaisten terveysvaikutusten ansioista ja tästä syystä näiden käsitysten mukaan työkykyä ylläpitävän toiminnan toimintamallista voidaan käyttää myös nimeä työpaikkaliikunta. Liikuntaan keskittyneet tyky-toimet eivät kuitenkaan ole olleet vaikuttavuudeltaan tarpeeksi merkittäviä, minkä vuoksi kiinnostus integroidun työkykykäsityksestä on lisääntynyt. Tämän käsityksen mukaan työkyvyn edistämiseksi tulisi kiinnittää enemmän huomiota toiminnassa olevien häiriöiden taustoihin, kuten organisointiin ja työilmapiiriin. (Taimela 2012, 172–173.)

### **2.3 Työkyvystä työhyvinvoinnin edistämiseen**

Työhyvinvointitoimintaa pidetään hyvin samankaltaisena työkykyä edistävän ja ylläpitävän toiminnan kanssa. Samalla tavoin molempien toiminnan yhtenä tavoitteena on työssä jatkamisen tukeminen. (Husman 2010, 60.) Työkyvyn edistäminen ja työkykyä ylläpitävä toiminta nähdään kuitenkin joskus liikuntapainotteisena, irrallisena toimintana muusta työpaikan kehitystyöstä ja työkyky-käsite nostaa usein yksilön suorituskyvyn korostetusti esille. Tämä voi johtaa siihen, että työpaikoilla työntekijältä suorastaan edellytetään hyvää fyysistä suorituskykyä. Edellä mainittujen seikkojen takia 2000-luvulla osa yrityksistä onkin siirtynyt käyttämään työkykyä ylläpitävän toiminnan sijaan työhyvinvoinnin käsitettä ja järjestämään tyky-toiminnan sijaan työhyvinvointiohjelmia. (Mäkitalo 2010, 163, 168.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on monipuolista kehittämistyötä, jossa koko työyhteisön tulisi olla mukana. Sitoutuminen kehittämistyöhön ja eri alojen asiantuntijoiden mukaanotto auttavat työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Fogelholm, Lindholm, Lusa, Miilunpalo, Moilanen, Paronen & Saarinen 2007, 13.) Kuva 2 havainnollistaa työhyvinvointitoiminnan laaja-alaisuutta ja työhyvinvoinnin edistämisen kohteita. Työntekijän työhyvinvoinnin kokemiseen ja sen toteutumiseen työyhteisössä vaikuttaa moni tekijä, mikä tekee sen edistämisen

toiminnastakin moniulotteista. Työhyvinvoinnin edistäminen tulisi kohdistua moneen eri tasoon ja näiden tasojen toimivuuden yhteensovittamiseen. (Anttonen, Räsänen, Aaltonen, Husman, Lindström, Ylikoski, Jokiluoma, Van Den Broek, Haratau, Kuhn, Masanotti & Wynne 2009, 18.)



Kuva 2: Työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden perustaa (Anttonen ym. 2009, 18)

Työyhteisössä toteutettujen työyhteisö- ja yksilöinterventioiden tavoitteena on vaikuttaa ja tukea työntekijän hyvinvointia, työ- ja toimintakykyä sekä työn tuottavuutta. Hankkeet voivat kohdistua työntekijään, työryhmiin, koko työyhteisöön tai esimerkiksi työpaikalla toteutuvaan vuorovaikutukseen. (Ahola 2006, 83–85.) Kehittämisen pääkohteina voivat olla esimerkiksi hyvinvointi, terveys ja osaaminen. Kehittämistyöhön tarvitaan joskus ulkopuolisia asiantuntijoita esimerkiksi työterveyshuollosta. (Lindström 1995, 381.)

Työyhteisön kehittäminen voi olla arkipäiväistä jatkuvaa toimintaa tai projektinomaista intensiivisempää toimintaa. Kehittämiseen voi ryhtyä esimerkiksi silloin kun työhyvinvoinnin edellytykset eivät toimi ja työympäristöstä löytyy mitattuja ongelmakohtia tai myös silloin kun asiat ovat jo kohtalaisen hyvin, mutta työyhteisö haluaa kehittyä entistä paremmaksi ja lisätä työhyvinvointiaan. (Lauttio & Vartia 2006, 135.) Nykyään sosiaalisia suhteita ja vuorovaikutusta pidetään keskeisinä työolojen osatekijöinä ja siksi työyhteisöjen kehittämisessä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen kehittäminen on usein noussut yhdeksi työyhteisön kehityskohteista. (Vartia 2006, 56–57.) Vaikka ensisijaisena tavoitteena olisi kehittää työyhteisöä, on samalla hyvä tiedostaa kehitettävien tekijöiden yhteydet yrityksen tuottavuuteen ja työn laatuun. (Lindström 1995, 381.)

Yksilöön kohdistuvia työhyvinvointihankkeita on toteutettu enemmän kuin organisaatioon, koska tällaiset yksilöä tai yksilön toimintaa muokkaavia hankkeita on helpompi toteuttaa.

Yksilöön kohdistuvilla hankkeilla on pystytty osoittamaan enemmän vaikutuksia. Näillä hankkeilla on todettu erityisesti ajattelu- ja toimintatapoja muokkaavien menetelmien edistävän myös hyvinvointia. Organisaatioon ja työyhteisöön kohdistuvien hankkeiden vaikutuksista taas on saatu heikkoa tai ristiriitaista näyttöä. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta tarvitaan hankkeita, joiden toimenpiteet kohdistuvat sekä yksilöön että organisaatioon. (Ahola 2006, 83–85.)

Kun yrityksen työhyvinvoinnin kehittämisen tavoitteena on terveyden edistäminen, keskitytään erityisesti sairauksien ennaltaehkäisyyn ja hyvän fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn ylläpitämiseen. Liikunta on yksi keskeinen osa terveyttä edistävää työhyvinvointitoimintaa. (Keinänen 2007, 25.) Kuitenkaan liikuntatempaukset tai liikuntamahdollisuuksien parantaminen työkyvyn ylläpitäjinä eivät yksin riitä työkyvyttömyyden riskin vähentämiseen, koska usein näillä työhyvinvointiuudistuksilla tavoitetaan ainoastaan jo hyvässä kunnossa olevat, jolloin kaikista eniten apua tarvitsevat jäävät huomioimatta. Haluttujen vaikutusten saamiseksi tarvitaankin paljon suurempia toimenpideuudistuksia. (Taimela 2012, 177.)

### 3 Terveysliikunnalla terveyttä

Terveys on muuttuva tila, jota määrittää ihmisen kokemukset, arvot ja asenteet ja johon vaikuttavat muun muassa sairaudet ja elinympäristö. Terveyttä voidaan tarkastella tieteenalojen, kuten biologian, lääketieteen, psykologian, kulttuurin ja uskonnon, näkökulmista varsin eri tavoin ja terveys itsessään merkitsee ihmisille eri asioita. (Suni & Husu 2012, 18.)

Yleispätevästi terveys määritellään ominaisuuksiksi ja niiden yhdistelmäksi, jotka edistävät ihmiselämän säilymistä, elämän perustehtävistä suoriutumista ja tavoitteiden saavuttamista. Toisessa ääripäässä voidaan ajatella olevan Maailman terveysjärjestön (WHO) määritelmä terveydestä, joka on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila eikä vain sairauden puutetta. Toisessa ääripäässä taas on tila, jossa kohtaavat vaikeat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset rajoitukset, pahanolo ja kärsimys. (Vuori 2012, 21; WHO 2016.)

Terveyden edistäminen on kaikkea sitä toimintaa, jonka tavoitteena on terveyden ja toimintakyvyn lisääminen ja terveysongelmien vähentäminen ja ehkäiseminen (Rauramo 2012, 26). Työpaikka itsessään voi olla merkittävä terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistäjä (Mäkitalo 2010, 198). Työterveyden edistämisessä on ennen kaikkea kyse yksilön voimavarojen vahvistamisesta. Terveyden edistämisessä painotetaan lisäksi sosiaalisia ja taloudellisia olosuhteita ja fyysistä ympäristöä. (Rautio & Husman 2012, 171.) Työn kautta kuulutaan johonkin sosiaaliseen yhteisöön, mikä luo pohjaa sosiaaliselle hyvinvoinnille. (Mäkitalo 2010, 198.) Työpaikoilla terveyden edistäminen tarkoittaa myös ennen aikaisten eläkkeiden vähentämistä (Rauramo 2012, 26). Terveyden edistämiseksi työpaikoilla tulisi vahvistaa sitä tukevia ja mahdollistavia tekijöitä ja vastaavasti poistaa sitä haittaavat ja estävät tekijät. Työterveyshuolto ammattimaisena asiantuntijaorganisaationa vastaa terveyden ja työkyvyn tukemisesta työpaikoilla. Toiminnan onnistumiseen tarvitaan moniammatillisuutta ja aktiivista yhteistyötä työpaikan ja työterveyshuollon välillä. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu terveyden edistämisen lisäksi työperäisten sairauksien ehkäisy, terveys-tarkastukset ja sairaanhoidosta työkyvyn palauttaminen. (Mäkitalo 2010, 196–197.)

Terveyden edistäminen luetaan merkittäväksi osaksi työhyvinvointia ja sen edistämistä (Luku 2.3 Työkyvystä työhyvinvoinnin edistämiseen) (Rautio & Husman 2012, 167).

### 3.1 Terveysliikunta

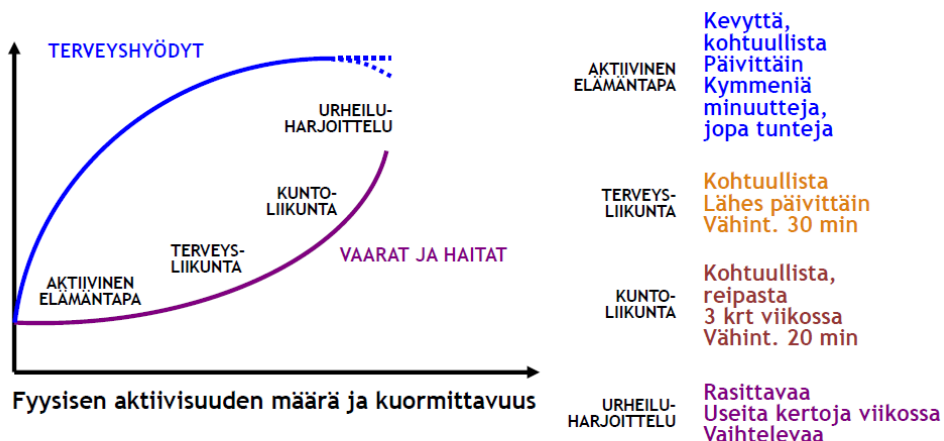
Liikuntaa voidaan pitää yhtenä tehokkaimmista ja miellyttävimmistä tavoista edistää omaa terveyttä ja ylläpitää toimintakykyä. Oikein annosteltuna liikunta voi toimia yleislääkkeenä lähes kaikkiin elimistön toimintoihin, mutta lisäksi sillä pystytään ehkäisemään sekä hoitamaan monia sairauksia tai niiden oireita. (Huttunen 2015.)

Laajimmassa merkityksessään liikunta on tahtoon perustuvaa hermoston ohjaamaa lihasten toimintaa, jonka seurauksena energiankulutus kasvaa ja joka tuottaa liikettä. Nykyään kuitenkin liikunta nähdään omasta tahdosta tapahtuvana liikkumisena vapaa-ajalla. Liikunta voidaan jakaa eri alalajeihin sen pääasiallisen tarkoituksen perusteella. Liikunnan tavoitteena voi olla fyysisen kunnon tai terveyden kohentaminen, elämyksellisyys ja uudet kokemukset tai esimerkiksi kilpailu ja voittaminen. Tavoitteet jakavat liikunnan muun muassa terveysliikuntaan, kuntoliikuntaan ja urheiluharjoitteluun. (Vuori 2012, 18–19.)

Terveysliikunta käsite otettiin käyttöön vuonna 1990, kun liikunnan positiivisista terveysvaikutuksista katsottiin kertyneen tarpeeksi tutkimukseen perustuvaa näyttöä. Tällöin terveysliikunta määriteltiin liikunnaksi, joka tuottaa terveydelle myönteisiä vaikutuksia ilman terveyshaittoja. Suurin osa harrastetusta liikunta on usein juuri terveysliikuntaa, vaikka tavoitteena ei pääasiallisesti olisikaan terveys. (Vuori 2012, 18–19.)

Liikunnan terveellisyttä voidaan kuvata jatkumona (Kuvio 2), joka kuvaa liikunnan annoksen ja terveellisten hyötyjen ja haittojen välistä suhdetta (Vuori 2003, 31). Terveysliikunnassa ja kuntoliikunnassa terveysriskit ovat pieniä ja vastaavasti hyödyt ovat suuret. Kun liikunnasta tulee rasittavampaa, alkavat myös terveysriskit, kuten liikuntavammat yleistyä. Tällöin voidaan alkaa puhua urheiluharjoittelusta, jossa tavoitteena on usein jokin muu kuin terveys. (Suni & Husu 2012, 18.)

## Fyysisen aktiivisuuden terveyshyödyt ja -haitat



Vuori I. 1997

Kuvio 2: Fyysisen aktiivisuuden terveyshyödyt ja – haitat (Vuorta 2003, 31 mukaillen Ahtiainen)

### 3.2 Terveysliikunnan suositukset

Monet asiantuntijatahot, mukaan lukien Maailman terveysjärjestö WHO ja USA:n terveysministeriö ovat julkaisseet fyysisen aktiivisuuden suositukset aikuisille (18–64-vuotiaat) (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011, 17). Nykyiset suositukset ovat vuodelta 2008 eivätkä ne poikkea olennaisesti ensimmäisistä vuoden 1995 terveysliikuntasuosituksista. Nykyisiä suosituksia on selkeytetty ja liikunnan toteuttamistapoihin on annettu enemmän vaihtoehtoja. Lisäksi nykyisissä suosituksissa korostuu kestävyysliikunnan määrän ja tehon lisäämisen merkitys terveyshyötyjen saavuttamiseksi. (Husu & Suni 2012, 36–37.)

Suosituksien liikuntaa kutsutaan terveyttä edistäväksi liikunnaksi eli terveysliikunnaksi (kts. Luku 3.1). Kestävyyskuntoa tulisi harjoittaa suositusten mukaan reippaasti liikkumalla yhteensä vähintään kaksi ja puoli tuntia viikossa esimerkiksi kävellen tai rasittavasti liikkumalla yhteensä tunti ja viisitoista minuuttia viikossa. Rasittavaksi liikunnaksi luetaan esimerkiksi juoksulenkit. Mahdollista on myös yhdistää näitä kahta eri kuormitustasoista liikuntaa, mutta yhden liikuntakerran tulisi kestää vähintään 10 minuuttia. Kestävyystyyppisen liikunnan lisäksi jokainen tarvitsee lihaskuntoa kehittävää liikuntaa ainakin kaksi kertaa viikossa. Kunnonkohotukseen tai painonpudotukseen tähtäävän tulisi liikkua selkeästi minimisuosituksia enemmän. (Husu ym. 2011, 17.) Terveysliikunnan lisäämisestä hyötyvät usein eniten ne henkilöt, jotka liikkuvat suosituksia vähemmän (Kukkonen-Harjula, Husu & Suni 2012, 83).



Suosituksen mukaan liikuntahetket tulisi jakaa tasaisesti mahdollisimman monelle päivälle. Suosituksena on, että ainakin kolmena päivänä viikossa harrastetaan vähintään 10 minuuttia kestävästä liikunnasta. Ikääntyneille pätevät samat terveysliikunnan suositukset kuin aikuisille. Lisäksi ikääntyneille suositellaan tasapaino- ja liikkuvuusharjoituksia kaksi kertaa viikossa. (Husu ym. 2011, 17).

Vuoden 2008 UKK-instituutin tuottamaa Liikuntapiirakkaa (Kuva 3) havainnollistaa terveysliikunnan suosituksia. Liikuntapiirakkaa on käytetty maanlaajuisena terveysliikunnan suosituksen kuvaajana. Piirakan on tarkoitus esittää helposti ja selkeästi liikuntasuosituksen määrä ja sisältö. Liikuntapiirakasta selviää kestävyysliikunnan minimimäärä ja vaihtoehtoja liikuntamuodoiksi. Kuvion keskellä on lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävään liikuntaan esimerkkejä. (Husu ym. 2011, 17.)



Kuva 3: Liikuntapiirakka (UKK-instituutti 2009).

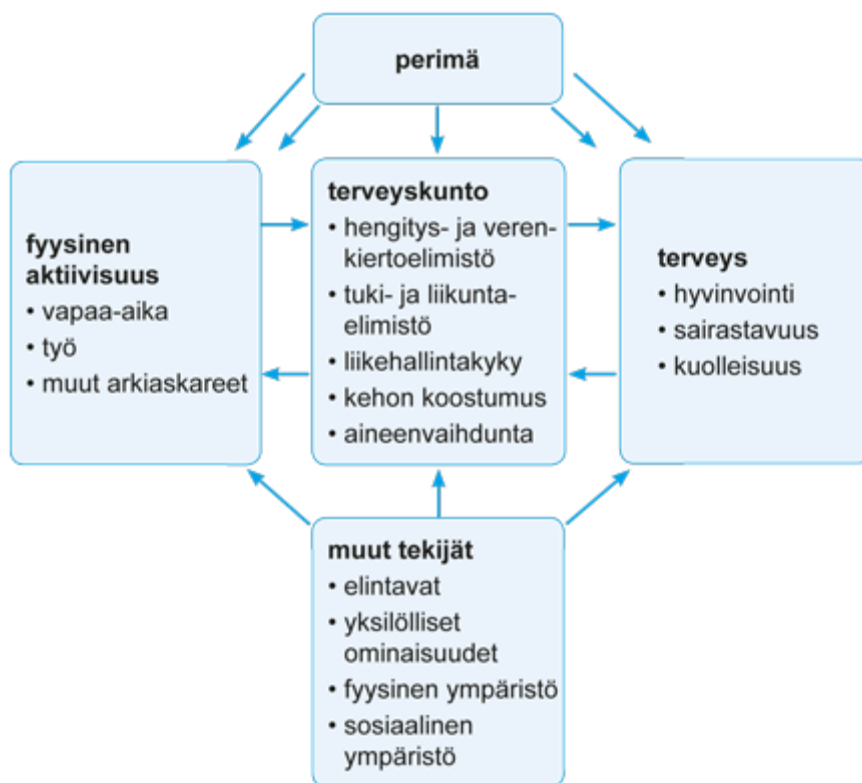
### 3.3 Terveyskunto

Terveyskunnolla tarkoitetaan niiden elinten ja elinjärjestelmien kuntoa, joilla on yhteys terveyteen ja joihin voidaan liikunnalla vaikuttaa (Vuori 2006, 41). Kun ensisijaisena tavoitteena on terveyskunto, voidaan puhua terveysliikunnasta. Vastaavasti jos halutaan pääasiallisena tavoitteena kohottaa fyysistä kuntoa, puhutaan usein kuntoliikunnasta (Huttunen 2015).

Terveyskunnan eri osa-alueita ovat kehon koostumus (kehon paino, rasvan, lihasten ja luun massa), aerobinen kestävyyskunto, hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto, tuki- ja liikuntaelimistön kunto, motorinen kunto ja aineenvaihdunnallinen (metabolinen) kunto, johon kuuluvat veren rasva-, sokeri- ja insuliiniarvot sekä verenpaine. Näiden eri osa-alueiden testaamisella arvioidaan sairauksien riskiä ja tarvetta liikunnan lisäämiselle. (Vuori 2006, 41.)

Liikunta-kunto-terveys -viitekehukseen (Kuvio 3) on kerätty ne tekijät, joista terveyskunto koostuu. Viitekehys sisältää myös informatiivista tietoa siitä, mistä tekijöistä terveys koostuu, millaisin yhteyksin fyysinen aktiivisuus vaikuttaa terveyteen ja mitä muita tekijöitä on taustalla vaikuttamassa yleiseen terveyteen ja terveyskuntoon. (UKK-instituutti 2015).

## Liikunta-kunto-terveys



Liikunta-kunto-terveysviitekehys (Bouchard and Shephard 1994).

Kuvio 3: Liikunta – terveys – kunto –viitekehys (UKK-instituutti 2015).

Fyysinen kunto voidaan sanoa olevan niiden elimistön rakenteiden ja toimintojen tilaa, joka on keskeinen liikuntasuorituksen aikana. Sitä arvioidaan yleensä suorituskykynä suhteessa ikään, sukupuoleen ja kokoon. Kunnossa voidaan tarkkailla elinjärjestelmien kuten

hengitys- ja verenkiertoelimistön, toimintaa tai liikuntasuorituksessa tarvittavia ominaisuuksia kuten kestävyyskuntoa. (Vuori 2006, 41.)

### **3.4 Terveyskunnan mittaaminen**

Terveyskunnan eri osa-alueita voidaan mitata laboratoriomittauksilla tai kentällä tehtävillä mittauksilla. Mittauksien tarkoituksena on terveyteen yhteyksissä olevien kuntotekijöiden mittaaminen ja arviointi. Laboratoriossa toteutetuilla mittauksilla saadaan varsin tarkkoja tuloksia terveyskunnosta. (Oja 2012, 95.)

Kuntotestaus on yksi osa kokonaisvaltaista liikuntapalvelujen tarjontaa ja toimintaa. Kuntotestauksella pyritään selvittämään testattavan henkilön sen hetkistä fyysisen suorituskyvyn eri osa-alueiden tilaa. Kuntotestauksen avulla voidaan parantaa aktiivisten liikunnan laatua ja motivoida liikuntapassiivisia säännölliseen liikuntaan. Jotta testaus ei jäisi irralliseksi toiminnaksi ilman tuloksia, on seuranta tärkeä osa kuntotestausta. Seurannassa tutkitaan suorituskyvyn kehittymistä, liikunnan laatua testien välissä ja suorituskyvyn muutosten terveysvaikutuksia. (Jokela 2006, 237.) Testaus voi antaa arvokasta tietoa etenkin huonokuntoisen henkilön fyysisestä kunnosta. Tietojen pohjalta on helpompi suunnitella henkilön kuntotason mukainen, turvallinen liikuntaohjelma. Terveyskunnan testaamiseen voi liittyä terveysriskejä varsinkin testatessa vähän liikkuvia. Turvallisuuden takaamiseksi taustatietojen kerääminen ja mahdollinen lääkärin terveystarkastus ennen kuntotestejä ovat osa terveyskunnan testausta. (Kukkonen-Harjula, Husu & Suni 2012, 83.)

Työyhteisössä toteutettu kuntotestaus antaa suuntaviivoja yritykselle tarkoitetun liikunnan suunnitteluun. Kuntotestauspalvelun raportit antavat yritykselle tietoa mahdollisista fyysisen suorituskyvyn muutoksista ja niiden yhteydestä työkykyyn. Testipalautte ja liikuntaohjeet ovat tärkeä osa kuntotestausta. Palautte tulee antaa ymmärrettävässä ja motivoivassa muodossa. Henkilökohtaiset liikuntaohjeet muodostuvat henkilön tavoitteiden, liikuntamieltyymysten ja sen hetkisen suorituskyvyn perusteella. (Jokela 2006, 237; 241.)

Kuntotesteissä saatuja tuloksia voidaan tulkita suhteuttamalla tulokset väestönormeihin tai kriteeriarvoihin. Tällöin tuloksia verrataan väestön mitta-arvojen jakaumaan. Kriteeriarvot taas kertovat, vastaako kuntotestissä saavutettu kunnan taso jonkin taudin vaaran vähenemiseen tai terveydentilan paranemiseen. (Oja 2012, 99.)

#### **3.4.1 Aerobinen kestävyyskunto**

Ihmisen fyysisen toimintakyvyn keskeinen tekijä on hapenkuljetus- ja -käyttöjärjestelmän kunto (Korhonen, Louhevaara & Smolander 1995, 101). Hengitys- ja verenkiertoelimistön

suorituskykyä eli aerobista aineenvaihdunnan tehoa kuvaa parhaiten maksimaalinen hapenkulutus ( $VO_2\max$ ). Se ilmentää elimistön kykyä kuljettaa happea lihaksille ja elimistön kykyä käyttää tätä happea aerobiseen energianmuodostukseen dynaamisessa rasituksessa. Hapenottokykyä voidaan mitata suorilla mittausmenetelmillä tai arvioida epäsuorilla arviointimenetelmillä. (Mänttari 2012, 225.)

Epäsuorien testien tulokset perustuvat submaksimaalisen kuormitustestin jälkeiseen arviointiin. Epäsuorat testit ovat aikaa säästäviä, usein riittävän luotettavia ja toistettavia. Terveitä ihmisiä testatessa epäsuorissa testeissä ei tarvita lääkärin valvontaa. Näissä testeissä maksimaalinen hapenkulutus arvioidaan laskukaavoja (ennusteyhtälöitä) käyttäen. Kenttäoloissa sopivia epäsuoria testejä ovat esimerkiksi askeltaminen, porraskävely, juoksu ja kävely. Nämä testit ovat helppoja toteuttaa sillä ne eivät vaadi erityisiä motorisia taitoja. (Mänttari 2012, 225–226.)

### **3.4.2 Kehon koostumuksen mittaukset**

Ihmisen keho koostuu luista, rasvakudoksesta ja rasvattomasta kudoksesta, joka on suurilta osin lihaskudosta (Kukkonen-Harjula 2012, 206). Kehon koostumuksen eli antropometrian tärkeimmät liikuntaan ja terveyteen liittyvät osa-alueet ovat kehon rasvaosuus ja sen jakautuminen (Vuori 2012, 94). Liiallinen rasvan määrä kehossa on terveydelle haitallista ja siksi sen määrää tulisi seurata. Kehonkoostumusta voidaan mitata suorilla laboratoriomittauksilla ja epäsuorilla kenttämittauksilla. (Kukkonen-Harjula 2012, 206.) Kaikkia miesten ja naisten kehon koostumuksen testaustuloksia ei voida vertailla keskenään, sillä sukupuolella on oleellinen vaikutus kehon koostumukseen (Keskinen 2012, 108).

Kehon painoindeksi (BMI) on painon suhde pituuteen. Painoindeksi lasketaan jakamalla kiloina mitattu paino metreinä mitatulla pituuden neliöllä ( $\text{kg}/\text{m}^2$ ). Painoindeksiä käytetään ylipainon ja lihavuuden osoittimena ja siihen on kansainvälisesti hyväksytyt viitearvot. Painoindeksi ei kuitenkaan erottele rasvan ja lihasten määrää, joten hyvin lihaksikkaan henkilön painoindeksi saattaa antaa virheellisesti tulokseksi ylipainon. (Kukkonen-Harjula 2012, 207–208)

Kehon rasvaprosenttia voidaan arvioida muun muassa ihopoimiumittauksella ja bioimpedanssianalyysin avulla (BIA). Ihopoimujen paksuuksien summa antaa arvion kehon rasvaprosentista. (Keskinen 2012, 109.) BIA-mittauksessa kehon läpi virtaa heikko sähkövirta, joka analysoi sähkövirran kulkunopeutta. Mittauksen toiminto perustuu siihen, että sähkövirta kulkee nopeammin nesteessä kuin rasvakudoksessa. (Kukkonen-Harjula 2012, 207.)

Liiallisen rasvan määrän aiheuttama terveysriski riippuu rasvan anatomisesta sijainnista. Rasvan kertyminen tiettyihin kehon osiin on terveyden kannalta haitallisempaa kuin toisiin. Suurin terveysvaara on vartalon sisäosiin kertyvällä rasvalla eli viskeraalirasvalla. (Kukkonen-Harjula 2012, 209–210.) Kehon koostumusta voidaan edellä mainittujen lisäksi arvioida epäsuorasti kehon ympärysmittojen ja mittasuhteiden avulla. Vyötärön ympärysmitta ja vyötärö-lantiosuhde antavat arvion keskivartalolihavuuteen liittyvästä terveysriskistä ja kummallekin arvolle on olemassa omat viitearvot. (Keskinen 2012, 110.)

### **3.5 Liikunnan vaikutukset terveyteen**

Useat tutkimukset osoittavat, että turvallisella ja toteutettavissa olevalla liikunnalla on merkittäviä vaikutuksia moniin terveysongelmiin. Suomalaisten fyysisen aktiivisuuden väheneminen ja väestön ikääntyminen korostavat tarvetta tietää liikunnan vaikutuksista enemmän. Liikunnan vaikutukset voivat ilmetä välittöminä tai vähitellen toteutuvina vasteina ihmisessä. Vasteet voidaan vielä jakaa fysiologisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin vaikutuksiin. Yksilössä nämä vasteet voivat ilmetä hyvin eri tavoin ja siksi liikunnan terveysvaikutusten tutkiminen ja todentaminen voikin olla haasteellista. (Vuori 2012, 17, 32.)

