

MIKÄ MEITÄ MOTIVOISI?

Mäntyharjun kunnan tyky-liikuntatoiminta,
henkilöstön liikunta-aktiivisuus ja motivaatio
sekä tyky-liikunnan kehittäminen

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU

Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Syksy 2007

Sue Mäkelä

Lahden ammattikorkeakoulu
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma

MÄKELÄ, SUE: Mikä meitä motivoisi? Mäntyharjun kunnan työ-
liikuntatoiminta, henkilöstön liikunta-aktiivisuus ja motivaatio sekä työ-
liikunnan kehittäminen

Opinnäytetyö, 49 sivua, 12 liitesivua

Kevät 2007

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Mäntyharjun kunnan henkilöstön osallistumista työnantajan tukemaan työkykyä ylläpitävään liikuntaan. Osallistumista ja osallistumattomuutta tarkastellaan muun muassa motivaatioteorian näkökulmasta. Lisäksi pohditaan työkykyä ylläpitävän liikunnan kehittämistä vetovoimaisemmaksi henkilöstön toiveiden ja kirjallisuuden avulla.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Mäntyharjun kunnan vakituinen henkilöstö kaikilta toimialoilta. Otanta, 50 henkilöä, tapahtui satunnaisotannalla. Tutkimus suoritettiin kyselykaavakkeen avulla helmi-maaliskuussa 2007. Kyselyyn vastasi 36 henkilöä.

Tutkimuksen mukaan neljännes vastaajista ei osallistu lainkaan työnantajan tukemaan työliikuntaan. Tulos olisi huolestuttava, mikäli kohderyhmä ei harrastaisi muutenkaan liikuntaa. Kuitenkin vain yksi 36:sta vastanneesta ei harrastanut liikuntaa lainkaan.

Vastaajien mukaan työliikunnan kehittämiseksi tulisi tarjontaa monipuolista, vuorotyötä tekevät huomioida paremmin ja ottaa liikuntasetelit käyttöön. Työterveyshuollolta odotettiin aktiivisempaa roolia työkykyä ylläpitävän liikunnan suhteen. Tutkimuksen mukaan kunnan työkykyä ylläpitävän liikunnan tulisi olla monipuolista ja tukea monipuolisesti yksilöliikuntaa nyt toimivia ryhmäliikunnan muotoja karsimatta. Lisäksi toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja seurantaan tulisi panostaa enemmän.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työkyky, työkyvyn ylläpitäminen, liikunta, motivaatio.

Lahti Polytechnic
Degree Programme in Sports and Leisure

MÄKELÄ, SUE: How to motivate? Maintaining work ability exercise in Mäntyharju municipality, workers` activity and motivation to exercise and development of maintaining work ability exercise

Bachelor`s thesis, 49 pages, 12 appendices

Spring 2007

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine participation of the staff of Mäntyharju municipality in maintaining work ability exercise organized by employer. Employees` motives for participating and not participating are observed, for instance, based on motivational theory. Additionally, means to develop maintaining work ability exercise are considered based on literature and the employees` hopes presented in the questionnaires.

The target group in this study was the permanent workers of Mäntyharju municipality from every field of organization. The subjects (n=50) were picked up by random sampling. The survey was carried out with a questionnaire in February and March in 2007. The questionnaires were filled up by 36 persons.

According to this study 25 percent of subjects do not take part in maintaining work ability exercise organized by employer. The result would be alarming unless subjects did not do any other exercise. Only one subject did not do any kind of exercise.

According to the questionnaires, following improvements are needed to develop maintaining work ability exercise. The range of activities should be more versatile, shift workers should be paid more attention to and Liikuntaseteli vouchers should be brought into use. Occupational health service should also take more active role in maintaining work ability exercise. Maintaining work ability exercise organized by employer should be versatile and should support individual exercises without reducing current functional group exercises. Additionally, more efforts should be made in planning, developing and measuring the activities.

Keywords: Health promotion, working ability, maintaining work ability, exercise, motivation.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖHYVINVOINTI, TYÖKYKY JA TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	4
2.1	Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ongelmat	8
2.2	Työkykyä ylläpitävän toiminnan historiaa	8
2.3	Työkykyä ylläpitävä liikunta ja sen vaikutukset työhyvinvointiin	10
2.4	Henkilöstön osallistuminen työnantajan tukemaan liikuntaan	12
2.5	Työkykyä ylläpitävä liikunta eri organisaatioissa	12
2.6	Työkykyä ylläpitävä liikunta tulevaisuudessa	15
3	MOTIIVIT JA MOTIVAATIO	17
3.1	Liikuntamotivaatio	20
3.2	Liikuntaan aktivointi, motivointi ja tyky-liikunta	21
4	MÄNTYHARJUN KUNTA JA SEN HENKILÖSTÖ	27
4.1	Mäntyharjun kunnan henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen	27
4.2	Mäntyharjun kunnan tyky-liikuntatarjonta	29
5	TUTKIMUKSEN AIHE JA TUTKIMUSONGELMAT	30
6	TUTKIMUSMENETELMÄ	31
6.1	Tutkimuksen kohderyhmä	32
6.2	Kyselytutkimus menetelmänä ja tutkimuksen toteuttaminen	33
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	34
7	TUTKIMUSTULOKSET	37
7.1	Tyky-liikuntaetujen käyttö ja henkilöstön liikunta-aktiivisuus vuonna 2006	37
7.2	Osallistumisen taustalla vaikuttavat motivaatio- ja muut tekijät	38
7.3	Osallistumattomuuden taustalla vaikuttavat motivaatio- ja muut tekijät	38
7.4	Tyky-liikuntatoiminnan kehittäminen	39

8	POHDINTA	43
9	LÄHDELUETTELO	46
10	LIITTEET	50

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa Mäntyharjun kunnan työntekijöiden osallistumista ja motivaatiota työkykyä ylläpitävään liikuntaan vuonna 2006, analysoida millaisia tekijöitä työ- liikuntaan osallistumattomuuden ja osallistumisen taustalla on sekä pohtia keinoja työ- liikunnan kehittämiseksi.

Tutkimuksessa pyrittiin selittämään työ- liikuntaan osallistumista ja osallistumattomuutta muun muassa Madsenin motivaatioteorian avulla Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuen. Tutkimuksessa ihminen nähdään psyko- fyysis- sosiaalisena kokonaisuutena. Psykkinen, fyysinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys ovat pohjana myös työkyvylle (kuva 1.).

Tutkimusmenetelmänä oli kyselytutkimus, jota varten laadittiin kyselykaavake. Kyselykaavake lähetettiin postikyselynä 50:lle kunnan vakituiselle työntekijälle 332:sta. Vastauksia saatiin 36:lta henkilöltä eli vastausprosentti oli 72.

Tutkimusten mukaan arkiliikunta ja työn fyysinen vaativuus ovat vähentyneet. Samanaikaisesti yhä useampi kulkee työ- ja harrastusmatkat autolla ja näin ollen terveyden kannalta tarvittava liikuntamäärä jää yhä useammalla työikäisellä saavuttamatta. Vähentynyt liikunta, epäterveelliset elämäntavat ja väestön ikääntyminen lisäävät sosiaali- ja terveyspalveluiden kysyntää. Työ- liikunta on yksi mahdollisuus vaikuttaa aikuisväestön terveyteen, pysäyttää terveyspalveluiden kysynnän kasvu ja säilyttää hyvinvointivaltion palvelutaso veropohjan pienenemisestä huolimatta. (Aura & Sahi 2006, 11.)

Useiden viime aikoina tehtyjen tutkimusten mukaan säännöllinen liikunta edistää työkykyä ja parantaa elämisen laatua. Liikuntaa harrastava olisi toimintakykynsä puolesta rasittavassa työssä fyysisesti työkyvytön vasta 80-vuotiaana. Liikuntaa harrastamattomat sen sijaan saavuttavat tämän tason jo ennen eläkeikää: 40-vuotias liikuntaa harrastamaton henkilö on toimintakyvyltään samalla tasolla kuin liikuntaa harrastava 60-vuotias. Liikuntaa harrastaviksi luokitellaan kaikki 2-3

kertaa viikossa pulssia kohottavaa liikuntaa harrastavat henkilöt. (Antman 1998, 60.)

Työyhteisön tarjoamat liikuntapalvelut voivat antaa kipinän terveyden vaalimiseen ja kunnon ylläpitämiseen. Kuitenkin kirjallisuuden mukaan valitettavan usein noin 20 prosenttia henkilöstöstä käyttää noin 80 prosenttia liikuntamäärärahoista tai palveluista ja toiminta keskittyy kilpaurheiluun tai muutenkin liikunnallisesti aktiivisten tukemiseen. Terveytensä kannalta riittävästi liikkuvia on alle puolet henkilöstöstä. Hyvillä työpaikkaliikunnan käytännöillä osuus voidaan nostaa lähes 80:een prosenttiin. (Aura & Sahi 2006, 5,17; Rauramo 2004, 56.)

Koen työkykyä ylläpitävän liikuntatoiminnan ja työpaikkaliikunnan kehittämisen vastaamaan erityisesti liikunnallisesti inaktiivisten tarpeita tärkeäksi kaiken koisissa organisaatioissa. Liikunnanohjaaja tai fysioterapeutti on usein lähellä työntekijöitä ohjattaessaan työkykyä ylläpitävää liikuntaa ja hänen tulisikin mielestäni osata arvioida erilaisten mittareiden avulla henkilöstön aktiivisuutta ja liikuntamotivaatiota, arvioida ja kehittää toiminnan laatua ja tuloksellisuutta sekä huolehtia osaltaan raportoinnista ja tiedottamisesta.

Toimintaan osallistumisen seuranta ei yksistään riitä kertomaan, miksi osa henkilöstöstä ei osallistu työliikuntaan. On tärkeää myös aika ajoin selvittää, ovatko työliikuntaan osallistuvat muutenkin aktiivisia, kuten aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu. Mikäli näin on, liikuntamotivaation ja henkilöstön toiveiden tutkiminen ja tarvittaessa toiminnan muuttaminen voivat lisätä työliikuntaan osallistumista inaktiivisten osalta. Tässä tutkimuksessa luotiin eräänlainen mittari liikunnanohjaajan työkaluksi osallistumisen, motivaation ja toiveiden selvittämiseksi.

Keskeisenä käsitteenä tässä tutkimuksessa on motivaation lisäksi liikunta osana työhyvinvointia. Teoriaosuudessa on käsitelty työhyvinvointia ja työkykyä laajemmin, vaikka itse tutkimus ja tulosten raportointi keskittyi liikuntatoimintaan ja sen kehittämiseen. Perusteluina tälle rajaukselle on se, että tutkimus on liikunnanohjaajatutkimuksen päättötyö sekä se, että muuten työstä olisi tullut liian laaja käytössä oleviin resursseihin nähden. Lisäksi itse näen työhyvinvoinnin tutkimis-

sen ja kehittämisen olevan oma erikoisalansa, joka olisi vaatinut moniammatillista asiantuntijayhteistyötä.

Työn muututtua yhä enemmän tietotyöksi, jossa työn tulos riippuu ihmisten halusta ja kyvystä ajatella, tuottaa uutta tietoa ja osaamista ja yhdistää osaamisiaan eikä niinkään työntekijän fyysisistä ominaisuuksista, työkyvyn tilalle on tullut termi työhyvinvointi. Työhyvinvointi liittyy yhä enemmän konkreettisiin tekijöihin kuten motivaatioon, osaamiseen ja ilmapiiriin. Ihmisen terveyden merkitystä ei pidä silti unohtaa, sillä se vaikuttaa ratkaisevasti ihmisen kykyyn hyödyntää osaamistaan. (Ojala & Ahonen 2005, 30-31.)

Istumatyön lisääntyttyä tuki- ja liikuntasairaudet lisääntyvät. Mielestäni näiden ongelmien ennaltaehkäisyn kannalta on tärkeää, että työkäiset harrastavat liikuntaa ainakin 3 kertaa viikossa. Lisäksi työliikunta voi toimia myös kuntouttavasti, mikäli tuki- ja liikuntaelinongelmia on jo ilmaantunut. Liikunnalla voidaan myös vaikuttaa esimerkiksi aikuisiän diabeteksen puhkeamiseen terveellisen ruokavali-
on ohessa.

Tässä tutkimuksessa työkykyä edistäväksi liikunnaksi luokiteltiin terveys-, kunto-,
hyöty-, virkistys-, elpymis-, yhdessäolo-, työmatka-, työpaikka- ja työyhteisöliikunta.

2 TYÖHYVINVOINTI, TYÖKYKY JA TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Työhyvinvointi tarkoittaa toisaalta jokaisen työntekijän henkilökohtaista hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetilaa ja virettä, toisaalta koko työyhteisön yhteistä viretilaa. Työhyvinvointi on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella jäsenellä on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeintä se, miten ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana. (Ojala & Ahonen 2005, 27-28.)