Yksi suurimmista liikunnan hyödyistä on monien sairauksien ennaltaehkäisy. Liikunnan vaikutuksista on vahvaa näyttöä muun muassa masennuksen, niska- ja selkävaivojen, sepelvaltimotaudin ja diabeteksen ehkäisyssä. (Vuori 2012, 175). Varsinkin kestävyysliikunta, johon lukeutuu esimerkiksi kävely, juoksu, uinti ja pyöräily sekä monet muut liikuntalajit, on tärkeässä osassa useimpien sairauksien kuten sydän- ja verisuonitautien ehkäisyssä. (Vuori 2015, 8.) Vastaavasti fyysinen inaktiivisuus, eli liikkumattomuus, nostaa riskiä sairastua moniin sairauksiin. Liikunnan puute on todennäköisesti yleisin terveyttä ja toimenkykyä heikentävä tekijä väestössämme. Esimerkiksi vähän liikkuvan sairastumisriski sepelvaltimotautiin on 1,5-2 kertainen aktiiviseen verrattuna. Vastaavanlaisia yhteyksiä liikkumattomuuden ja sairastumisriskien välillä on todettu myös esimerkiksi rintasyövän, lonkkamurtumien, lihavuuden ja korkean verenpaineen ilmenemisessä. (Vuori 2006, 45)

Tutkimustuloksien mukaan yleisesti voidaan myös todeta, että liikunta edistää monen mielen-terveyttä. Säännöllisesti liikkuvilla on iästä riippumatta parempi mielen-terveys kuin vähemmän liikkuvilla. Teholtaan kohtalainen liikunta on nykytiedon mukaan yksi mahdollinen keino parantaa mielialaa ja hoitaa lieviä mielen-terveyshäiriöitä. Ihmisten väliset suhteet ja esimerkiksi ympäristö ovat myös yhteydessä liikunnan mielen-terveydellisiin vaikutuksiin ja

ne vaihtelevat yksilöittäin. (Vuori 2006, 53.) Mielekkään liikunnan harrastamisen ja onnistumisen kokemusten tiedetään lisäävän kehon välittäjäaineita, endorfiineja, joita välittyy yleensä silloin kun ihmisen elämässä tapahtuu jotakin myönteistä (Ojanen 1995, 50).

Sopivissa annoksissa ilmenevä stressi virkistää elintoimintoja ja saa suoriutumaan tietyissä tilanteissa paremmin. Liikunnan avulla sekä hermosto että hormonijärjestelmä sopeutuvat stressiin paremmin, mikäli liikunta ja lepo osataan rytmittää oikein. Kova fyysinen rasitus tai tarpeettoman suorituspaineeet voivat kuitenkin pahentaa stressin oireita, jos elimistö on valmiiksi uupuneessa tilassa liiallisen stressin takia. (Fogelhom ym. 2007, 65.)

Vielä vaaditaan kuitenkin lisää tutkimuksia siitä, lisääkö liikunta positiivista mielen terveyttä vai psyykinen hyvinvointi liikunnan määrää. Vaikka tutkimusnäyttöä ei ole riittävästi, voidaan silti todeta, että liikkuminen lisää mielen hyvinvointia sekä ehkäisee monilta psyykkisiltä ongelmilta. (Wahlbeck, Turhala & Liukkonen 2015, 41–44.)

Liikunnan ja mielen hyvinvoinnin yhteydet vahvistuvat, mikäli liikuntaan liittyy kanssakäymistä ryhmän kanssa (Wahlbeck, Turhala & Liukkonen 2015, 41–44). Sosiaalinen toimintakyky on osa sosiaalista terveyttä. Sosiaalisesti toimintakyvykäs ihminen kokee sosiaalisen kanssakäymisen helpoksi ja mielekkääksi. Liikunta on usein portti sosiaaliseen kanssakäymiseen ja monet eri lajit mahdollistavat yhdessä tekemisen. Liikunnan avulla voi lisäksi saada uusia ystäviä. Liikunnan vaikutuksesta ahdistuksen väheneminen, itseluottamuksen koheneminen ja stressin siedon paraneminen myös edesauttavat ja helpottavat sosiaalista kanssakäymistä. Kuitenkin ahdistuneen ihmisen voi olla vaikeaa lähteä liikkumaan muiden ihmisten kanssa. (Ojanen 1995, 45, 49, 51.)

## 4 Työikäisten liikunta

Suomalaisten liikunnan harrastaminen vapaa-ajalla on viime vuosikymmeninä lisääntynyt, mutta sen sijaan fyysinen aktiivisuus työssä ja työn ulkopuolella on vähentynyt. Vapaa-ajan liikunnan lisääntyminen ei kuitenkaan riitä turvaamaan terveyden kannalta riittävää päivittäistä fyysistä aktiivisuutta, koska arkiliikunta varhaiskasvatuksessa, koulussa, työssä ja työmatkoilla on vähäistä. (Husu ym. 2011, 31.)

Kun verrataan liikunnan riittävyttä terveyslääkinnän suositukseen (Luku 3.2), saadaan tietoa siitä, kuinka moni aikuisväestöstä harrastaa liikuntaa riittävästi ja tarpeeksi monipuolisesti. Vuoden 2009 Aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys (AVTK) -tutkimuksen mukaan 15–64 –vuotiaista suomalaisista vain hieman yli kymmenesosa täyttää terveyslääkinnän suositukset täysin ja lähes viidesosa työikäisistä ei liiku säännöllisesti. Tutkimuksen mukaan terveyslääkintäsuojuksia vähemmän liikkuu 28 % miehistä ja 32 % naisista. Tämä osoittaa, että noin puolet (46 %) suomalaisista työikäisistä ei liiku terveytensä kannalta riittävästi. Yhteiskunnallisesti liikunnan ja aktiivisuuden lisäämiselle on siis suuri tarve. Tarvetta lisää myös se, että entistä suurempi osa työmatkoista kuljetaan autolla. (Husu ym. 2011, 34,36.)

### 4.1 Työpaikkaliikunta

Työpaikkaliikunta on työpaikan toimintaan integroitua liikuntaa, josta saattaa olla merkittävä hyöty työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisön työpaikkaliikunnan hyvä tavoite olisi saada liikkumattomat aloittamaan liikuntaa, kannustaa vähän liikkuvia säännölliseen liikuntaan ja tukea aktiiviliikkujia. (Rauramo 2012, 28.) Työpaikka voi aktivoida työntekijöitä hyötyliikuntaan, mutta myös tukea työpaikkaliikuntaa konkreettisilla toimilla esimerkiksi liikuntaseteleillä ja yhteishenkeä kohottavilla liikunnallisilla tapahtumilla (Takala 2010, 101).

Yksilön näkökulmasta lisätty liikunta tuottaa terveyttä ja hyvää oloa. Työpaikkaliikunnasta hyötyy yksilön lisäksi myös yritys ja yhteiskunta. Mikäli henkilöstö saadaan liikkumaan terveytensä kannalta riittävästi, voidaan vaikuttaa väestön ikääntymisestä ja epäterveellisistä elämäntavoista johtuviin sosiaali- ja terveysmenoihin. Liikunnallisen elämäntavan omaksuminen työyhteisön tasolla tuo mukanaan tehokkuutta, innovatiivisuutta ja paranevaa hyvinvointia. On kuitenkin työntekijän päätettävissä, tarttuuko hän näihin mahdollisuuksiin ja käyttää niitä hyväksi. Passiivisten liikuntatottumuksiin vaikuttaminen onkin yksi haaste, sillä usein työpaikkaliikunnan toimenpiteet kohdistuvat jo ennestään aktiivisiin ellei joitakin erityistoimenpiteitä tehdä. (Suominen 2006, 11–12; Aura 2006b, 35.)

Työpaikkaliikunnan onnistuminen vaatii liikunnan parempaa suunnittelua, liikuntakynnyksen madaltamista pienin askelin ja työterveyshuoltoa liikunnan edistäjäksi. Liikunnan parempaan suunnitteluun liittyy tavoitteiden, keinojen ja mittareiden selkeyttäminen. Liikuntainvestointeja voivat olla esimerkiksi yksilöllinen liikunnanohjaus, omien liikunta- ja ryhmäliikuntamahdollisuuksien parantaminen ja muilta organisaatioilta tuleva tuki. Lisäksi vaaditaan raportointia ja seurantaa tehdyistä toimenpiteistä. (Suominen 2006, 17.)

Työpäivän aikana olisi hyvä olla mahdollisuus arkiliikuntaa lisäävään taukoliikuntaan, joka lukeutuu osaksi työpaikkaliikuntaan. Istumatyöstä, henkisesti raskaasta työstä ja liikkumattomuudesta johtuviin väsymys- ja rasitusoireisiin tarvitaan työpäivää tauottavaa liikuntaa. Liikunta voi olla esimerkiksi taukojumppaliikkeitä, voimistelua, kävelyä tai rentoutumista. (Rauramo 2012, 53–54.)

Suomalaisten liikunnan määrässä on havaittu sosioekonomisia eroja riippuen koulutustasosta ja varallisuudesta. Liikkumattomuus on suhteellisesti yleisempää matalasti koulutuneilla tai matalassa ammattiasemassa olevilla. Liikuntatottumukset määräytyvät siis joissain määrin koulutusasteen ja varallisuuden mukaan. (Husu ym. 2011, 58.) Tämän takia työpaikkaliikunta on yksi tapa, jolla voidaan tavoittaa vähän liikkuvat työntekijät varallisuudesta ja koulutustasosta riippumatta ja kannustaa heitä terveysliikuntaan (Fogelholm ym. 2007, 11). Työpaikkaliikuntamahdollisuuksia tulisi parantaa etenkin niissä työpaikoissa, joissa on paljon vähän koulutettuja ja työolot ovat fyysisesti tai henkisesti kuormittavia. (Husu ym. 2011, 58.)

Työpaikalla voidaan siis moni tavoin edistää työntekijöiden omaehtoista liikkumista. Edellä mainittujen konkreettisten toimenpiteiden lisäksi työnantaja voi tukea vapaa-ajan liikuntaan uima- ja kuntosalilipukkeilla, liikuntavälineiden ja materiaalien hankinnalla. Työpaikalla voidaan käynnistää esimerkiksi terveysliikunta-, laihdutus- tai kuntosaliryhmiä ja järjestää liikunnallisia virkistyspäiviä, lajikokeiluja tai liikuntakampanjoita esimerkiksi kuntokisailujen ja työmatkaliikunnan muodossa. (Husman & Liira 2010, 200.)

#### **4.2 Liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin**

Liikunnalla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia muun muassa työntekijän työkykyyn, vapaa-aikaan ja uneen (Rauramo 2012, 28). Tutkimuksen osoittavat, että iän myötä tapahtuvan suorituskyvyn laskuun ei riitä fyysisesti raskaan työn kuormitus, vaan tarvitaan monipuolista ja säännöllistä muuta liikuntaa (Takala 2010, 90). Fyysiseen kuntoon voidaan vaikuttaa jo muutamia viikkoja kestäväällä kuntokuurilla, mutta kunnon ylläpitäminen



vaatii säännöllistä liikuntaa, sillä liikunnan lopettamisen jälkeen vaikutukset katoavat nopeasti. (Vuori 2006, 55.)

Säännöllinen liikunta on keskeinen osa terveyttä edistävää työhyvinvointitoimintaa, sillä liikunnalla on positiivisia vaikutuksia työkyvyyttömyyden ehkäisyssä ja hoidossa. Liikunnan on todettu olevan lääke ja suoja niin tuki- ja liikuntaelinsairauksissa, sydän- ja verisuonisairauksissa, tyypin 2 diabeteksessa, lihavuudessa sekä mielialaan liittyvissä häiriöissä. Passiivisuuden, eli liikkumattomuuden välttäminen ja liikunta tukevat molemmat työkykyä ja työhyvinvointia kaikilla aloilla. On tärkeää, että työn vaatimukset vastaavat työntekijän fyysistä toimintakykyä, jotta työ itsessään ei olisi ylikuormittavaa ja työkykyä heikentävää. (Keinänen 2007, 25–26.)

Vaikka työkyvyn edistäminen tuleekin nähdä laaja-alaisena toimintana, on liikunnalla ja fyysisen toimintakyvyn edistämällä tutkittuja vaikutuksia. Suomen kuntourheiluliiton tilastojen mukaan sairauspoissaolojen määrä on vähäisempi niillä, jotka harrastavat enemmän liikuntaa. Fyysisesti parempi työkyky kertoo myös paremmasta työviihtyvyydestä. (Martimo, Mari & Uitti 2010, 42.)

Eniten liikunnalla voidaan vaikuttaa työkyvyn osa-alueista fyysiseen toimintakykyyn, vaikkakin liikunnan vaikutukset voivat ilmetä myös toimintakyvyn muissa osa-alueissa ja näkyä positiivisina muutoksina esimerkiksi mielialassa, ihmissuhteissa ja itsetunnossa (Vuori 2006, 55.) Liikunnalla voidaan edistää fyysisen toimintakyvyn lisäksi henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. (Rauramo 2012, 27.) Liikunnallinen työntekijä on aktiivinen ja vireä ja hänellä on voimavaroja itsensä ja työnsä kehittämiseen (Louhevaara 1995, 18). Liikuntaa harrastavilla on todettu olevan esimerkiksi vähemmän masennusta kuin liikkumattomilla. Liikunta parantaa mielialaa ja auttaa näin yleisestä jaksamista töissä. (Vuori 2012, 672, 676.)

Työyhteisössä järjestetty liikunta mahdollistaa myös henkilöstön välisen luontevan kanssakäymisen ja voi madaltaa henkilöstön välisiä kommunikoinnin raja-aitoja (Louhevaara 1995, 18.)

### **4.3 Fyysisen kunnan ja työkyvyn yhteydet**

Säännöllinen, monipuolinen ja itseään miellyttävä liikunta on yhteydessä parempaan terveyteen ja työkykyyn ja hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä (Rauramo 2012, 27). Työntekijän fyysisen kunnan kohottaminen parantaa hänen elämänlaatua sekä

työssä selviytymistä. Hyvä terveys ja fyysinen yleiskunto lisäävät kestävyyskykyä selviytyä työn ja arjen kuormituksesta. (Takala 2010, 101.)

Fyysisen kunnan ja työkykyyn yhteydet ovat hyvin samankaltaisia liikunnan ja työhyvinvoinnin yhteyksien kanssa. Liikuntaharjoittelututkimuksissa on kuitenkin havaittu kestävyysliikunnalla olevan positiivisia vaikutuksia ihmisen mielialaan ja tätä kautta yleiseen hyvinvointiin ja työkykyyn silloinkin, vaikka fyysinen kunto ei olisikaan parantunut (Nupponen 2011, 49).

Ikääntymisen aiheuttama toimintakyvyn heikkeneminen näkyy ensimmäisenä fyysisessä toimintakyvyssä eli kunnossa. Liikunta on ainoa keino ylläpitää ja parantaa fyysistä toimintakykyä. Hyvä fyysinen kunto vaikuttaa myönteisesti fyysisen hyvinvoinnin lisäksi psyykkiseen hyvinvointiin ja sosiaaliseen aktiivisuuteen. (Pohjonen 1997, 235.)

Kettusen, Vuorimaan ja Vasankarin (2014) tutkimuksessa selvitettiin fyysisen suorituskyvyn paranemisen ja työkyvyn välistä yhteyttä liikuntaa harrastavassa ryhmässä ja kontrolliryhmässä (n=371). Vuoden kestäneessä tutkimuksessa liikuntaa harrastavan ryhmän työkyky parani kolme prosenttia ja hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto koheni seitsemän prosenttia kun taas kontrolliryhmässä molemmat arvot alenivat kahdentoista kuukauden aikana. Tutkimuksen ryhmät olivat perustiedoiltaan ja lähtökohdiltaan mahdollisimman samanlaiset. Harjoitteleva ryhmä sai yksilölliset liikuntaohjelmat ja harjoitteet sisälsivät aerobista liikuntaa, jolla voidaan parantaa hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa ja tätä kautta työkykyä. Ryhmä lisäsi vapaa-ajan fyysistä aktiivisuuttaan keskimäärin 71 %. Eniten työkyky koheni niillä, joiden työkyky oli matalalla lähtötilanteessa. Tutkimuksen päälöydöksenä voidaan todeta, että varsinkin heikkoa työkykyä voidaan parantaa liikunnalla, joka kehittää hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa. (Kettunen, Vuorimaa & Vasankari 2014.)

Myös eräässä kunta-alan 10-vuotisseuranta tutkimuksessa pyrittiin selvittämään sitä, mitkä tekijät vaikuttavat työkyvyn paranemiseen tai heikkenemiseen. Tutkimuksen alussa tutkittavat henkilöt olivat 44–51 –vuotiaita ja tutkimuksen päättyessä he olivat 55–62 –vuotiaita. Tutkimustuloksissa työkykyyn vaikuttavista elintavoista korostui ripeään liikunnan lisääminen, jolla oli voimakkaasti positiivinen vaikutus työkykyyn. (Ilmarinen 1995, 38.)

## 5 Liikuntamotivaatio

Ihmisen liikuntakäyttäytymistä määrittävät esimerkiksi liikuntataidot, motivaatio liikuntaa kohtaan sekä yksilöstä riippumattomat ympäristötekijät kuten mahdollisuus työmatkaliikuntaan. (Hankonen 2012a, 761.) Motivaatio – termi juontaa juurensa latinankielisestä sanasta *movere*, ”liikkua”. Motivaatio ohjaa käyttäytymistämme ja saa meidän toimimaan tietyllä innokkuudella. Liikuntaan motivoitunut henkilö harrastaa liikuntaa vapaa-ajallaan ja tekee valintoja, jotka tukevat liikunnallista elämäntapaa. (Jaakkola, Liukkonen & Sääs-lahti 2013, 145.)

Useimmilla ihmisistä liikuntamotivaatio käyttäytyy vuoristoratamaisesti välillä ollen suuremmissa ja välillä pienemmässä roolissa muihin motivaation lähteisiin nähden. Harva motivoituu liikkumaan yhtä säännöllisesti tai harrastamaan samaa liikuntalajia läpi elämänsä. (Nummenmaa & Seppänen 2014, 76.) Passiivisen elämäntavan taustalla oleva elämänkaari ja historia auttavat ymmärtämään, miten haasteellista liikunnallisen elämäntavan aloittaminen voi olla (Savola 2006, 71). Motivaatiolla on suuri merkitys siinä, miten paljon ihminen on valmis ponnistelemaan muutoksen eteen, saavuttaakseen tavoitteensa ja sietämään mahdollista epämukavuutta matkalla muutokseen. (Kangasniemi 2015, 26.)

### 5.1 Motivaatio ja motivaation syntyminen

Motivaatio on käyttäytymistä ohjaavien ja ylläpitävien tekijöiden järjestelmä. Se viittaa ihmisen psyykkiseen tilaan, joka määrää, mihin ihmisen mielenkiinto kohdistuu. (Ruohotie 1998, 36, 42.) Motivaation kantasana on motiivi. Motiivit viittaavat tarpeisiin, haluihin ja vietteihin sekä palkintoihin ja rangaistuksiin. Ne ohjailevat ja ylläpitävät ihmisen yleistä käyttäytymistä kohti päämääriä eli toisin sanoen aikaansaavat motivaation. (Ruohotie 1998, 36–37.) Ihminen suuntaa aina motivaationsa jotakin tavoitetta kohti. Tavoitteet vaikuttavat käyttäytymiseemme ja hyvinvointiimme. Ihminen motivoituu tekemään töitä saavuttaakseen tavoitteensa silloin, kun niistä on hänelle tai hänen lähipiirilleen jotakin hyötyä. Tavoitteiden tulee olla selkeitä ja mitattavissa olevia, koska tällöin pyrkiminen kohti tavoitteita on helpompaa. (Lappalainen 2015, 258, 264)

Motiivien rinnalla kulkevat arvot. Arvot määritellään asennoitumisjärjestelmäksi, joka koostuu yksilölle tärkeistä ja tavoittelemisen arvoisiksi kokemista asioista. (Savola 2006, 74.) Ihmisen tärkeinä pitäminä arvoja voivat olla esimerkiksi perhe, työ, avoimuus ja urheilullisuus.

Motivaatio on tilannesidonnainen ilmiö, josta voidaan erottaa tilannemotivaatio ja yleismotivaatio. Tilannemotivaatio liittyy yleensä johonkin tiettyyn tilanteeseen, jossa monet eri ärsykkeet virittävät ihmisen toimintaa. Tilannemotivaatio on herkempi muutoksille kun taas yleismotivaatiossa korostuu käyttäytymisen pysyvyys. Yleismotivaatiolla kuvataan käyttäytymisen ja vireyden keskimääräinen taso. (Ruohotie 1998, 41.)

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio ohjaa ihmisen toimimaan tietyllä tavalla siksi, että se on mielenkiintoista ja nautinnollista, kun taas ulkoinen motivaatio ohjaa tietynlaiseen käyttäytymiseen sen toiminnasta erotettavan tuloksen vuoksi. (Deci & Ryan 2000, 56)

Sisäisen motivaation syntymiseen tarvitaan psykologisia tarpeita, joita ovat autonomia, pätevyyden tunne ja yhteenkuuluvuus. Autonomia tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa omaan elämäänsä ja kokea valinnanvapautta. Pätevyyden, eli kompetenssin tunne syntyy siitä, että ihminen saa tehdä asioita, jotka ovat hänelle sopivan haastavia. Tehtävien tulee kuitenkin olla sellaisia, että niistä pystytään selviytymään. Tavoitteilla on tässä kohdassa suuri merkitys, sillä ne ohjailevat toimintaa, mutta hyvinvoinnin kannalta tärkeintä on toiminta itsessään. Toiminnan tulee olla palkitsevaa, jotta se tuottaa kestävästä hyvinvointia. Lisäksi sosiaalinen yhteenkuuluvuus on yksi sisäistä motivaatiota rakentavista tekijöistä. Yhteenkuuluvuuteen liittyy tarve luoda asioille merkityksellisiä yhteyksiä toisten ihmisen kanssa. (Järvilehto 2014, 30–33).

Toisin sanoen sisäisesti motivoitunut tekee asioita, jotka kiinnostavat ja innostavat häntä. Hän hallinnoi itse omaa toimintaansa ja motivaatio tekemiseen ohjaa automaattisesti hänen käyttäytymistään. Tällainen ilmiö on usein liitetty harrastuksiin ja urheiluun, joissa itse toiminta tuottaa mielihyvää ja on palkitsevaa. (Deci & Ryan 2002.) Vastaavasti ulkoisesti motivoitunut tekee asioita palkkion toivossa tai uhan pelossa. On lähes itsestään selvää, että sisäinen motivaatio on pysyvämpi ja lähtökohtaisesti tukee paremmin elämäntapa-muutosta kuin ulkoinen motivaatio. Ulkoinen motivaatio voi kuitenkin muuttua ajan myötä sisäisen motivaation kaltaiseksi, mikäli motivaation kohde saadaan muuttumaan. (Turku 2007, 38–39.)

## **5.2 Liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät**

Motivaation syntymisen ja säilymisen kannalta on tärkeää löytää syy ja merkitys tekemiselle, kuten liikunnan harrastamiselle, sillä ihminen on tällöin valmiimpi sietämään myös

epämukavuutta. Kun liikunnan harrastaminen nähdään arvojen mukaisena tekona ja keinona edistää itselle tärkeää asiaa, on helpompaa aloittaa liikunnallisempi elämäntapa. (Kangasniemi 2015, 30.)

Luvussa 5.1. todettiin motiivien saavan aikaan motivaation. Liikunnan tärkeitä motiiveja ovat esimerkiksi terveys, fyysinen kunto ja rentoutuminen sekä painon pudotus, sosiaaliset suhteet ja kilpailuhalu. Yksilön motiiveja on hyvä tuntea ja tiedostaa myös siksi, että näin voidaan perustella liikunnan hyötyjä kohdennetusti ja vaikuttavammin. Tällöin pystytään järjestämään lähtökohtaisesti mielekästä liikuntaa suuremmalla todennäköisyydellä. (Savola 2006, 74.)

Karjalaisen ja Ryytin (2004) tutkimuksessa koettu fyysinen kunto on voimakkaimmin yhteydessä liikuntamotivaatiotekijöihin. Yleisesti ottaen hyväkuntoinen nauttii liikunnasta enemmän kuin huonokuntoinen. Iän myötä myös motivaatiotekijät saattavat muuttua. Ikääntyessä fyysinen kunto koetaan yhä tärkeämmäksi motivaatiotekijäksi liikuntaharrastamiselle kuin ulkonäkö. Ihmiset kokevat liikunnan kautta myös yhteenkuuluvuutta ja viihtyvät tästä syystä liikunnan parissa. (Karjalainen & Ryyti 2004, 77–79) Joskus ryhmän kanssa tehdyt liikuntasuoritukset ja yhdessä olo ovat tärkeämpiä asioita kuin itse liikunta. Sosiaalisen yhdessäolon tärkeys liikunnassa on siis huomattavaa ja sitä tulisi hyödyntää liikuntaan motivoinnissa. (Ojanen 2000, 144.)

Monen liikuntamotivaatio voi sammua heti alkumetreillä tai olla löytymättä kokonaan monesta eri syystä. Kantaneva (2009) tiivistää neljä yleisintä syytä liikuntaharrastuksen katkeamiseen tai siihen, että terveysliikuntaa ei harrasteta säännöllisesti. Ensimmäinen syy on liikunnan aloittaminen liian rasittavasti, liian kovaa ja äkillisesti, mikä tuottaa haitallista ylikuormitusta ja negatiivisia tunteita liikunnasta. Toinen syy on liikkuminen ulkoisten motiivien, kuten ulkonäköpaineiden takia. Jos liikunnasta muuttuu pakonomaiseksi toimenpiteeksi, ihminen kokee tällaisen negatiiviseksi. Yleisin liikuntapassiivisuuden syy on kiire. Vaikka jokaiselle olisi löydettävissä motivoiva tapa ja riittävä aika liikkua, ajanpuute on yksi yleinen liikunnan harrastamista estävä tekijä. Neljäs yleinen syy on tietämättömyys, johon vedotaan silloin, kun liikkumiseen löytyisi muut edellytykset. Ihminen vetoaa siihen, että ei tiedä, miten ja kuinka paljon liikkuisi. Lähtökohtaisesti tärkeää ei kuitenkaan ole se, kuinka kauan tai kuinka rasittavasti vaan liikunnan säännöllisyys, motivaatio ja ilo. (Kantaneva 2009, 18–21.)

Ulkoisessa liikuntamotivaatiossa kannustimina voivat olla esimerkiksi painon pudotus, raha, verenpaineen aleneminen tai julkisuushakuisuus. Vaikka ulkoiset motiivit eivät ole

pitkällä tähtäimellä ratkaisuja pysyvään elämäntapamuutokseen, ne saattavat mahdollistaa sisäisen liikuntamotivaation löytämisen. (Nummenmaa & Seppänen 2014, 81)

Niin kuin mikä tahansa motivaatio, myös liikuntamotivaatio on osaksi tilanteesta ja ympäristöstä riippuvainen. Elämäntilanteet voivat muuttuessaan vaikuttaa myös liikunta- ja ravintotottumuksiin ja ohjata motivaation liikunnan sijaan muihin kohteisiin. Ei voidakaan olettaa, että liikuntamotivaatio säilyisi yhtä vahvana läpi elämän. (Nummenmaa & Seppänen 2014, 78)

### **5.3 Liikuntakäyttämisen muutos**

Elämäntapojen, kuten liikuntatottumusten, muuttaminen on lähes aina vaikeaa ja vaatii itsekuria, kovaa työtä, pitkäjänteisyyttä ja ulkopuolelta tulevaa tukea. Käyttämisen muutoksessa on kyse monimutkaisesta prosessista, jossa tulee ottaa huomioon henkilön psykologiset, sosiaaliset ja fyysiset tarpeet. (Huuska & Aura 2006, 124–126). Esimerkiksi perhe- ja työtilanne määrittävät sitä, kuinka paljon liikunnallisesti passiivisella on voimavaroja ja resursseja tehdä muutoksia kohti liikunnallisempaa elämää (Turku 2007, 41).

Psykologisen tarkastelun avulla on pyritty selvittämään tekijöitä, jotka ovat keskeisiä terveyskäyttämisen ja useimpia teorioita on sovellettu myös liikuntaan. Tarkoituksena on tunnistaa tarkasti tekijät, jotka ovat liikuntakäyttämisen keskeisiä, selvittää näiden tekijöiden yhteydet toisiinsa ja löytää keinot, joilla näihin voidaan vaikuttaa siten, että liikuntakäyttämisen muuttuu. (Aittasalo, Taulaniemi & Punakallio 2012, 264.)

Teoreettinen elämäntapamuutosmalli Health Action Process Approach (HAPA) määrittää syitä, miksi ihminen motivoituu tai ei motivoitu liikkumaan. HAPA-mallin mukaan ensinnäkin ihmisen täytyy itse uskoa, että muutetusta käyttämisen seurauksena enemmän hyötyjä kuin haittoja. On myös tiedostettava ja uskottava, että nykyisestä elämäntavasta voi seurata tai on jo syntynyt terveyshaittoja. Näiden lisäksi ihmisen on uskottava omiin kykyihinsä ja siihen, että hän pystyy muuttamaan toimintaansa. Tätä ajattelutapaa kutsutaan pystyvyyden tunteeksi. (Hankonen 2012b, 76.)

Kangasniemen (2015) väitöstutkimus elämäntapamuutoksen tukemisesta on hyvä esimerkki siitä, kuinka arvot vaikuttavat sitoutumiseen. Tutkimuksen yksi päälöydöksistä olikin se, että elämäntapamuutokset ovat kestävämpiä, mikäli ne pohjautuvat johonkin syvämpään – ihmisen omiin arvoihin. Keskeisessä asemassa elämäntapamuutoksessa on henkilön omat tarpeet, toiveet ja käsitys hyvästä elämästä. (Kangasniemi 2015, 31.) Har-

kinnassa olevat elämäntapamuutokset on pystyttävä liittämään omiin arvoihin kuten perheeseen ja työhön. Keskustelu siitä, miten muutokset vaikuttaisivat perhe-elämään ja työhyvinvointiin on hyvä käydä läpi ammattilaisen kanssa. Kun ihminen kokee muutosten olevan hänelle tai hänen lähipiirilleen tärkeää, hän sitoutuu toimintaan paremmin ja näkee asiat suurempana kokonaisuutena. (Kangasniemi 2015, 27.) Tällöin pystytään luomaan tilaa uudelle tavalle ajatella. Muutos vaihtuu uudeksi tarkoitukseksi ja tavoitteeksi ja ihminen on valmis uudenlaisen ajattelun kautta muutokseen. (Lappalainen 2015, 42, 45, 154.)

Ihminen sitoutuu uusiin tapoihinsa vain jos hän on tietoinen vanhoista tavoistaan toimia ja kokee muutoksessa jotain emotionaalisesti positiivista. Mikäli uusi tapa vaatii jotakin uutta osaamista, tarvitaan tähän muualta saatavaa koulutusta ja harjoittelua. (Lappalainen 2015, 244.) Tieto tarvittavasta liikunnasta ei riitä liikuttamaan passiivista liikkujaa. Tiedon lisäksi täytyy olla kyky soveltaa tietoa omaan arkeen peilaten tietoja omiin lähtökohtiin. (Turku 2007, 16–17). Muutokseen ryhtyvälle ensimmäinen herätys voi esimerkiksi olla tieto siitä, että elämäntapamuutoksen kautta hän voi estyä joltakin vakavalta terveyshaitalta (Hankonen 2012b, 76).

Lappalaisen (2015) mukaan aina kun ihmisen pitäisi siirtyä pois mukavuusalueeltaan, syntyy vastustus muutosta kohtaan. Vieläkin enemmän vastustetaan sitä, jos joku toinen yrittää muuttaa toisen ihmisen käytöstä. (Lappalainen 2015, 42, 45.) Liikuntaneuvonnassa yksi terveystutostestien tarkoituksista on auttamaan vähän liikkuvia asiakkaita tunnistamaan liikkumisen lisäämisen tarve, herättää kiinnostus liikuntaa kohtaan ja auttaa jo aloittaneita pitämään yllä liikuntatottumuksissa tehtyjä muutoksia. Pahimmassa tapauksessa kuntotestit saattavat kuitenkin lannistaa aloittelevan liikkujan innostusta liikuntaa kohtaan tai aiheuttaa negatiivisia tunteita ja tätä kautta estää liikunnan aloittamisen. Mikäli halutaan saavuttaa näkyviä muutoksia, ovat uusintatellit järjestettävä riittävän pitkän ajan päähän. (Aittasalo ym. 2012, 266, 268).

#### **5.4 Liikuntamotivaation ja elämäntapamuutoksen tukeminen työyhteisössä**

Kannustaminen ja muilta ihmisiltä tullut tuki auttavat liikunnan aloittamisessa ja siinä pysymisessä. Työyhteisössä näitä tukihenkilöitä voivat olla työtoverit tai esimerkiksi ulkopuolinen liikunnanohjaaja. Ohjaaja pystyy omalla toiminnallaan herättämään ja edistämään passiivisten liikkujien liikuntakäyttämisen muutosta esimerkiksi jakamalla tietoa ja antamalla palautetta toiminnasta. (Vuori 2003, 95)

Työyhteisö itsessään voi edistää ja vaikuttaa työntekijän liikuntamotivaatioon, sillä sosiaaliset ilmiöt voivat tukea liikuntakäyttämisen muutosta (Hankonen 2012b, 77). Suuressa

yhteisössä ohjaajan on usein vaikeaa tai lähes mahdotonta antaa tarvittava määrä tukea kaikille, jotka pyrkivät kohti liikunnallisempaa elämäntapaa. Siksi on eduksi osata käyttää muita ympärillä olevia ihmisiä, eli työyhteisöä, hyväksi ja keskittyä motivaation edistämiseen ryhmätasolla, sillä ryhmässä motivoituminen voi tehostua ryhmän vuorovaikutuksen avulla. Toisilta voi oppia uutta ja toisten kokemukset voi herättää pohtimaan asioita aivan toiselta kantilta. (Turku 2007, 88–89, 102.) Muiden samankaltaisten ihmisten suoriutuminen onnistuneesti esimerkiksi elämäntapamuutoksessa, voi lisätä samassa tilanteessa olevan ihmisen liikuntapystyvyyttä. Tätä kutsutaan sijaiskokemukseksi, jota pidetään yhtenä tehokkaimmista käyttäytymismuutostekniikoista. (Hankonen 2012b, 77.)

Mitä pienempi ryhmä on, sitä paremmin pystytään saavuttamaan ihmiset yksilöinä. Elämäntapaohjauksen tuloksellisuutta lisää pieni ryhmän koko, noin 8-12 henkilöä. Tavoitteiden saavuttamista edistää tavoitteiden jakaminen realistisiin osatavoitteisiin. Vähän liikuntaa harrastavat muuttavat elintapojaan mieluummin vähän kerrallaan, koska tällöin he uskovat itsekkin pystyvänsä muutokseen. Hitaampi tahti lisää myös muutoksen pysyvyyttä. Ryhmäläisten kokemukset ja niiden pohdinta ovat toimivia ratkaisuja käsitellä asioita ryhmätilanteissa, sillä tällöin mielenkiinto tekemiseen säilyy paremmin. (Turku 2007, 88–89, 102.)

Elintapojen ja käyttäytymisen muutosprosessi on hyvä perusta elämäntapaohjaukseen työyhteisössä. Työkykyä ylläpitävissä hankkeissa tulisi kiinnittää huomio käyttäytymistä ohjaaviin altistaviin, mahdollistaviin ja vahvistaviin tekijöihin. Altistaviin tekijöihin lukeutuva terveysviestintä on yksi merkittävä vaikuttaja muutostarpeen tiedostamiseen ja kiinnostuksen heräämiseen. (Miilunpalo 1997, 225–227.) Kannustava ja innostava viestintä liikunnasta ilman tyrkyttämistä on toimivin tapa motivoida työyhteisöä liikkumaan. Kohderyhmän toiveet ja jokaisen kuntotaso on tärkeä selvittää ennen liikunnan suunnittelua, jotta mahdollisimman moni työyhteisö jäsen näkisi liikunnan itselle sopivaksi ja mielekkääksi. (Huuska & Aura 2007, 127–128.) Työkykyä ylläpitävää toimintaa voivat olla esimerkiksi yksilöneuvonta, kampanjat, teemaviikot ja tapahtumat (Miilunpalo 1997, 226).

Yksilön liikuntakäyttäytymiseen liittyviä mahdollistavia tekijöitä ovat käytettävissä oleva aika, fyysinen kunto ja toimintakyky sekä muut liikuntataidot, taloudelliset voimavarat ja liikuntamahdollisuudet kuten liikuntapaikkojen läheisyys. Liikuntamahdollisuuksia voidaan parantaa monella tavoin myös työyhteisön toimesta. Työntekijöiden kuntoliikuntaa voidaan tukea taloudellisesti ja järjestämällä esimerkiksi liikunnan ohjausta tai muita terveyttä edistäviä palveluita myös työajalla. (Miilunpalo 1997, 226.)



Vahvistaviin tekijöihin liittyvät erilaiset kannustimet, palkinnot ja ulkopuolelta tullut palaute, joiden avulla pyritään ylläpitämään ja vahvistamaan elämäntapamuutosta. Työyhteisössä toteutetuissa elämäntapojen kehittämishankkeissa tulisi ottaa huomioon ja pystyä vaikuttamaan kaikkiin kolmeen edellä mainittuun käyttäytymistä ohjaaviin tekijöihin, sillä työyhteisön jäsenet ovat usein erilaisissa muutosvaiheissa ja vaativat tällöin erilaista tukea ja apua. (Miilunpalo 1997, 227.)

Työhyvinvointipalveluja tarjoava suomalainen teknologiayritys HeiaHeia tarjoaa monipuolisia liikuntakampanjoita yrityksille. HeiaHeia on internetsivuillaan listannut liikuntamotivaatiota tukevia toimintoja työpaikalla. Kannustimia on kolme: Henkilökohtainen liikunnan seuraaminen ja kirjaaminen, vertaistuki ja työnantajan motivointi ja palkitseminen. Oman liikkumisen seuranta ja liikunnallisten tavoitteiden asettaminen kannustaa liikkumaan. Vertaiskannustus on tutkitusti voimakas tekijä elämäntapamuutoksessa ja yhdessä tekeminen myös nostaa työyhteisön tiimihenkeä. (HeiaHeia 2012.)

Personal trainer on henkilökohtainen valmentaja, joka on yleensä asiakkaan kannustaja, innostaja, tuki ja turva. Personal trainerin asiakasryhmää voivat olla niin painonpudottajat kuin huippu-urheilijatkin. Asiakkaan tavoitteiden ja kuntotason pohjalta personal trainer laatii liikuntaohjelman, jonka avulla asetettuihin tavoitteisiin pyritään. Nykyään myös yritykset palkkaavat personal trainereita, jotka vastaavat yrityksen käytännön liikunnan suunnittelusta ja toteuttamisesta. Perinteiset henkilökohtaiset palvelut henkilöstö kustantaa useimmiten itse. Yritysten personal trainerit tekevät yleensä tiivistä yhteistyötä henkilöstöosaston lisäksi työterveyshuollon kanssa. (Westerback 2006, 212–213.)

## **5.5 Palkitsemisen vaikutus liikuntamotivaatioon**

Palkinnot ja kannusteet voivat vaikuttaa siihen, kuinka innokkaasti tavoitteisiin pyritään. Kannustimet ennakoivat palkkioita ja virittävät toimintaa, kun taas palkinnot vahvistavat tätä toimintaa. (Ruohotie 1998, 37.) Voidaan puhua ulkoisista ja sisäisistä palkinnoista, jotka ovat läheisesti yhteydessä sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon (Luku 5.1). Ulkoiset palkinnot ovat kestoltaan yleensä lyhytaikaisia kun taas sisäiset palkinnot ovat yhteydessä pysyvämpään motivaatioon. Wernimontin (1972) tutkimuksessa sisäiset palkinnot määritellään subjektiivisiksi. Ne esiintyvät tunteiden muodossa kuten ilo ja tyytyväisyys. Ulkoiset palkinnot ovat taas objektiivisia ja esiintyvät esineiden tai tapahtumisen muodossa kuten raha. (Ruohotie 1998, 38–39) Ulkoisen motivaation lähteiden, kuten palkintojen ja kilpailun on osoitettu heikentävän sisäistä motivaatiota. (Ryan & Deci 2000, 37–38.)

Erilaiset kannustimet kuten rahalliset palkkiot voivat varsin tehokkaasti motivoida ihmistä osallistumaan tiettyyn aktiviteettiin tai tapahtumaan. Houkuttimet ovat tarkoituksenmukaisia silloin, kun tavoitteena on ainoastaan saada mahdollisimman paljon osallistujia. Liikunnan lisäämiseen tähtäävät palkinnot, kuten polkupyörät tai muut liikuttavat palkinnot, voivat auttaa joitakin ihmisiä saavuttamaan ja pitämään yllä terveellisiä elämäntapoja. Palkitsemisen yhteys pidemmän ajan terveyshyötyihin ei ole kuitenkaan yhtä selvää. Palkitsemisesta uskotaan olevan suurin hyöty silloin, kun palkitsemisen kautta saadaan aikaan muutoksia ihmisen käyttäytymisessä. (Robertson & Cooper 2011, 144–145.) Palkinnot eivät siis yksin riitä rutiinien luomiseen ja kestävään muutokseen. Vasta kun palkinnon synnyttämiä tunteita odotetaan, voidaan puhua, että muutoksesta on tullut pysyvä tapa toimia. Esimerkiksi aiemmin odotettuna palkintona pidetty aamiainen voikin ajan mittaa muuttua juoksulenkin jälkeiseen hyvän olon tunteeseen. (Lappalainen 2015, 237.)

## 6 Yhteisöllisyys työyhteisössä

Yhteisöllisyys syntyvät yhteisistä päämääristä, joihin pyritään yhteistoiminnalla. Yhteisöllisyys on ihmisen olemassaolon, toiminnan ja hyvinvoinnin peruste. Ihmisen elämänvarren yhteisöjä ovat esimerkiksi perhe, parisuhde, ystävät, harrasteseurat, ammattiliitot ja työyhteisöt. (Rauramo 2012, 104.)

Työyhteisö voi tarkoittaa tiettyä työryhmää tai koko työpaikkaa. Sama esimies, maantieteellinen sijainti tai sama työhön liittyvä tehtävä voivat olla tekijöitä, jotka aikaansaavat työyhteisön. Usein sanotaan, että työyhteisö syntyy vasta kun ryhmällä on sama tavoite, yhteiset voimavarat ja vuorovaikutusta keskenään. Näistä tekijöistä voi syntyä myös yhteenkuuluvuuden tunne. (Lindström 1995, 180.) Yhteenkuuluvuuden tunne on yhteisön koosapitävä voima, jonka jokaisen työntekijän tulisi tuntea nauttiakseen työstään muiden kanssa (Paasivaara & Nikkilä 2010, 21).

Työmaailmassa käsite yhteisöllisyys kuvaa työyhteisön sosiaalista ja henkistä tilaa, joihin vaikuttavat ihmisten väliset suhteet ja käyttäytyminen toisiaan kohtaan (Paasivaara & Nikkilä 2010, 16). Yhteisöllisyys on terveyden, hyvinvoinnin, oppimisen ja tuloksellisuuden tukipilari. Työyhteisö kokonaisuudessaan vaikuttaa siihen, miten ja millaista työhyvinvointia luodaan työpaikalla. (Kaivola & Launila 2005, 77; 132.) Me-henki ja yhdessä toimiminen ovat avainasemassa toimivan, yhtenäisen työyhteisön ja työhyvinvoinnin rakentumisessa (Paasivaara & Nikkilä 2010, 21).

Mankan (2015) mukaan yhteisöllisyyteen kannattaa panostaa, sillä se vaikuttaa niin ihmisen terveyteen kuin työyhteisön tuottavuuteen. Sosiaalinen hyvinvointi on yhteydessä muun muassa vähäisempään sairastuvuuteen, sillä terveet sosiaaliset suhteet ehkäisevät esimerkiksi mielenterveyshäiriöiltä. (Manka 2015.) Työyhteisön yhteishengen kehittämiseen tarvitaan sekä esimiehen että työntekijöiden panosta, sillä sisäisen toiminnan tehokkaaseen kehittämiseen päästään ainoastaan siten, että mahdollisimman moni työntekijä on ja haluaa olla mukana kehittämistyössä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8, 138.)

### 6.1 Työpaikan sosiaaliset suhteet

Lähes jokainen kohtaa työssään muita ihmisiä ja työskentelee heidän kanssa. Positiiviset ihmissuhteet voivat olla merkittävässä roolissa työstä aiheutuvista vaatimuksista selviytymisessä. Monet kokevat kollegoidensa olevan tukipilareita niin työpaikan kuin kodinkin ongelmatilanteissa. (Robertson & Cooper 2011, 85.)

Työpaikan ihmissuhteita määrittävät työyhteisön rakenteet, työjärjestelyt ja toimintatavat, jotka taas muovaavat työpaikan työoloja. Toimiva vuorovaikutus tai kireät ihmissuhteet työyhteisössä heijastuvat usein hyvinä tai huonoina työoloina ja vaikuttavat jokaisen työyhteisön jäsenen hyvinvointiin. Yhteistyöllä ja vuorovaikutuksella niin työtovereiden kuin esimiehen ja alaisten välillä on suuri merkitys työyhteisön keskinäiseen toimivuuteen. (Vartia 2006, 56–57.) Hyvä työilmapiiri vaikuttaa työntekijöihin hyvänä mielenä, työnilona ja innostuksena (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8).

Sosiaalinen tuki on määritelty ihmisten väliseksi vuorovaikutukseksi, joka voi tarjota emotionaalista tukea, välineellistä tukea, tietoon liittyvää tukea tai itsearvostusta lisäävää viestintää. Sosiaalinen tuki voi vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin lieventämällä kuormittavan työympäristön haittoja. Työntekijän kokema sosiaalinen tuki on työhyvinvoinnin kannalta oleellisempaa kuin todella saatu tuki. (Väänänen 2006, 59.) Yhtäläillä työyhteisö voi myös antaa tukea työntekijän terveyskäyttäytymiseen ja terveysvalintoihin. Muilta työyhteisön jäseniltä saatu vertaistuki voivat edistää terveellisten elämäntapojen valintaa. (Husman & Liira 2010, 198.)

Esimies on roolimalli alaisilleen ja hänellä on usein monia eri rooleja työyhteisössä. Esimiehen toiminta ja päätökset vaikuttavat aina työyhteisön toimintaan ja siksi esimiehen on pystyttävä arvioimaan ja muuttamaan myös omaa toimintaansa tarvittaessa. (Lauttio & Vartia 2006, 139.) Parhaimmillaan esimies voi vahvistaa työyhteisön voimavaroja. Esimiehen tulee osata johtaa alaisiaan vuorovaikutuksellisesti työntekijöiden mielipiteet ja toiveet huomioiden, jotta heidän tarpeisiin pystytään vastaamaan. (Korppoo 2010, 171.) Muiden kunnioittaminen ja huomioiminen, luottamuksen rakentaminen ja ystävällisyys työyhteisön jäseniä kohtaan luovat pohjaa terveelle ja positiiviselle yhteisöllisyydelle. (Manka 2015.) Tutkimukset ovat osoittaneet esimiehen toiminnan tärkeyden yhteyksistä hyvinvointiin ja työkykyyn. Työntekijöiden myönteinen suhtautuminen esimieheen on nähty vaikuttavan myös heidän työhyvinvointiin. (Elo 1995, 384–385.)

## **6.2 Liikunnan vaikutukset työpaikan sisäiseen ilmapiiriin**

Liikunnalla voidaan vaikuttaa moni tavoin sosiaaliseen terveyteen. Liikunta luo mahdollisuuden parantaa ja lisätä sosiaalista vuorovaikutusta työyhteisön jäsenten välillä. Liikunta voi koota yhteen toisilleen vieraita ihmisiä ja luoda parhaassa tapauksessa avoimen ja tasavertaisen ympäristön vuorovaikutukselle ja uusien ihmissuhteiden syntymiselle. Vuorovaikutuksella voi olla myönteisiä vaikutuksia, jotka säilyvät pitkään. (Vuori 2006, 53.)

Sosiaalisen vuorovaikutuksen lisäksi liikunta edistää muun muassa osaamista, tuloksellisuutta ja oppimista, jotka ovat nykypäivänä hyvin suuresti yhteisöllisiä ilmiöitä työpaikalla. (Suominen 2006, 15.)

Työpaikan yhteinen liikunta tukee työyhteisön ilmapiiriä ja lisää yhteisöllisyyttä. Yhteisten toimintojen kautta toteutettu työpaikkaliikunta voi vaikuttaa myönteisesti työpaikan sisäiseen ilmapiiriin. Tähän tarvitaan kuitenkin aktiivista osallistumista ja säännöllisesti toteutettuja toimia kuten viikoittaiset pelivuorot työporukan kanssa. Yksittäiset tutkimustulokset puoltavat työpaikkaliikunnasta seuraavia positiivisia vaikutuksia. Liikuntatapahtumiin osallistuvat kokevat ilmapiirin työpaikalla paremmaksi kuin tapahtumiin osallistumattomat. (Aura 2006a, 59–60.)

Työyhteisöissä järjestettävien liikuntainterventioiden sosiaalisia vaikutukset ja merkitykset ovat tähän päivään mennessä jätetty vielä vähemmälle huomiolle. (Penkkimäki, Wallin, Saaranen-Kauppinen & Eskola 2015, 41.) HeiaHeia-interventio on yksittäinen tutkimusmerkki verkkoympäristöä hyödyntävästä liikuntainterventiosta ja sosiaalisten tekijöiden vaikutuksista koetulle työkyvylle. Toiminta perustui verkossa jaettavaan liikuntapäiväkirjaan. Palvelun käyttäjät, eli HeiaHeia-interventiossa tutkimukseen osallistuneet työntekijät, pystyivät jakamaan omia liikuntasuorituksia sekä näkemään ja kannustamaan muiden työtoverien aktiivisuutta. Interventiosta tutkittiin sosiaalisen toimintakyvyn ja verkkoympäristöä hyödyntävän liikuntaintervention välisiä yhteyksiä. Vaikka liikuntaa harrastettiin paljon yksin, syntyi palvelun kautta yhteinen puheenaihe työpaikalle. Interventio tarjosi osallistujille kontekstin, joka mahdollisti yhteenkuuluvuuden lujittamisen ja suuntasi työyhteisön ajattelua liikuntamyönteisemmäksi. (Penkkimäki ym. 2015, 41–43.)

## 7 Liikuntakampanjat työyhteisössä

Liikuntakampanja on perinteinen tapa pyrkiä liikuttamaan työyhteisön henkilöstöä. Kampanjoiden avulla kannustetaan ja motivoidaan työntekijöitä liikuntaharrastukseen. Tavoitteena on aktivoida ihmisiä säännölliseen liikuntaan ja omasta kunnosta huolehtimiseen. Hyvin suunniteltu liikuntakampanja voi tuoda mukanaan muitakin etuja, kuten vahvistaa työyhteisön yhteisöllisyyttä. (Huuska & Wallen 2006, 186.) Erilaiset kampanjat, teemaviikot ja tapahtumat työyhteisössä voivat nostaa yleiseen tietouteen ihmisen terveyteen vaikuttavia asioita ja muuttaa työyhteisön asenteita myönteisemmiksi terveellisiä elämäntapoja kohtaan. Pelkän lyhytkestoisen kampanjan tai teemapäivän vaikutukset jäävät kuitenkin oletetusti melko vähäisiksi. Tavoitteelliseen toimintaan tarvitaankin lisäksi kampanjan tulosten ja menetelmien arviointia ja niiden pohjalta uusien toimintatapojen kehittämistä. (Miilunpalo 1997, 228.)

Työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta on pystytty lisäämään liikuntakampanjoiden avulla. Eniten vaikuttavuutta kampanjoilla on silloin, kun saadaan yhdistettyä tiedotus, henkilökohtainen ohjaus ja helppo pääsy liikuntatiloihin ja tapahtumiin. Liikuntakampanjaan yhdistetty ravintoneuvonta mahdollistaa ylipainon vähentämisen ja painonhallinnan, koska terveellisellä ruokavaliolla on suuri merkitys terveyden ja työkyvyn edistäjänä sekä lihavuuden ehkäisijänä. (Mäkitalo 2010, 200–201.)

Ongelmana liikuntakampanjoissa voi olla se, että niihin osallistuu jo ennestään aktiiviset ja vastaavasti passiiviset jäävät pois (Mäkitalo 2010, 201). Yrityksen kannalta paras hyöty saavutetaan silloin, kun työyhteisössä järjestetty liikunta-ohjelma vaikuttaa koko työyhteisöön eikä ainoastaan jo valmiiksi aktiivisiin ja hyväkuntoisiin (Smolander 1995, 56).

Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014 tutkimuksessa tutkittiin muun muassa työpaikkaliikunnan ja liikuntakampanjoiden yleisyyttä. Strateginen hyvinvointi kuvaa sitä työhyvinvoinnin osaa, joka tukee varsinaisesti yrityksen toiminnan tuloksellisuutta. Tutkimuksen otokseen valittiin erikokoisia yrityksiä laajasti eri toimialoilta. Tulosten perusteella 91 % työnantajista tuki tai järjesti työpaikkaliikuntaa. Yleisintä oli liikuntapalveluiden taloudellinen tukeminen (84 %) kun taas liikuntakampanjoita työpaikoilla järjesti 56 % yrityksistä. Luvut ovat pitkälti pysyneet samoina verrattuna vuoden 2009 tutkimukseen. (Aura, Ahonen, Hussi & Ilmarinen 2014, 35.)

Nosturiyritys Pekka Niskan kuntobonukset ja työpaikkaliikunnan mahdollistaminen ovat hyviä esimerkkejä pyrkimyksestä lisätä työhyvinvointia liikunnan avulla. Nykyään yritys tunnetaankin työntekijöiden kannustamisesta kuntoiluun ja hyvinvoinnista huolehtimiseen.

Työntekijöille jaetaan palkan lisänä bonuksia esimerkiksi juoksusta, työmatkaliikunnasta ja urheilukilpailuihin osallistumisesta. Työntekijöillä on mahdollisuus lähteä juoksulenkeille jopa työpäivän aikana. Kuntoilun lisäksi yhteisillä juoksulenkeillä tutustutaan toisiin työntekijöihin. Yritys tukee, motivoi ja luo hyvää henkeä, mutta työntekijä itse päättää, lähteekö mukaan työpaikkaliikuntatoimintaan. Työntekijöille teetetyin tutkimuksen mukaan urheilu työpaikalla on lisännyt työntekijöiden motivaatiota sekä työssäjaksamista ja vastaavasti vähentänyt stressitasoa. (Pekka Niska 2015; Yle uutiset 2015.)

## 8 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kilpailumuotoisen liikuntakampanjan vaikutuksia kahden Etelä-Karjalan alueen K-supermarketin työntekijöiden fyysiseen kuntoon, työhyvinvointiin, liikuntamotivaatioon ja työyhteisön yhteishenkeen. Neljän kuukauden mittainen liikuntakampanja toteutettiin kilpailuna, jossa kauppojen työntekijät kilpailivat toisiaan vastaan kestävyyskuntoaan kohottaen. Tarkoituksena oli selvittää, pystytäänkö liikuntapainotteisella kilpailulla edistämään työntekijän fyysistä kuntoa, työhyvinvointia ja työyhteisön yhteishenkeä sekä mitkä tekijät toimivat osallistujien liikuntamotivaattoreina kilpailuasetelman vaikutuksesta.

Tutkimuksella on viisi pääkysymystä, joihin haluttiin vastauksia:

1. Onko työyhteisössä järjestetyllä liikuntakampanjalla vaikutusta työntekijän fyysiseen kuntoon?
2. Onko työyhteisössä järjestetyllä liikuntakampanjalla vaikutusta työntekijän koettuun työhyvinvointiin?
3. Onko työyhteisössä järjestetyllä liikuntakampanjalla vaikutusta työyhteisön yhteishenkeen?
4. Miten kilpailu koettiin liikuntaan motivoivana tekijänä ja mikä muu motivoi liikkumaan?
5. Mitkä tekijät olivat yhteydessä liikuntakampanjan onnistumiseen?



## 9 Tutkimusmenetelmät

Empiirisen tutkimuksen tavoitteena on saada vastauksia tutkimusongelmista johdettuihin kysymyksiin. (Heikkilä 2010, 13.) Empiirinen tutkimus voidaan jakaa kvantitatiiviseen eli määrälliseen ja kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen. Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii lukumäärien ja prosenttiosuuksien kautta vastaamaan kysymyksiin mikä, missä, paljonko, kuinka usein. Kun taas kvalitatiivisessa tutkimuksessa selvitetään esimerkiksi käyttäytymisen syitä hakemalla vastauksia kysymyksiin miksi, miten ja millainen. Joissakin tutkimuksissa nämä kaksi tutkimustyyppiä voivat myös täydentää toisiaan. (Heikkilä 2010, 16.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin pääsääntöisesti kvantitatiiviselle tutkimukselle ominaisia tutkimusmenetelmiä. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa aineiston keruuseen käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita ja numeraalisia tutkimustuloksia voidaan havainnollistaa erilaisten taulukkojen avulla (Heikkilä 2010, 16). Määrällinen tutkimus antaa yleiskuvan muuttujien eli mitattavien ominaisuuksien suhteista ja eroista. Mittaamisen tarkoituksena on mitattavien muuttujien järjestäminen mitta-asteikolle ja havaintoyksiköiden välisten erojen löytäminen (Vilka 2007, 13, 16.) Kuitenkin osa tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmistä, kuten kyselyiden ja yksilöhaastattelutilanteiden avulla kerätty aineisto, antoivat myös kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaisia vastauksia.