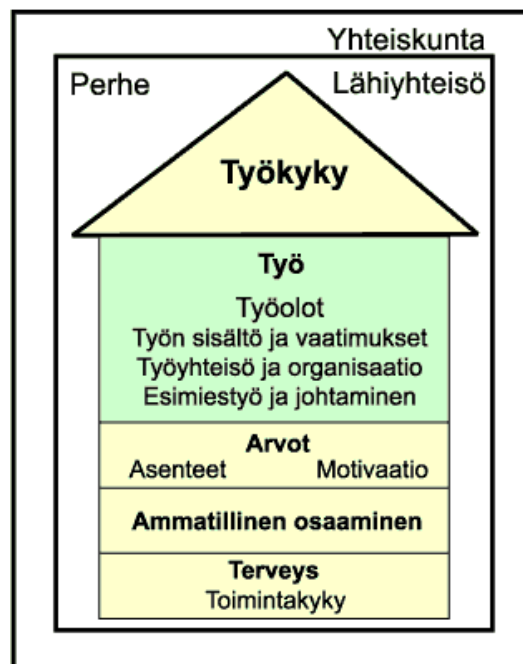
Ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon muodostama kokonaisuus. Hänen tulee voida hyvin näillä kaikilla osa-alueilla. Työ on monelle keskeinen ja iso osa elämää. Ihmisellä ei ole erikseen ”työminää” ja ”yksityisminää”. Muutokset yksityis- tai työelämässä heijastuvat koko ihmisen elämään. Esimerkiksi yksityiselämän vaikeudet saattavat lisätä sairauspoissaoloja. Näin ollen on entistä tärkeämpää tarkastella työhyvinvoinnissakin ihmistä kokonaisuutena. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Yksilön työhyvinvointia voidaan tarkastella Maslowin tarvehierarkian pohjalta. Siinä alimman tason tarpeet ovat perustarpeita eli ravinnon, nesteen ja unen saannin tarpeet. Näihin perustarpeisiin voidaan verrata myös ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta. Toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen. Tälle tasolle voidaan sijoittaa myös työpaikan turvallisuus, henkinen turvallisuus, turvallinen työilmapiiri ja luottamus työn jatkuvuuteen. Nämä ovat osa psyykkistä hyvinvointia, yksilön työhyvinvoinnin toista osaluuetta. Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja yksilön tarpeeseen kuulua johonkin yhteisöön. Neljäntenä ovat arvostuksen tarpeet. Nämä ovat osa sosiaalista hyvinvointia. Työelämässä arvostus perustuu paljolti osaamiseen ja ammattitaitoon ja se tukee sosiaalista hyvinvointia. Korkeimman asteen tarpeet muodostuvat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista, joihin kuuluvat muun muassa luovuus, halu kehittää omaa toimintaansa ja itseään sekä halu saavuttaa päämääriä elämässä. Ylimmät portaavat ovat osa psyykkistä hyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2005, 29-30.)

Maslowin portaiden päälle voidaan lisätä vielä yksi ylempi porras, henkisyys ja sisäinen draivi. Siihen kuuluvat omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia. Nämä ohjaavat ihmisen sitoutumista ja innostusta eri asioihin. Kyse on henkisestä hyvinvoinnista. Mitkään työnantajan toimet eivät vaikuta, mikäli henkilö ei itse halua vaalia omaa hyvinvointiaan. Henkinen hyvinvointi on kaiken perusta. Mikäli se pettää, seuraa pahoinvointia myös muilla sektoreilla, esimerkiksi fyysisessä terveydessä ja ihmissuhteissa. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Työkyky on se osa toimintakyvystä, jonka yksilön työtehtävien suorittaminen vaatii. Työkyky siis muodostaa työssä jaksamisen ja työhön liittyvän hyvinvoinnin perustan. Yksilön toimintakykyä harjoittamalla voidaan hänen työssä jaksamistaan edistää. Toimintakyky muodostuu useimpien työkyky-lähestymistavan edustajien mukaan yksilön fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta osa-alueesta. (Paso, Mäkitalo & Palonen 2003, 29.)

Työterveyslaitoksen internet-sivuilla esitellään työkykyä kuvaava kuvan 1 mukainen talomalli. ”Työkykytaloissa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja” (Työterveyslaitos, 29.9.2006).



Kuva 1. Työkykytalo. (Työterveyslaitos, 29.9.2006)

Työkyvyn perusta rakentuu fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn sekä terveyden varaan. Toinen kerros on ammatillinen osaaminen. Kolmannessa kerroksessa, jossa ovat henkilön arvot, asenteet ja motivaatio, kohtaavat työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat työkykyyn. Sopivan haasteellinen ja mielekäs työ vahvistaa työkykyä ja vastavasti omia odotuksia vastaamaton työ heikentää työkykyä. Neljännen kerroksen muodostavat työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio sekä esimiestyö ja työnjohtaminen. Tyky-toiminnan organisointivastuu ja -velvollisuus ovat esimiehillä ja johtajilla. (Työterveyslaitos, 29.9.2006.)

Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensovittamisesta. Tykytalo pysyy pystyssä tukevasti, mikäli kerrokset tukevat toisiaan. Työntekijän iän kasvaessa ja neljännen kerroksen muuttuessa se voi alkaa painamaan alempia kerroksia huonoin seurauksin. Kaikkia kerroksia tulisi kehittää työelämän kuluessa niin, että kerrokset ovat yhteensopivia ihmisen ja työn muuttuessa.

Omista voimavaroistaan on luonnollisesti vastuussa työntekijä itse, mutta päävastuu neljännessä kerroksesta kuuluu työnantajalle ja esimiehille (Työterveyslaitos, 29.9.2006.)

Työkykytalon välittömässä läheisyydessä sijaitsevat perhe, ystävät ja sukulaiset. Lisäksi yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat yksilön työkykyyn. Näin ollen vastuu työkyvystä jakaantuu yksilölle, yritykselle ja yhteiskunnalle. (Työterveyslaitos, 29.9.2006.)

Tykytoiminnalla tarkoitetaan työntekijöiden, työnantajan ja yhteistyöorganisaatioiden yhteistyötä, jolla pyritään edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Työkykyä arvioidaan suhteuttamalla työntekijän voimavarat työn vaatimuksiin. Voimavarat käsittävät terveyden ja toimintakyvyn, koulutuksen ja osaamisen, arvot ja asenteet sekä motivaation ja työtyytyväisyyden. Näiden voimavarojen tarve riippuu työn ruumiillisista ja henkisistä vaatimuksista, työympäristöstä ja työyhteisöstä. (Antman 1998, 58; Työterveyslaitos, 29.9.2006.)

Työterveyslaitoksen mukaan työkykyä ylläpitävässä työtoiminnassa eri osapuolten ja tukiorganisaatioiden (työterveyshuolto, työsuojelutoimikunta) yhteistyö tuottaa parhaan lopputuloksen. Työtoiminta on luonteeltaan vapaaehtoista ja jokaisesta yksilöstä lähtevää silloinkin, kun se on luonteeltaan ja sisällöltään yhteisöllistä. Työnantajan tehtävä on myöntää toiminnalle resurssit, mutta jokaisen on oltava toiminnassa mukana omalla panoksellaan. Työnantaja voi tukea monin eri tavoin yksilön voimavarojen kehittymistä ja työntekijä voi osallistua aktiivisesti työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen. (Peltomäki, Viluksela, Hiltunen, Kauppinen, Lamberg, Mikkola, Pirttilä, Räsänen, Suurnäkki, Tuomi & Husman 2002,60; Työterveyslaitos, 29.9.2006.)

Tyky-barometrin 2001 mukaan työssäkäyvät olivat saaneet työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvistä asioista useimmiten tietoa työterveyshuolloilta, tiedotusvälineiltä ja työnantajan edustajilta. Kuntasektorilla aktiivisin työkykyä ylläpitävässä toiminnassa työpaikalla oli vastaajista 37 prosentin mielestä ollut henkilöstö ja 32 prosentin mielestä työterveyshuolto. Työnantajan nimesi aktiivisimmaksi 29 prosenttia vastaajista. (Peltomäki ym. 2002, 40-41.)

Työkyvyn tukemisella on koettu olevan melko paljon positiivisia vaikutuksia. Henkilöstön mielestä tyky-toiminta paransi jaksamista, henkistä vireyttä ja hyvinvointia, työilmapiiriä, työtyytyväisyyttä, fyysistä kuntoa, yhteistyötä ja vuorovaikutusta, työmotivaatiota, työhalua sekä työoloja. (Peltomäki ym. 2002, 39.)

Tyky-barometrissa 2001 työkykyä ylläpitävää toimintaa hankaloittaviksi tekijöiksi todettiin useimmiten kiire. Paljon mainintoja saivat myös hankalat työajat kuten vuorotyö sekä yleinen innostuksen ja motivaation puute. Muina, vähäisempinä tekijöinä mainittiin kustannustekijät, voimavarojen puutteellisuus eli esimerkiksi ohjaajan puute sekä työn luonne. (Peltomäki ym. 2002, 39.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on Kauppisen (2004, 253) mukaan tärkeää juuri nyt, kun kuntien toimintaympäristöä muokkaava nopea väestömuutos on meneillään. Näihin väestömuutoksiin tulisi varautua erityyppisissä kunnissa, vähäväkissä ja väkirikkaissa, taloudeltaan vahvoissa ja heikoissa kunnissa koko maan

laajuisesti. Varautuminen ei saisi olla myöskään sidoksissa kunnan johtamistaan, -järjestelmään tai johtajiin. (Kauppinen 2004, 253.)

2.1 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ongelmat

Yksilötason työkykyongelmia esiintyy kaikilla työpaikoilla. Kuntatyöntekijöistä noin kymmenellä prosentilla on työkykyyn liittyviä ongelmia. Todennäköisimpiä työterveyshuollon ja varhaiskuntoutuksen toimenpiteitä vaativia työkykyongelmien aiheuttajia ovat nivelten jäykkyys ja nivelkivut, selkä-, niska- ja hartiakivut, ajoittain kohonnut verenpaine, korkeat kolesteroliarvot, huomattava ylipaino, ajoittain koholla olevat verensokeriarvot, jatkuva yskä, tupakointi, liikunnan puute, työssä koettu stressi, epämääräiset rintakivut, huono fyysinen kunto, psyykkiset oireet ja alkoholin väärinkäyttö. (Antman 1998, 59.)

Kaikille tarkoitetun tykytoiminnan lisäksi työpaikoilla on yhä enemmän ryhmiä, jotka tarvitsevat työkykynsä ylläpitämiseksi ja edistämiseksi erityistoimenpiteitä. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi ikääntyvät, vajaakuntoiset ja oireilevat työntekijät. Vuoden 1998 barometrin mukaan erityistykylle oli kysyntää eniten valtiolla. Vuoden 2001 barometrissa kysyntä oli laskenut samalle tasolle kunnan kanssa. (Peltomäki ym. 2002, 60.)

2.2 Työkykyä ylläpitävän toiminnan historiaa

Kunnallisen alan työterveyshuolto perustuu vuoden 1978 työterveyshuoltolakiin ja kunnallista työterveyshuoltoa koskevaan suositussopimukseen 15.11.1990. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tarkoituksena oli ja on edelleen pysäyttää työntekijöiden eläkkeelle siirtyminen. Vuoteen 2020 mennessä kunnista jää eläkkeelle 46 prosenttia työntekijöistä. (Antman 1998, 48; Ojansivu 2007, A5; Paso ym. 2003, 33.)

Työnantajan on lain mukaisesti järjestettävä työterveyshuolto kustannuksellaan työstä johtuvien terveysvaarojen ennaltaehkäisemiseksi terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluita hyväksi käyttäen. Työterveyshuoltoon kuuluu muun muassa työstä ja työpaikan olosuhteista johtuvien työntekijän terveyden, vaarojen ja haittojen selvittäminen työmenetelmiä ja tiloja suunniteltaessa, tietojen antaminen työpaikalla ja työssä esiintyvistä vaaroista ja niiden välttämiseksi tarvittavista toimenpiteistä, henkilökohtaisten terveydellisten edellytysten selvittäminen sijoitettaessa työntekijää työhön, jossa saattaa ilmetä terveysvaaraa, erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä työntekijän terveystarkastusten järjestäminen sekä vian, vamman tai sairauden vuoksi vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai kuntoutukseen ohjaaminen sekä omalta osaltaan osallistuminen työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla. (Antman 1998, 48-49.)

Antmanin mukaan työkyvyn ylläpitäminen on tullut yhä tärkeämmäksi työkyvyttömyyseläkkeiden lisääntymisen ohella myös siksi, että työssäkäyvä väestö ikääntyy, työpaineet lisääntyvät ja työilmapiiriongelmat lisääntyvät muun muassa heikosta johtamisesta johtuen. Kunnallisella alalla työkykyongelmat ovat korostuneet myös henkilöstön ikääntymisen, säästötoimenpiteiden ja kiristyneen työtahdin seurauksena. Työsuojelu- ja kehittämistoiminnassa on otettava huomioon se, että kuntaorganisaatiot ovat useimmiten palveluja tuottavia organisaatioita. Ne eroavat tuotanto-organisaatioista siten, että palvelutapahtuma tapahtuu asiakkaan ja työntekijän välisenä kontaktina eli kunnallishallinnon tuote on palvelu, minkä kunnan työntekijä tai virkamies antaa. Useimmat näistä palveluista ovat sellaisia, joita ei voida automatisoida. Kunnissa henkilöstö tulee olemaan se voimavara, joka pitää säilyttää osaavana, motivoituneena, terveenä ja työkykyisenä. (Antman 1998, 6, 58.)

Työkykyä ylläpitävän liikunnan avulla pyrittiin vähentämään henkilöstön eläkkeelle siirtymistä. Samalla työpaikkojen odotukset työ-toimintaa kohtaan virittyivät hyvin liikuntapainotteisiksi. Työpaikat ja työterveyshuollot käsittivät työkyvyn ylläpitämisen hyvin kirjaimellisesti työntekijöiden fyysisen suorituskyvyn kohottamiseksi. (Paso ym. 2003, 33-34.)

2.3 Työkykyä ylläpitävä liikunta ja sen vaikutukset työhyvinvointiin

Liikunta on tavoitteellista dynaamista lihastyötä, johon osallistuu koko elimistö. Työkykyä edistäväksi liikunnaksi voidaan luokitella ainakin terveys-, kunto-, hyöty-, virkistys-, elpymis-, yhdessäolo-, työmatka-, työpaikka- ja työyhteisöliikunta. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 247.)

Ilmarisen (1995) mukaan liikunta on sekä käytännön kokemusten että tutkimusten mukaan noussut merkittäväksi tekijäksi työkyvyn edistämisessä. Liikunnalla on hänen mukaansa yhteiskunnallinen rooli kansansairauksien ehkäisyssä, hoidossa ja työkyvyn turvaamisessa. Liikunta vaikuttaa myös henkilökohtaisiin voimavaroihin. (Ilmarinen 1995, 40.)

Säännöllisesti liikkuvilla ihmisillä on todettu olevan pienempi riski sairastua yli 20 sairauteen tai sairauden esiasteeseen kuin fyysisesti passiivisilla. Näihin sairauksiin sisältyvät yleisimmät pitkäaikaissairaudet. Terveyttä edistävän liikunnan tulee olla progressiivista eli kuormittavuudeltaan ja määrältään lisääntyvää sekä kuormitustavaltaan spesifistä eli elimistön osan suhteen määriteltyä. Esimerkiksi kestävyysliikunnalla, joka perustuu ensisijaisesti elimistön kykyyn ylläpitää riittävää aerobista eli hapen avulla tapahtuvaa energiantuottoa, voidaan parhaiten vaikuttaa aineenvaihduntaan liittyviin sairauksiin eli esimerkiksi diabetekseen, sepelvaltimotautiin, lihavuuteen ja kohonneeseen verenpaineeseen. Ilman ruokavaliomuutosta kestävyysliikunnalla on todettu saavutettavan noin kolmen kilon painonmuutos. (Vuori 2005, 11,16.)

Toivottuja vaikutuksia tuottavan liikunnan pienin vaikuttava eli fysiologisesti ylikuormittava taso määräytyy liikunnan keston ja rasittavuuden eli intensiteetin perusteella. Näitä kynnystasoja on opittu tuntemaan kohtalaisen hyvin. Kohtuullinen ja kohtuulliseksi koettu lihasten, nivelten ja hengitys- ja verenkiertoelimistön kuormitus alkaa tuottaa toivottuja terveysvaikutuksia. Ainoan poikkeuksen kohtalaisen liikunnan riittävydessä muodostaa luiden vahvistamiseksi tarvittava kuormittaminen. Esimerkiksi reisiluun kaulaan ja selkärangan nikamiin on vaikeaa saada riittävää kuormitusta niiden vahvuutta lisäämään. (Vuori 2005, 16.)

Voimaa kehittäväällä harjoittelulla harjoitusvaikutus kohdistuu lihaskudoksen määrään ja hermostollisen ohjauksen avulla supistuvan lihaskudoksen osuuteen. Riittävä lihaskudos on tarpeen ylläpitämään energiankulutusta, edistämään ruokahaluja ja monipuolista ravitsemusta sekä tuottamaan voimaa nivelten tukemiseen, asentojen ja tasapainon ylläpitämiseen, selviämiseen päivittäisistä toiminnoista ja satunnaisista ponnistuksista sekä kuormittamaan luustoa sen vahvuuden säilyttämiseksi. Voimaa vaativan ja sitä kehittävän fyysisen aktiivisuuden merkitys kasvaa ikääntyessä. (Vuori 2005, 16.)

Nopeutta tarvitaan arkielämässä yllättävissä tilanteissa esimerkiksi tasapainon korjaamiseen ja vanhuudessa riittävän liikkumisnopeuden säilymiseksi esimerkiksi liikenteessä. Nopeuden säilyttämiseksi osa voimaa vaativasta fyysisestä aktiivisuudesta kannattaa tehdä nopeina ja suurta voimaa vaativina suorituksina. (Vuori 2005, 16.)

Liikkuvuus pysyy yllä ja kehittyy parhaiten nivelten laajoja liikeratoja käyttävässä lihaksia ja jänteitä venyttävässä liikunnassa. Liikkuvuuden merkitys kasvaa ikääntyessä. (Vuori 2005, 16.)

Liikunnan vaikutuksia työkykyyn on tutkittu Suomessa 10 000 henkilön otoksella. Vastaajista 88 prosenttia arvioi liikunnan harrastamisen parantaneen psyykkistä jaksamista ja mielialaa työssä. Fyysinen työkyky oli parantunut subjektiivisen arvion mukaan 78 prosentilla ja sosiaalinen työkyky 64 prosentilla vastaajista. Liikunnalla koettiin olleen myönteistä vaikutusta myös uneen. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 247.)

Suomisen mukaan työpaikkaliikunnan onnistumisen avainasioita ovat: liikunnan parempi suunnittelu eli mittareiden, tavoitteiden ja keinojen kirkastaminen, työterveyshuollon valjastaminen liikunnan edistäjäksi ja liikuntakynnyksen madaltaminen useilla pienillä mutta toisiaan täydentävillä teoilla. Tarvittavia ja liikuntaa tukevia investointeja voivat olla muun muassa liikuntavastaavan nimeäminen ja koulutus, liikunta-, suihku- ja pukeutumistilojen parannukset, yksilöllinen liikunnan ohjaus sekä monipuolisten yksilö- ja ryhmäliikuntamahdollisuuksien organi-

sointi. Lisäksi tarvitaan tulosten raportointia vähintään vuosittain esimerkiksi osana toiminta- ja henkilöstökertomusta. (Suominen 2006, 17.)

2.4 Henkilöstön osallistuminen työnantajan tukemaan liikuntaan

Vastuu oman toimintakyvyn ylläpidosta on jokaisella työntekijällä. Työ- ja toimintakykyä voidaan ylläpitää säännöllisillä, riittävän kuormittavilla harjoituksilla. Liikkuminen ja kuntoilu vaikuttavat suurelta osin siihen, miten työntekijä kestää työn kuormituksen. Terveellinen ja aktiivinen elämä antaa pohjaa myös työssä jaksamiselle ja hyvälle mielelle. Tyky-toiminta korostaa osallistumista ja vaikuttamista. Monilla työpaikoilla työnantaja on luonut mahdollisuuksia omatoimiseen toiminta- ja työkyvyn parantamiseen. Näitä mahdollisuuksia työntekijöiden tulisi käyttää hyväkseen. (Rissa 1996, 48-49.)

Vuoden 2005 työpaikkaliikunnan barometrin mukaan arviolta 39 prosenttia henkilöstöstä osallistuu säännöllisesti ja 55 prosenttia edes silloin tällöin työnantajan tukemaan liikuntatoimintaan. Barometrin mukaan suurin osa ei käytä työnantajan tukea hyväksi. Liikuntatoimintaan osallistumisaktiivisuus on kuitenkin lisääntynyt säännöllisesti osallistuvilla vuodesta 2002 neljä prosenttia ja vuodesta 2003 viisi prosenttia. Edes silloin tällöin osallistuvien aktiivisuus vähentyi vuonna 2005 vuoteen 2002 verrattuna yhden prosentin, mutta lisääntyi vuoteen 2003 verrattuna neljä prosenttia. Säännöllisesti osallistuvia oli pienissä työyhteisöissä ja yksityisellä palvelusektorilla enemmän kuin suuremmissa työyhteisöissä ja teollisuudessa sekä julkisella sektorilla. (Aura 2006, 35.)

2.5 Työkykyä ylläpitävä liikunta eri organisaatioissa

Suomen Kuntoliikuntaliiton Työpaikkaliikunnan barometrin 2005 mukaan 85 prosenttia suomalaisista työskenteli vuonna 2005 työpaikalla, jossa tuettiin työpaikkaliikuntaa. Suurista työpaikoista (yli 500 henkilöä) kaikki tukivat liikuntaa,

keskisuurista (101-500) henkilöä lähes kaikki eli 96 prosenttia ja pienistä (alle 100 henkilöä) 80 prosenttia. Toimialoista aktiivisin oli julkinen sektori (96 prosenttia). Yksityisissä palveluissa luku oli 86 ja teollisuudessa 78 prosenttia. (Aura 2006, 30.)

Työpaikkaliikuntaan suunnatut taloudelliset resurssit ovat kasvaneet viime vuosien aikana merkittävästi. Vuonna 2005 tuki oli 135 €henkilöä kohden vuodessa, kun se vuonna 2002 oli 80 € ja 2003 96 €. Koko alan ”liikevaihto” oli siten 280 M€. Kasvua on saattanut vauhdittaa tuloverolain muutos verottoman liikuntaedun osalta 1.1.2004. Liikuntamäärärahat ovat lisääntyneet pienissä yrityksissä, mutta vähentyneet vuodesta 2003 suuremmilla (yli 100 henkilöä) työpaikoilla. Toimintatavoista yleisin oli vuonna 2005 henkilöstön yksilöllisen liikuntaharrastuksen taloudellinen tukeminen (64 prosenttia) ja toiseksi yleisin itse järjestetyt liikuntapalvelut (62 prosenttia). Säännöllisesti ulkopuolisia liikuntapalveluja osti 56 prosenttia vastaajista. Muita toimintamuotoja olivat mm. kertaluontoiset ostopalvelut, työterveyshuollon kanssa sovittu ja sen järjestämä liikunta, työyhteisön taloudellisesti tukema puulaakitoiminta, liikuntasetelit, liikuntatilat ja oma liikunnanohjaaja tai vastaava. (Aura 2006, 31-32.)

Suosituimmiksi työpaikkaliikunnan lajeiksi osoittautuivat vuoden 2005 työpaikkaliikunnan barometrin mukaan kuntokeskuspalvelut (74 prosenttia), uinti (44 prosenttia) ja joukkuepalloilulajit (30 prosenttia). Liikuntatapahtumien järjestäminen vähentyi vuodesta 2003 15 prosenttia ollen 5 prosenttia vuonna 2005. Erittäin vähäistä oli myös liikuntaan motivointi muun muassa luentojen ja kurssien avulla (2 prosenttia). (Aura 2006, 33.)

Kuntien eläkevakuutuksen internet-sivuilla esitellään kuntatyöpaikoilla toteutettuja toimintamalleja, joista on muodostunut hyvä käytäntö ja joilla pyritään kehittämään työelämää ja työhyvinvointia. Näistä yksi, Heinäveden Tiimi-Games on huumoripitoinen, henkilöstön omaehtoiseen aktiviteettiin perustuva liikuntahanke. Sen tavoitteena on fyysisen kunnon parantamisen lisäksi lisätä työyhteisöjen yhteenkuuluvuudentunnetta ja vuorovaikutusta sekä kohottaa tiimihenkeä. Kunnanhallitus on tukenut toimintaa 35000 euron määrärahalla. Lisäksi henkilöstö voi osallistua kuntotesteihin (kävelytesti, lihaskuntotestit) työajalla. Liikunta on ta-

pahtunut sekä viiden hengen tiimeissä että yksilösuorituksina. Toiminnan suunnittelu on tapahtunut työyhteisötiimin, liikuntasihteerin ja työterveyshuollon yhteistyönä. Liikuntasuorituksista, painon pudotuksesta ja ulkoilu- ja koulutustapahtumiin osallistumisesta kerättiin pisteitä ja suurimman pistemäärän saaneet saivat palkinnoksi virkistäytymiseen ja liikuntaan liittyviä palkintoja, mm. kylpyläviikonlopun. Toiminnasta saadut tulokset ovat olleet rohkaisevia: osallistujien lihaskunnossa, koordinaatiossa ja painossa on tapahtunut parantumista. (Kuntien eläkevakuutus 2006)

Muurlan kunnassa työhyvinvointiin varattiin vuonna 2005 250 €henkilöä kohti. Tämän summan henkilöstö käytti siten, että 100 €oli henkilökohtaisesti käytettävissä esimerkiksi hierontaan, jumppiin ja kulttuuriin, 75 €työyhteisöjen yhteistä työhyvinvointia edistäviin toimiin, esimerkiksi pieniin matkoihin ja loput 75 €käytettiin yhteiseen toimintaan esimerkiksi tutustumiskäynteihin. Hietasen tutkimuksen mukaan lähes kaikki vastaajat (92,5 %) olivat käyttäneet työhyvinvoinnin parantamiseen varattua rahaa. Eniten he olivat käyttäneet rahaa hierontapalveluiden ostamiseen (57,5 %). Lisäksi yli 20 prosenttia vastanneista oli käyttänyt rahaa liikuntatuntien ostamiseen, jalkahoitoon ja fysikaalisiin hoitoihin. Muurlassa henkilöstö oli toivonut, että jatkossa henkilökohtaista työhyvinvointirahaa voisi käyttää kuppaus-, turvesauna-, kosmetologi- ja psykologipalveluiden ostoon, erilaisiin kulttuuritoimintoihin ja liikuntavälineiden hankkimiseen. Vastaajista 7,5 % ei käyttänyt henkilökohtaista työhyvinvointirahaa lainkaan. (Hietanen 2005, 28; Hietanen 2007.)

Dragsfjärdin kunta sijoitti vuodesta 2002 alkaen kolmen vuoden aikana työhyvinvointia edistävään Druvan-hankkeeseen 88 000 € Henkilöä kohti työhyvinvointiraha kasvoi 20 eurosta 400 euroon. Hankeen aikana esimiestyötä kohennettiin koulutuksella, työntekijöiden liikuntaharrastuksia alettiin tukea ja ongelmista ryhdyttiin keskustelemaan avoimemmin. Hankkeella kunta sai sijoitetulle pääomalle 78 prosentin katteen. Tuotto syntyi vähentyneistä sairauspoissaoloista ja varhaiseläkkeistä. Samalla työtyytyväisyys ja työhyvinvointi paranivat selvästi. (Aalto 2006, 17; Ojansivu 2007, A5.)