### 9.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui kahden Etelä-Karjalan K-supermarketin työntekijät ( $n=22$ ), jotka ilmoittivat halukkuutensa osallistua työhyvinvointikilpailuun kesällä 2015. Suomessa on yhteensä yli 200 K-supermarkettia (Kesko 2016b). Näistä Etelä-Karjalan alueella palvelevia K-supermarketteja oli elokuussa 2015 yhteensä seitsemän. K-supermarketit ovat osa Keskon päivittäistavaraketjua ja K-supermarkettien työntekijöiden työkuvaan kuuluu ruokakaupan työtehtävät kassatyöstä myynti- ja hyllytystyöhön. Molempien kauppojen kauppiaat, eli työyhteisöjen esimiehet, olivat myös mukana kilpailussa.

Kauppojen yhteenlaskettu työntekijämäärä oli alkutilanteessa 38 työntekijää, joista tutkimuksen alkumittauksiin osallistui 22 henkilöä. Kaupan A osallistujamäärä oli 12 henkilöä ja Kaupan B osallistujamäärä oli 10 henkilöä. Neljän kuukauden jälkeisiin loppumittauksiin osallistui 18 henkilöä. Tämä tarkoittaa 18,2 katoprosenttia alkukuntotestien osallistujamäärässä. Loppukyselyyn sen sijaan vastasi 21 henkilöä (4,5 katoprosentti). Kilpailuun osallistuneista 19 oli naisia ja loput kolme miehiä. Kohderyhmän keski-ikä oli  $43,9 \pm 10,6$  vuotta. Kohderyhmä jaettiin neljään eri ikäluokkaan. Alku- ja loppukyselyyn vastanneista

(n=21) neljä oli 18–29 –vuotiaita, seitsemän 30–45 –vuotiaita, seitsemän 46–55 –vuotiaita ja kolme yli 56-vuotiaita.

## 9.2 Tutkimusasetelma

Ennen varsinaista tutkimuksen aloitusta koeryhmälle järjestettiin tiedotustilaisuus tulevasta neljän kuukauden jaksosta. Tutkimuksen alussa koeryhmä vastasi Webropolilla toteutettuun työhyvinvointikyselyyn sähköisesti internetissä tai kyselyn paperiversioon työpaikalla. Kyselyllä kartoitettiin esimerkiksi työntekijän kokemaa työkykyä ja työhyvinvointia. Kyselyn avulla saatiin tietoa myös elintavoista kuten liikunta- ja ruokailutottumuksista.

Tutkimus näyttäytyi koeryhmälle *3K-työhyvinvointikilpailuna*. Kilpailun nimen kolme K-kirjainta tulivat sanoista *Kohotetaan Kuntoa Kimpassa*, joiden tarkoituksena oli tuoda esille kilpailun pääteemat eli kunnonkohotus sekä yhteishenki. Tutkimuksen ja kilpailun toteutuksesta vastasi Haaga-helia ammattikorkeakoulun liikunnanohjaajaopiskelija, joka oli myös lisensoitu personal trainer. Tutkimus aloitettiin elokuussa 2015 työpaikoilla suoritettavilla kuntotesteillä ja yksilöhaastatteluilla. Testipatteristoon kuului sekä kehonkoostumusta mittaavia testejä että hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa mittaava submaksimaalinen hapenottokyvyn testi, joka toteutettiin step-testinä.

Jokaisen kuntotestiin osallistuneen kanssa käytiin testitulokset yhdessä läpi. Tulosten analysointiin käytettiin viitearvotaulukoita (Liite 1), joihin verrattiin testeissä saatuja tuloksia. Koeryhmän jäsenten aerobinen hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto vaihteli alkutilanteessa heikosta erinomaiseen, joten jokaiselle laadittiin henkilökohtaiset liikuntaohjelmat. Lähetettyjen liikuntaohjelmien pohjana käytettiin Kantanevan (2009) H-F-S -kuntovalmennus metodin kuntoluokkia (Kantaneva 2009, 81–91). Kuntotasot nimettiin 3K-teeman mukaisesti *Kulinaristeihin, Kirittäjiin ja Kladiaattoreihin*. Samaan kuntoluokkaan kuuluvien henkilöiden liikunta-ohjelmat olivat samankaltaisia. Kantanevan (2009, 81–91) kuntoluokkien liikuntaohjelmia ja –suosituksia käytettiin sovelletusti koeryhmän henkilöiden liikuntaohjeiden laatimisessa.

Heikoimmassa fyysisessä kunnossa olevat muodostivat Kulinaristit-ryhmän. Ryhmän nimi viittasi nautiskelijoihin, joille kuntoilu oli vielä varsin vieras käsite. Tässä ryhmässä tavoitteena oli oppia nauttimaan myös liikunnasta, joten liikkumisen tuli olla alussa hyvin kevyttä. Monella ryhmän jäsenellä on ylipainoa ja muita ylipainosta ja vähäisestä fyysisestä aktiivisuudesta seuranneita vaivoja, joten liikunta ja arkiaktiivisuus pyrittiin saamaan säännölliseksi osaksi rutiineja.

Keskitason ryhmän muodostivat Kirittäjät, joiden kuntotaso ei ollut vielä erinomainen mutta huomattavasti edistyneempää tasoa. Tähän ryhmään kuuluva oli jo entuudestaan tottunut liikkumaan muutamia kertoja viikossa. Tavoitteena oli lisätä liikuntaa, parantaa fyysistä suorituskkyä ja monipuolistamaan harjoittelua. Kolmannen tason ryhmä, Kladi-aattorit, olivat jo fyysisessä erittäin hyvässä tai erinomaisessa kunnossa. He olivat tottuneet liikkumaan säännöllisesti ja tavoitteellisesti. Tavoitteena oli kehittää suorituskkyä ja monipuolistaa harjoittelua edelleen.

Liikuntaohjelmien lisäksi jokaiselle koeryhmäläiselle laadittiin henkilökohtaiset liikuntareseptit. Reseptiin kirjattiin henkilön kuntotaso, henkilökohtaiset ohjaajan kanssa yhdessä päätetyt tavoitteet tulevalle neljän kuukauden jaksolle ja omien mieltymysten mukaisia tapoja harrastaa liikuntaa. Liikuntaohjeiden lisäksi koehenkilö sai halutessa ohjeita ruokavalioon. Kilpailu itsessään asetti jokaiselle tavoitteeksi kohottaa aerobista kuntoa, mutta lisäksi halukkaille asetettiin myös muita henkilökohtaisia tavoitteita kuten painon pudotus, kiinteytyminen ja liikunnan ilon löytäminen. Liitteistä (Liite 2 ja 3) löytyvät esimerkit erään kilpailuun osallistuneen liikuntareseptistä ja kunto-ohjelmasta.

Jokaiselle koeryhmän jäsenelle jaettiin kilpailun alussa liikuntapäivyyrit (Liite 4). Harjoituspäiväkirja auttaa muistamaan viikoittaiset ja kuukausittaiset liikuntaharjoitukset ja harjoitteluun nousujohteisesti. Se myös opettaa omasta harjoittelusta. (Kantaneva 2009, 42.) Päivyrin täyttö oli työntekijälle vapaaehtoista. Päivyyriin kirjattiin, mitä liikunta lajia, kuinka kauan ja kuinka rasittavasti päivän aikana oli harrastanut. Lisäksi tunteet ja muut huomiot oli mahdollista kirjata kommentit – ruutuun.

Annettujen liikuntareseptien ja liikunta-ohjelmien avulla koeryhmä aloitti omatoimisesti kehittämään kuntoa. Työyhteisöille järjestettiin koko neljän kuukauden aikana säännöllisesti liikuntakertoja. Jokaisella liikuntakerralla kokeiltiin eri liikuntalajeja ja liikuttiin yhdessä työporukan kanssa. Suurin vastuu kunnan kohottamisessa oli kuitenkin työntekijällä itsellä. Samansuuntaiset liikunta-ohjelmat mahdollistavat myös yhteiset liikuntaharjoitukset muiden työyhteisön jäsenten kanssa.

Tutkimusjakson aikana koeryhmälle jaettiin viikoittain ohjeita liikuntaan, ruokavalioon, ajan- ja stressinhallintaan. Vinkit lähetettiin sähköpostitse. Tarkoituksena oli lisätä tietämystä liikunnan ja ravinnon merkityksestä hyvinvointiin.

Kilpailujakson puolella välissä, lokakuussa 2015, järjestettiin välikuntotestit. Vapaaehtois-ten välitestien avulla koeryhmällä oli mahdollisuus nähdä, onko kestävyyskunnossa tai ke-honkoostumuksessa tapahtunut muutoksia. Samalla oli mahdollisuus keskustella, miten ajanjakso oli sujunut, onko liikuntaa harrastettu ja oliko ilmennyt ongelmia tai haasteita. Välikuntotesteihin osallistui yhteensä 12 henkilöä (52 % koko koeryhmästä), joista 9 oli Kaupan A työntekijöitä ja Kaupasta B osallistui 3 henkilöä. Välikuntotesteihin osallistu-neista henkilöistä kaikille tehtiin kehonkoostumusmittaukset ja 11 henkilöä halusi tehdä aerobisen kunnan testin. Loput 11 henkilöä eivät osallistuneet testeihin päällekkäisten me-noon ja kiireiden sekä omasta haluttomuudesta. Syy haluttomuuteen oli ennen kaikkea se, että ei uskottu aerobisen kunnan kohonneen vielä kahdessa kuukaudessa.

Välikuntotestien jälkeen työyhteisön yhteiset organisoidut liikuntakerrat jatkuivat molem-missa kauppoissa. Joulukuussa 2015 jakson lopussa järjestettiin loppukuntotestit. Loppu-testien yhteydessä koehenkilöitä haastateltiin henkilökohtaisesti. Yksilöhaastattelut antoi-vat yksityiskohtaisempaa tietoa osallistujien kokemuksista ja kilpailun vaikuttavuudesta.

Aerobista kuntoa mittaavan step-testin tuloksista (alku- ja lopputestit) laskettiin kumman-kin kaupan työntekijöiden maksimaalisen hapenottokyvyn keskiarvot. Kilpailun voittajaksi selviytyi kauppa, joka oli parantanut maksimaalisen hapenottokyvyn keskiarvoa prosentuaalisesti enemmän lähtötasoon verrattuna. Joulukuun 2015 ja tammikuun 2016 aikana osallistujat vastasivat vielä loppukyselyyn.

Tärkeintä tutkimuksen kannalta oli selvittää työntekijän koettua työhyvinvointia ja sitä, pys-tyttiinkö jakson aikana saamaan aikaan positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnin lisäksi työntekijöiden fyysiseen kuntoon ja työyhteisön yhteishenkeen sekä mitkä tekijät motivoi-vat työntekijää harrastamaan liikuntaa kilpailumuotoisessa liikuntakampanjassa.



Kuvio 4: Tutkimuksen eteneminen aika-janalla

### 9.3 Mittausmenetelmät

Neljän kuukauden tutkimusjakson alussa ja lopussa mitattiin tutkimukselle olennaisia muuttujia fyysisen kunnon ja toimintakyvyn testien, yksilöhaastattelujen ja puolistrukturoidun kyselyn avulla. Lisäksi tutkimusjakson lopussa täytetty työhyvinvointikysely sisälsi täydennyskysymyksiä liittyen kilpailun vaikuttavuuteen. Kyselyiden tuloksia analysoitiin ja tutkittiin, miten kilpailu, työyhteisö, järjestetyt liikunnat ja jaettu materiaali vaikuttivat työntekijöiden työhyvinvointiin ja liikuntamotivaatioon sekä työyhteisön yhteishenkeen.

Ennen kuntotestien aloittamista, jokainen työntekijä täytti kuntotestin esitietolomakkeen (Liite 5), jossa kysyttiin taustatietoja ja mahdollisia vasta-aiheita kuntotestaukseen osallistumiselle. Testipatteristoa muokattiin tai jätettiin osa testeistä tekemättä, mikäli esitietokyselyssä olisi käynyt ilmi tietoja, joiden perusteella testattava ei olisi voinut osallistua testiin.

Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi henkilön kokemat rintakivut tai hengenahdistukset, runsas alkoholin käyttö edellisenä vuorokautena tai lääkärin toteama sairaus.

### **9.3.1 Fyysisen kunnan mittaukset**

Tutkimuksen fyysisen kunnan testauskohteina olivat kehonkoostumus, hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto sekä verenpaine. Nämä testit valittiin siksi, että ne olivat helposti järjestettävissä kauppojen taukotiloissa ja pukuhuoneissa. Näistä testeistä hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto oli tutkimuksen taustalla olleen kilpailun voiton kannalta olennainen muuttuja. Kuntotesteissä jokaisen osallistujan tulokset kirjattiin kuntotestilomakkeelle (Liite 9).

Kehon koostumuksen mittaamiseen käytettiin Omron 511 – vaakaa, joka mittaa rasvaprosentin lisäksi viskeraalirasvakudoksen (sisäelinten ympärillä oleva rasva) määrän, kehonpainon ja laskee painoindeksin. Vyötärön ja lantion ympärysmittat mitattiin normaalilla mitanauhalla. Tutkimustuloksissa käsitellään ainoastaan vyötärön ympärysmittaa ja siinä tapahtuneita muutoksia. Verenpaineen mittaamiseen käytettiin Omron M3 – olkavarsiverenpainemittaria.

Tutkimukseen valittu Chesterin step-testi on submaksimaalinen aerobisen kunnan testi, jossa testattava askeltaa steppilaudalle metronomin tahtiin. Askellustahti tihenee testin aikana kahden minuutin välein ja samanaikaisesti testaaja tarkkailee testattavan sykkeen nousua. Testissä on normaalisti neljä tai viisi tasoa, mutta testi keskeytetään, mikäli testattava saavuttaa 80 % maksimisykkeestään jo aiemmin. Steppilaudalla on kolme eri korkeutta (15, 20, 25 cm) ja testin alussa valitaan omaa arvioitua kuntotasoa vastaava korkeus. (Kinnect 2014.) Chesterin step-testin tulosten laskemiseen on kehitelty yhtälökaavio, johon syötetään testattavan ennakkotiedot, testissä saavutetut sykearvot, steppilaudan korkeus ja arvioitu tai tiedossa oleva maksimisyke. Excel-taulukossa oleva yhtälökaavio antaa automaattisesti näiden tietojen perusteella arvion maksimaalisesta hapenkulutuksesta. (Kantosalo 2012.) Liitteissä mukailtu kuva step-testin excel-taulukosta (Liite 6).

### **9.3.2 Yksilöhaastattelut**

Yksilöhaastattelut toteutettiin alku- ja loppukuntotestien yhteydessä. Alkuhaastatteluilla pyrittiin pääsemään syvemmälle työntekijän liikuntatottumuksiin ja mahdollisiin kompastuskiviin, miksi liikunta ei ollut ollut osana sen hetkistä elämää. Haastattelun tavoitteena oli löytää jokaisen työntekijän arjesta aika liikunnalle ja mieluisimmat liikuntalajit.

Tutkimuksen loppuhaastattelujen tavoitteena oli saada vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä työntekijä oli muuttanut liikunta- tai ravintotottumuksissaan kilpailujakson aikana?
2. Miten kilpailun alussa annettuja liikuntaohjeita oli noudatettu?
3. Oliko työntekijä tyytyväinen omaan panokseen kilpailujaksolla? Mitä hän tekisi toisin?
4. Mitä oli paras asia, jonka työntekijä koki saavansa kilpailulta? Kokiko hän kilpailun hyödylliseksi?

### 9.3.3 Puolistrukturoitu kysely

Tutkimuksen työhyvinvointikyselyt (Liite 7 & 8) toteutettiin sähköisinä Webropol 2.0 -kyselyinä heinäkuussa 2015 ja joulukuussa 2015. Linkki alkukyselyyn lähetettiin koeryhmälle sähköpostilla. Vastausaikaa kyselyyn oli noin kuukausi. Muistutus alkukyselyyn vastaamisesta lähetettiin kahdesti ennen kyselyajan umpeutumista. Alkukyselyn viimeiset vastaukset tulivat elokuun lopulla. Lisäksi työntekijöillä oli mahdollisuus vastata internetkyselyn sijaan paperiversioon.

Koeryhmän täyttämä kyselylomake oli puolistrukturoitu. Puolistrukturoidulle kyselylle ominaista on se, että suuri osa kysymyksistä on strukturoituja, eli vastausvaihtoehdot on rakennettu etukäteen tarkasti. Kuitenkin lomakkeella voi olla joko kokonaan avoimia kysymyksiä tai tarkentavia kysymyksiä, kuten muu, mikä. (Tilastokeskus.)

Kyselyä voidaan käyttää hyvin henkilökohtaistenkin asioiden, kuten koetun terveyden ja terveystyöhyvinvointin, tutkimiseen. Kyselyn yksi pääpiirre on vakiointi, eli kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään samat kysymykset, samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. (Vilkkä 2007, 28.) Tutkimuksen kyselyillä pyrittiin kartoittamaan esimerkiksi liikuntatottumuksia, koettua työhyvinvointia sekä työyhteisön yhteishengen tilaa. Vastaustuloksia verrattiin ja pyrittiin tutkimaan liikuntakampanjan vaikuttavuutta.

Suljetuissa kysymyksissä on vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsee omaa mielipidettään tai elämäänsä parhaiten kuvaavan vaihtoehdon tai vaihtoehdot. (Heikkilä 2010, 51). Tutkimuksen kyselyissä käytettiin sekä dikotomisista (vastausvaihtoehdot vain kaksi) ja monivalintakysymyksiä. Monivalintakysymyksiä käytettiin esimerkiksi kysyttäessä harrastettuja liikuntalajeja.

Avoimet kysymykset ovat tyypillisiä kvalitatiivisissa tutkimuksissa. Vastaajien mielipiteitä tai valintamahdollisuuksia ei rajoiteta. Myös kyselytutkimuksissa voi olla tarkoituksenmukaista sisällyttää mukaan avoimia kysymyksiä, mutta yleensä näissä tapauksissa vastaajan ajattelun suuntaa rajataan silti hieman. Avoimia kysymyksiä käytetään tilanteissa,

joissa ei tiedetä tarkkaan kaikkia vastausvaihtoehtoja. (Heikkilä 2010, 49) Tässä tutkimuksessa näin kysyttiin esimerkiksi syitä liikkumattomuudelle. Sekamuotoisissa kysymyksissä vastaaja voi lisäksi halutessaan vastata avoimeen kysymykseen. Mikäli on epävarmaa, keksitäänkö kysymystä laadittaessa kaikki vastausvaihtoehdot, on hyvä antaa mahdollisuus vastata myös avoimena. (Heikkilä 2010, 52.) Tutkimuksessa tällaista kysymysmuotoa käytettiin kysyttäessä liikuntaan motivoivia tekijöitä.

Likertin asteikkoa käytetään mielipideväittämissä. Useimmiten 4-5 portaisen asteikon toisessa ääripäässä on täysin samaa mieltä ja toisessa ääripäässä täysin eri mieltä. (Heikkilä 2010, 53). Tutkimuksen kyselyissä Likertin asteikkoa käytettiin esimerkiksi koetun työpaikkailmapiirin ja oman kuntotason arvioinnissa.

### **9.3.4 Loppukyselyn täydennyskysymykset**

Joulukuussa 2015 järjestetty loppukysely (Liite 8) sisälsi suurilta osin samoja kysymyksiä kuin tutkimuksen alkukysely. Lisäksi loppukyselyn täydennyskysymysten avulla haluttiin kerätä tietoa kilpailun vaikuttavuudesta ja liikuntamotivaatioon vaikuttavista tekijöistä eli syitä mahdolliselle liikunnan lisäämiselle. Kilpailun vaikuttavuuden mittarina käytettiin Likertin asteikkoa. Kyselytaulukko sisälsi mielipideväittämiä esimerkiksi koetun työhyvinvoinnin ja työyhteisön yhteishengen parantumisesta.

Liikuntamotivaatioon vaikuttavien tekijöiden mittarina käytettiin niin ikään Likertin asteikkoa. Tarkoituksena oli arvioida eri muuttujia liikuntamotivaatioon vaikuttavina tekijöinä. Valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi vastaaja sai halutessa lisätä muita liikuntaan motivoivia tekijöitä.

Loppukysely sisälsi myös avoimia kysymyksiä, joiden tarkoituksena oli saada yksityiskohteisempaa tietoa vaikuttavuudesta. Avoimilla vastauksilla pyrittiin kartoittamaan, saavutettiinko kilpailun myötä elämäntapamuutoksia tai terveellisiä rutiineja, ja miten työntekijä aikoo jatkaa liikuntatottumuksiaan kilpailun loppumisen jälkeen.

## **9.4 Tilastolliset tarkastelut**

Tuloksia tarkasteltiin fyysisten testien ja kyselyiden asteikkokysymysten osalta aritmeettisina keskiarvoina ja keskihajontoina. Aritmeettinen keskiarvo kertoo, mihin suuruusluokkaan suurin osa muuttujien tuloksista sijoittuu. Keskihajontaa taas käytetään selvittämään tulosten vaihteluväliä. Keskihajonta kuvaa muuttujien etäisyyttä aritmeettiseen keskiarvoon (Vilkki 2007, 122, 124.) Luokitteluasteikkoisten kysymysten osalta tuloksia tarkasteltiin absoluuttisina ja suhteellisina frekvensseinä.



Alku- ja lopputestien keskiarvojen eroja testattiin 2-suuntaisella riippuvien otosten t-testillä.

P-arvo kertoo tuloksen merkitsevyydestä. Tutkimuksessa tilastollisen merkitsevyyden rajana pidettiin kaikissa tarkasteluissa  $P < 0.05$ .

Fyysisten kuntotestien kuntomuuttujien riippuvuussuhdetta testattiin Pearsonin korrelaatiotestillä. Myös motivaatiotekijöiden yhteyttä kuntomuuttujiin testattiin korrelaatiotestin avulla. Korrelaatiokerroin ( $r$ ) on aina  $-1:n$  ja  $+1:n$  välillä. Positiivinen korrelaatioissa molemmat arvot kasvavat samansuuntaisesti kun taas negatiivisessa korrelaatioissa arvot vähenvät samansuuntaisesti. Mitä lähempänä nollaa korrelaatiokerroin on, sitä heikompi on kahden muuttujan välinen tilastollinen riippuvuus. (Vilkki 2007, 130.)

## 10 Tutkimustulokset

Seuraavaksi esitetyt tulokset antavat vastauksia tutkimusongelmiin, joita olivat työyhteisössä järjestetyn liikuntakampanjan vaikutukset työntekijän fyysiseen kuntoon, koettuun työhyvinvointiin ja liikuntamotivaatioon sekä työyhteisön yhteishenkeen. Lisäksi tutkittiin, mitkä tekijät mahdollisesti selittävät kampanjan onnistumista.

Tutkimustulokset esitellään samassa järjestyksessä kuin aiemmin esitetyt tutkimusongelmat. Lisäksi tulosten ensimmäinen alaluku käsittelee koetussa fyysisessä aktiivisuudessa ja kunnossa tapahtuneita muutoksia. Tuloksista on laadittu graafisia kuvioita, jotka havainnollistavat tutkimuksista saatuja tuloksia.

Tutkimustuloksia käsitellään koko tutkimusryhmän (n= 21) sekä voittajakaupan (Kauppa A) osalta (n=10). Tuloksissa ei huomioida niiden henkilöiden tuloksia tai vastauksia, jotka osallistuivat ainoastaan alku- tai loppumittauksiin. Alku- ja loppukyselyyn vastasi 21 kohderyhmän henkilöä, joista 18 oli naisia ja 3 miehiä. Tutkimusryhmän koko on ilmoitettu kunkin testipatteriston testin tulosten yhteydessä, sillä osa tutkimusryhmän henkilöistä osallistui vain osaan tutkimuksen testipatteriston fyysisistä testeistä.

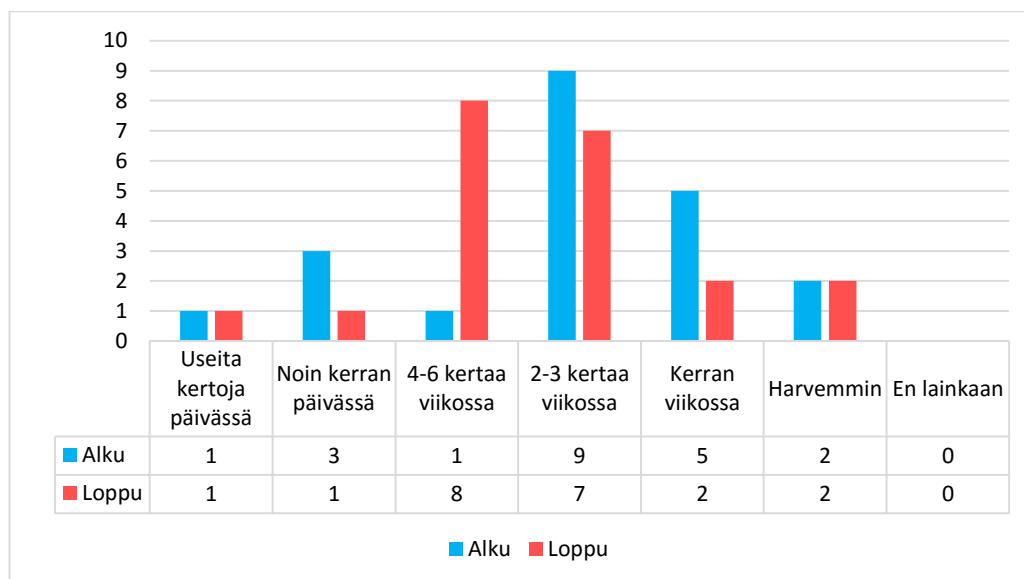
Osassa tutkimustuloksista voittajakaupan tulokset ilmoitetaan ja niitä käsitellään erikseen koko ryhmän tuloksista, sillä kauppojen tutkimustulosten välillä huomattiin merkittäviä eroja.

### 10.1 Itsearvioidut muutokset fyysisessä aktiivisuudessa ja kunnossa

Fyysistä aktiivisuutta ja siinä tapahtuneita muutoksia kilpailujakson aikana selvitettiin alku- ja loppukyselyillä. Osallistujat arvioivat muun muassa harrastetun liikuntansa määrää ja yhden liikuntakerran kestoa. Lisäksi loppukyselyn täydennyskysymykset sisälsivät väittämiä kilpailun vaikuttavuudesta samoihin muuttujiin. Itsearvioidussa fyysisessä kunnossa tapahtuneita muutoksia selvitettiin niin ikään vertailemalla alku- ja loppukyselyiden tuloksia. Osallistujat arvioivat oman kuntotasonsa asteikolla heikosta erinomaiseen alku- ja lopputilanteessa. Lisäksi loppukysely sisälsi väittämän koetusta kestävyyskunnan parantumisesta kilpailujakson aikana.

Tutkimusryhmän (n=21) fyysinen aktiivisuus, eli harrastetun liikunnan määrä, lisääntyi kilpailujakson aikana. Kerran viikossa liikkuvien määrä väheni sen ollen alussa 23,8 % ja lopussa 9,5 %. Vähintään 4-6 kertaa viikossa tai enemmän liikkuvia oli alkutilanteessa 23,8 % kun vastaava osuus lopussa oli 47,6 %. Eniten lisääntyi 4-6 kertaa viikossa liikkuvien

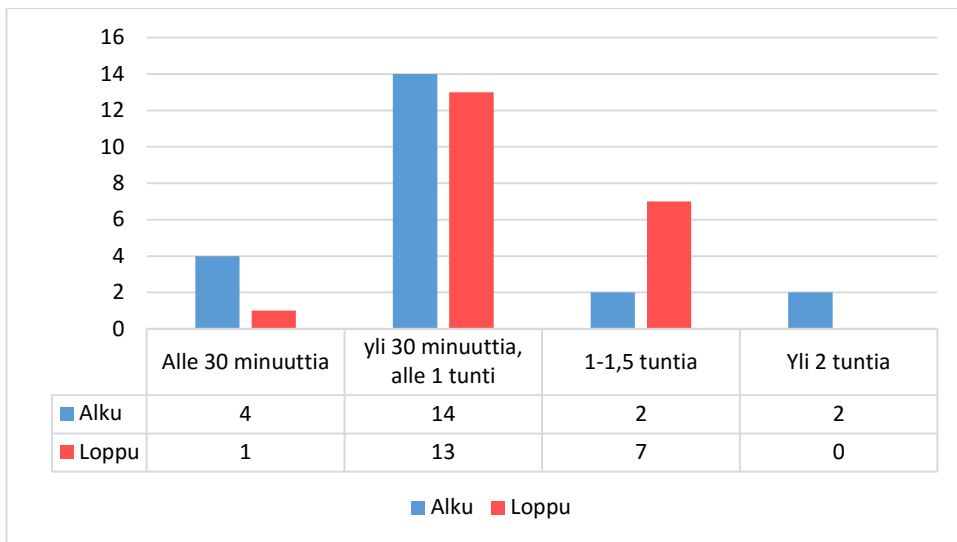
määrä. Alkukyselyssä vain yksi osallistujista ilmoitti liikkuvansa tämän määrän viikossa kun loppukyselyssä vastaavasti kahdeksan ilmoitti liikkuvansa 4-6 kertaa viikossa. Harvemmin kun kerran viikossa liikkuvien osuudessa ei tapahtunut muutoksia. Yksikään osallistujista ei vastannut olevansa täysin passiivinen.