Eräänä esimerkkinä hyvästä työyhteisöliikunnan käytännöstä voidaan mainita Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö Jykes Oy:n Jyväskylän seudun pk-yritysten henkilökunnalle ja yrittäjille luotu Kuntomatka. Sen tavoitteena on herätellä ihmisten tuttuja liikuntaharrastuksia uuteen eloon. Matkan aikana käydään läpi terveellisen elämän elementtejä terveellisestä arkiruoasta erilaisiin kuntoiluun otettiin sekä teoriassa että käytännön harjoituksin. Ryhmä kokoontuu yhdeksän kertaa. Ohjaajina toimivat kahdeksan liikunta-alan yrittäjää, jotka ovat koulutukseltaan fysioterapeutteja tai personal trainereita. Kuntomatkan ryhmät käynnistyvät kevään ja syksyn 2007 aikana. (Työyhteisöliikunta 2010, 27.3.2007.)

Nostokonealalla toimiva Pekkaniska Oy tukee henkilöstönsä liikuntaa kilometrimäärää vastaavalla summalla. Kävellessä tai pyörällä kuljetusta työmatkasta maksetaan 1 €/km. Vapaa-ajalla tehdystä vähintään viiden kilometrin lenkistä työkaverien kanssa maksetaan sama korvaus. Lisäksi yrityksessä saa bonusta hyvästä kunnosta puolen vuoden välein tehdyn kävelytestin perusteella. Bonus on 40 € ja sen saa ylimmästä kuntoluokasta. Lisäksi työnantaja osallistuu liikuntaharrastusten kustannuksiin soveltuvin osin ja liikuntatapahtumien osallistumismaksuihin. (Pekkaniska Oy, 7.6.2007.)

2.6 Työkykyä ylläpitävä liikunta tulevaisuudessa

Työpaikkaliikunnan barometrin 2005 mukaan työpaikkaliikunnan kehittämisestä vastaa kyselyn mukaan ylin johto 38 prosentissa ja henkilöstöhallinto 23 prosentissa työyhteisöistä. Muut mainitut tahot kehittämistyössä ovat työterveyshuolto, liikuntayhdyskunta, työryhmä, liikunta- tai henkilöstökerho sekä liikunnan vapaaehtoistoimijat. Työnantajan motiivina työpaikkaliikunnan tukemiselle oli useimmiten työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen. Vähäisempinä motiiveina olivat henkilöstön terveydentilan ja ilmapiirin kehittäminen. (Aura 2006, 29.)

Tulevaisuudessa työkykyä ylläpitävää liikuntaa ja aikuisväestön liikunnan harrastamista pyritään lisäämään muun muassa Työyhteisöliikunta 2010-hankkeella, jossa pilottihankkeilla pyritään etsimään ja kehittämään uusia ja innovatiivisia

tapoja toteuttaa työpäivän yhteydessä toteutuvaa liikuntaa. Pilottihankkeita voivat vetää esimerkiksi työyhteisöt, yksityiset tai kunnalliset palvelujentarjoajat, seurakunnat, oppilaitokset, tutkimusryhmät, työterveyshuolto tai ammattiosastot. Hankkeiden tavoitteena on tavoittaa nykyisin vähän liikkuvat työyhteisön jäsenet. Tärkeää on myös yhteistyö työnantajan ja työntekijöiden välillä. Työyhteisöliikunta 2010 tukee hankkeita muun muassa järjestämällä koulutusta, tuottamalla materiaaleja ja jakamalla tietoa työyhteisöliikunnan järjestämisestä. Pilottihankkeiden alustavien hakemusten tuli olla perillä 31.3.2007 mennessä. Hankkeet käynnistyvät syksyllä 2007 ja päättyvät keväällä 2009, jonka jälkeen hankkeen tulokset julkaistaan. (Työyhteisöliikunta 2010, 7.3.2007)

3 MOTIIVIT JA MOTIVAATIO

Liikuntaan osallistumista tai osallistumattomuutta voidaan selittää osaksi motivaatioteorian avulla. Lisäksi teoria voi toimia perustana, kun pohditaan keinoja vaikuttaa aikuisten työhyvinvointiin ja terveyteen liikunnan avulla.

Motivaatio on johdettu sanasta, joka tarkoittaa liikkumista. Motivaatio on käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmä. Motivaation kantasana on motiivi ja siten motivaatio on motiivien eli halujen, tarpeiden, viettien ja sisäisten yllykkeiden aikaansaama tila, jossa yksilö toimii jonkin tiedostetun tai tiedostamattoman päämäärän saavuttamiseksi. (Ruohotie 1998, 36.)

Motiiveja voi olla useita ja ne voivat olla täysin erilaisia. Motiivit ovat aktivoivien prosessien kategoria, jota määrittävät aivokeskukset ja prosessit aikaansaavat motiivit. Madsenin ja Egidiuksen mukaan luokiteltuna motiiviryhmiä on viisi: sosiaaliset, orgaaniset, emotionaaliset, älylliset sekä uni- ja toimintamotiivi. (Madsen & Egidius 1976, 20.)

Orgaaniset motiivit syntyvät muualla elimistössä kuin aivoissa tapahtuvien prosessien tai tilojen vaikutuksesta. Ne ovat elämän kannalta välttämättömiä. Niihin vaikuttavat myös ulkoiset ärsykkeet, eivätkä motiivit synny yksinomaan sisäisistä orgaanisista tapahtumista. Tärkeimpiä orgaanisia motiiveja ovat nälkä, jano, lämpötila, sukupuolivietti kipu ja mielihyvämotiivi, joka on osittain elimellinen motiivi, mutta osaksi älylliseen kokemiseen perustuva tunne. Mielihyvän tunne on kuitenkin voimakkaimpia motiivejamme. (Madsen & Egidius 1976, 20-23.)

Emotionaaliset motiivit ovat tunteita, jotka ohjaavat toimintaamme eri elämäntilanteissamme. Esimerkiksi alakuloisuus, ilo ja suru ovat emotionaalisia motiiveja. Kaksi tärkeintä emotionaalista motiivia ovat pelko ja viha, joiden ohjaamina taistelemme tai pakenemme. Emotionaaliin motiiveihin kuuluu myös ärtymys, joka saattaa syntyä frustraatiosta, kun jokin ulkoinen tekijä estää meitä toimimasta omien intressiemme mukaan tai pakottaa meidät rangaistuksen uhalla toimimaan toisin kuin itse haluamme. Toisaalta joidenkin emotionaalisten motiivien, kuten

jännityksen, turvallisuuden, tunnelman, kauneuden ja dramatiikan kokeminen ovat hyvin tärkeitä pedagogisessa tapahtumasarjassa ja joskus opettajat käyttävät niitä saavuttaen hyviä opetustuloksia. (Madsen & Egidius 1976, 23-27.) Edellä mainittuja motiiveja hyödynnetään myös liikuntapedagogiikassa.

Sosiaaliset motiivit, jotka aktivoituvat sosiaalisissa tilanteissa, ovat ulkoisten tekijöiden synnyttämiä, mutta psykologien mukaan emotionaalisilla motiiveilla on yhteys sosiaalisiin motiiveihin. Joidenkin tutkijoiden mukaan sosiaalisiin ja emotionaalisisiin motiiveihin osallistuvat samat aivokeskukset. Niiden erona on vain se, että sosiaaliset motiivit syntyvät opituista motivoivista tekijöistä. Oppimisprosessissa sosiaaliset ärsykkeet ovat herättäneet tunteita ja näin saaneet motivoivaa voimaa. Sosiaalisia motiiveja ovat esimerkiksi kontaktimotiivi, suoritusmotiivi, valtamotiivi, alistusmotiivi, kateusmotiivi sekä syyllisyyden ja häpeän tunteet. (Madsen & Egidius 1976, 27-28.)

Kontaktimotiivi on tärkein syy ryhmien muodostamiseen ja sosiaaliseen käyttäytymiseen. Yksilö käyttäytyy toisten odottamalla tavalla saavuttaakseen ja säilyttääkseen sosiaalisen kontaktin. Yksilö on motivoitunut saamaan kontaktin saman ikäisiin tovereihin myös vapaa-ajallaan, koulussa ja myöhemmin työpaikalla. Ryhmän yhteydellä saattaa olla suuri motivoiva voima. Harlowin kokeiden mukaan kontaktimotiivi on synnynnäinen ja lapsuudessa sen tyydyttää fyysinen kosketus. (Madsen & Egidius 1976, 29-30.)

Suoritusmotiivi syntyy kilpailutilanteissa. Kilpailu voi olla yksilöiden välistä tai yhden yksilön kilpailua itsensä kanssa. Suoritusmotiivilla on merkittävä pedagoginen ja sosiaalinen merkitys ja siksi sitä onkin tutkittu paljon. Suoritusmotiivin voimakkuus on Madsenin ja Egidiuksen siteeraaman McClellandin mukaan riippuvainen ympäristöstä ja erityisesti varhaislapsuuden kasvatuksesta. Henkilöt joilla on voimakas suoritusmotiivi, valitsevat keskivaikeita tehtäviä ja kohtalaisen suuren onnistumismahdollisuuden. Suoritusmotiiviltaan heikomman motiivin omaavat valitsevat helppoja tai hyvin vaikeita tehtäviä ja antautuvat helpommin uhkapeliin missä sattumalla on tärkeä osuus. Ne henkilöt joilla on voimakas suoritusmotiivi, pitävät parempina pelejä, joissa omilla taidoilla on suurempi merkitys. (Madsen & Egidius 1976, 31-32.)

Älyllisillä motiiveilla tarkoitetaan aivokuoressa syntyvien tapahtumasarjojen ryhmää. Nämä motiivit syntyvät kognitiivisten prosessien vaikututtaessa aktivointijärjestelmään. Tärkeimpiä älyllisiä motiiveja on uteliaisuus eli tutkimismotiivi. (Madsen & Egidius 1976, 32.)

Uni- ja toimintamotiivi eroaa muista motiiveista siten, että sen synnyttää ärsykkeiden puute. Toiset tutkijat nimittävät motiivia toimintamotiiviksi siksi, että se motivoi toimimaan toiminnan itsensä vuoksi. Puhekielessä tälle motiiville on useita eri nimityksiä sen luonteen vuoksi: liikkumisen tarve, jännityksen tarve, luomistarve, matkustushalu, pelaamisen tarve ja niin edelleen. Toimintamotiivia vastaa orgaanisten motiivien kanssa yhtä voimakas vastustamaton unimotiivi. Toiminta ja uni vaihtelevat säännöllisenä vuorokausirytmienä, joka ohjaa yksilön elintapoja. Aikaisemmin psykologiassa uskottiin, että ärsykkeiden puute aiheuttaa aina unen, mutta uudenaikaisessa psykologiassa aivot käsitetään elimeksi, jonka täytyy olla aina toiminnassa päästäkseen terveeseen tasapainoon. (Madsen & Egidius 1976, 34-35.)

Yleisesti motivaation käsite liitetään inhimillisen toiminnan selittämiseen. Pelkkä tapahtumien kuvaus ei riitä motivaatio-käsitteen sisällöksi, vaan motivaation tulisi selittää, miksi tietty käyttäytyminen tapahtuu. Motivoitunut toiminta suuntautuu tavoitteisiin, joita henkilö pitää tarpeellisina. (Brax 1998, www.tkk.fi 8.10.2006; Hakkarainen 1990, 24.)

Motivaatio voidaan jakaa yleismotivaatioon ja tilannekohtaiseen motivaatioon. Yleismotivaatio on luonteeltaan pysyvämpää tavoitteellisuutta tai pysyvää kiinnostusta esimerkiksi liikunnan harrastamiseen terveydellisistä syistä. Tilannemotivaatiolla tarkoitetaan arkipäiväisissä tilanteissa esiintyvää motivaatiota lähteä esimerkiksi lenkille. (Brax 1998, 8.10.2006; Telama 1986, 151.)

Motivaation määritelmässä huomioidaan yleensä vireys, suunta ja systeemiorientoituminen. Vireydellä tarkoitetaan yksilön energiaa, suunnalla päämäärähakuisuutta ja systeemiorientoitumisella ympäristön palautetta, joka vahvistaa tai heikentää motivaatiotilaa tai suuntaa toiminnan toiseen päämäärään. Motivaatio on

tilannesidonnainen. Motivaation ja suorituksen välillä on suoraviivainen yhteys: suoritus paranee motivaation kasvaessa. Motivaatio jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. (Brax 1998, 8.10.2006.)

Sisäinen motivaatio vaikuttaa tilanteissa, joissa henkilö toimii täyttääkseen tarpeita, jotka liittyvät itsensä toteuttamiseen tai kehittämiseen. Ulkoinen motivaatio on ympäristöstä välittynyt. Se liittyy yleensä alemmanasteisten tarpeiden, kuten turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tarpeiden, tyydyttämiseen. (Brax 1998, 8.10.2006.)

3.1 Liikuntamotivaatio

Suomalaiset pitävät liikuntaa suuressa arvossa. Väestöstä 20 % kokee liikunnan erittäin tärkeäksi ja 75 % melko tärkeäksi. Ihmisen elämänsä aikana liikunnan arvostus vaihtelee tutkimusten mukaan siten, että 19 – 24-vuotiaat kokevat liikunnan tärkeämmäksi kuin 25 – 34-vuotiaat. Liikunnalla pyritään kunnon kohentamiseen, työelämässä jaksamiseen ja elämysten kokemiseen. Vanhempien ihmisten keskuudessa liikunnan merkitys korostuu fyysisen terveyden säilyttämisen vuoksi. (Hirvensalo & Häyrynen 2003, 48.)

Tieto liikunnan roolista kansansairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa on lisääntynyt ja toimii verkkoklinikan liikuntafysiologin Arto Hautalan mukaan tärkeimpänä liikuttavana voimana ja motivoinnin välineenä. Liikunnan harrastamiseen vaikuttavat kuitenkin todennäköisesti useat eri motiivit samanaikaisesti. Liikuntaan kohdistuu tiedostamattomia ja tiedostettuja psyykkisiä, fyysisiä sosiaalisia ja emotionaalaisia odotuksia. Liikunta tarjoaa virkistystä, rentoutumista, sosiaalista kanssakäymistä ja ulkoilua. Motivaatio voi syntyä myös rantakunnon tavoittelemisesta tai esimerkiksi massaliikuntatapahtumaan osallistumisesta. Liikuntakerta tarjoaa mielihyvää ja iloa, joka ylläpitää liikunnan harrastamista. (Hautala, 8.10.2006.)

Liikuntamotivaatio on perimmäinen syy liikunnan harrastamiseen. Liikunta käynnistyy motiivien eli tiettyyn kohteeseen suuntautuvien tarpeiden vaikutuksesta. Liikuntamotivaation kannalta on tärkeää tarpeiden ja motiivien suhde toimintaan. Liikunnan harrastajien motiivit ja tarpeet vaihtelevat yksilöittäin. Henkilöllä saattaa olla tarve parantaa kuntoa, mutta vasta sitten kun hän aloittaa kuntoilun, tarpeesta tulee motiivi. (Telama 1986, 151-153.)

Jos yleismotivaatio on hyvin vahva, pienet esteet eivät haittaa harrastamista. Molempiin motivaatiolajeihin vaikuttaa myös koettu pätevyys eli se, miten hyvänä liikkujana henkilö pitää itseään. Pätevyyskokemukset vaikuttavat myös valintatilanteissa esimerkiksi kahden liikuntalajin tai liikuntalajin ja muun harrastuksen välillä. Ne vaikuttavat myös siihen, kuinka paljon energiaa ja yritystä harrastukseen käytetään sekä siihen haluaako henkilö lähteä liikkumaan esteistä huolimatta. Odotuksilla, tunnekokemuksilla ja henkilökohtaisella valinnanvapaudella on niin ikään suuri merkitys liikuntamotivaation kannalta erityisesti uutta liikuntalajia aloitettaessa. Huonouden, heikkouden tai jaksamattomuuden tunteet voivat estää tai haitata liikunnan harrastusta. (Hirvensalo & Häyrynen 2003, 49-50.)

Suomen Kuntoliikuntaliiton 14 400 työikäisen otoksessa työikäisten liikunnan perusmotiivit olivat liikunnan terveellisyys (yli 80 prosentilla miehistä ja naisista), fyysinen kunto (yli 80 prosentilla miehistä ja naisista ja rentoutuminen (yli 80 prosentilla naisista, hieman alle 80 prosentilla miehistä). Naisilla stressin purkaminen (60 prosentilla) ja kiinteytyminen (myös 60 prosentilla) olivat motiiveina yleisempiä kuin miehillä (45:llä ja n. 26 prosentilla). Pienemmillä painotuksilla olivat painon pudotus, sosiaaliset syyt ja kilpailuhalu. (Savola 2006, 63.)

3.2 Liikuntaan aktivointi, motivointi ja tyky-liikunta

Liikunnallisesti passiivisen elämäntavan aiheuttamat tai siihen yhteydessä olevat niin sanotut elintasosairaudet ovat nykyään kaikkien tiedossa, mutta silti liikuntaan aktivoinnin toteuttamiseksi ei ole toistaiseksi kehitetty päteviä, kokeiltuja ja vaikutuksiltaan tutkittuja elämäntapamuutosohjelmia tai -järjestelmiä. Ongelmana

kehitystyössä on se, ettei ohjelmille ole löydetty maksimivaikutteista yksilön oikeuksia kunnioittavaa toteutustapaa. (Savola 2006, 72-73.)

Positiivista eri osapuolien kannalta on kuitenkin se, että laadukkaita tutkimuksia tehdään paljon ja käytännön tieto aktivoinnin tueksi lisääntyy koko ajan. Tietyt periaatteet voi tietysti jokainen liikunnan ammattilainen omaksua ilman erityistä lisä- tai jatkokoulutustakin, mutta tarvittaessa sitäkin on tarjolla.

Terveysten ja toimintakykyyn kohdistuvien merkittävien ja jatkuvien hyötyjen saavuttamiseksi työyhteisöjen liikunnan edistämisen tavoitteeksi voidaan asettaa pysyvien liikuntatottumusten omaksumisen. Laadittaessa aktivointiohjelmaa liikunnallisesti passiivisille, kannattaa suunnittelussa lähteä liikkeelle yksilönäkökulmasta. Liikunnasta saatavat terveyshyödyt eivät välttämättä ole kaikkien tiedossa. Lisäksi henkilöstöllä saattaa olla aikaisempia negatiivisia kokemuksia liikunnasta ja näin ollen liikuntaan kannustaminen saatetaan kokea painostavana. (Huuska & Aura 2006, 125.)

Työyhteisöjen liikunnan edistämisessä työyhteisötaso voi olla liian summittainen harkittaessa ja suunniteltaessa toimintalinjoja ja toimenpiteitä. Tämä johtuu siitä, että eri henkilöiden psykologiset, sosiaaliset ja fyysiset tarpeet, ominaisuudet ja mahdollisuudet liikunnan suhteen vaihtelevat suuresti. Lisäksi, kun ihmisten liikuntatottumuksia pyritään muokkaamaan, heidän on koettava se palkitsevaksi tavalla tai toisella. Palkitsevuus taas perustuu eri henkilöillä eri tekijöihin. (Huuska & Aura 2006, 126; Vuori 2006, 57.)

Auran ja Sahin toimittamassa teoksessa ”Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt” esitellään useita viitekehyksiä, jotka sopivat liikuntaohjelmien perusteeksi pyrittäessä aktivoimaan ihmisiä liikunnalliseen elämäntapaan. Aktivointi on asiantuntijatyötä, johon kuuluu teoksessa julkaistun Savolan artikkelin mukaan alan keskeisten teorioiden ja toimintojen osaaminen eli teoreettisen viitekehyksen hallinta. Tämän viitekehyksen varaan rakennetaan toimintaa ja arvioidaan tuloksia. Aikaisemmin liikunnasta kiinnostunut opetettiin, johdatettiin ja perehdytettiin liikunnan pariin, mutta nykyään liikunnan pariin pitäisi saada terveytensä kannalta liian vä-

hän liikkuvat henkilöt, jotka saattavat olla tietämättömiä liian vähäisestä liikkumisestaan tai omata negatiivisen asenteen liikuntaan. (Savola 2006, 63-64.)

Työyhteisössä toteutetuille liikuntaan aktivoimisohjelmille asetetaan tiettyjä erityisvaatimuksia kuten esimerkiksi se, että liikunnan tulee olla yhteydessä henkilöstöpolitiikkaan. Lisäksi toimintaa varten tulee rakentaa niin sanottu liikuttamisorganisaatio, jossa työterveyshuollolla on oma roolinsa. (Savola 2006, 64.)

Huuskan ja Auran mukaan liikunnallisesti passiivista ihmistä voidaan lähestyä kuvion 1 mukaisesta viitekehystä. Viitekehyksessä esitellyt asiat voivat vaikuttaa henkilöstön liikuntaan aktivoitumiseen myös satunnaisessa järjestyksessä. (Huuska & Aura 2006, 124.)



Kuvio 1. Aktivoituminen ja sen tukemisen prosessit työyhteisössä

Elämäntapojen muutos vaatii itsekuria, aikaa, pitkäjänteisyyttä, motivoitumista ja kovaa työtä. Lisäksi muutos vaatii suunnitelmallisuutta, kärsivällisyyttä ja vanhojen toimintatapojen muuttamista. Ulkopuolinen apu ja kannustus ovat niitä asioita, joita työyhteisö voi tarjota. Yleensä elämäntapamuutoksille pitää varata aikaa kahdesta kolmeen vuoteen. Tärkeintä on rauhallinen aloitus, jotta into ei lopahda alkunostuksen jälkeen. Alussa on hyvä, mikäli liikunnan ammattilainen antaa ohjeita ja vinkkejä harjoitteluun. Sopiva harjoittelurytmi alussa on kerran viikossa ainakin ensimmäisen kuukauden ajan. Lääkärintarkastus on hyvä tehdä alussa

liikuntaa harrastamattomille esimerkiksi työterveyshuollossa. (Huuska & Aura 2006, 125.)

Liikunnallisen elämäntavan oppimista voidaan Huuskan & Auran mukaan verrata myös muihin oppimisprosesseihin, koska liikunnallisten taitojen opettelu vie aikaa aivan kuten muidenkin taitojen oppiminen. Aikuisilla oppimisprosessia voidaan tarkastella konstruktivismin näkökulmasta. Tällöin oppija on tiedon aktiivinen käsittelijä eikä tietoa voida vain siirtää opettajalta oppijalle. Oppija konstruoi eli rakentaa tietorakenteet itse oppimisprosessissa. Oppijan ajattelun aktiivisuus, tiedon käsittelytaidot sekä niitä ohjaavat metakognitiiviset taidot ovat avaintemoja konstruktivistisessä oppimiskäsityksessä. (Huuska & Aura 2006, 128.)

Konstruktivistisessä oppimiskäsityksessä aikaisemmat kokemukset ja tietorakenteet eli skeemat vaikuttavat siihen, miten ihminen oppii uusia taitoja. Työyhteisössä eri henkilöillä voi olla erilaisia aikaisempiin oppimiskokemuksiin perustuvia tiedollisia eroja suhteessa liikuntaan. Nämä erot selittävät lapsuudessa ja nuoruudessa opitun liikunnallisen elämäntavan myönteisen merkityksen aikuisiässä. Liikunnallisesti aktiivinen henkilö voi assimilaatiota käyttäen liittää sauvakävelyharjoituksessa kokemuksensa ja oppinsa vanhaan liikunnan skeemaan, mutta liikunnallisesti passiivinen joutuu synnyttämään akkommodaation avulla uuden liikuttamisen skeeman sauvakävelyssä syntyneeseen liikunnan viitekehykseen. (Huuska & Aura 2006, 128-129; Savola 2006 66-67.)

Mikäli liikunnallisesti passiivisella henkilöllä on negatiivisia kokemuksia liikunnasta, olisi tärkeää löytää hänelle liikuntaan liittyvä positiivinen asia ja näin synnyttää ensimmäisiä positiivisia mielikuvia liikunnasta. Yksi vaihtoehto on tarjota monipuolisesti fyysiseltä raskautasoltaan matalia lajikokeiluja. Tällöin jokaisella on mahdollisuus löytää itselleen motivoiva ja innostava liikuntalaji. Mikäli ensimmäinen kokeilu on positiivinen, voi jo se saada henkilön ymmärtämään, että liikunnasta voi saada onnistumisen elämyksiä ja nautintoa. Parhaat edellytykset liikunnan jatkamiselle saadaan silloin, kun henkilöä kannustetaan osallistumaan ja suoriutumaan oman kunnan mukaan, suoritus ei ole fyysisesti liian rasittava eikä tunnu epämiellyttävältä, se on rentouttava ja kehontunteuksiltaan positiivinen. (Huuska & Aura 2006, 128-129.)

Liikuntaan aktivoinnissa ammattilainen voi hyödyntää viitekehystenä edellisen mallin lisäksi transteoreettista käytöksen muutosvaihemallia. Malli on käyttökelpoinen esimerkiksi liikunnan suunnittelussa, kohderyhmän jakamisessa liikunnallisen aktiivisuuden mukaisiin ryhmiin sekä aktivointiohjelmien vaikuttavuuden ja -tuloksellisuuden seurannassa. Teoriassa on viisi muutoksen tasoa: esiharkinta, harkinta, valmistelu, aloitus ja ylläpito. Teorian mukaan on yleistä, että yksilö menee muutoksen tasot läpi useampaan kertaan. (Savola 2006, 68.)

Kuvailtaessa liikunnallista elämäntapaa tavoittelevan yksilön elämäntapamuutosprosessia transteoreettisen mallin viitekehyksestä vaiheessa yksi henkilö on liikumaton eli passiivinen liikuntaa harkitsematon henkilö. Toisessa vaiheessa hän on harkitsija ja suunnittelee liikunnan aloittamista. Kolmannessa vaiheessa hän on valmistautuja. Tällöin hänellä on jo satunnaisia liikuntakokemuksia. Neljännessä vaiheessa, toimijana yksilö pyrkii aktiivisesti liikuntatapojen muutokseen ja oppii sekä tottuu pitämään uudesta käyttäytymisestään. Viidennessä vaiheessa henkilö on pitänyt yllä liikunnallista elämäntapaansa vähintään kuusi kuukautta ja näin ollen häntä voidaan sanoa liikkujaksi. (Savola 2006, 68-69.)

Kolmantena näkökulmana liikuntaan aktivoinnissa Savola mainitsee elämänkaaripsykologian. Sen mukaan ihminen on enemmän kuin osiensa summa. Ihmisen kehitysvaiheita ei tutkita erillisinä alueina, vaan kokonaisuutena. Teorian mukaan on tärkeää tuntea ihmisen elämän vaiheet, jotta voisimme ymmärtää päätavoitetta eli yksilön elämänkaaren kehitysvaihetta, psykodynamiikkaa. Keskeisenä käsitteenä elämänkaaripsykologiassa on individuaatio eli jatkuva koko elämän kestävä minuuden kehittyminen. Elämänkaaripsykologi Dunderfelt jakaa elämänkaaren neljään vaiheeseen, jotka ovat kehityksen perusvaihe, jäsentymisen vaihe, yksilöllisten päämäärien vaihe ja kypsyyden vaihe, (Savola 2006, 69-71.)

Liikuntaan sovellettuna elämänkaaripsykologian viitekehys mahdollistaa liikuntaan aktivoivien ohjelmien soveltamisen vaativuuden ja pitkäjänteisyyden ymmärtämisen. Lisäksi näkökulma ohjaa yksilötasoiseen analyttiseen lähestymistapaan. Liikunnallisesti passiivisen henkilön elämänkaari auttaa ymmärtämään, miten haasteellista elämäntavan muutos on esimerkiksi 40 - 65-vuotiaana, mikäli liikun-

nallisia perustaitoja ei ole luotu aikaisemmissa kehitysvaiheissa. (Savola 2006, 70-71.)