Kuvio 5: Vähintään 30 minuuttia kestävän liikunnan määrässä tapahtuneet muutokset

Loppukyselyn väittämäkysymystenkin perusteella liikunnan määrässä ja laadussa tapahtui muutoksia kilpailujakson aikana. 66,6 % vastasi lisänneenä viikoittaisten liikuntakertojen määrää ja loput 33,3 % eivät osanneet sanoa. 71,4 % vastasi tehokkaiden liikuntakertojen määrän viikossa lisääntyneen ja loput 28,6 % eivät osanneet sanoa.

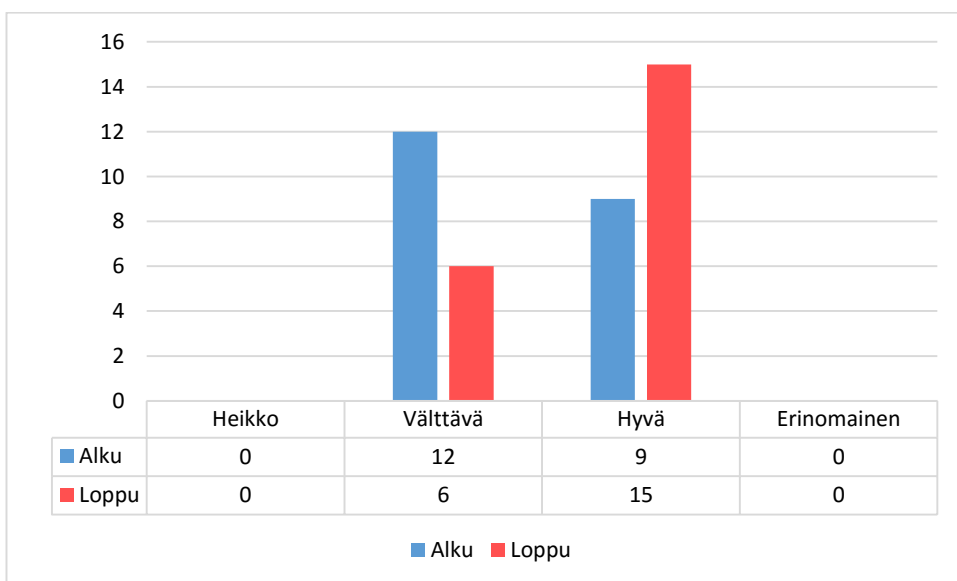
Yhden liikuntakerran keskimääräisessä kestossa tapahtui niin ikään muutoksia. Eniten lisääntyi 1,0–1,5 tuntia kerrallaan liikkuvien määrä. Alkukyselyssä kaksi osallistujaa ilmoitti liikuntahetkensä kestoksi 1,0–1,5 tuntia kun loppukyselyssä seitsemän liikkui vastaavan määrän kerralla. Alle 30 minuuttia kerralla liikkuvien määrä vähentyi neljästä vastaajasta yhteen. Alkukyselyssä kaksi osallistujaa ilmoitti liikkuvansa yli kaksi tuntia kerralla kun lopussa yksikään ei vastannut liikkuvansa tätä määrää kerralla.



Kuvio 6: Yhden liikuntakerran keskimääräisessä kestossa tapahtuneet muutokset

Oman kunnan arvioinnissa yksikään ei kokenut omaa kuntoaan alku- tai lopputilanteessa heikoksi tai erinomaiseksi. Alkukyselyssä 57,1 % arvioi oman kuntosaa välttäväksi ja 42,9 % arvioi sen hyväksi. Loppukyselyssä enää 28,6 % koki oman kuntosaa välttäväksi ja vastaavasti 71,4 % koki sen hyväksi.

Lisäksi loppukyselyn täydennyskysymys sisälsi väittämän ”Koen kestävyyskuntoni parantuneen kilpailun myötä”. Tulosten mukaan 76,2 % oli lähes samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että kilpailulla oli positiivisia vaikutuksia kestävyyskuntoon. Loput 23,8 % eivät osanneet sanoa, kokivatko he kestävyyskunnossaan muutoksia kilpailujakson myötä.



Kuvio 7: Koetussa kunnossa tapahtuneet muutokset

Puolistrukturoidussa loppukyselyssä vastaajan oli mahdollista kertoa tarkemmin, kuinka hän oli muuttanut elämäntapojaan kilpailun myötä. Vastauksissa suurimman osan kohdalla tuli esille liikunnan lisäys ja säännöllistäminen. Muutama vastaaja totesi ymmärtäneensä levon ja liikunnan laadun merkityksen fyysisen kunnon kehittymiseen paremmin ja tätä kautta myös lisänneensä vaihtelevuutta liikuntakertojen kuormittavuuteen.

Esimerkki avoimesta vastauksesta: *"Liikkumisesta tuli kivempaa, aikaisemmin koin sen vapaaehtoiseksi pakoksi. Nykyään liikunta ja lenkit ovat "rankempia" kuin ennen projektia."*

## 10.2 Liikuntakampanjan vaikutukset työntekijän fyysiseen kuntoon

Tutkimuksen fyysistä kuntoa mittaava tutkimusaineisto koostui 18 kilpailuun osallistujan alku- ja loppumittaustuloksista. Osa tutkimusryhmästä suoritti vain osan testipatteriston testeistä. Ennen maksimaalisen hapenottokyvyn testiä mitattiin verenpaine, kehon paino, painoindeksi (BMI), rasvaprosentti sekä vyötärön- ja lantion ympärysmittat. Verenpaineessa ei tapahtunut merkittäviä muutoksia intervention aikana.

Koko tutkimusryhmän (n=18) kehonpaino ei laskenut intervention aikana merkitsevästi. Voittajakaupan (Kauppa A, n=10) kehonpainon keskiarvo laski sen sijaan 2,6 % ( $70,6 \pm 8,4$  kg,  $68,8 \pm 8,4$  kg,  $p=0.010$ ).

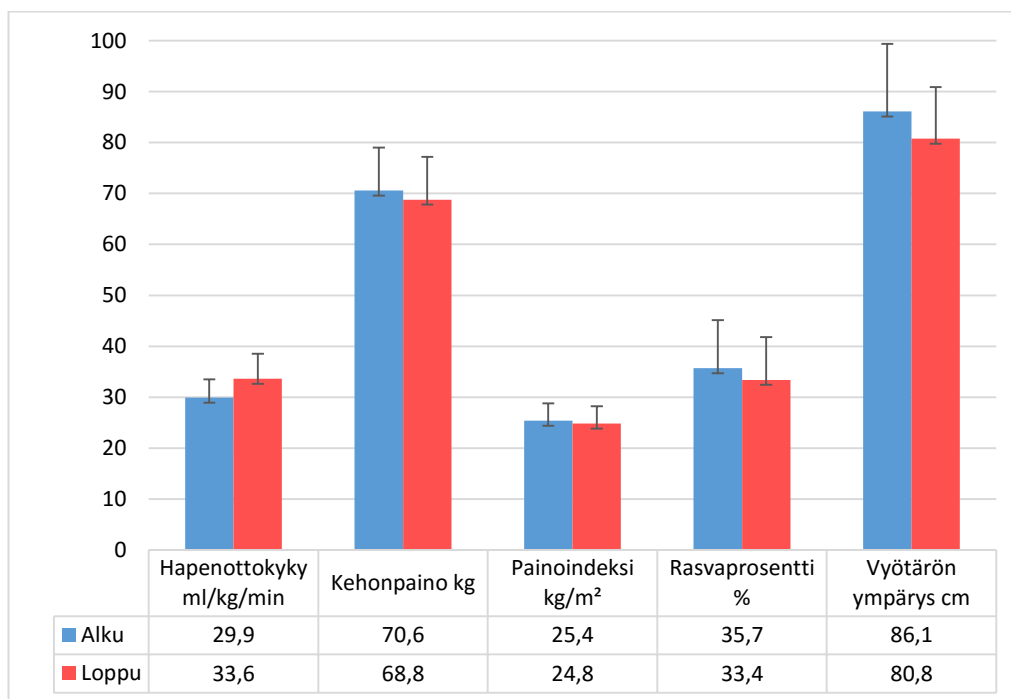
Painoindeksissä tapahtui kehonpainon kanssa samansuuntaisia muutoksia. Koko tutkimusryhmän (n=18) keskimääräinen painoindeksi ei laskenut intervention aikana merkitsevästi. Sen sijaan voittajakaupan (Kauppa A, n=10) painoindeksin keskiarvo laski 2,6 % ( $25,4 \pm 3,4$  kg/m<sup>2</sup>,  $24,8 \pm 3,4$  kg/m<sup>2</sup>,  $p=0.010$ ).

Koko tutkimusryhmän (n=18) keskimääräinen rasvaprosentti ei laskenut intervention aikana merkitsevästi. Voittajakaupan (Kauppa A, n=10) rasvaprosentin keskiarvo sen sijaan laski 3,0 % ( $35,7 \pm 9,4$  %,  $33,4 \pm 8,4$  %,  $p=0.008$ ). Pearsonin korrelaatiotesti osoitti kehonpainon ja rasvaprosentin alenemisen välillä olevan selvä suoraviivainen korrelaatio (koko tutkimusryhmän  $r = 0,76$ , voittajakaupan  $r = 0,90$ ).

Koko tutkimusryhmän vyötärön ympärysmitta (n=15) kaventui intervention aikana keskiarvollisesti 4,2 % ( $86,4 \pm 11,7$  cm,  $83,0 \pm 10,6$  cm,  $p=0.022$ ). Voittajakaupan (Kauppa A,

n=10) vyötärön ympärysmitta kaventui keskiarvallisesti 5,5 % ( $86,1 \pm 13,3$  cm,  $80,80 \pm 10,1$  cm,  $p=0.010$ ).

Hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa mitattiin Chesterin step-testillä, jolla selvitettiin epäsuorasti tutkittavien maksimaalinen hapenottokyky ( $VO_{2max}$ ). Koko tutkimusryhmän (n=18) keskimääräinen hapenottokyky kasvoi intervention aikana 9,8 % ( $31,7 \pm 6,5$  ml/kg/min,  $34,8 \pm 7,5$  ml/kg/min,  $p=0.000$ ). Voittajakaupan (Kauppa A) työntekijöiden keskimääräinen hapenottokyky (n=11) kasvoi tutkimusjakson aikana 12,4 % ( $29,9 \pm 3,6$  ml/kg/min,  $33,6 \pm 4,9$  ml/kg/min,  $p=0.000$ ).



Kuvio 8: Voittajakaupan (Kauppa A) työntekijöiden fyysisten testien tulosten keskiarvot

Jokainen voittajakaupan (Kauppa A, n=11) työntekijöistä kohotti kestävyyskuntoaan. Koko tutkimusryhmästä (n=18) ainoastaan kahden henkilön maksimaalinen hapenottokyky ei kasvanut intervention aikana.

Taulukko 1: Yhteenveto tutkimustuloksista

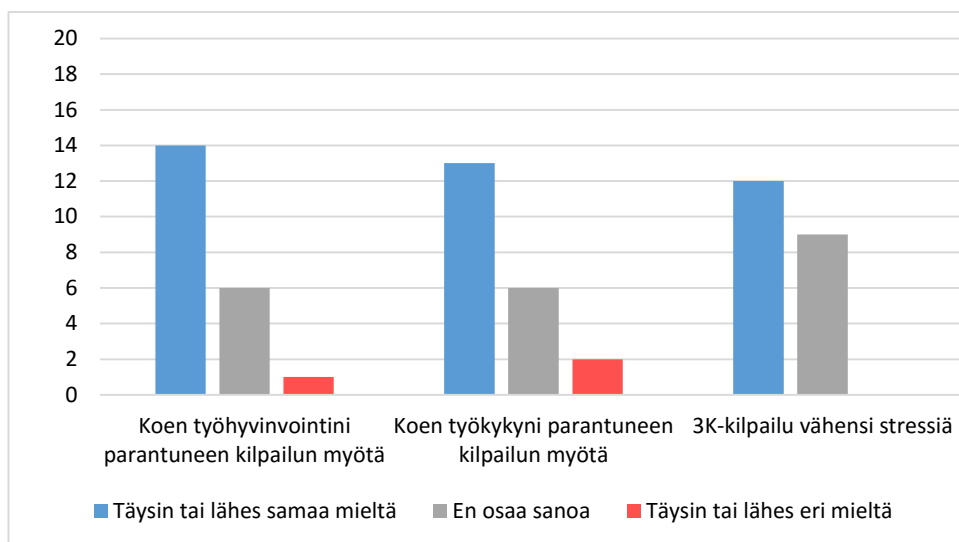
Testi	Koko tutkimusryhmä	Voittajakauppa
<b>Maksimaalisen hapenottokyvyn muutos</b>	<b>+ 9,8 %</b> (31,7 ± 6,5 ml/kg/min, 34,8 ± 7,5 ml/kg/min, p=0.000, n=18)	<b>+ 12,4 %</b> (29,9 ± 3,6 ml/kg/min, 33,6 ± 4,9 ml/kg/min, p=0.000, n=11)
<b>Kehon painon muutos</b>	Ei merkitsevää muutosta	<b>- 2,6 %</b> (70,6 ± 8,4 kg, 68,8 ± 8,4 kg, p=0.010, n=10).
<b>BMI:n muutos</b>	Ei merkitsevää muutosta	<b>- 2,6 %</b> (25,4 ± 3,4 kg/m <sup>2</sup> , 24,8 ± 3,4 kg/m <sup>2</sup> , p=0.010, n=10)
<b>Rasvaprocentin muutos</b>	Ei merkitsevää muutosta	<b>- 3,0 %</b> (35,7 ± 9,4 %, 33,4 ± 8,4 %, p=0.008, n=10)
<b>Vyötärön ympärysmittan muutos</b>	<b>- 4,2 %</b> (86,4 ± 11,7 cm, 83,0 ± 10,6 cm, p=0.022, n=15)	<b>- 5,5 %</b> (86,1 ± 13,3 cm, 80,80 ± 10,1 cm, p=0.010, n=10)

### 10.3 Liikuntakampanjan vaikutukset työntekijän koettuun työhyvinvointiin

Tutkimukseen osallistuvien koettua työhyvinvointia mittaava tutkimusaineisto koostui 21 kilpailuun osallistuvan alku- ja loppukyselyn sekä yksilöhaastattelujen vastauksista. Koettua työhyvinvointia kartoitettiin alku- ja loppukyselylomakkeiden kysymyksillä, jotka käsitelivät koettua työhyvinvointia ja työkykyä. Lisäksi loppukysely sisälsi väittämäkysymyksiä kilpailun vaikuttavuudesta työhyvinvointiin ja työkykyyn.

Koettua työhyvinvointia ja työkykyä arvioitiin asteikkokysymyksen avulla. Koko tutkimusryhmän tai voittajakaupan alku- ja loppukyselyiden tutkimustuloksissa ei havaittu merkittäviä muutoksia koetussa työhyvinvoinnissa tai työkyvyssä.

Loppukyselyn täydennyskysymykset sisälsivät väittämiä kilpailun vaikutuksista koetun työhyvinvoinnin ja työkyvyn parantumiseen. 66,7 % vastaajista koki työhyvinvointinsa parantuneen kilpailun myötä. 28,6 % vastaajista eivät osanneet sanoa, vaikuttiko kilpailu heidän työhyvinvointiinsa ja 5,8 % oli eri mieltä työhyvinvoinnin parantumisesta. Vastaavasti työkyvyn parantumisen koki 61,9 % vastaajista. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa (28,6 %) tai olivat eri mieltä (9,5 %) työkyvyn parantumisesta.



Kuvio 9: Kilpailun vaikutukset koettuun työhyvinvointiin, työkykyyn ja stressiin.

Kilpailun vaikutuksia koettuun stressiin kysyttiin väittämällä ”3K-kilpailu vähensi stressiä”. 57,1 % vastasi kilpailun vähentäneen stressiä ja loput 42,9 % vastaajista eivät osanneet sanoa.

Yksilöhaastattelut antoivat yksityiskohtaisempaa tietoa tutkimukseen osallistuneiden koetusta hyvinvoinnista. Haastatteluissa osallistujilta kysyttiin koettuja tuntemuksia ja mahdollisia muutoksia omassa hyvinvoinnissa. 61,9 % osallistuneista mainitsi yksilöhaastattelussa liikunnan lisäävän hyvää oloa ja virkeyttä tai vähentävän väsymystä. Jokaisen liikunta lisänneen kohdalla havaittiin positiivisia muutoksia yleisessä jaksamisessa. Lisäksi moni osallistujista koki nukkuvansa ja jaksavansa töissä paremmin.

#### 10.4 Liikuntakampanjan vaikutukset työyhteisön yhteishenkeen

Tutkimuksen alku- ja loppukyselyissä pyydettiin arvioimaan työyhteisön yhteishenkeä. Likertin asteikkokysymysten vastauksissa työpaikan ilmapiirissä ja sen kannustavuudessa tai työyhteisöön kuulumisen tunteessa ei havaittu muutoksia verratessa alku- ja loppukyselyn tuloksia toisiinsa.

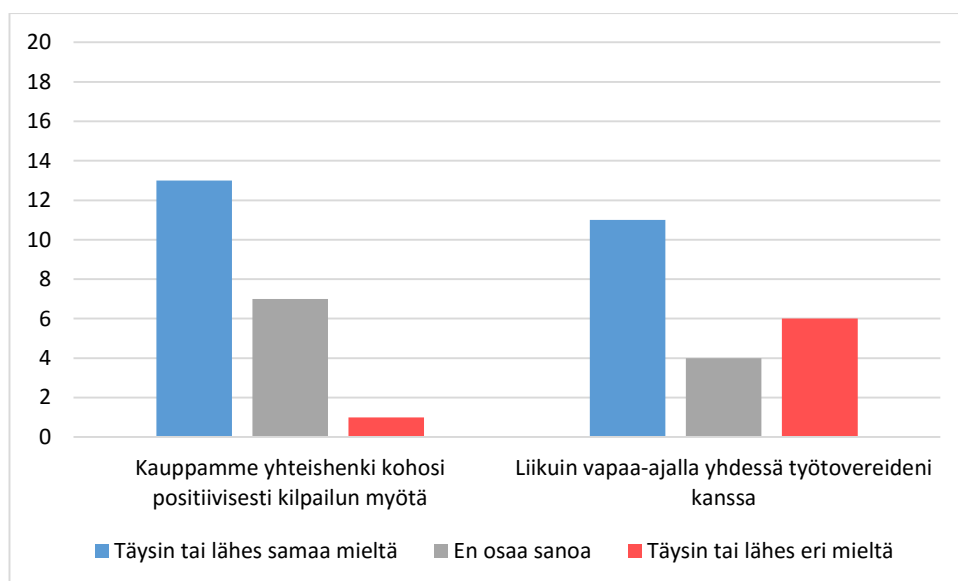
Loppukyselyn täydennyskysymykset sisälsivät väittämiä kilpailun vaikuttavuutta työyhteisön yhteishenkeen. Vastaajista 61,9 % koki työyhteisön yhteishengen parantuneen kilpailun myötä. 33,3 % ei osannut sanoa ja 4,7 % oli eri mieltä.

Yhdessä liikkumista kartoitettiin väittämällä ”Liikuin vapaa-ajalla yhdessä työtovereideni kanssa”. Kilpailuun osallistuneista 52,4 % ilmoitti liikkuneensa yhdessä työyhteisönsä



kanssa. Näistä vastaajista 81,8 % (9/11) oli voittajakaupan työntekijöitä. Työyhteisönsä kanssa vapaa-ajalla liikkuvista vastaajista 84,6 % vastasi myös kokevansa työyhteisön yhteishengen parantuneen. Vastaustuloksissa havaittiin olevan positiivinen riippuvuus työyhteisön kanssa liikkumisen ja koetun työyhteisön yhteishengen parantumisen välillä ( $r=0.556$ ,  $p=0.009$ ).

Esimerkki avoimissa vastauksissa esille tulleista kommentteista työpaikan ilmapiiristä:  
*”Mielestäni tämä liikuntaprojekti paransi jo ennestään hyvää työilmapiiriä, kun tuli vietettyä enemmän aikaa työkavereiden kanssa työn ulkopuolella.”*



Kuvio 10: Kilpailun vaikutus työyhteisön sisäiseen ilmapiiriin ja yhdessä liikkumiseen

Ilmapiiriä käsittelevässä avoimen kysymyksen vastauksissa tuli myös esille kehitysehdotuksia kaikkien kilpailuun osallistuneiden aktiivisempaan osallistumiseen esimerkiksi yhteisiin liikuntoihin sekä esimiestyön ja työntekijöiden läheisempään vuorovaikutukseen ja molemminpuoliseen kunnioittamiseen.

Yksilöhaastattelussa voittajakaupan työntekijät kokivat yhdessä liikkumisen positiivisena lisänä ja lähes jokainen totesi kilpailun lähentäneen varsinkin niitä työyhteisön jäseniä, jotka olivat aktiivisesti mukana kilpailussa ja yhteisillä liikuntakerroilla. Voittajakaupan (Kauppa A) työntekijöistä 81,8 % (9/11) mainitsi työporukan kanssa liikkumisen ja yhteisten liikuntakertojen olleen yksi parhaista asioista kilpailussa.

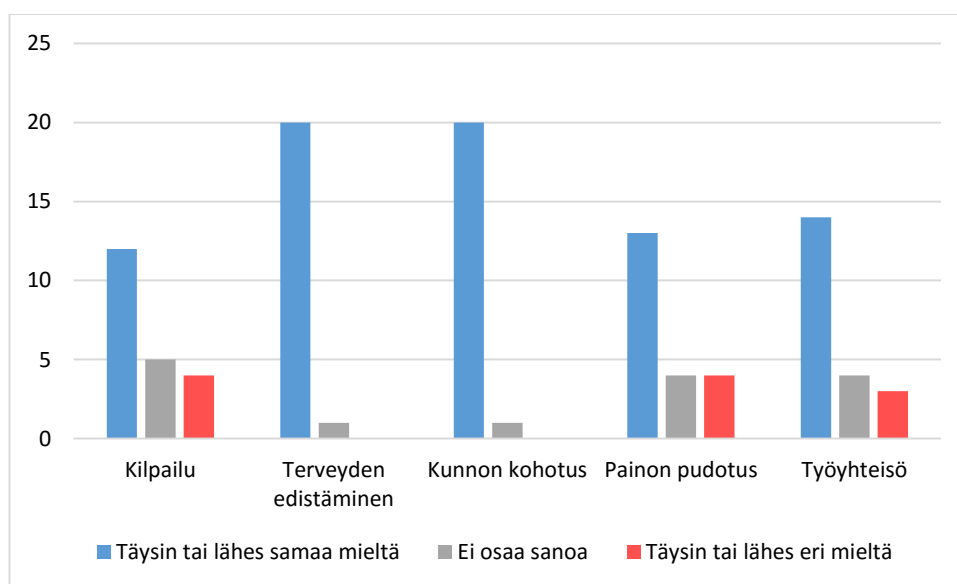
## 10.5 Liikuntaan motivoivat tekijät

Tutkimuksen puolistrukturoidussa loppukyselyssä kysyttiin osallistujien motiiveja liikkua. Kyselyssä vastaaja arvioi, kuinka tärkeinä hän piti tiettyjä tekijöitä liikuntamotivaattoreina kilpailun aikana. Vastausvaihtoehtojen lisäksi vastaaja pystyi lisäämään muita mahdollisia liikuntamotivaatiota lisääviä tekijöitä.

52,4 % loppukyselyyn vastanneista (n=21) oli lähes tai täysin samaa mieltä kilpailutilanteen ja voittamisen motivoivan heitä liikkumaan. Näistä vastaajista suurin osa (72,7 %) oli voittajakaupan työntekijöitä.

Liikuntamotivaattoreista oman terveyden edistämisen ja kunnon kohottamisen välillä oli positiivinen korrelaatio ( $r = 0,869$ ,  $p=0.000$ ). Lähes jokainen (95,2 %) koki oman kunnon kohottamisen sekä terveyden edistämisen olleen yhtenä liikuntamotivaattorina.

66,7 % vastaajista oli lähes tai täysin samaa mieltä työyhteisön olleen yhtenä liikuntamotivaation lisääjänä. Näistä vastaajista lähes kaikki (85,7 %) oli voittajakaupan työntekijöitä.



Kuvio 11: Liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät

Lisäksi kyselyssä oli mahdollisuus vastata avoimesti muita liikuntamotivaatiota lisänneitä tekijöitä. Vastauksissa tuli yksittäisinä vastauksina esille muun muassa itsensä haastaminen ja lääkäriltä saatu kehoitus liikunnan lisäämiseen.

Pearsonin korrelaatiotesti osoitti motivaatiotekijöiden yhteyksistä fyysisessä kunnossa tapahtuneisiin muutoksiin. Rasvaprosentin aleneminen oli suoraan yhteydessä painonpudotus –motivaattoriin ( $r = 0,590$ ,  $p=0.005$ ). Kehonpainon aleneminen oli niin ikään yhteydessä painonpudotus –motivaattoriin ( $r = 0,533$ ,  $p=0.013$ ).

Lopputestien yksilöhaastatteluissa voittajakaupan työntekijöiden kohdalla tuli esille myöskin kokema positiivinen ”sosiaalinen paine”. Liikuntaa ei voinut jättää väliin, koska työ-kaverin kanssa oli jo aiemmin sovittu työpäivän jälkeisestä yhteislenkistä. Myös tietoisuus kilpailun voittoon tarvittavasta kunnan kohottamista kannusti liikkumaan. Yksi osallistujista totesi loppukyselyn avoimissa vastauksissa: ”*En, edes tiedä, voittimeko kilpailun, mutta tämä projekti itsessään oli jo voitto. Tarvitsen varmaan aina jonkun motivaattorin, joka houkuttelee ja patistaa minut lenkille.*”

## 10.6 Liikuntakampanjan onnistumista selittävät tekijät

Kilpailumuotoisen liikuntakampanjan yhtenä onnistumisen mittarina voidaan pitää osallistujien kokemaa hyötyä. Koettua hyötyä kartoitettiin loppukyselyn täydennyskysymyksissä. 76,2 % vastanneista ( $n=21$ ) koki hyötävänsä jollain tapaa kilpailusta. Näistä henkilöistä jokainen vastasi olevansa joko täysin tai lähes samaa mieltä kestävyyskunnossa tapahtuneista positiivisista muutoksista. Loput 23,8 % vastaajista eivät osanneet sanoa, kokivatko he kestävyyskuntonsa parantuneen tai saaneena jotakin hyötyä kilpailusta. Koetun hyödyn ja kestävyyskunnan paranemisen väliä löytyi vahva riippuvuussuhde ( $r=0.855$ ,  $p=0.000$ ).

Kampanjan onnistumisen arvioimiseksi voidaan tutkia niitä positiivisia muutoksia, joita kampanjalla saatiin aikaan. Loppukyselyn täydennyskysymykset antoivat vastauksia kilpailun vaikuttavuudesta. Pearsonin korrelaatiotestin perusteella osa tutkimusryhmän koetuista ja tehdyistä muutoksista hyvinvoinnissa ja elämäntavoissa olivat yhteydessä toisiinsa.

Liikunnan määrän lisääminen oli yhteydessä koettuun työhyvinvoinnin paranemiseen ( $r=0.710$ ,  $p=0.000$ ), työkyvyn parantumiseen ( $r=0.756$ ,  $p=0.000$ ), kilpailusta saatuun hyötyyn ( $r=0.712$ ,  $p=0.000$ ), koettuun kestävyyskunnan parantumiseen ( $r=0.645$ ,  $p=0.000$ ) sekä työyhteisön yhteishengen parantumiseen ( $r=0.622$ ,  $p=0.003$ ).

Luvussa 10.4. kävi ilmi, että 61,9 % vastaajista koki työyhteisönsä yhteishengen kohonneen kilpailun myötä. Työyhteisön yhteishengessä tapahtuneet koetut positiiviset muutokset olivat niin ikään lineaarisesti yhteydessä moneen muuhun koettuun muutokseen kuten

työhyvinvoinnin parantumiseen ( $r=0.792$ ,  $p=0.000$ ), työkyvyn parantumiseen ( $r=0.720$ ,  $p=0.000$ ) ja yhdessä harrastettuun liikuntaan ( $r=0.556$ ,  $p=0.009$ ).

Kampanjan avulla pyrittiin muuttamaan osallistujien liikuntatottumuksia ja saamaan pysyviä muutoksia elämäntapoihin. Loppukyselyn avoimilla kysymyksillä kartoitettiin osallistujien vapaata mielipidettä kampanjasta ja jatkosuunnitelmia kilpailunjakson päätyttyä. Kysymyksillä haluttiin vastauksia siihen, oliko kilpailumuotoinen liikuntakampanja kannattava ja muuttuiko osallistujien liikuntarutiinit jollakin tapaa. Edellä mainittuihin avoimiin kysymyksiin vastasi 76,2 % koko tutkimusryhmästä. Näistä jokainen vastasi jatkavansa liikunnallista elämää myös kilpailun päätyttyä ja kokivat vastaavanlaisten työyhteisöjen välisen kilpailujen olevan kannattavia myös jatkossa.