Aikuisten liikuntaharrastusta on mahdollista lisätä liikuntaneuvonnalla ja pedagogiikalla, jossa ihmisen omaa ajattelukykyä korostetaan ja elämäntilanne otetaan huomioon. Suhtautuminen liikuntaan voi vaihdella eri ihmisten välillä huomattavasti: osa suhtautuu liikuntaan välinpitämättömästi ja osalle liikuntaharrastus on kiteytynyt tapa. Yksilöllisillä ratkaisuilla ja omaa päätöksentekoa korostamalla tuetaan parhaiten erilaisten harrastajien kykyä omaksua uusia liikuntamuotoja sekä säännöllistä ja terveyttä edistävää liikunnan harrastamista. (Hirvensalo & Häyrynen 2003, 58.)

Tempauksilla ja kampanjoilla voidaan vaikuttaa työyhteisöjen sosiaalisiin suhteisiin ja ilmapiiriin, mutta nämäkin vaikutukset jäävät tilapäisiksi ilman liikunta-toimintojen jatkuvuutta. Hyvin suunnitelluilla ja toteutetuilla ohjelmilla saadaan parhaat tulokset. Merkittäviä terveyshyötyjä saavutetaan vain ohjelmilla, jotka on otettu yhdeksi merkittäväksi yhteisön jatkuvaan menestykseen vaikuttavaksi toiminta-alueeksi. (Vuori 2006, 57.)

4 MÄNTYHARJUN KUNTA JA SEN HENKILÖSTÖ

Mäntyharju on valitettavasti kärsinyt jo useita vuosia väestötappiosta. Vuoden 2005 lopussa kunnan väkiluku oli 6862 henkilöä ja muuttovoitto 1 henkilöä. Väestön kokonaismuutos oli -0,8 % (2005). Väestöstä oli 0 - 14-vuotiaita 14 %, 15 - 64-vuotiaita 62 % ja yli 64-vuotiaita 24,5%. Työssäkäyvien osuus oli vuoden 31.12.2004 ennakkotiedon mukaan 37 % ja eläkkeellä olevien 33,7 %. Työpaikkojen kokonaismäärä oli 31.12.2004 ennakkotiedon mukaan 2397. Eniten, 50,1 prosenttia työllistivät palvelut. (Tilastokeskus 29.9.2006)

Mäntyharjun kunnan kokonaishenkilöstömäärä, henkilöstön sukupuolijakauma, työsuhteen laatu ja hallintoalajakauma oli vuoden 2004 lopussa seuraava:

Taulukko 1. Mäntyharjun kunnan henkilöstömäärä, sukupuolijakauma, hallintoalajakauma (Kuntatiedon keskus 30.10.2006)

Kok.lkm	Naisia %	Kokoaik	Osa-aik	Vakin. %	Sivutoim.	Tuntipalk	Kokoaik. sosiaalit.	Kokoaik. sivistyst.	Koko-aik.terv.huollossa
441	83,9	379	38	77,1	3	18	119	114	96

4.1 Mäntyharjun kunnan henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen

Mäntyharjun kunnan työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteiksi vuodelle 2006 asetettiin muun muassa ”henkilöstön työkyvyn, motivaation ja ammattitaidon ylläpitäminen, jokaisen työyhteisön jäsenen oman aktiviteetin lisääminen työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, henkilökohtaisen asennemuutoksen avulla hyvään työilmapiiriin, johdon ja esimiesten sitoutuminen toimintaan, sairauspoissaolojen vähentäminen, työyksiköiden työskentelytapojen kehittäminen, kokonaistuottavuuden nostaminen.” Työkykyä ylläpitävä toiminta jaettiin kolmeen toimenpideosa-alueeseen. Ensimmäinen osa-alue oli fyysisen kunnan ja terveyden ylläpitämiseen sekä kohentamiseen liittyvät toimenpiteet, kuten esimerkiksi liikuntailta-

päivät, kuntosali ja hierontakäynnit sekä uimahalli- ja salimaksut. Toinen osa-alue oli työmotivaation ja ammattitaidon ylläpitämiseen ja parantamiseen liittyvät toimenpiteet, kuten esimerkiksi työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät luennot ja kolmas muut toimenpiteet, esimerkiksi elokuva- ja Taidekeskus Salmelan liput sekä työyksiköiden oma työtoiminta. (Liite 1)

Työkykyä ylläpitävät toimenpiteet suunnataan ensisijaisesti vakituiselle henkilökunnalle ja henkilökunnalle, jonka palvelussuhde kuntaan tulee kestävänsä vähintään 9 kuukauden ajan. Vastaavasti yli vuoden virkavapaalla tai työlomalla (poikkeuksena sairauslomat) olevat henkilöt eivät tänä aikana ole TYKY-toiminnan piirissä. Rajatapauksissa, jolloin täytyy harkita, onko henkilö oikeutettu työtoimintaan vai ei, otetaan käyttöön esimiehen myöntämä henkilökortti. Ohjelman toimenpiteet toteutetaan sekä työ- että vapaa-aikana. Tilaisuudet, jotka sattuvat henkilön työajaksi ovat työaika, mutta henkilön on varmistettava osallistumismahdollisuutensa esimieheltään. Vapaa-ajaksi sattuvia tilaisuuksia ei lueta työajaksi, jollei asianomaista henkilöä ole nimenomaan velvoitettu osallistumaan tilaisuuteen vapaa-ajallaan. Pääsääntöisesti tilaisuudet ovat kuitenkin vapaaehtoisia. (Liite 1)

Tavoitteena on, että koko henkilöstölle suunnatut suuremmat tapahtumat järjestetään kahtena peräkkäisenä samansisältöisenä tilaisuutena, jotta mahdollisimman moni henkilöstöstä voisi osallistua (kukin vain yhteen tilaisuuteen) tapahtumiin. TYKY-ohjelman tarkoituksena on tarjota ns. jokaiselle jotakin. Se mikä sopii jollekulle, ei välttämättä sovi jollekin toiselle. Jokainen osallistuu sellaiseen toimintaan, joka soveltuu itselle tai työyhteisölle. Käyttämättömiä kuntosali ym. kortteja ei voi vaihtoehtoisesti käyttää esimerkiksi urheiluvälinehankintaan. TYKY-toimikunta päättää erikseen ohjelman muutoksista määrärahojen puitteissa toimintavuoden aikana. (Liite 1)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan talousarvioon varattu kokonaisbudjetti oli sekä vuonna 2005 että vuonna 2006 20 000 euroa. Vuonna 2006 summa jaettiin siten, että liikuntailtapäiviin varattiin 720 euroa, kuntosali- ja hierontakäynteihin 3600 euroa, uimahallilippuihin 1520 euroa, liikuntasalin käyttömaksuihin 280 euroa, jumpparyhmään 400 euroa ja massaliikuntatapahtumiin 800 euroa. Työkyvyn

ylläpitämiseen, työssä jaksamiseen ja terveyden ylläpitoon liittyviin luentoihin ja kursseihin varattiin 1360 euroa. Elokuvalippuihin varattiin 560 euroa ja Taidekeskus Salmelan pääsylippuihin 560 euroa. Työyksiköiden tyky-toimintaan varattiin 5400 euroa. Kuntoremontteihin ja kuntotreffeihin oli varattu 4800 euroa. Kuntoremontit järjestettiin Korpilammella ja niihin osallistui 20:sta ilmoittautuneesta 19 henkilöä. (Laesharju 2007; liite 1)

4.2 Mäntyharjun kunnan tyky-liikuntatarjonta

Kunnan omasta toimesta järjestettiin vuonna 2006 kaksi virkistysiltapäivää. Toinen pidettiin kevättalvella Repoveden elämispäivien yhteydessä ja toinen syksyllä suunnistuksen merkeissä. Repovedellä osallistujat saivat etuseleillä järjestäjän tarjoamia ravitsemuspalveluja ja suunnistusiltapäivänä ruokailu oli järjestetty luonnon helmassa paikallisen yrittäjän avulla.

Liikuntailtapäivien lisäksi kunta tuki vuonna 2006 työkykyä ylläpitävän liikunnan harrastamista tarjoamalla 5 uimahallilippua Rantakeitaan tai Mikkelin Naisvuoren uimahalliin, osallistumismaksuilla Veisto-hölkään tai Ruusukävelyyn, osallistumalla salivuoromaksuihin, lainaamalla kävelysauvoja ja sykemittareita sekä tarjoamalla kuntosali- ja hierontaseteleitä. (Liite 1)

Vuonna 2006 uimahallilippuja nouti keskukselta 149 henkilöä. Luvussa on mukana myös tyky-etuihin oikeutetut sijaiset ja määräaikaisten työntekijät. Toisin sanoen alle puolet lippuihin oikeutetuista noutivat liput. Luku ei kerro käyttivätkö nämä henkilöt noutamansa liput. Kuntosali- ja hierontalippuja nouti hieman useampi (161) henkilöä. Sykemittaria lainattiin kolme kertaa ja kävelysauvoja kerran. Repoveden elämispäiviin ja suunnistusiltapäiviin osallistuminen oli myös niukkaa.

5 TUTKIMUKSEN AIHE JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kuinka paljon Mäntyharjun kunnan henkilöstö käytti tyky-liikuntaetuja vuonna 2006, millaisia tekijöitä on tyky-liikuntaan osallistumattomuuden ja osallistumisen taustalla sekä miten tyky-liikuntaan osallistuvien määrää voitaisiin lisätä.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Kuinka paljon Mäntyharjun kunnan henkilöstö käytti tyky-liikuntaetuja vuonna 2006?
2. Millaisia motivaatio- ja muita tekijöitä on tyky-liikuntaan osallistumattomuuden taustalta?
3. Millaisia motivaatio- ja muita tekijöitä on tyky-liikuntaan osallistumisen taustalta?
4. Miten tyky-liikuntaa voidaan kehittää?

6 TUTKIMUSMENETELMÄ

Motiiveja tutkittaessa valitaan ensin viitekehys, josta asiaa lähestytään. Tässä tutkimuksessa viitekehys on Madsenin humanistis-orgaaninen viitekehys.

Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen. Kyselyn kysymykset ovat suurimaksi osaksi standardoituja monivalintakysymyksiä.

Tutkimus on osaksi kartoittava, koska tyky-liikuntaan osallistumisprosenttia ei tiedetä. Avoimissa kysymyksissä toivotaan vastaajien kirjoittavan toiveitaan tyky-liikuntatoiminnalle. Tutkimus on kehitystutkimus, koska sen antaman informaation perusteella pyritään kehittämään tyky-liikuntaa.

Tämä tutkimus on retrospektiivinen poikittaistutkimus, jossa ilmiötä eli vuoden 2006 tyky-liikuntatoimintaa arvioidaan jälkikäteen. Perusjoukosta systemaattisella otannalla valittu koehenkilöryhmä muodostuu Mäntyharjun kunnan vakituisista työntekijöistä valitusta 50 henkilöstä.

Tutkimuksessa tutkimusote on luonnontieteille tyypillinen positivistis-empiirinen tutkimusote. Tämä tieteentraditio painottaa havaintotiedon merkitystä ja pyrkii ilmiöiden selittämiseen. (Joensuun yliopisto 2003, 30.11.2006.) Tässä tutkimuksessa tyky-liikuntaan osallistumista ja osallistumattomuutta pyritään selittämään muun muassa motivaatioteorian avulla. Motivaatioteoriaa sovelletaan myös lopuksi tyky-liikunnan kehittämisideoiden yhteydessä.

Avoimien kysymysten ”Muut toiveesi tulevaisuuden tyky-liikuntatoiminnalle arvioidaan myös kvantitatiivisesti eli vastauksista muodostetaan numeraalisia luokkia. Vilkan mukaan avoimet kysymykset eivät tarkoita, että tutkimuksessa käytettäisiin myös laadullista tutkimustapaa tai triangulaatiota. Avoimet kysymykset sopivat hyvin esitutkimuksiin, jos vastausvaihtoehtoja ei vielä tarkkaan tunneta. (Vilkka 2005, 87.)

6.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen perusjoukkona oli vuoden 2006 lopussa Mäntyharjun kunnan palveluksessa vakituisesti oleva henkilöstö, 332 henkilöä. Otanta oli 50 henkilöä eikä se ollut rajattu vaan kaikilta sektoreilta kunnan johdosta työntekijäportaaseen oli sama mahdollisuus tulla valituksi tutkimuksen vastaajaksi. Vastauksia palautui 36 eli vastausprosentti oli 72. Vakituisten kokonaismäärään suhteutettuna kyselyyn vastasi noin 10 prosenttia henkilöstöstä. Vastaajista oli naisia 83,3 ja miehiä 16,7 prosenttia. 25 - 40-vuotiaita oli 29 ja yli 55-vuotiaita 7.

Kyselyyn vastanneista ylipainoisia oli 9 vastaajaa eli joka neljännes vastaajista. Kohonnut verenpaine oli todettu neljällä. Ylipainoisia, kohonnutta verenpainetta sekä jotain muuta sairautta sairastavia oli viisi. Astmaa, diabetesta, selkärankareumaa ja niska-hartiaseudun oireyhtymää sairastavia oli jokaista yksi. Yhdelle vastaajista oli tehty elinsiirto. Kolmetoista vastaajaa eli noin 36 prosenttia vastaajista ei ilmoittanut olevansa ylipainoinen, sairastavansa kohonnutta verenpainetta, diabetesta tai muuta sairautta.