Esimerkkejä osallistujien loppukyselyn avointen kysymysten vastauksista:

*"Kilpailu lähensi työporukkaa. Kunto parani. Antoi suunnan jatkamaan tästä eteenpäin. Jatkossakin on kivaa osallistua vastaavanlaiseen kilpailuun."*

*"Hetimit kun saan sairastelun selätettyä, jatkan kuntopiiriä ja uintia. Säännöllinen kuntoilu tuli jäädäkseen."*

*"Aion jatkaa liikkumista 2-3 kertaa viikossa, koska se tekee hyvää! Toivon & luulen, että liikumme ja lenkkeilemme jatkossakin työkalvereiden kanssa, vaikka projekti päättyy."*

*"Aioin jatkaa liikuntaa yhdessä työkalvereiden ja kylän rouvien kanssa. Myös yksin liikkuminen tekee pääkopalle pitkän työpäivän jälkeen hyvää."*

## 11 Pohdinta

Tämän 3K-työhyvinvointikilpailu -nimellä kulkeneen tutkimuksen päälöydöksenä voidaan pitää sitä, että kilpailumuotoisella liikuntakampanjalla oli merkittäviä vaikutuksia kilpailuun osallistuneiden työntekijöiden fyysiseen kuntoon ja työhyvinvointiin. Vaikutukset pystyttiin todistamaan sekä objektiivisesti toteutettujen fyysisten kuntotestien että osallistujien subjektiivisten kokemusten perusteella. Liikuntakampanjan avulla pystyttiin lisäämään työntekijöiden omaehtoisen vapaa-ajalla harrastetun liikunnan määrää. Liikuntatottumuksien muuttamisella voidaan todeta olevan positiivisia vaikutuksia työntekijän fyysisen kuntoon, työhyvinvointiin, yleiseen vireystilaan ja työyhteisön yhteishenkeen.

Sosiaalisia suhteita ja vuorovaikutusta pidetään nykypäivänä keskeisinä työolojen osatekijöinä ja siksi työyhteisöjen kehittämisessä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen kehittäminen nousee usein yhdeksi työyhteisön kehityskohteista. (Vartia 2006, 56–57.) Taimelan (2012) mukaan liikuntaan keskittyneet, fyysisen toimintakyvyn parannukseen tähtäävät työtoimet eivät ole olleen tarpeeksi vaikuttavia ja siksi yhä enemmän on alettu kiinnittää huomiota myös organisoimiseen ja työilmapiiriin kehittämiseen (Taimela 2012, 172–173.) Unohdetaanko tällaisessa ajattelutavassa liikunnan asema sosiaalistajana? Ihmisten keskinäinen vuorovaikutus ja liikunta voivat kulkea vahvasti käsi kädessä, mikäli liikutaan yhdessä. Työyhteisön vuorovaikutusta ja yhteistyötä pystytään kehittämään liikunnan avulla luontevasti erilaisissa ympäristöissä. On todettu, että työpaikan yhteinen liikunta tukee työyhteisön ilmapiiriä ja yhteisten toimintojen kautta liikuntaan osallistuneet kokevat sisäisen ilmapiirin paremmaksi (Aura 2006a, 60). Sosiaalisen vuorovaikutuksen lisäksi liikunta edistää muun muassa osaamista, tuloksellisuutta ja oppimista, jotka ovat nykypäivänä hyvin suuresti yhteisöllisiä ilmiöitä työpaikalla (Suominen, 2006, 15). Tämän tutkimuksen tuloksetkin puoltavat sitä, että työpaikalla järjestetty liikunta vaikutti työyhteisön ilmapiiriin, sillä vastaajista 61,9 % koki työyhteisön yhteishengen parantuneen kilpailun myötä.

Yksi merkittävä tutkimuslöydös oli työyhteisön yhteisen liikkumisen positiiviset vaikutukset yhteishenkeen ja työhyvinvointiin. Yhteishengen parantuminen oli selkeästi yhteydessä työyhteisön kanssa yhdessä harrastettuun liikuntaan. Työyhteisönsä kanssa vapaa-ajalla liikkuvista kilpailuun osallistujista 84,6 % vastasi myös kokevansa työyhteisön yhteishengen parantuneen. Voittajakaupan (Kauppa A) työntekijöistä lähes jokainen mainitsi työporukan kanssa liikkumisen ja yhteisten liikuntakertojen olleen yksi parhaista asioista kilpailussa. Mahdollisesti myös kilpailun voittaminen oli sidoksissa työyhteisön sisäiseen ilmapiiriin, sillä työyhteisön tuki ja yhdessä liikkuminen koettiin myös liikuntamotivaattoreiksi. Voittajakaupan yhteisiin liikuntakertoihin saapui selkeästi enemmän osallistujia kun taas

osa Kaupan B liikuntakerroista jouduttiin perumaan vähäisen ennakoilmoittautumismäärän vuoksi.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että tässä kilpailumuotoisessa liikuntakampanjassa liikuntamotivaattoreina toimi ennen kaikkea oman kunnon kohottaminen ja terveyden edistäminen, joten voidaan olettaa, että muutos liikunnallisempaan elämään säilyy myös kilpailun päätyttyä. Kuitenkin osalle myös voittaminen ja kilpailutilanne näyttäytyivät motivaatiotekijänä yhdessä muiden motivaattoreiden kanssa. On myös mahdollista, että kilpailu toimi osalla henkilöistä tiedostettua suurempana motivaattorina. Vaikkakin osassa loppukyselyyn vastanneiden liikuntamotivaattoreista oli ulkoiselle motivaatiolle ominaisia piirteitä, kuten painon pudotus tai lääkärin määräys, ei niitä voida pitää pelkästään negatiivisina motivaattoreina. Esimerkiksi aiemmin terveydellisen vaaran vuoksi lääkärin määräämä liikunta voi muuttua ajan saatossa rentotuttavaksi liikuntahetkeksi, jota ilman ei pysyisi virkeänä. Puolistrukturoitu kysely ei kuitenkaan antanut vastauksia siihen, mitä tekijää vastaaja piti tärkeimpänä liikuntamotivaattorina. Monivalinnoissa olisi voinut olla yhtenä valintavaihtoehtona kilpailun organisoinut liikunnanohjaajaopiskelija, joka toimi myös kilpailuun osallistuneiden kannustajana.

Liikuntatempaukset tai liikuntamahdollisuuksien parantaminen työkyvyn ylläpitäjinä eivät yksin riitä työkyvyttömyyden riskin vähentämiseen, koska usein näillä työhyvinvointiudistuksilla tavoitetaan ainoastaan jo hyvässä kunnossa olevat, jolloin kaikista eniten apua tarvitsevat jäävät huomioimatta. (Taimela 2012, 177.) Vaikka usein liikuntakampanjoiden nähdäänkin saavuttavan ainoastaan jo valmiiksi aktiiviset liikkujat, ei samaa ilmiötä havaittu 3K-työhyvinvointikilpailussa. Tässä työpaikkaliikuntaa edistävässä projektissa osallistujien fyysinen aktiivisuus vaihteli suuresti ja projektiin osallistui myös heikossa fyysisessä kunnossa olevia työntekijöitä. Kuntoaan kohottaneiden työntekijöiden fyysisessä kunnossa ja koetussa työhyvinvoinnissa havaittiin muutoksia lähtötasoltaan sekä hyväettä huonokuntoisilla.

Tutkimustulosten yleistettävyyttä on syytä pohtia, sillä tutkimusryhmän koko jo alkutilanteessa oli varsin pieni (n=22) ja loppukuntotestien osallistujamäärä oli vieläkin pienempi (n=18). Tutkimusta voidaan kuitenkin pitää niin sanottuna pilottiprojektina. Projektin tutkimustulokset ja osallistujien kokemukset kilpailusta puoltavat sitä, että vastaavanlaista kilpailuja kannattaisi järjestää tulevaisuudessa suuremmassa mittakaavassa.

Liikuntakampanjan vaikutuksesta liikunta- ja ruokavaliotottumuksia muuttamalla saavutettiin kehon koostumuksessa positiivisia muutoksia. Siihen, kuinka suuri osa muutoksista tapahtui ainoastaan liikunnan lisäämisen ansiosta, ei voida näillä tutkimustiedoilla tarkasti

vastata. Voittajakaupan työntekijöiden (Kauppa A, n=10) painoindeksi laski kilpailun aikana ollen alussa 25,4 kg/m<sup>2</sup> ja lopussa 24,8 kg/m<sup>2</sup>. Lihavuuden luokitusasteikon (Liite 1) mukaan alkutilanteessa ryhmän painoindeksin keskiarvo oli luokitukseltaan liikapainon rajoissa kun loppumittauksissa se oli normaalipainon rajoissa. Normaalipainosta puhutaan kun painoindeksi on 18,5–24,9 kg/m<sup>2</sup> ja liikapainon vastaavat rajat ovat 25,0–29,9 kg/m<sup>2</sup>. Kun painoindeksi ylittää arvon 30,0 kg/m<sup>2</sup>, puhutaan lihavuudesta, vaikeasta lihavuudesta (BMI yli 35,0) ja sairaanloisesta lihavuudesta (BMI yli 40,0). Painoindeksin ollessa yli 25,0, on henkilöllä suurentunut riski sairastua moniin lihavuuteen liittyviin liitännäissairauksiin, mikäli syynä liiallinen rasvakudoksen määrä. (Kukkonen-Harjula 2012, 208.) Liikapaino (BMI 25,0–29,0) ei kuitenkaan yksin usein ole kovin suuri vaara, mutta painoindeksin noustessa yli 30,0:n, lisääntyy myös sairastuvuus. Lisäksi on muistettava, että yksin painoindeksi ei välttämättä anna rehellistä kuvaa kehon koostumuksesta, sillä suurentunut lihasmassa voi nostaa myös painoindeksiä, mikä ei ole terveydelle haitallista. (Fogelholm 2011, 114.)

Koko tutkimusryhmän vyötärön ympäryys kaventui keskiarvollisesti 3,6 senttimetriä ollen alussa 85,7 senttimetriä ja lopussa 82,1 senttimetriä. Vastaavasti voittajakaupan vyötärön ympäryys kaventui 86,1 senttimetristä 81,4 senttimetriin. Naisilla vyötärön ympäryksen tavoitearvo on alle 80 senttimetriä ja miehillä alle 90 senttimetriä (Fogelholm 2011, 115). Suurin terveysvaara on vartalon sisäosiin kertyvällä rasvalla eli viskeraalirasvalla, joka ilmenee keskivartalolihavuutena (Kukkonen-Harjula 2012, 209). Vyötärön ympäryksen kaventuminen koko tutkimusryhmällä sekä voittajakaupan työntekijöillä voi kertoa sisäelinten ympärillä olevan rasvamäärän pienentymisestä.

Tavoitelluin muutos fyysisessä kunnossa oli kestävyyskunnan koheneminen. Koko tutkimusryhmän hapenottokyky parani huomattavasti tutkimusjakson aikana ja tähän tavoitteen seen voitiin päästä ainoastaan lisäämällä liikunnan määrää tai muuttamalla liikuntakäyttäytymistä kuten liikunnan kuormittavuutta. Koko tutkimusryhmän maksimaalisen hapenottokyvyn keskiarvo oli lähtötilanteessa 31,7 ml/kg/min ja voittajakaupalla 29,9 ml/kg/min kun vastaavat keskiarvot lopputilanteessa olivat 34,8 ml/kg/min ja 33,6 ml/kg/min. Monen kohdalla saavutettiin suuria muutoksia myös teoreettisesti kestävyyskunnan luokittelustaasteikolla (Liite 1). Esimerkiksi alkukuntotestien heikosta arvosta päästiin jopa keskimääräisen kestävyyskunnan tasolle. Teoriatietoa tärkeämpää oli kuitenkin se, että jokainen myös koki kestävyyskunnossaan tapahtuneen positiivisia muutoksia ja osasi liittää ne parempaan jaksamiseen niin työssä kuin vapaa-ajalla.

Kunta-alan 10-vuotisseurantatutkimuksen mukaan työkykyyn vaikuttavista tekijöistä liikunnan lisäyksellä oli voimakas yhteys työkykyyn (Ilmarinen 1998, 38). Tämä tutkimus tuotti

samansuuntaisia tutkimustuloksia liikunnan lisäämisen vaikutuksista. Liikunnan lisäys oli yhteydessä muun muassa työhyvinvoinnin paranemiseen ( $r=0.710$ ,  $p=0.000$ ), työkyvyn parantumiseen ( $r=0.756$ ,  $p=0.000$ ), mikä antaa positiivisia todisteita kilpailun vaikuttavuudesta. Parantuneen työkyvyn ja työhyvinvoinnin hyödyt ja vaikutukset ovat tulleet jo moneen kertaan esille myös tämän opinnäytetyön taustoissa.

Koettu työkyky ja työhyvinvointi ovat yksilöllisiä kokemuksia ja ihminen itse määrittää, mitä hän kokee kuuluvaksi näihin käsitteisiin. Koeryhmän kanssa ei käsitelty työhyvinvoinnin tai työkyvyn käsitteitä, mikä voi vaikuttaa myös arviointiin omasta työkyvystä ja työhyvinvoinnista. Työkykyä arvioidessa henkilö ei saata pohtia psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä, jotka kumpikin vaikuttavat työkykyyn. Tulosten tulkintaa olisi helpottanut kartoitus alkukyselyyn liitettyllä avoimella kysymyksellä, miten työntekijä määrittää työhyvinvoinnin ja työkyvyn.

Miksi osa kauppojen työntekijöistä ei lähtenyt mukaan kilpailuun tai jättäytyi pois kesken kilpailujakson? Kilpailuun osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja jokainen työntekijä teki päätöksen pohtien omaa motivaatiotaan ja resurssejaan. Suurin osa vetosi ajanpuutteeseen ja siihen, ettei yhteisiin liikuntakertoihin olisi mahdollista osallistua. Joillekin sana kilpailu ja kuntotestaus saattavat itsessään tuoda mieleen negatiivisia muistoja tai oletuksia, jotka estivät osallistumisen liikuntakampanjaan. Muutama koeryhmäläinen lopetti työt kaupalla tutkimusjakson ollessa kesken ja täten jättäytyivät samalla pois myös kilpailusta. Loput kilpailun keskeyttäneistä henkilöistä kokivat elämäntilanteessaan muutoksia, jotka estivät kilpailussa mukana olemisen.

Koska työterveydenhuollon tehtäviin kuuluu työkyvyn ja yleisen terveyden tukeminen ja sairauksien ennaltaehkäisy (Mäkitalo 2010, 196), oli tärkeää tiedottaa ja raportoida liikuntakampanjasta ja sen tuloksista kummankin kaupan työterveydenhuollolle. Työterveydenhuollossa liikunnan tärkeyttä ja vaikuttavuutta voitaisi korostaa vieläkin enemmän. Työterveyshuollon lisäksi tarvittaisi aktiivista, kentällä tapahtuvaa toimintaa työpaikkaliikunnan edistämiseen. Olisi mielenkiintoista tutkia pidemmällä aikavälillä, olisiko esimerkiksi liikunnanohjaajalla, jonka tehtävänä olisi pyrkiä edistämään työyhteisön liikunta- ja ravintotottumuksia, suurempaa vaikuttavuutta työyhteisön työhyvinvointiin.

Mahdollisia tapoja harrastaa liikuntaa on monia, mutta yksi ongelmista on siinä, että näitä mahdollisuuksia ei tiedetä. Jokaiselle meistä löytyisi oma mielekkäin tapa lisätä fyysistä aktiivisuutta. Kantanevan (2009) mukaan neljä yleisintä estettä liikunnan harrastamiselle tai liikuntamotivaation lopahtamiselle olivat liikunnan aloittaminen liian raskaasti, liikkumi-



nen ulkoisten motiivien takia, ajanpuute ja tietämättömyys (Kantaneva 2009, 18–21.) Tutkimuksen yksilöhaastatteluissa monen työntekijän kohdalla kävi ilmi samat syyt liikkumattomuudelle: perhe tai muut arjen kiireet, väsymys ja oma saamattomuus. Moni oli pyrkinyt pudottamaan painoaan äkillisellä liikunnan lisäämisellä ja pikadieeteillä, mutta pysyviä tuloksia ei ollut saavutettu. Haastattelutilanteissa kävi myös ilmi, että moni ei tiennyt, kuinka omaa fyysistä kuntoaan voi kohottaa ja mikä kaikki voidaan laskea liikunnaksi. 3K-työhyvinvointikilpailussa näitä riskejä ja esteitä pyrittiin karsimaan ja löytämään ratkaisuja ongelma-kohtiin.

3K-työhyvinvointiprojektissa pyrittiin lisäämään kohderyhmän terveyttä edistävää liikuntaa ja liikuntamyönteisyyttä. Vaikka UKK-instituutin Liikuntapiirakka (Kuva 4) ja suomalaisten terveysliikunnansuosituksen kehottavat liikkumaan tietyn määrän viikossa, tietyillä tavoilla, ei ohjeistusten mukainen määrä liikuntaa sellaisenaan ole usein edes mahdollista esimerkiksi täysin passiiviselle. Lisäksi pelkkä tieto tarvittavasta liikunnasta riittää liikuttamaan passiivista liikkujaa (Turku 2007, 16). Tai mikäli se riittäisi, ei Suomessa tarvitsisi edes puhua ongelmasta nimeltä liikkumattomuus. Tiedon lisäksi täytyisikin osata soveltaa tietoa omaan arkeen peilaten tietoja omiin lähtökohtiin (Turku 2007, 17). Tässä projektissa yksilöhaastatteluiden tavoitteena oli yhdessä ohjaajan kanssa pohtia jokaisen työntekijän arkea: milloin ja missä hänellä oli mahdollista liikkua, kenen kanssa ja millä tavoin. Lähtökohtaisesti tärkeää ei ole se, kuinka kauan tai kuinka rasittavasti vaan liikunnan säännöllisyys, motivaatio ja ilo. (Kantaneva 2009, 18–21.) Jokaiselle työntekijälle pyrittiin löytämään aikaa liikunnalle ja oma, mielekkäin tapa liikkua, jotta liikunta ei olisi pakonomaista vaan arjen haluttua toimintaa. Haastattelijalla (tässä tapauksessa liikunnanohjaajaopiskelijalla eli kilpailunjärjestäjällä) oli merkittävä rooli kannustajana ja motivaation herättäjänä. Yksi kilpailun päämäärinä oli saada luotua työntekijöiden ympärille liikunnallista verkostoa ja lisätä tietämystä liikuntaympäristöistä ja eri liikuntalajeista. Vaikka tieto liikunnasta ei yksin ole vaikuttava liikuntamotivaation herättäjä, liikuntaohjelmat, liikuntakertojen yhteydessä jaettu tieto ja sähköpostitse jaettava materiaali toimivat projektissa yleisenä liikuntatiedon lisääjänä siitä kiinnostuneille.

Kampanjan tarkoituksena oli vahvistaa sisäistä motivaatiota liikuntaa kohtaan. Yleisesti tiedetään, että sisäisen motivaation syntymiseen tarvitaan psykologisia tarpeita, joita ovat autonomia, pätevyyden tunne ja yhteenkuuluvuus. Sosiaalinen yhteenkuuluvuus on yksi motivaatiota rakentavista tekijöistä ja siihen liittyy tarve luoda merkityksellisiä yhteyksiä toisten ihmisen kanssa. (Järvilehto 2014, 30–32.) Sosiaalista yhteenkuuluvuutta pyrittiin lujittamaan yhteisillä liikunnoilla ja itse kilpailuasetelma toista kauppaa vastaan mahdollisti yhteisen puheenaiheen työpaikalla. Liikuntakerroille valittiin helppoja, matalankynnyksen

lajeja, kuten sauvakävely ja ryhmässä leikityt leikit, jotta jokainen koki onnistumisen kokemuksia ja pystyi liikkumaan oman taitotasonsa ja fyysisen kuntonsa mukaan. Vastuu oman kunnon kohottamisesta oli kuitenkin työntekijällä itsellään, mikä tuki autonomiaa eli päätösvaltaa omaan liikunnan harrastamiseen.

Muutokset fyysisessä kunnossa motivoivat monia jatkamaan kehittymistä ja siksi kunto-testit voivat olla yksi tapa konkretisoida kehittymistä. Tämän tutkimuksen kuntotestit toimivat monelle myös herättäjänä omasta fyysisen kunnon tilasta. Alkukuntotesteissä keskusteltiin terveyshaitoista, kuten terveysriskeistä, joita huono fyysinen kunto lisää. Yksi osallistuneista totesikin lopputesteissä: ”*Heräsin siihen, että vyötärölleni oli kertynyt ylimääräisiä kiloja ja niille oli tehtävä jotain.*”

Se, että kilpailussa kiinnitettiin huomiota ainoastaan kestävyyskunnan kehittämiseen, ei kerro lihaskunnossa olevista puutteista. Kuitenkin itse kilpailun aikana liikuntakerroilla painotettiin lihaskunnan merkitystä ja lähes kaikilla liikuntakerroilla osallistujille järjestettiin lihaskuntoa kehittävää liikuntaa. Lisäksi jokaisen harjoitusohjelmiin sisältyi myös lihaskuntoon ja liikkuvuutta kehittäviä harjoituksia. Jokaisen omalla vastuulla kuitenkin oli se, kuinka tunnollisesti hän toteutti annettuja liikuntasuosituksia ja liikuntaohjelmia.

Monelle meistä liikunta-aktiivisuus voi olla vuodenaikaan sidoksissa. Toisilla liikunta saattaa lisääntyä ja toisilla vähentyä esimerkiksi kesän jälkeen. Vuodenaika on hyvä ottaa huomioon myös tämän tutkimuksen tulosten tarkastelussa, sillä työntekijät vastasivat alkukyselyyn elokuussa ja loppukyselyyn joulukuussa, mikä saattaa vaikuttaa esimerkiksi liikuntamääriin ja harrastettuihin liikuntalajeihin. Kilpailun ajankohtaa voidaan pitää siinä mielessä juuri oikeana, että ilman liikuntakampanjaa työntekijät olisivat saattaneet vähentää liikunta-aktiivisuuttaan kesän päättyessä.

Kyselyt ja yksilöhaastattelut antoivat ristiriitaisia tutkimustuloksia työyhteisön yhteishengen kehittymisestä. Kaksi eri tapaa ilmapiiriä käsittelevää kysymystä antoivat erisuuntaisia vastauksia, jonka vuoksi tuleekin pohtia, mitkä tekijät tähän voisi vaikuttaa. Alku- ja loppukyselyiden perusteella kilpailu ei vaikuttanut työntekijöiden kokemaan työilmapiiriin, sen kannustavuuteen tai työyhteisöön kuulumiseen. Tulokseen voi vaikuttaa se, että vastaaja ei välttämättä loppukyselyssä muistanut, kuinka oli alkukyselyssä neljä kuukautta sitten vastannut. Kuitenkin loppukyselyn vaikuttavuuden arvioinnissa suurin osa työntekijöistä koki työyhteisön ilmapiiriin parantuneen kilpailun myötä.

Mahdollisia työyhteisön yhteishenkeen negatiivisestikin vaikuttavia tekijöitä kilpailujakson aikana olivat voittajakaupan kauppiaan vaihdos ja muutamat irtisanoutumiset sekä irtisanomiset kummassakin kaupassa. Nämä muutokset loivat työpaikoille uusia haasteita ja usein muutosta ja uusia toimintatapoja saatetaan aluksi vastustaa. Vaikka voittajakaupan kauppias vaihtui puolella välissä kilpailua, ei tämä vaikuttanut itse kilpailuun tai vaikeuttanut sitä, sillä entiset kauppiat olivat mukana kilpailussa loppuun saakka.

Kuten aiemmin todettu, liikuntakampanja voi yksinään jäädä hyvin merkityksettömäksi, ellei sen tuloksia arvioida ja tehdä pysyviä muutoksia ja uudistuksia. 3K-työhyvinvointikilpailun tulokset ja niiden arviointi antavat erittäin tärkeää tietoa esimerkiksi toimeksiantajille, työterveyshuollolle ja myös kilpailussa mukana olleille kaupoille liikunnan hyödyistä. Yksi mahdollisesti pysyvä liikuntaa lisäävä toiminta oli voittajakaupalle jäänyt käytäntö yhteisistä lenkeistä. Lenkkiseuraa haetaan kahvihuoneessa jätetyillä viesteillä, joihin halukkaat voivat laittaa nimensä listaan ja osallistua näin yhteiseen vapaa-ajan liikuntaan.

Jos unohdetaan tutkimus ja pohditaan ainoastaan kampanjaa ja sen tavoitteita, ei voida vielä puhua tavoitteiden saavuttamisesta tai elämäntapojen muuttumisesta. Kampanja toimi herättäjänä liikunnallisempaan elämään ja voidaan puhua niin sanotuista osatavoitteista. Vaikka monen työntekijän kohdalla nämä osatavoitteet kestävyyskunnan kohottamisessa ja painon pudotuksessa saavutettiin, ei tämä vielä todista elämäntavoissa tapahtunutta muutoksesta. Moni lisäsi liikunnan määräänsä, mutta todelliseen tavoitteeseen on päästy, jos liikunnan määrä onnistutaan pysyvästi lisäämään ja liikunta jää osaksi arjen rutiineja.

Miten tästä eteenpäin kun kilpailu on päättynyt ja jokainen on oman onnensa nojassa? Positiivista on se, että kilpailun päätöstilaisuudessa osallistujat toivoivat kontrollitestejä keväälle 2016. Tämä mahdollisesti kertoi siitä, että oman terveyden ja fyysisen kunnan ylläpitäminen nähdään tärkeänä ja liikunta koettiin vaikuttavana tekijänä terveyteen ja fyysisen kuntoon. Viimeistään puolen vuoden päästä kilpailun loppumisesta koko tutkimusryhmälle tarjotaan mahdollisuus osallistua kontrollitesteihin, jotka sisältävät täysin samat testit kuin kilpailussa. Uusintatellit voivatkin todistaa projektin todellisen vaikuttavuuden. Mitä fyysiselle kunnolle on tapahtunut kontrolloimattoman jakson aikana? Onko se pysynyt yllä tai parantunut lopputestien jälkeen? Saavutettiinko liikuntakampanjalla pysyviä elämäntapamuutoksia liikuntatottumuksissa ja jatkuiko työporukan yhteinen liikunta vapaa-ajalla?

Tämä tutkimus valittiin sen ajankohtaisuuden vuoksi, sillä työhyvinvointi ja työkyvyn tukeminen ovat nykypäivänä mediassa vahvasti esillä. On jo pitkään puhuttu siitä, että yhteiskunnan sekä siihen kuuluvien organisaatioiden ja niissä toimivien päättäjien on kannustettava, tuettava ja ohjattava yksilöitä ja yhteisöjä liikunnalliseen ja terveelliseen elämäntapaan, jotta työyhteisöillä ja suomalaisilla olisi paremmat mahdollisuudet harrastaa liikuntaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013). Niin kuin tämän opinnäytetyön taustoissa tuli ilmi, liikkumaton elämäntapa lisää monia kansansairauksia, ikääntymisestä aiheutuvia ongelmia ja kustannuksia, heikentää työelämän tuottavuutta sekä on yhteydessä väestöryhmien välisiin terveys- ja hyvinvointieroihin.

Suomen hallituksen hallitusohjelmassa kärkihankkeisiin hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi ja eriarvoisuuden vähentämiseksi on listattu liikunta yhdeksi keinoksi lisätä terveitä elämäntapoja. Tavoitteisiin pyritään muuttamalla arkiympäristöjä ja työpaikkoja hyvinvointia ja terveyttä tukeviksi, jotta jokaisella meistä olisi mahdollisuus aktiivisiin elämäntapoihin. (Valtioneuvoston kanslia 2015, 49.) Myös sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut jo aiemmin terveyttä ja hyvinvointia edistävän liikunnan kehittämiseksi neljä linjausta, joista yksi on liikunnan nostaminen keskeiseksi osaksi terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä sekä sairauksien ehkäisyä, hoitoa ja kuntoutusta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013). Mikäli liikunta on haluttu ja halutaan nostaa keskiöön, tarvitaan ammattitaitoisia henkilöitä viemään liikunnan sanomaa eteenpäin ja suunnittelemaan, kuinka yhteisöjen liikkumista voitaisi lisätä motivoivasti. Työpaikkaliikuntaan panostaminen olisi yksi tapa lisätä työssäkäyvien liikuntamahdollisuuksia. Joskus voidaan tarvita uudenlaisia ideoita ja kokeiluja, joiden avulla yksilöt ja yhteisöt saavat mahdollisuuden lisätä omaa liikuntaansa ja kohdata muita ihmisiä. Laajemmin toteutettuna 3K-kilpailun kaltaisilla aktivoivilla toimilla voitaisi saavuttaa työikäisten elämäntavoissa ja terveydessä vieläkin enemmän positiivisia muutoksia. Pienikin muutos omassa liikkumisessaan ja osallistuminen yhteiseen tekemiseen voi vaikuttaa sekä omaan että kanssaeläjien hyvinvointiin. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella olisi kannattavaa hyödyntää 3K-kilpailulle suunniteltua konseptia kehittämismallina yksittäisten työntekijöiden ja koko työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseen. Mallia voitaisi hyödyntää jatkossa myös muiden K-kauppojen ja miksei muidenkin yritysten työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

## Lähteet

Ahola, K. 2006. Työyhteisö- ja yksilöinterventioiden vaikuttavuus. Teoksessa Ahola, K. Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.). 2006. Työterveyspsykologia, s. 83–87. Työterveyslaitos ja kirjoittajat. Helsinki.