Yksi vastaaja koki fyysisen kuntonsa olevan huomattavasti parempi suhteessa ikäisiinsä. Jonkin verran paremmaksi sen koki 11 vastaajaa ja yhtä hyväksi suurin osa eli 15 vastaajaa (noin 42 prosenttia). Jonkin verran huonommaksi kuntonsa kokevia oli kahdeksan ja erittäin huonoksi yksi vastaaja.

Muuta kuin työnantajan tukemaa liikuntaa harrasti 1-2 kertaa viikossa 21 vastaajaa ja vähintään kolme kertaa viikossa 14 vastaajaa. Liikunnallisesti täysin passiivisia oli yksi henkilö. Työmatkat useimmat (20 kpl) kulkivat autolla, mutta myös jalan tai pyörällä liikkuvia oli paljon (15 henkilöä). Yksi vastaajista ei ilmoittanut kulkuvälinettä.

Tämän tutkimuksen kyselyyn työ- ja liikunnasta vastanneista 36:sta henkilöstä 29 antoi arvosanan asteikolla 1-10 työ- ja liikunnalle. Näistä arvosanoista laskettu keskiarvo oli 7,3. Parhaana tapana tiedottaa vastaajista suurin osa (18 kpl) piti nykyistä sähköpostia ja tiedotetta. Yhdeksän vastaajista jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

6.2 Kyselytutkimus menetelmänä ja tutkimuksen toteuttaminen

Kyselytutkimuksessa mittarin luominen alkaa teoriasta eli siitä, mitä jo tiedetään tai oletetaan tiedettävän ilmiöstä. Teorian pohjalta määritellään keskeiset käsitteet ja niiden operationalisoinnit, jolloin mittarin luominen on helpompaa. Mittarista esimerkkinä voidaan mainita Metsämuurosen teoksessaan ”Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä” luoma motiivistruktuurimittari. Samassa yhteydessä todetaan, ettei Madsenin motiiviluokitukseen pohjautuvaa mittaria ollut olemassa. Tästä syystä Metsämuuronen loi mittarin, jolla oli mahdollista mitata syitä jonkin tietyn harrastuksen harrastamiseen. Hänen mukaansa näin suuritöistä mittarin kehittäminen ei aina kannata tehdä, mutta mittarin luomisen vaiheet ovat samanlaiset; aluksi luodaan omaan järkeilyyn perustuva alustava mittari, sitten tarkastellaan osioita kriittisesti, tehdään pilottitutkimus ja mittarin revisio eli uudistaminen. (Metsämuuronen 2003, 42.)

Testit, joilla on tarkoitus mitata jotain tiettyä ominaisuutta, kuten motivaatiota tai asennetta on usein tehty tai ainakin pyritty tekemään intervalliasteikollisiksi. Keskeinen mittarityyppi on 5-7 portainen Likert-asteikko. Sitä käytetään mittareissa, joissa koehenkilö arvioi itse omaa käsitystään väitteen tai kysymyksen sisällöstä. Normaalisti skaala on erittäin voimakkaasti eri mieltä-erittäin voimakkaasti samaa mieltä. Mikäli skaala on pariton, on vastaajan helpompi vastata kyselyyn, mutta mikäli skaala on parillinen, on se helpompi tutkijalle. (Metsämuuronen 2003, 39.)

Tutkimuksen koehenkilöt tai kyselyyn vastaajat voidaan valita tutkimukseen satunnaisesti tai ei-satunnaisesti. Satunnaisotanta on tutkimuksen luotettavuuden kannalta parempi. Tällöin kukin tutkittava on tullut mukaan sattumalta. Satunnaisotannan menetelmistä yksinkertainen satunnaisotanta on selkein. Tässä menetelmässä perusjoukosta valitaan täysin sattumanvaraisesti sopiva määrä yksilöitä mukaan tutkimukseen. Systemaattinen otanta soveltuu menetelmäksi silloin, kun on olemassa valmis nimi- tai osallistujaluettelo eli tunnistettava sisäinen järjestys. Menetelmää varten arvioidaan montako koehenkilöä (n) tarvitaan perusjoukosta (N), lasketaan poimintaväli $k=N/n$ ja pyöristetään se kokonaisluvuksi. Esimerkiksi aakkosjärjestyksessä olevasta luettelosta, jossa on 24 henkilöä halutaan mukaan 6 henkilöä. Poimintaväli on tällöin $24/6$ eli 4. Listassa edetään siis neljän välein.

Ensimmäisen neljän joukosta valitaan satunnaisesti yksi (esimerkiksi numero 2) ja tästä eteenpäin valituiksi tulevat numerot 6, 10 14, 18 ja 22. (Metsämuuronen 2003, 31-32.)

Tätä tutkimusta varten laadittiin kyselykaavake, jossa oli kolme osiota: taustatiedot, likert-asteikollinen (1-5) väittämiä sisältävä motivaatiota- ja osallistumista mittaava osio ja avoimet kysymykset. Kyselykaavake esitettiin kymmenen hengen ryhmällä.

Kunnan vakituiset työntekijät numeroitiin aakkosjärjestyksessä olevaan listaan. Ensimmäinen havaintoyksikkö arvottiin, jonka jälkeen poimittiin mukaan joka seitsemäs listassa oleva henkilö. Tutkimus suoritettiin postikyselynä helmimaaliskuussa 2007. Kyselyyn vastasi 36 henkilöä 50:stä. Tutkimustulosten analysoinnissa käytettiin taulukkolaskentaohjelmaa, jolla saatiin luotua myös tarvittavat kuvaajat.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus on suoraan verrannollinen mittarin luotettavuuteen. Luotettavuutta on perinteisesti kuvattu kahdella termillä: validiteetti ja reliabiliteetti. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta mitattaessa samaa ilmiötä samalla mittarilla ja validiteetilla sitä, mittaako mittari mitattavaksi tarkoitettua asiaa. Luotettavuustarkastelut ovat olennainen osa tutkimusta. (Metsämuuronen 2003, 42-43.)

Validiteetti jaetaan usein sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa sitä, onko kyseinen tutkimus yleistettävissä ja jos on, niin millaisiin ryhmiin. Tällöin tärkeitä kysymyksiä ovat tutkimusasetelma, jossa on pyritty eliminoimaan luotettavuutta laskevat tekijät sekä otanta. Tutkimuksen sisäinen validiteetti tarkoittaa sisällön validiutta, käsitevalidiutta ja kriteerivalidiutta. Toisin sanoen kysymykset ”ovatko käsitteet oikeita?”, ”onko teoria oikein muodostettu?”, ”mitataanko mittarilla sitä mitä on tarkoitus?” ja ”mitkä tekijät mittaustilan-

teissa vaikuttavat luotettavuutta alentavasti?”, ovat osa tutkimuksen sisäistä validiteettia. (Metsämuuronen 2003, 35, 43.)

Sisällön validius on enemmänkin käsitteellinen tai teoreettinen. Sen tarkastelussa tutkitaan, ovatko mittarissa tai tutkimuksessa yleensäkin käytetyt käsitteet teorian mukaiset ja oikein operationalisoidut ja kattavatko käsitteet riittävän laajasti kyseisen ilmiön. Käsitevalidiutta tarkasteltaessa kohteena on yksittäinen käsite ja sen operationalisointi. Mikäli käsitettä mittaavat osiot mittaavat todellakin mitattavaa muuttujaa, korreloivat tätä muuttujaa mittaavat kysymykset keskenään paremmin kuin muiden muuttujien kanssa. Kriteerivalidiutta mitattaessa verrataan mittarilla saatua arvoa toiseen arvoon, joka toimii validiuden kriteerinä. Tällainen kriteeri voi olla samalla mittarilla mitattu muu pistemäärä tai toisella mittarilla samanaikaisesti mitattu muu pistemäärä (yleinen arkisto- tai tilastoluku), jolloin puhutaan yhtäaikaisvaliditeetista. Toisaalta kriteeri voi olla myös tulevaisuudessa, jolloin puhutaan ennustevaliditeetista. Kriteerivaliditeetin mittana käytetään korrelaatiokerrointa. (Metsämuuronen 2003, 43-44.)

Mittarin reliaabeliutta eli toistettavuutta voidaan testata rinnakkaismittauksella (samaan aikaan eri mittarilla), toistomittauksilla (eri aikaan samalla mittarilla) tai mittarin sisäisen konsistenssin avulla (samaan aikaan samalla mittarilla). Näistä toistomittaus on epäluotettavin, koska yksilö voi muuttua mittausten välillä. (Metsämuuronen 2003, 44.)

Tämän tutkimuksen tulokset voidaan mielestäni yleistää kuvaamaan Mäntyharjun kunnan työntekijöiden tyky-liikunta-aktiivisuutta. Tutkimuksessa otanta oli 50 henkilöä, jotka poimittiin satunnaisotannalla. Osallistujilla oli mahdollisuus kysyä lisätietoja ja ohjeita kyselykaavakkeen täyttämiseksi.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella myös käsitevalidiutta tarkastelemalla. Tyky-barometrin 2001 mukaan tyky-toimintakäsitteen hyvin tuntevien osuus on kasvanut kunnissa 69 prosenttia viimeisen kolmen vuoden aikana (Peltonmäki ym. 2002, 19). Tyky-liikunnan käsite oli lisäksi määritelty ohjeessa, jonka vastaajat saivat. Vastaajilta kysyttiin osallistumista ja liikunta-aktiivisuutta sekä työnantajan tukemaan tyky-liikuntaan että vapaa-ajan liikunnan harrastamista.

Tämä helpotti vastaamista, vaikkei tyky-liikunnan käsite olisikaan ollut vastaajalle ennestään tuttu.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Tyky-liikuntaetujen käyttö ja henkilöstön liikunta-aktiivisuus vuonna 2006

Työnantajan tukemaan tyky-liikuntaan osallistui säännöllisesti vähintään kerran viikossa 5 vastaajaa (n. 14 %), säännöllisesti joka toinen viikko kolme (n. 8%) ja epäsäännöllisesti 12 vastaajaa (n.33%). 9 vastaajaa (25%) ei osallistunut työnantajan tukemaan tyky-liikuntaan lainkaan. 17 vastaajaa ilmoitti syyn osallistumattomuuteensa. Yleisimmin syynä oli liikunnan harrastaminen muuten (hyötyliikunta), muussa seurassa (ystävät ja perhe), ajan puute, saamattomuus, muut harrastukset, haja-asutus-alueella asuminen, vaikeus osallistua tyky-liikuntaan työajalla sekä se, ettei työpaikalla järjestetä ohjattua tyky-liikuntaa.

Laskettaessa yhteen säännöllisesti vähintään kerran viikossa ja vähintään joka toinen viikko työnantajan tukemaan tyky-liikuntaan osallistuvat henkilöt huomataan määrän jäävän tässä otoksessa alhaisemmaksi (22 %) kuin aikaisemmissa tutkimuksissa (39 %). Myöskään tyky-liikuntaan osallistumattomien määrästä saatu tulos ei ole samansuuntainen kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Tässä tutkimuksessa suurin osa (75%) osallistui työnantajan tukemaan tyky-liikuntaan. Tosin osa vastaajista osallistui vain kertaluontoisesti.

Kyselyyn vastanneista 36:sta henkilöstä 27 oli käyttänyt tyky-liikuntaetuja vuonna 2006. Suosituimmat liikuntaedut olivat (18 käyttäjää) uimahalliliput ja kuntosalihierontasetelit. Toiseksi suosituimmat edut olivat Repoveden elämispäivät ja liikuntailtapäivät (suunnistus) Uutelaan. Näihin oli osallistunut 8 vastaajaa. Vähiten oli käytetty osallistumisoikeutta muuhun massaliikuntatapahtumaan. Kuntotreffeille/kuntoremonttiin oli osallistunut kaksi henkilöä.

Vastaajista 14 ilmoitti harrastavansa muuta kuin työnantajan tukemaa liikuntaa vapaa-ajallaan vähintään 3 kertaa viikossa. Heistä 6 ei osallistunut työnantajan tukemaan liikuntaan lainkaan. Kerran tai kaksi kertaa viikossa muuta kuin työnan-

tajan tukemaa liikuntaa harrastavia oli 21 henkilöä, joista 9 ei osallistunut tyky-liikuntaan lainkaan. Vain yksi vastaaja ei harrastanut liikuntaa lainkaan.

7.2 Osallistumisen taustalla vaikuttavat motivaatio- ja muut tekijät

Kyselykaavakkeen seitsemässä ensimmäisessä väittämässä haluttiin selvittää vastaajien mielipidettä tyky-liikunnasta työkyvyn, fyysisen kunnon, painonhallinnan, verenpaineen hoidon sekä diabeteksen, masennuksen ja stressin ennaltaehkäisyssä. Näiden yleistä motivaatiota mittaavien väittämien vastausten keskiarvot vaihtelivat välillä 3,5-3,8 lukuun ottamatta väittämiä 3 ja 4 (”tyky-liikunta auttaa minua painonhallinnassa” ja ”tyky-liikunta auttaa minua verenpaineen hoidossa”), joissa keskiarvot olivat hieman alhaisemmat (3,2 ja 3,4). Vastausten perusteella voidaan todeta, että työntekijöistä suurin osa on jokseenkin samaa mieltä (4) tyky-liikunnan positiivisista vaikutuksista edellä mainittuihin tekijöihin.

Suoritusmotivaatio ei tässä tutkimuksessa selittänyt liikuntaan osallistumista. Vastaajista 23 ilmoitti olevansa väitteen ”osallistun tyky-liikuntaan osallistuakseni kilpailuun/kilpailuihin” kanssa täysin eri mieltä ja kolme hieman eri mieltä.

7.3 Osallistumattomuuden taustalla vaikuttavat motivaatio- ja muut tekijät

Vastaajista 11 ilmoitti, olevansa täysin eri mieltä ja 2 hieman eri mieltä väittämän ”työkaverit houkuttelivat minut mukaan tyky-liikuntaan” kanssa. Seitsemän ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kahdeksan vastaajaa oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja kaksi täysin samaa mieltä. Tästä ja siitä, että suurin osa vastaajista harrastaa liikuntaa mieluiten yksin voidaan päätellä, ettei kontaktimotiivi motivoi tutkittavia harrastamaan liikuntaa ryhmässä.