Ahola, K. Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.). 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos ja kirjoittajat. Helsinki.

Aittasalo, M. Taulaniemi, A. & Punakallio, A. 2012. Liikuntaneuvonta. Teoksessa Suni, J. & Taulaniemi, A. 2012. Terveyskunnan mittaus – menetelmä terveystoiminnan edistämiseen, s. 262–274. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Anttonen, H. Räsänen, T. Aaltonen, M. Husman, P. Lindström, K. Ylikoski, M. Jokiluoma, H. Van Den Broek, K. Harata, T. Kuhn, K. Masanotti, G. & Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Aura, O. Ahonen, G. Hussi, T. & Ilmarinen, J. 2014. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. Tutkimusraportti. Pohjola Vakuutus Oy ja Suomen Terveystalo. Helsinki. Luettavissa: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Strategisen\\_hyvinvoinnin\\_johtaminen\\_Suomessa\\_2014.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Strategisen_hyvinvoinnin_johtaminen_Suomessa_2014.pdf). Luettu: 10.2.2016.

Aura, O. 2006a. Liikunnan vaikutukset sisäiseen ilmapiiriin. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. 2. painos, s. 58-60. Edita Prima Oy. Helsinki.

Aura O. 2006b. Työpaikkaliikunnan barometri 2005. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. 2. painos, s. 29-35. Edita Prima Oy. Helsinki.

Aura, O. & Sahi, T. (toim.). 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. 2. painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Deci, E. & Ryan, R. 2002. Handbook of Self-determination Research. The University of Rochester Press. Luettavissa: [https://books.google.co.uk/books?id=DcAe2b7L-RgC&printsec=frontcover&hl=fi&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.uk/books?id=DcAe2b7L-RgC&printsec=frontcover&hl=fi&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false). Luettu. 7.3.2016.

Elo, A-L. 1995. Esimiestyön kehittäminen. Teoksessa Matikainen, E. Aro, T. Kalimo, R. Ilmarinen, J. Torstila, I. (toim.). 1995. Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja, s. 383-394. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

Fogelholm, M. Lihavuus ja kehon koostumus. Teoksessa Fogelholm, M. Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). 2011. Terveysliikunta. 2. uudistettu painos, s. 112–123. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Fogelholm, M. Lindholm, H. Lusa, S. Miilunpalo, S. Moilanen, J. Paronen, O. & Saarinen, K. 2007. Tervettä liikettä – terveysliikunnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa. Työterveyslaitos. Vammala.

Fogelholm, M. Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). 2011. Terveysliikunta. 2. uudistettu painos. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Hankonen, N. 2012a. Käyttäytymistieteistä vaikuttavuutta terveyden edistämiseen. Suomen Lääkärilehti 10/2012.

Hankonen, N. 2012b. Millaiset psykososiaaliset prosessit johtavat elämäntapamuutoksen onnistumiseen? Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2012: 49 75–78. Luettavissa: <http://ojs.tsv.fi/index.php/SA/article/viewFile/5146/4634>. Luettu: 7.3.2016.

HeiaHeia. 2012. Mistä motivaatio työpaikan liikuntakampanjaan. Luettavissa: <http://www.heiaheia.com/info/fi/yleinen/motivaatio-tyopaikan-liikuntakampanja/>. Luettu: 10.2.2016.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. 7.-8. painos. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Husman, K. 2010. Suomalaisen terveyshuollon kehitys. Teoksessa Martimo, K-P. Mari, A-P. & Uitti, J. (toim.). 2010. Työstä Terveyttä, s. 56–68. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Husman, K. & Liira, J. 2010. Työpaikka terveyden edistämisen areenana. Teoksessa Martimo, K-P. Mari, A-P. & Uitti, J. (toim.). 2010. Työstä Terveyttä, s. 196–203. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Husu, P. Paronen, O. Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja. Luettavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/OKM15.pdf?lang=fi>. Luettu: 10.3.2016.

Husu, P. & Suni, J. 2012. Terveysliikunnan suositukset. Teoksessa Suni, J. & Taulaniemi, A. (toim.). 2012. Terveyskunnan mittaaminen – menetelmä terveystieteiden edistämiseen, s. 35–42. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Huttunen, J. 2015. Terveystieteiden kunto – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Terveyskirjasto. Luettavissa: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00934](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934). Luettu: 2.2.2016.

Huuska, M. & Aura, O. 2006. Liikunnallisen elämäntavan edistäminen. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. 2. painos, s. 124-133 Edita Prima Oy. Helsinki.

Huuska, M. & Jokela, H. 2007. Liikunnalliset palvelut. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). 2007. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. 2. painos, 233-236. Edita Prima Oy. Helsinki.

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

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Matikainen, E. Aro, T. Kalimo, R. Ilmarinen, J. Torstila, I. (toim.). 1995. Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja, s. 31–46. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki

Jaakkola, T. Liukkonen, J. & Sääksjärvi, A. (toim.). 2013. Liikuntapedagogiikka. PS-kustannus. Jyväskylä.

Jokela, H. 2006. Kuntotestaus. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. 2. painos, s. 237–242. Edita Prima Oy. Helsinki.

Järvilehto, L. 2014. Hauskan oppimisen vallankumous. PS-kustannus. Jyväskylä.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Yrityskirjat Oy. Helsinki.

- Kangasniemi, A. 2015. Läsnaolemisen taito ja liikkujaksi ryhtyminen: Tietoisuustaidot ja psykologinen joustavuus avaamaan polkuja muutokseen. *Liikunta & Tiede*. 4/15. 26–31.
- Kantaneva, M. 2009. *Terveysliikkujan opas. Testaa, kehity ja onnistu*. Docendo Sport. WSOY Pro. Jyväskylä.
- Kantosalo, K. 2012. *Excel laskentataulukko - Chester step test*. Excel 2013.
- Karjalainen, J. & Ryyti, M. 2004. *Punttia, penkkiä ja pohkeita - Aikuisten kuntokeskuskäyttäjien liikuntamotiivit sekä liikuntaharrastuneisuus*. Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma. Liikuntakasvatuksen laitos Jyväskylän yliopisto.
- Kehusmaa, K. 2011. *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy ja Kirsi Kehusmaa. Helsinki.
- Keinänen, S. 2007. *Liikunta työkyvyn hallinnassa – työeläkevakuuttajan näkemys*. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). 2007. *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*. 2. painos, s. 24–27. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Keskinen, K. 2012. Teoksessa Vuori, I. Taimela, S. & Kujala, U. (toim.). 2012. *Liikuntalääketiede*. 3.-5. painos, s. 102–119. Kustannus Oy Duodecim. Vantaa.
- Kesko. 2016a. Luettavissa: <http://www.kesko.fi/yritys/toimialat/paivittaistavarakauppa/>. Luettu: 25.2.2016.
- Kesko. 2016b. Luettavissa: <http://www.kesko.fi/media/uutiset-ja-tiedotteet/uutiset/2016/k-supermarket-mankkaa-on-suomen-paras-k-supermarket/>. Luettu: 9.3.2016.
- Kettunen, O. Vuorimaa, T. & Vasankari, T. 12-Mo Intervention of Physical Exercise Improved Work Ability, Especially in Subjects with Low Baseline Work Ability. Luettavissa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4025014/pdf/ijerph-11-03859.pdf>. Luettu: 11.2.2016.
- Kettunen, S. 2012. Yle-areena. Ääniraita. Kuunneltavissa: <http://areena.yle.fi/1-1517954>. Kuunneltu: 22.1.2016.



Kinnect. 2014. Chester Step test. Luettavissa: <http://dykkemedisin.no/onewebmedia/Chester%20step%20test%20English%20guidance.pdf>. Luettu: 24.2.2016.

K-kauppiasliitto. 2013. Luettavissa: <http://www.k-kauppiasliitto.fi/k-kauppiasliitto/toiminta>. Luettu: 25.2.2016.

Korhonen, O. Kukkonen, R. Louhevaara, V. Smolander, J. (toim.). 1997. Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia - periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Korhonen, O. Louhevaara, V. & Smolander, J. 1995. Hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyvyn arviointi. Teoksessa Matikainen, E. Aro, T. Kalimo, R. Ilmarinen, J. Torstila, I. 1995. Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja, s. 101–107. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

Korppoo, L. 2010. Teoksessa Martimo, K-P. Mari, A-P. Uitti, J. (toim.) 2010. Työstä Terveyttä, s. 170–178. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Kukkonen-Harjula. 2012. Kehon koostumus. Teoksessa Suni, J. Taulaniemi, A. (toim.). 2012. Terveyskunnan mittaus – menetelmä terveysliikunnan edistämiseen, s. 206–211. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Kukkonen-Harjula, K. Husu, P. & Suni, J. 2012. Terveyskunnan testauksen turvallisuusmalli. Teoksessa Suni, J. & Taulaniemi, A. (toim.). 2012. Terveyskunnan mittaus – menetelmä terveysliikunnan edistämiseen, s. 83–94. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Lappalainen, M. 2015. Miksi aivot sanovat ei – Opi uusi tapa ajatella. Markku Lappalainen ja Minerva kustannus Oy. Helsinki.

Lauttio, L-M. & Varia, M. 2006. Työhyvinvoinnin edistäminen – Työyhteisön toimivuuden tukeminen. Teoksessa Ahola, K. Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.). 2006. Työterveyspsykologia, s. 135–141. Työterveyslaitos ja kirjoittajat. Helsinki.

Lindström, K. 1995. Työyhteisön tilan arviointi. Teoksessa Matikainen, E. Aro, T. Kalimo, R. Ilmarinen, J. Torstila, I. (toim.). 1995. Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja, s. 180–193. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki

Louhevaara, V. 1995. Liikunta osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Teoksessa Korhonen, O. (toim.). 1997. Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia - periaatteita ja käytännön esimerkkejä, s. 14 – 18. Työterveyslaitos. Helsinki.

Manka, M-L. 2015. Monta tapaa lisätä yhteisöllisyyttä. Luettavissa: <http://www.ilmari-nen.fi/uutishuone/arkisto/2015/yhteisollisyys/>. Luettu: 29.2.2016.

Manka, M-L. 2012. Työn ilo. 1.-3. painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Martimo, K-P. Mari, A-P. & Uitti, J. (toim.). 2010. Työstä Terveyttä. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Matikainen, E. Aro, T. Kalimo, R. Ilmarinen, J. & Torstila, I. 1995. Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

Miilunpalo, S. 1995. Terveellisten elintapojen kehittäminen työyhteisössä. Teoksessa Matikainen, E. Aro, T. Kalimo, R. Ilmarinen, J. & Torstila, I. 1995. Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja, s. 221–231. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

Mäkitalo, J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Teoksessa Martimo, K-P. Mari, A-P. & Uitti, J. (toim.) 2010. Työstä Terveyttä, s. 162–169. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Mänttari, A. 2012, 225. Hengitys- ja verenkiertoelimistö. Teoksessa Suni, J. Taulaniemi, A. (toim.). 2012. Terveyskunnan mittaus – menetelmä terveysliikunnan edistämiseen, s. 213–260. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Nummenmaa, M. & Seppänen, L. 2014. Kestävä muutos. 2. painos. Fitra. Helsinki.

Nupponen, R. 2011. Liikunta ja koettu hyvinvointi. Teoksessa Fogelhom, M. Vuori, I. & Vasankari, T. 2011. Terveysliikunta. 2. uudistettu painos, 2. 43–56. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Oja, P. 2012. Terveyskunto ja sen mittaaminen. Teoksessa Vuori, I. Taimela, S. Kujala, U. (toim.). 2012. Liikuntalääketiede, s. 92–101. Kustannus Oy Duodecim. Vantaa.

Ojanen, M. 2000. Millainen osa liikunnalla on psyykkisessä hyvinvoinnissa? Teoksessa M. Miettinen (toim.) Haasteena huomisen hyvinvointi - miten liikunta lisää mahdollisuuksia?

Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu II: tutkimuskatsaus. Jyväskylä, Likes, 123–145. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124.

Ojanen, M. 1995. Liikunnan ja työn vaikutukset psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Teoksessa Korhonen, O. Kukkonen, R. Louhevaara, V. Smolander, J. (toim.). 1995. Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia - periaatteita ja käytännön esimerkkejä, s. 44 – 51 Työterveyslaitos. Helsinki.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Tekijät ja Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa/ Kirjapaja. Helsinki

Penkkimäki, L. Wallin, A. Saaranen-Kauppinen & A. Eskola, J. 2015. Erikseen yhdessä – Sosiaalisen toiminnan merkitys koetulle työkyvyllä verkkoympäristössä hyödyntävässä liikuntainterventiossa. Liikunta & Tiede. 1/2015. 40–46.

Pekka Niska. 2016. Luettavissa: <http://www.pekkaniska.com/tietoa-meista/ajankoh-taista/kuntobonukset-pekkaniskalla/>. Luettu: 22.1.2016.

Pietilä, A-M. (toim.). 2012. Terveyden edistäminen – teoriasta toimintaan. 1.-2. painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Pohjonen, T. 1997. Liikunta työkykyä ylläpitävänä toimintana. Teoksessa Kukkonen, R. Hanhinen, H, Ketola, R. Luopajarvi, T. Noronen, L. & Helminen, P. (toim.). 1997. Työfy-sioterapia, s. 235–244. Työterveyslaitos. Helsinki.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. 2. uudistettu painos. Bookwell Oy. Porvoo.

Rautio, R. & Husman, P. 2012. Työikäisten terveyden edistäminen – esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista. Teoksessa Pietilä, A-M. (toim.). 2012. Terveyden edistäminen – teoriasta toimintaan, s. 165–190. 1.-2. painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

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

Robertson, I. & Cooper, C. 2011. Well-being – Productivity and Happiness at Work. Palgrave Macmillan. United States.

Ryan, R. & Deci, E. 2000. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. The University of Rochester. Contemporary Educational Psychology 25, 54–67. Academic Press.

Savola, J. 2006. Liikunnalliseen elämäntapaan aktivointi. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 63–80. Edita Prima Oy. Helsinki.

Smolander. 1995. Liikunnan järjestäminen työyhteisössä. Teoksessa Korhonen, O. Kukkonen, R. Louhevaara, V. Smolander, J. (toim.). 1995. Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia - periaatteita ja käytännön esimerkkejä, 98–106. Työterveyslaitos. Helsinki.

SRHY-riskienhallinta 2012. Työkyvyn ylläpito. Luettavissa: <http://www.pk-rh.fi/index.php?page=tyokyvyn-yllapito>. Luettu: 10.2.2016.

Suni, J. & Husu, P. 2012. Toimintakyky ja terveystoimintasuositukset. Teoksessa Suni, J. & Taulaniemi, A. (toim.). 2012. Terveystoiminnan mittaus – menetelmä terveystoiminnan edistämiseen, s. 14–44. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Suominen, R. 2006. Työpaikkaliikunnan strateginen rooli ja tavoitteet. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. 2. painos, s. 11–19. Edita Prisma Oy. Helsinki.

Suni, J. & Taulaniemi, A. (toim.). 2012. Terveystoiminnan mittaus – menetelmä terveystoiminnan edistämiseen. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Taimela, S. 2012. Työikäisten liikunta. Teoksessa Vuori, I. Taimela, S. Kujala, U. (toim.). 2012. Liikuntalääketiede, s. 171–177. Kustannus Oy Duodecim. Vantaa.

Takala, E-S. 2010. Työ ja liikuntaelämä. Teoksessa Martimo, K-P. Mari, A-P. & Uitti, J. (toim.). 2010. Työstä Terveystta, s. 87–103. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Tilastokeskus. Luettavissa: <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/02/04/>. Luettu: 10.2.2016.

Turku, R. 2007. Muutosta tukemassa. Edita Publishing Oy. Keuruu.

UKK-instituutti. 2015. Liikunnan vaikutukset. Www-dokumentti. Luettavissa: [http://www.ukk-instituutti.fi/tietoa\\_terveystoiminnasta/liikunnan\\_vaikutukset](http://www.ukk-instituutti.fi/tietoa_terveystoiminnasta/liikunnan_vaikutukset). Luettu: 11.1.2016.

UKK-instituutti. 2009. Liikuntapiirakka. Luettavissa: [http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/61-uusi\\_liikuntapiirakka.pdf](http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/61-uusi_liikuntapiirakka.pdf). Luettu: 10.2.2016.

Valtioneuvoston kanslia. 2015. Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi. Hallituksen julkaisusarja 13/2015. Valtioneuvoston kanslia. Luettavissa: <http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/321857/Toimintasuunnitelma+strategisen+hallitusohjelman+k%C3%A4rkihankkeiden+ja+reformien+toimeenpanemiseksi.pdf/92b90c0e-9154-487f-bbf8-543cb6433dd6>. Luettu: 8.3.2016.

Vartia, M. 2006. Sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus työyhteisössä – Yhteisöllinen kanssakäyminen. Teoksessa Ahola, K. Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.). 2006. Työterveyspsykologia, s. 56–58. Työterveyslaitos ja kirjoittajat. Helsinki.

Vartia, M. & Lahtinen, M. 1995. Toimivat ihmissuhteet ja työyhteisökonfliktien käsittely. Teoksessa Matikainen, E. Aro, T. Kalimo, R. Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.). 1995. Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja, s. 395–405. Työterveyslaitos, Eläkevaikutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Vuori, I. 2015. Liikuntaa lääkkeeksi – Liikunta-ohjelmia sairauksien ehkäisyyn ja hoitoon. Readme.fi. Porvoo.

Vuori, I. 2012. Liikunta, kunto ja terveys. Teoksessa Vuori, I. Taimela, S. Kujala, U. (toim.). 2012. Liikuntalääketiede. 3.-5. painos, s. 15–29. Kustannus Oy Duodecim. Vantaa.

Vuori, I. 2011. Yhteisöjen liikunnan edistäminen. Teoksessa Fogelhom, M. Vuori, I. & Vasankari, T. 2011. Terveysliikunta. 2. uudistettu painos, s. 227–235. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Vuori, I. 2006. Liikunnan vaikutukset työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. 2. painos, s. 37–57. Edita Prisma Oy. Helsinki.

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

Vuori, I. Taimela, S. & Kujala, U. (toim.). 2012. Liikuntalääketiede. 3.-5. painos. Kustannus Oy Duodecim. Vantaa.

Väänänen, A. 2006. Sosiaalinen tuki työssä. Teoksessa Ahola, K. Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.). 2006. Työterveyspsykologia, s. 58–62. Työterveyslaitos ja kirjoittajat. Helsinki.

Wahlbeck, K. & Turhala, S. Liukkonen, S. 2015. Mielen hyvinvointia voi vahvistaa. Liikunta & Tiede. 4/15. 41–44.

WHO. 2016. Luettavissa: <http://www.who.int/about/en/>. Luettu: 14.3.2016.

Westerback, S. 2007. Personal Trainer. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. 2007. Työpaikka- liikunnan hyvät käytännöt. 2. painos, s. 212–213. Edita Prima Oy. Helsinki.

Yle uutiset. 2015. Lenkkarit jalkaan ja lenkille keskellä työpäivää – Työnantaja maksaa. Luettavissa: [http://yle.fi/uutiset/lenkkarit\\_jalkaan\\_ja\\_lenkille\\_keskella\\_tyopaivaa\\_\\_tyonantaja\\_maksaa/7822044](http://yle.fi/uutiset/lenkkarit_jalkaan_ja_lenkille_keskella_tyopaivaa__tyonantaja_maksaa/7822044). Luettu: 22.1.2016.

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. 2014. Hypoteesin testaus – SPSS-harjoitus 1. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/hypoteesi/harjoitus1.html>. Luettu: 25.2.2016.

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. 2003. Hypoteesin testaus. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/hypoteesi/testaus.html>. Luettu: 25.2.2016.

## Liitteet

### Liite 1: Viitearvotaulukot

Taulukoissa 1 ja 2 on esitetty kansainväliset, iänmukaiset kuntoluokituksen viitearvot naisille ja miehille (Lähde: Schwartz W, Reibold RC. Aviat Space Environ Med 1990; 61; 3–11).

Taulukko 1. Kestävyyskunnan luokittelu maksimaalisen hapenottokyvyn avulla naisilla ( $VO_{2max}$  ml/kg/min).

	1	2	3	4	5	6	7
Ikä / kuntotaso	Heikko	Huono	Välttävä	Keskim.	Hyvä	Erittäin hyvä	Erinomainen
20–24	alle 27	27–31	32–36	37–41	42–46	47–51	yli 51
25–29	alle 26	26–30	31–35	36–40	41–44	45–49	yli 49
30–34	alle 25	25–29	30–33	34–37	38–42	43–46	yli 46
35–39	alle 24	24–27	28–31	32–35	36–40	41–44	yli 44
40–44	alle 22	22–25	26–29	30–33	34–37	38–41	yli 41
45–49	alle 21	21–23	24–27	28–31	32–35	36–38	yli 38
50–54	alle 19	19–22	23–25	26–29	30–32	33–36	yli 36
55–59	alle 18	18–20	21–23	24–27	28–30	31–33	yli 33
60–65	alle 16	16–18	19–21	22–24	25–27	28–30	yli 30

Taulukko 2. Kestävyyskunnan luokittelu maksimaalisen hapenottokyvyn avulla miehillä ( $VO_{2max}$  ml/kg/min).

	1	2	3	4	5	6	7
Ikä / kuntotaso	Heikko	Huono	Välttävä	Keskim.	Hyvä	Erittäin hyvä	Erinomainen
20–24	alle 32	32–37	38–43	44–50	51–56	57–62	yli 62
25–29	alle 31	31–35	36–42	43–48	49–53	54–59	yli 59
30–34	alle 29	29–34	35–40	41–45	46–51	52–56	yli 56
35–39	alle 28	28–32	33–38	39–43	44–48	49–54	yli 54
40–44	alle 26	26–31	32–35	36–41	42–46	47–51	yli 51
45–49	alle 25	25–29	30–34	35–39	40–43	44–48	yli 48
50–54	alle 24	24–27	28–32	33–36	37–41	42–46	yli 46
55–59	alle 22	22–26	27–30	31–34	35–39	40–43	yli 43
60–65	alle 21	21–24	25–28	29–32	33–36	37–40	yli 40

Taulukko 3. Lihavuuden luokitus painoaindeksin (BMI, kg/m<sup>2</sup>) perusteella.

<http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=hoi24010>

Ali-paino	Normaali-paino	Liikapaino (ylipaino)	Lihavuus	Vaikea lihavuus	Sairaalloinen lihavuus
Alle 18,5 kg/m <sup>2</sup>	18,5–24,9 kg/m <sup>2</sup>	25,0–29,9 kg/m <sup>2</sup>	30,0–34,9 kg/m <sup>2</sup>	35,0–39,9 kg/m <sup>2</sup>	40,0 kg/m <sup>2</sup> tai yli
	Laihduttamiseen ei terveysyyttä	Suurentaa riskiä sairastua moniin lihavuuteen liittyviin liittännäissairauksiin, mikäli syynä liiallinen rasvakudoksen määrä. Laihdutuskeinoina ruokavalio ja liikunta.	Selvä terveysvaara. Ruokavaliolla suurempi merkitys kuin ylipainoisen laihdutuksessa.	Oikea ruokavalio on tärkein hoitomuoto	Liikkuminen voi olla rajoittunut

Taulukko 4. Vyötärön ympärysmitta aikuisilla ja siihen liittyvät terveyshaitat: Sydän- ja verisuonisairauksien vaara. Suluissa tuumapohjaiseen lukuun perustuva pyöristetty luku.

(Lähde: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=nix00163&suositusid=hoi24010>)

Suku­puoli	Vyötärön­ympärysmitta (cm)		
	Tavoitearvo	Lievä terveyshaitta	Huomattava terveyshaitta
Miehet	< 90 (94)	90-100 (102)	> 100 (102)
Naiset	< 80	80-90 (88)	> 90 (88)

Taulukko 5. Vyötärö-lantiosuhde ja lihavuuteen liittyvä sairastuvuus­riski

Suku­puoli	Vyötärö-lantiosuhde		
	Ei riskiä	Lievä riski	Huomattava riski
Miehet	< 0,90	0,90-1,00	> 1,0
Naiset	< 0,80	0,80-0,85	> 0,85



Taulukko 6. Kehon rasvaprosenttitulosten tulkinta (Omron BF508)

Perustuen WHO:n painoindeksiohjeisiin ja Gallagher et al., American Journal of Clinical Nutrition, Vol. 72, Sept. 2000 –julkaisuun.

Suku- puoli	Ikä	- (alhainen)	0 (normaali)	+ (korkea)	++ (erittäin korkea)
Nainen	20-39	< 21,0 %	21,0 – 32,9 %	33,0 – 38,9 %	≥ 39,0 %
	40-59	< 23,0 %	23,0 – 33,9 %	34,0 – 39,9 %	≥ 40,0 %
	60-79	< 24,0 %	24,0 – 35,9 %	36,0 – 41,9 %	≥ 42,0 %
Miehet	20-39	< 8,0 %	8,0 – 19,9 %	20,0 – 24,9 %	≥ 25,0 %
	40-59	< 11,0 %	11,0 – 21,9 %	22,0 – 27,9 %	≥ 28,0 %
	60-79	< 13,0 %	13,0 – 24,9 %	25,0 – 29,9 %	≥ 30,0 %

Taulukko 7. Viskeraalinen rasva (sisäelimissä olevan rasvamäärän tulosten tulkinta) (Omron BF508)

Omron Helathcare-tilastojen mukaan

Viskeraalinen rasva	Määrän luokitus
1 – 9	0 (normaali)
10 – 14	+ (korkea)
15 – 30	++ (erittäin korkea)

Taulukko 8. Verenpaineen arviointi

Luokka	Lukema
Optimaalinen verenpaine	120 / 80 mmHg
Normaali verenpaine	< 140/90 mmHg
Vähän kohonnut verenpaine	140–160 / 90–110 mmHg
Kohonnut verenpaine	> 160/110 mmHg

Verenpainetta voi nostaa esim. kahvinjuonti, pelkotila, hermostuneisuus. Testattava voi osallistua kuntotesteihin, jos hänen systolinen verenpaine on ≤ 160 mmHg ja diastolinen verenpaine on ≤ 100 mmHg.

## Liite 2: Liikuntaresepti esimerkki



### 3K-TYÖHYVINVOINTIKILPAILU

#### LIIKUNTARESEPTI

Liikkujan nimi: *****	Ajankohta: Elokuu 2015
Tavoitteen nimi: Painon pudotus, kunnon kohotus ja säännöllisen liikunnan sisällyttäminen elämään	
Liikuntaresepti: Kirittäjien liikuntaohjelmat  "Monipuolista, mielekästä liikuntaa vaihdellen kevyitä ja kohtuukuormitteisia harjoituksia. Myöhemmin myös raskaampia harjoituksia kunnon kohotessa."	
<b>Lenkit</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kävelylenkit 30 – 45 minuuttia (Pitää Pystyä Puhuamaan Puuskuttamatta!)</li><li>• Kohtuukuormitteiset lenkit mäkisemmissä maastoissa reippaasti kävellen (Hengästymisen ja hikoilu)</li><li>• Kohtuukuormitteiset lenkit voi tehdä esimerkiksi kevyesti hölkäten tai pyöräilemällä</li></ul> <p>Ohjeita lenkeille:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vaihtelee reittejä</li><li>• Aja autolla uusiin maisemiin lenkkeilemään</li><li>• Sauvat mukaan!</li><li>• Ystävä tai puoliso kaveriksi</li></ul> <p><b>Lihaskuntojumppaa joka viikko</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kotijumppa/ohjattu ryhmäliikunta/kuntosali</li><li>• Kts. Hyvän Olon Jumppa ja Kuntosaliohjelmat</li></ul> <p><b>Milloin liikun?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kokeile aloittaa iltavuoro liikkumalla ensin aamulla</li><li>• Työpäivän jälkeen – syö töissä terveellinen välipala ennen työpäivän loppumista</li><li>• Vapaapäivinä voit liikkua useammankin kerran 😊</li></ul>	
Paikka ja aika	
Allekirjoitus	

Liite 3: Kulinaristien liikuntaohjelma

**3K-työhyvinvointikilpailu**

**Liikuntaohjelma: Kulinaristit**

Viikko	Liikunnat	Muuta
Vko 1 (24.-30.8.)	5-6 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  1 kohtuukuormitteinen harjoitus (esim. 45 min pyöräily tai lihaskuntoharjoittelu)	Kevyessä harjoituksessa pystyy puhumaan puuskuttamatta! Kohtuukuormitteisessa harjoituksessa hengästyy!
Vko 2 (31.8. – 6.9.)	5-6 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  1 kohtuukuormitteinen harjoitus (esim. 45 min pyöräily tai lihaskuntoharjoittelu)	
Vko 3 (7. – 13.9.)	5-6 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  1 kohtuukuormitteinen harjoitus (esim. 45 min pyöräily tai lihaskuntoharjoittelu)	
Vko 4 (14. – 20.9.)	3-5 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  1 kohtuukuormitteinen harjoitus (esim. 30 min pyöräily tai lihaskuntoharjoittelu)	Kevyempi viikko
Vko 5 (21. – 27.9.)	5-6 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  2 kohtuukuormitteista harjoitusta (esim. 45 min pyöräily tai lihaskuntoharjoittelu)	
Vko 6 (28.9. – 4.10.)	3-5 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)	

	2 kohtuukuormitteista harjoitusta (esim. 45 min pyöräily/hölkä tai lihaskuntoharjoittelu)	
Vko 7 (5. – 11.10.)	4-6 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  2-3 kohtuukuormitteista harjoitusta (esim. 45 min pyöräily/hölkä tai lihaskuntoharjoittelu)	
Vko 8 (12. – 18.10.)	3-5 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  2 kohtuukuormitteista harjoitusta (esim. 45 min pyöräily tai lihaskuntoharjoittelu)	Kevyempi viikko
Vko 9 (19. - 25.10.)	Välikuntotestit	

Viikko	Liikunnat	Muuta
VKO 44 26.10.-1.11.	4-5 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  2 kohtuukuormitteinen harjoitus (esim. 45 min pyöräily tai lihaskuntoharjoittelu)	Kevyessä harjoituksessa pystyy puhumaan puuskuttamatta!  Kohtuukuormitteisessa harjoituksessa hengästyy!
Vko 45 (2.11. – 8.11.)	4-5 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  2-3 kohtuukuormitteinen harjoitus (esim. 45 min pyöräily tai lihaskuntoharjoittelu)	Tee kotikuntopiiri!
Vko 46 (9.11. – 15.11.)	5 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  1 kohtuukuormitteinen harjoitus (esim. 45 min pyöräily tai lihaskuntoharjoittelu)	Kevyempi viikko

Vko 47 (16. – 22.11.)	3-4 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  2 kohtuukuormitteinen harjoitus (esim. 30 min pyöräily tai lihaskuntoharjoittelu)	Kokeile välillä lenkillä hölkkää!
Vko 48 (23. – 29.11.)	5-6 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  2 kohtuukuormitteista harjoitusta (esim. 45 min pyöräily tai lihaskuntoharjoittelu)	
Vko 49 (30.11. – 6.12.)	4-5 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  1-2 kohtuukuormitteista harjoitusta (esim. 45 min pyöräily/hölkkä tai lihaskuntoharjoittelu)	Esim. Ma: Kävely kevyt 45 min Ti: Kotikuntopiiri Ke: Lepo To: Sauvakävely reipas 1 h Pe: Jumppa + venyttelyt La: Lepo Su: Sauvakävely kohtuukuormitteinen 45 min
Vko 50 (7. – 13.12.)	4-6 kevyttä harjoitusta (esim. 30-45 min kävely)  1 kohtuukuormitteista harjoitusta (esim. 45 min pyöräily/hölkkä tai lihaskuntoharjoittelu)	Pidä muutama päivä lepoa/harrasta kevyttä liikuntaa ennen loppupäitejä!
Vko 51 (14. – 20.12.)	LOPPUKUNTOTESTIT	
Vko 52 21.12. →	Vietetään joulua ja muistetaan liikkuu.. ☺	

## 3K-työhyvinvointikilpailu

### Liikuntaohjelma: Kulinaristit

#### Lenkit

- HUOM! Harjoitusmäärät samat kuin aiemmin, mutta tarkoitus on liikkua hieman raskauttammin.
- Kävelylenkit 30 – 45 minuuttia (Pitää Pystyä Puhuamaan Puuskuttamatta!)
- Kohtuukuormitteiset lenkit mäkisemmissä maastoissa (Hengästyminen ja hikoilu)
- Kohtuukuormitteiset lenkit voi tehdä esimerkiksi kevyesti hölkkäen tai pyöräilemällä

Ohjeita lenkeille:

- Vaihtelee reittejä
- Aja autolla uusiin maisemiin lenkkeilemään
- Sauvat mukaan!
- Ystävä tai puoliso kaveriksi

#### Hyvän olon jumppa

*”Tarkoituksena on kehittää lihaskestävyttä ja tehostaa rasva-aineenvaihduntaa.”*

- Jumppa tehdään lenkin päätteeksi tai omana harjoituksenaan
- Tehdään oman kehon painoilla tai voi myös ottaa kepin mukaan liikkeisiin
- Liikkeet:
  1. Kyykky (Kuvittele istuvasi penkille ja nousevasi ylös)
  2. Askelkyykky (Ota askel eteen vuorojaloin ja palaa takasin)
  3. Etunojapunnerrus
  4. Vatsarutistus (Selällään polvet koukussa)
  5. Selänojennukset makuulla (nostetaan ylävartaloa maasta)
  6. Hyvää huomenta liike (Keppi hartioilla ja kumarrus selkä suorana eteenpäin)
  7. Pystypunnerrus (Kepin kanssa työntö ylös)
- 
- Kaikkia liikkeitä tehdään 3 x 10-15
- JOKO kiertoharjoitteluna (kaikki liikkeet läpi kolme kierrosta) tai liike kerrallaan (liikettä tehdään kaikki kolme sarjaa ja sitten siirrytään seuraavaan)
- Tauot kierrosten / sarjojen ja liikkeen vaihdon välillä 20 s – 1 min

#### Venyttely

- Joko omana harjoituksenaan tai lenkin/jumpan päätteeksi koko kehon venyttely auttaa kehoa palautumaan harjoituksesta
- Tärkeintä lenkin jälkeen on venytellä jalkoja (sisäreidet, lonkankoukistajat, takareidet, etureidet, pohkeet)

## 3K-työhyvinvointikilpailu Liikuntaohjelma: Kulinaristit

### Kotikuntopiiri

**1. Lämmittele 5-10 minuuttia reippaasti** (pyörittele käsiä, jalkojen heilautuksia, paikallaan kävelyä, rappusissa askellusta, kuntopyörä tms..)

### 2. Kuntopiirin liikkeet

1. Askelkyykky x 20 (10/puoli)
2. Päkiöille nousu x10
3. Vatsat: 20 rutistusta
4. Punnerrus x 10 (polvet lattiassa tai punnerra seinää vasten)
5. Selkä x 10 (vatsallaan, nosta vastakkainen käsi ja jalka)
6. Jalan nostot kyljellään x 20 (10/puoli)
7. Kylkinostot x 10/puoli
8. Vatsakierrot x 20 (puoli-istuva asento maassa, kierrä käsiä yhdessä puolelta toiselle. Voit myös pitää käsissä painoa, esim. käsipaino, kahvakuula, kirja, vesipullo tms..)
9. X-Hyyt x 10

! Tehdään 3 kierrosta.

! **Kierrosten** välissä pidä noin 2 min lepotauko.

! Muista koko kehon venyttely 10 minuuttia harjoituksen jälkeen

## 3K-työhyvinvointikilpailu

### Liikuntaohjelma: Kulinaristit

#### Aerobinen yhdistelmäharjoittelu (kohtuukuormitteinen/raskas)

*"Aerobisen yhdistelmä harjoittelun tarkoituksena on lyödä kaksi kärpästä yhdellä iskulla ja yhdistää lenkkeily ja kuntosaliharjoittelu."*

1. Lenkki kotoa kuntosalille (Esim. 3-5 km)
2. Paikkaharjoittelu kuntosalilla (kts. liikkeet liikepankista)
  - Sarjat ja toistot: 3 sarjaa, 15 toistoa
  - Jokaisesta liikkeestä suoritetaan kaikki sarjat ja vasta sitten siirrytään seuraavaan suorituspaikkaan
  - Palautukset: Sarjojen välissä 30 sekuntia
  - Vastukset: Painot valitaan niin, että jaksetaan tehdä puhtaita toistoja loppuun asti, mutta viimeiset toistot tuntuvat jo raskailta

Liikkeet kuntosalilla:

Liike	Päälihakset	Sarjat ja toistot	Palautus
<b>1. Polvenojennus laitteessa / Kyykky</b>	Etäreidet	3 x 15-20	30 sek.
<b>2. Alaspainallus ylätaljassa seisten / Ylätaljaveto istuen</b>	Yläselän lihakset	3 x 15-20	30 sek.
<b>3. Polven koukistus laitteessa</b>	Takareidet	3 x 15-20	30 sek.
<b>4. Penkkipunnerrus/Etunojapunnerrus maassa</b>	Rintalihakset	3 x 15-20	30 sek.
<b>5. Pystypunnerrus käsipainoilla tai kepillä/tangolla (tehdään seisten)</b>	Olkapäät	3 x 15-20	30 sek.
<b>6. Jalannostot makuulla / laitteessa</b>	Vatsalihakset	3 x 15-20	30 sek.
<b>7. Selänojenus penkissä / maaten kepillä</b>	Selän ojentajalihakset	3 x 15-20	30 sek.

3. Lenkki kuntosalilta kotiin (3-5 km) + koko kehon venyttelyt

- Rauhallinen vauhti





**KUNTOTESTIIN TULIJAN ESITIETOKYSELY  
KOLMEN KOON TYÖHYVINVOINTIKILPAILU 2015**

**HENKILÖTIEDOT**

Nimi _____	Syntymäaika _____
Osoite _____	
Puhelin (työ) _____	Työpaikka _____
S.posti _____	

Nimi: \_\_\_\_\_

Paino (kg): \_\_\_\_\_ (voidaan täyttää kuntotestissä)

Ikä: \_\_\_\_\_

Sukupuoli: M / N

**LUE TEKSTI HUOLELLA- Vastaa kysymyksiin rengastamalla kyllä /ei**

1. Onko sinulla lääkärin toteamaa sydän, hengitys- tai verenkiertoelimistön sairautta?	Kyllä /ei
Mikä? _____	
2. Onko sinulla ollut rintakipu ja tai hengenahdistusta	Kyllä /ei
a) levossa	
b) rasituksessa	
3. Onko verenpaineesi todettu kohonneeksi?	Kyllä / ei
4. Pyörryttääkö sinua usein tai kärsitkö huimauksesta?	Kyllä / ei
5. Onko sinulla lääkärin toteama tulehduksellinen nivelsairaus (esim nivelreuma)?	Kyllä / ei
6. Onko sinulla selkävaivoja tai muita tuki- ja liikuntaelinten toistuvia vaivoja	Kyllä / ei
Mitä? _____	
7. Onko sinulla jokin muu omaan terveyteesi liittyvä syy (jota ei ole vielä mainittu), jonka vuoksi sinun ei tulisi osallistua liikuntaan, vaikka haluaisitkin?	Kyllä / ei
Mikä? _____	
8. Käytätkö säännöllisesti lääkkeitä?	Kyllä / ei
Mitä? _____	

9. Oletko viimeisen kahden viikon aikana sairastanut jotakin tartuntatauti? Kyllä / ei

Mitä? \_\_\_\_\_

10. Oletko viimeksi kuluneen vuorokauden aikana nauttinut alkoholia? Kyllä / ei

Kuinka paljon? \_\_\_\_\_

11. Oletko tupakoinut säännöllisesti viimeisen 6 kk:n aikana? Kyllä / ei

12. Miten arvioisit **terveydentilaasi** verrattuna ikätovereihisi?

- a. paljon huonompi
- b. huonompi
- c. yhtä hyvä
- d. parempi
- e. selvästi parempi

13. Millaisessa **fyysisessä kunnossa** olet omasta mielestäsi ikäisiisi verrattuna?

- a. huomattavasti huonommassa kunnossa
- b. jonkin verran huonommassa kunnossa
- c. samassa kunnossa
- d. jonkin verran paremmassa kunnossa
- e. huomattavasti paremmassa kunnossa

14. Onko vielä jotain jonka koet vaikuttavan kuntotestin suorittamiseen?

Mitä? \_\_\_\_\_

Vakuutan antamani tiedot oikeaksi ja osallistun kuntotestiin omalla vastuullani

\_\_\_ / \_\_\_ 20\_\_ \_\_\_\_\_

Allekirjoitus

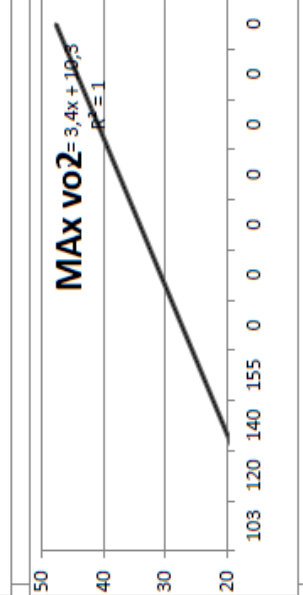
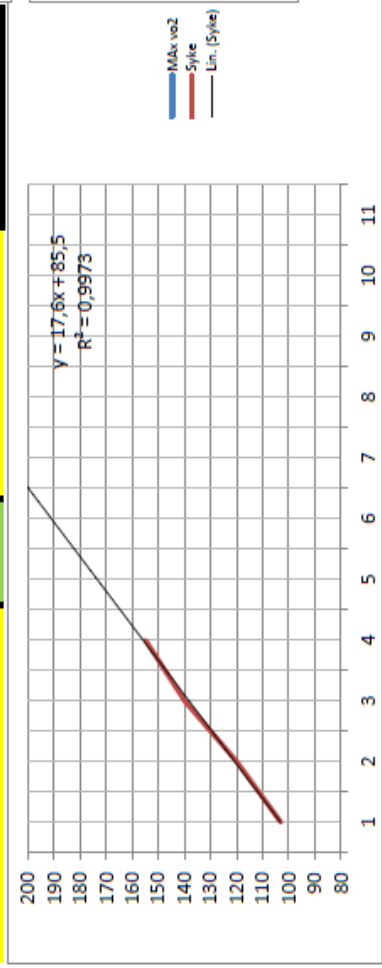
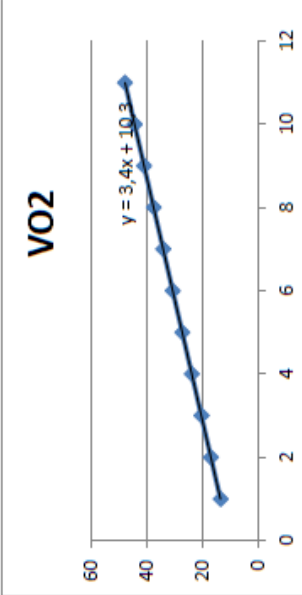
Liite 6: Chesterin steppesti esimerkki (mukaiitu)

**Nimi:** \*\*\*\*\*  
**Sukup.** Nainen  
**Ikä** 52  
**Pituus** 162  
**Paino** 72,8  
**BMI** 27,7  
**Maksimaalinen hapenkulutus:** 26,2  
**Testissä saavutettu maksimisyyke** 155  
**Oma maksimisyyke** 168  
**Testisyyke maksimista %** 92

**Tarvittavat välineet:**  
**Ylin kaavio** 17,6  
**Alempi kaavio** 3,4  
**1. Sykemittari+ Metronomi (youtube tai känny)** 10,3  
**2. 2. minuutin portaissa kuorma nousee 5 askel**  
**3. Maksimisyyke 220-ikä tai tarkka oma tieto** 168  
**MAxvo2=x** 4,69  
**Max vo2** 26,2  
**TÄYTÄ VAIN VIHREÄLLÄ ALUEELLA OLEVIA TIETI**

**Taulukon tiedot**

Taso	VO2	Steps/min	Height	Syke	MAx vo2	Syke
1	13,7	15	0,2	103	13,7	103
2	17,1	20	0,2	120	17,1	120
3	20,5	25	0,2	140	20,5	140
4	23,9	30	0,2	155	23,9	155
5	27,3	35	0,2	0	27,3	0
6	30,7	40	0,2	0	30,7	0
7	34,1	45	0,2	0	34,1	0
8	37,5	50	0,2	0	37,5	0
9	40,9	55	0,2	0	40,9	0
10	44,3	60	0,2	0	44,3	0
11	47,7	65	0,2	0	47,7	0



Liite 7: Liikuntakampanjan puolistrukturoitu alkukysely



Arvoisa K-supermarketin työntekijä, tällä kyselyllä on tarkoitus kartoittaa kauppanne työntekijöiden työhyvinvointia sekä osallistujamäärää syksyllä alkavaan 3K-työhyvinvointikilpailuun.

Kyselyn tuloksia käytetään liikunnanohjaajaopiskelijan, Karoliina Ahtiaisen opinnäytetyön aineistona. Kyselyn vastauksia käsitellään opinnäytetyössä nimettöminä.

**1. Yhteystiedot**

Nimi

\*

\_\_\_\_\_

Matkapuhelin

\_\_\_\_\_

Sähköposti

\_\_\_\_\_

**2. Työpaikka \***

- K-supermarket Pirana
- K-supermarket Imatrankoski

**3. Ikäryhmä \***

- 18-29
- 20-45
- 46-55
- 56-

**4. Sukupuoli \***

- Mies
- Nainen

5. Kuinka usein harrastatte vähintään 30 minuuttia kestäväää liikuntaa? \*

- Useita kertoja päivässä
- Noin kerran päivässä
- 4-6 kertaa viikossa
- 2-3 kertaa viikossa
- Kerran viikossa
- Harvemmin
- En lainkaan

6. Kuinka pitkiä liikuntahetket ovat yleensä? \*

- 10-15 minuuttia
- Alle 30 minuuttia
- Yli 30 minuuttia, alle 1 tuntia
- 1 – 1,5 tuntia
- Yli 2 tuntia

7. Arvio omasta kuntotasosta.

- Heikko
- Välttävä
- Hyvä
- Erinomainen

8. Kuinka kuormittavina koette liikuntahetket yleisimmin? \*

- Vaihtelee erittäin raskaan ja kevyen välillä (raskasta hikiliikuntaa ja palauttavaa)
- Verkkaisista ja rauhallista (esim. kävely)
- Ripeää ja reipasta (esim. reipas kävely)
- Voimaperäistä ja rasittavaa (Raskasta hikiliikuntaa tai kuntosaliharjoittelua)

9. Mitä liikuntalajeja olette harrastaneet viimeisen kuukauden aikana?

- Kävely

- Juoksu
- Pyöräily
- Uinti
- Kuntosaliharjoittelu
- Ryhmäliikunta
- Jooga / venyttely
- Tanssi
- Ratsastus
- Voimistelu
- Maila- ja pallopelit
- Kamppailulajit

Muita, mitä?

\_\_\_\_\_

**10. Jos ette harrasta liikuntaa, mikä estää teitä liikkumasta?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**11. Arvio omasta työhyvinvoinnista asteikolla 0-5 \***

Työhyvinvointiin liittyvät yhtä vahvasti psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi. 0 = Huonoin mahdollinen, 5 = Paras mahdollinen

- 0  1  2  3  4  5

**12. Arvio omasta työkyvystä asteikolla 0-5. \***

Tarkennus: Kuinka hyvin selviydte työtehtävistänne? 0 = Huonoin mahdollinen, 5 = Paras mahdollinen

- 0  1  2  3  4  5

**13. Kuinka raskasta työnne on ... \***

0 = Erittäin kevyttä, 5 = Erittäin raskasta

0 1 2 3 4 5

fyysisesti? ○○○○○○

henkisesti? ○○○○○○

**14.** Kuinka terveelliseksi arvioitte omat tämänhetkiset ruokailutottumuksenne? Asteikolla 0-3. \*

0 = Erittäin epäterveelliset, 1 = Suurilta osin epäterveelliset, 2 = Suurilta osin terveelliset, 3 = Erittäin terveelliset

○ 0 ○ 1 ○ 2 ○ 3

**15.** Missä ruokailuun liittyvissä asioissa olisi vielä parantamisen varaa?

Esimerkiksi lautasmalli, kasvien määrä, ruokailurytmi, herkuttelu.

---

---

---

**16.** Työpaikan ilmapiiri \*

	Täysin samaa mieltä	Lähes samaa mieltä	En osaa sanoa	Lähes eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen tyytyväinen työpaikani ilmapiiriin	○	○	○	○	○
Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava	○	○	○	○	○
Tunnen kuuluvani työyhteisöön	○	○	○	○	○

**17.** Miten työilmapiiriä tulisi parantaa?



---

---

---

**18.** Kuinka paljon säännöllinen liikunta vaikuttaa työssä jaksamiseen? \*

- Erittäin paljon
- Jonkin verran
- Hieman
- En osaa sanoa

**19.** Millaista työpaikkaliikuntaa toivoisitte työpaikalle tai millaiseen voisitte itse osallistua?

---

---

---

**20.** Osallistuttekko 3K-työhyvinvointikilpailuun? \*

- Kyllä
- En, minkä takia?
- 

---



## Työhyvinvointikysely 2015: Loppukysely

Arvoisa K-supermarketin työntekijä, 3K-työhyvinvointi kilpailu on nyt päättynyt ja on aika arvioida kilpailujaksoa ja sen vaikuttavuutta. Tällä kyselyllä on tarkoitus kartoittaa kauppanne työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittymistä 3K-kilpailujakson aikana. Kyselyn tuloksia käytetään liikunnanohjaajaopiskelijan, Karoliina Ahtiaisen, opinnäytetyön aineistona. Kyselyn vastauksia käsitellään opinnäytetyössä nimettöminä.

### 1. Yhteystiedot

Nimi \* \_\_\_\_\_

Matkapuhelin \_\_\_\_\_

Sähköposti \_\_\_\_\_

### 2. Työpaikka \*

- K-supermarket Pirana
- K-supermarket Imatrankoski

### 3. Ikäryhmä \*

- 18-29
- 30-45
- 46-55
- 56-

### 4. Sukupuoli \*

- Mies
- Nainen

### 5. Kuinka usein harrastatte vähintään 30 minuuttia kestäväää liikuntaa? \*

- Useita kertoja päivässä
- Noin kerran päivässä
- 4-6 kertaa viikossa
- 2-3 kertaa viikossa
- Kerran viikossa
- Harvemmin
- En lainkaan

**6. Kuinka pitkiä liikuntahetket ovat yleensä? \***

- 10-15 minuuttia
- Alle 30 minuuttia
- Yli 30 minuuttia, alle 1 tuntia
- 1 – 1,5 tuntia
- Yli 2 tuntia

**7. Arvio omasta kuntotasosta.**

- Heikko
- Välttävä
- Hyvä
- Erinomainen

**8. Kuinka kuormittavina koette liikuntahetket yleisimmin? \***

- Vaihtelee erittäin raskaan ja kevyen välillä (raskasta hikiliikuntaa ja palauttavaa)
- Verkkaisista ja rauhallista (esim. kävely)
- Ripeää ja reipasta (esim. reipas kävely)
- Voimaperäistä ja rasittavaa (Raskasta hikiliikuntaa tai kuntosaliharjoittelua)

**9. Mitä liikuntalajeja olette harrastaneet viimeisen kuukauden aikana?**

- Kävely
- Juoksu
- Pyöräily
- Uinti

Kuntosaliharjoittelu

Ryhmäliikunta

Jooga / venyttely

Tanssi

Ratsastus

Voimistelu

Maila- ja pallopelit

Kamppailulajit

Muita, mitä?

---

**10.** Jos ette harrasta liikuntaa, mikä estää teitä liikkumasta?

---

---

---

**11.** Arvio omasta työhyvinvoinnista asteikolla 0-5 \*

Työhyvinvointiin liittyvät yhtä vahvasti psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi. 0 = Huonoin mahdollinen, 5 = Paras mahdollinen

0  1  2  3  4  5

**12.** Arvio omasta työkyvystä asteikolla 0-5. \*

Tarkennus: Kuinka hyvin selviydytte työtehtävistänne? 0 = Huonoin mahdollinen, 5 = Paras mahdollinen

0  1  2  3  4  5

**13.** Kuinka raskasta työnne on ... \*

0 = Erittäin kevyttä, 5 = Erittäin raskasta

0 1 2 3 4 5

fyysisesti? ○○○○○○

henkisesti? ○○○○○○

**14.** Kuinka terveellisiksi arvioitte omat tämänhetkiset ruokailutottumuksenne?

Asteikolla 0-3. \*

0 = Erittäin epäterveelliset, 1 = Suurilta osin epäterveelliset, 2 = Suurilta osin terveelliset, 3 = Erittäin terveelliset

0  1  2  3

**15. Missä ruokailuun liittyvissä asioissa olisi vielä parantamisen varaa?**

Esimerkiksi lautasmalli, kasvisten määrä, ruokailurytmi, herkuttelu.

---

---

---

**16. Työpaikan ilmapiiri \***

	Täysin sama mieltä	Lähes sama mieltä	En osaa sanoa	Lähes eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen tyytyväinen työpaikkani ilmapiiriin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen kuuluvani työyhteisöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**17. Miten työilmapiiriä tulisi parantaa?**

---

---

---

**18. Kuinka paljon säännöllinen liikunta vaikuttaa työssä jaksamiseen? \***

- Erittäin paljon
- Jonkin verran
- Hieman
- En osaa sanoa

19. Osallistuitko 3K-työhyvinvointikilpailuun? \*

Kyllä

En, miksi?

---

20. 3K-kilpailun vaikuttavuuden arviointi \*

	Täysin eri mieltä	Lähes eri mieltä	En osaa sanoa	Lähes sama mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen työhyvinvointini parantuneen kilpailun myötä (kts. työhyvinvoinnin määritelmä kohdasta 11.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työkykyni parantuneen kilpailun myötä (kts. työkyvyn määritelmä kohdassa 12.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen 3K-kilpailusta olevan minulle hyötyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3K-kilpailu kannusti liikkumaan enemmän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viikoittaisten liikuntakertojeni määrä on lisääntynyt 3K-kilpailun myötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehokkaiden liikuntakertojen määrä viikossa on lisääntynyt 3K-kilpailun myötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen kestävyyskuntoni parantuneen kilpailun myötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3K-kilpailu vähensi stressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3K-kilpailu muutti ruokailutottumuksiani terveellisemmiksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaupпамme yhteishenki kohosi positiivisesti kilpailun myötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuin vapaa-ajalla yhdessä työtoverieni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**21. Mikä minua motivoi liikkumaan?**

	Täysin eri mieltä	Lähes eri mieltä	En osaa sa- noa	Lähes samaa mieltä	Täysi samaa mieltä
Kilpailu toista kauppaa vastaan ja voittaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman kunnon kohottaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Painon pudotus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman terveyden edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu, mikä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu, mikä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu, mikä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**22. Koetko muuttaneesi elämäntapojasi kilpailun myötä? Onko jokin terveellinen muutos / rutiini elämääne kisan myötä, mikä/mitkä?**

---

---

**23. Miten aiot jatkaa tästä eteenpäin?**

---

---

**24. Vapaa sana kilpailusta.**

Mitä muita vaikutuksia kilpailulla oli? Voisiko vastaavanlaisia kilpailuja järjestää K-kauppojen välillä jatkossa?

---

## Liite 9: Kuntotestilomake

3K-työhyvinvointikilpailun kuntotestit 17.–20.8.2015 & 14.–17.12.2015

Tarvikkeet: Verenpainemittari, mittanauha, Omron – vaaka, metronomi, steppilauta, sykemittari

Nimi: \_\_\_\_\_

Päivämäärä: \_\_\_\_\_

1. Paino, pituus, vyötärön & lantion ympärysmitat (vyötärö-lantio-suhde WHR) ja rasvaprosentin mittaaminen Omronin vaakalla

Tulokset:

Ikä: \_\_\_\_\_

Paino: \_\_\_\_\_ kg

Pituus: \_\_\_\_\_ cm

BMI: \_\_\_\_\_ kg/cm<sup>2</sup>

Vyötärön/lantion ympärysmitat: \_\_\_\_\_ cm / \_\_\_\_\_ cm

WHR: \_\_\_\_\_

Rasvaprosentti: \_\_\_\_\_ %

Viskeraalinen rasva: \_\_\_\_\_

2. Verenpaine ja syke

Tulokset:

Verenpaine: \_\_\_\_\_ mmHg

Leposyke: \_\_\_\_\_ krt/min

Arvioitu maksimisyke: \_\_\_\_\_ krt/min (220-ikä)

3. Aerobinen testi: Chester step-testi

Tulokset:

Vaihe 1, 60 BPM: Syke: \_\_\_\_\_

Vaihe 2, 80 BPM: Syke: \_\_\_\_\_

Vaihe 3, 100 BPM: Syke: \_\_\_\_\_

Vaihe 4, 120 BPM: Syke: \_\_\_\_\_

Vaihe 5, 140 BPM: Syke: \_\_\_\_\_

Steppilaudan korkeus: 15 cm / 20 cm / 25 cm

Maksimaalinen hapenotto (laskentataulukko): \_\_\_\_\_ ml/kg/min