Väittämien 9 (”osallistun tyky-liikuntaan, koska se parantaa yhteishenkeä”) ja 10 (”osallistun tyky-liikuntaan sosiaalisten kontaktien vuoksi”) vastausten jakaumat

olivat keskenään hyvin samankaltaisia. Suurin osa ei ollut väittämistä samaa eikä eri mieltä. Molemmissa väittämissä seitsemän vastaajaa oli väittämän kanssa täysin tai hieman eri mieltä. Yhteishengen paranemisesta tyky-liikunnalla uskoi seitsemän vastaajaa. Sosiaalisten kontaktien vuoksi liikuntaan osallistumisestaan jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli viisi vastaajaa.

Kilpailuun osallistuminen ei tällä ryhmällä ollut liikuntaan motivoivana tekijänä: keskiarvoksi väittämässä ”Osallistun tyky-liikuntaan osallistuakseni kilpailuun/kilpailuihin” tuli 1,4 eli suurin osa vastaajista oli täysin eri mieltä (1) eikä kukaan 36:sta ollut väittämän kanssa täysin samaa mieltä (5).

Avoimeen kysymykseen työnantajan tukemaan tyky-liikuntaan osallistumattomuuden syistä seitsemän vastaajaa ilmoitti harrastavansa liikuntaa muuten tai harrastavansa hyötyliikuntaa. Viisi vastaajaa ilmoitti syyksi ajan puutteen. Kolme vastaajaa ilmoitti syyksi saamattomuuden, asenteen tai jaksamisen eli motivaatioon viittaavia syitä. Tulokset olivat samansuuntaisia kuin tyky-barometrissa 2001 (Peltomäki ym. 2002, 39).

Yksi vastaajista ilmoitti olevansa äitiyslomalla eikä siten työnantajan tukeman tyky-liikunnan piirissä. Yksi vastaaja ilmoitti syyksi perhesyyt ja operaatiot. Muita harrastuksia ilmoitti syyksi kaksi vastaajaa. Myös vaikeus osallistua työajalla tyky-liikuntaan joko sitä syystä, että omat työt jäävät tekemättä tai siksi, että tyky-liikuntapäivät ovat sattuneet omille vapaapäiville, mainittiin syiksi osallistumattomuuteen.

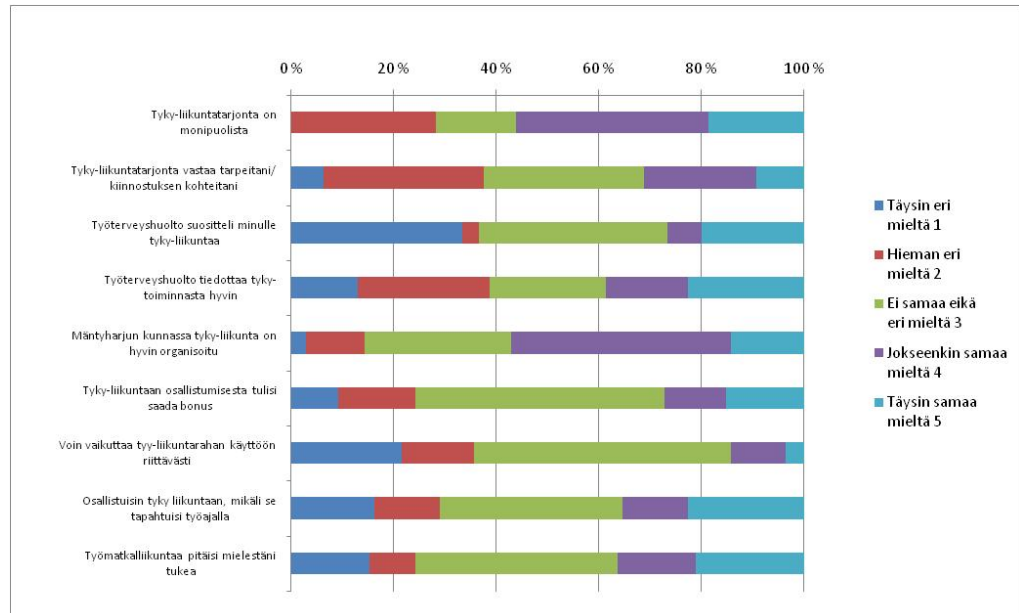
7.4 Tyky-liikuntatoiminnan kehittäminen

Vastausten perusteella Mäntyharjun kunnan henkilöstö harrastaa tyky-liikuntaa mieluummin yksin (keskiarvo 3,7) kuin ryhmässä (keskiarvo 2,5). Vain yksi vastaajista ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä väittämän ”harrastan liikuntaa mieluiten ryhmässä” kanssa. Väittämän ”harrastan liikuntaa sosiaalisten kontaktien vuoksi” keskiarvoksi tuli 2,5. Tässä väittämissä ainoastaan viisi vastaajaa ilmoitti

olevansa väittämän kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Mikäli oletetaan tuloksen olevan pätevä koko henkilöstössä, ei ryhmäliikunnan järjestäminen tai tukeminen tuottaisi parasta osallistumisaktiivisuutta.

Vastaajista yhdeksän ilmoitti olevansa ylipainoinen. Tämä ja henkilöstön ikääntyminen tulisi mielestäni huomioida liikuntatarjonnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Vastaajista yhdellä oli todettu diabetes, neljällä kohonnut verenpaine ja viidellä sekä kohonnut verenpaine, ylipaino sekä jokin muu sairaus. Näin ollen kestävyys- ja voimaharjoittelutyypin liikunnan painottaminen työliikuntatarjonnassa olisi perusteltua. Tällaisella liikunnalla, joka perustuu ensisijaisesti elimistön kykyyn ylläpitää riittävää aerobista eli hapen avulla tapahtuvaa energiantuottoa, voidaan parhaiten vaikuttaa edellä mainittuihin sairauksiin. Ilman ruokavaliomuutosta kestävyysliikunnalla on todettu saavutettavan noin kolmen kilon painonmuutos. (Vuori 2005, 11,16.)

Tyky-liikunnan kehittämiseksi vastaamaan kohderyhmän tarpeita voidaan tarkastella väittämien 15-23 vastausten jakaumia (taulukko 2.)



Taulukko 2.

Väittämän ”Tyky-liikuntatarjonta on monipuolista” vastausten perusteella työliikuntatarjontaa pitäisi mahdollisuuksien mukaan monipuolistaa. Toisaalta useiden vastaajien mielestä työliikunta on jo nyt monipuolista eikä kukaan vastaajis-

ta ollut väittämän kanssa täysin eri mieltä (1). Tyky-liikunta ei myöskään vastannut suurimman osan vastaajista tarpeita /kiinnostuksen kohteita. Jokseenkin samaa mieltä (4) oli 7 vastaajaa ja täysin samaa mieltä (5) vain kolme vastaajaa.

Vastaajista suurin osa eli 21 henkilöä harrasti muuta kuin työnantajan tukemaa liikuntaa vapaa-ajallaan kerran tai kaksi kertaa viikossa. Heistä yhdeksän ei osallistunut lainkaan työnantajan tukemaan tyky-liikuntaan. Aikaisemmissa toimintakykyyn kohdistuneissa tutkimuksissa, joissa on todettu passiivisen elämäntavan vaikuttavan 20 vuotta ikää lisäävästi, liikuntaa harrastaviksi on luokiteltu 2-3 kertaa viikossa pulssia kohottavaa liikuntaa harrastavat henkilöt (Antman 1998, 60). Näin ollen tyky-liikunnan yhtenä tavoitteena voisi olla sellaisten toimintamuotojen löytäminen ja toteuttaminen, joilla kerran tai kaksi kertaa viikossa liikkuvien teholtaan riittäviä liikuntakertoja saataisiin lisättyä kolmeen kertaan viikossa.

Työterveyshuollon roolia tyky-liikunnan suosittelijana ja siitä tiedottajana voisi lisätä. Työterveyshoitajat ja lääkärit ovat avainasemassa osaamisensa, ammattitaitonsa sekä usein myös auktoriteettinsa puolesta silloin, kun tapaavat vastaanotollaan työntekijöitä, joilla on työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavia, passiivisesta elämäntavasta johtuvia tai sen seurauksena pahentuneita ongelmia tai sairauksia. Toisaalta tiedottamisen ja liikunnan suosittelua ei pidä unohtaa pyrittäessä ennaltaehkäisemään näiden ongelmien ilmaantumista. Työterveyshuolto ei ollut yhtä aktiivinen jakamaan tietoa työkykyä ylläpitävästä toiminnasta kuin tyky-barometrissa 2001.

Tyky-liikunta oli vastaajien mielestä kohtalaisen hyvin organisoitu eivätkä useimmat vastaajista kaivanneet tyky-liikuntaan bonus-järjestelmiä.

Tyky-liikuntaan osallistumista voisi lisätä myös mahdollisuuksien mukaan lisäämällä työajalla tapahtuvan tyky-liikunnan tarjontaa ja mahdollisuuksia sekä työmatkaliikunnan tuella. Suurin osa vastaajista osoittautui yksilöliikunnan kannattajiksi ja siten esimerkiksi henkilökohtaisten kunto-ohjelmien laadinta ravintopäiväkirja-analyyseineen ja ravitsemusohjantoinen voisi motivoida terveellisemmän elämän hallintaan pitemmällä tähtäimellä.

Henkilökohtaisesti näkisin myös järkevänä tukea paikallisissa seuroissa ja kansalaisopistossa tapahtuvaa liikuntaa. Esimerkiksi Mäntyharjun Virkistyskeskuksen kausimaksuun tulisi mielestäni saada samansuuruinen tuki kuin kaupallisen kuntosalin käyntimaksuihin. Lisäksi tulisi miettiä, millä tavalla kauempana taajamasta asuva henkilöstö voisi hyötyä tyky-liikuntaeduista. Eräs kanava voisi olla Etelä-Savon Liikunnan KyläSportti-toimintaan osallistumisen liittäminen tuetun tykyliikunnan piiriin.

Esimerkiksi Hirvensalon ja Häyrysen artikkelissa esitelty Rinteen ja Marttilan (2002) vähän liikkuvien aikuisten Starttikurssin tapainen kurssi saattaisi tuoda uusia kunnan työntekijöitä liikunnan pariin. Starttikurssin tavoitteena ei ole pelkästään kunnan kohentaminen vaan säännöllisen liikuntaharrastuksen toteuttaminen. Starttikurssi vaikuttaa ensisijaisesti liikuntatottumusten muodostumiseen liittyviin tietoihin, odotuksiin ja asenteisiin sekä mahdollistaviin tekijöihin, kuten tietoihin uusista liikuntamahdollisuuksista. (Hirvensalo & Häyrynen 2003, 54-55.)

Erään näkökulman tyky-liikunnan ja Mäntyharjun kunnan henkilöstön liikuntaaktiivisuuden lisäämiseen voisi tarjota Huuskan & Auran (2006, 128-129) ja Savolan (2006, 66-67) esittelemä konstruktivismi. Ainoana negatiivisena puolena sen käyttökelpoisuuden suhteen ovat mielestäni ohjaajien ja tyky-ryhmän resurssit.

8 POHDINTA

Työhyvinvointia ja työkykyä tukevan toiminnan suunnittelu, toteuttaminen ja kehittäminen ei ole helppoa. Siitä, millaista toimintaa pitäisi järjestää tai tukea saattaa olla yhtä monta näkemystä kuin on suunnittelijaa, osallistujaa, järjestäjää tai kehittäjää. Lisäksi toiminta vaatii voimavaroja, joita pienemmissä kunnissa ei ole helppoa löytää.

Tässä tutkimuksessa käytetty kyselykaavake toimi mielestäni kohtalaisesti halutun tiedon keräämisessä. Sen etuna oli tulosten nopea analysointi. Uskoisin, että isommankin otannan analysointi olisi mahdollista toteuttaa suhteellisen nopeasti ja helposti.

Tämän opinnäytetyön tapaisten kartoitusten tekeminen ja toiminnan kehittäminen tehtyjen kartoitusten perusteella on mielestäni tärkeää. Työhyvinvoinnin edistäminen voi olla tulevaisuudessa kuntien kilpailuvaltti kilpailussa osaavasta henkilöstöstä. (Kauppinen 2004, 253.)

Tutkimustulokset työ- ja liikunnan kehittämistarpeista ja ongelmista voidaan mielestäni yleistää pieniin, ikärakenteeltaan Mäntyharjun kunnan tapaisiin kuntiin. Näissä kunnissa ikääntyneiden osuus on suuri ja muun muassa erikoissairaanhoidon ja sosiaalitoimen kulut suuret. Lisäksi oman haasteen työ- ja toiminnalle asettaa muun muassa vuorotyötä tekevän hoitohenkilöstön määrä, haja-asutus ja julkisen liikenteen puuttuminen.

Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että Mäntyharjun kunnan liikuntapolitiikka lienee kohtalaisen onnistunutta myös työikäisten liikunta-aktiivisuuden suhteen. Julkisen liikenteen puuttuminen käytännössä kokonaan aktivoi kuntalaisia ympärivuotiseen hyötyliikuntaan, mutta toisaalta esimerkiksi taajaman liikuntatarjonta saattaa jäädä etäämpänä asuville hyödyntämättä. Onneksi esimerkiksi Etelä-Savon Liikunta ja Kansalaisopisto järjestävät kyläyhdistysten ohella ohjattua liikuntaa kylillä.

Ylipainoisten osuus työikäisessä väestössä on lisääntynyt. Tämän tutkimuksen vastaajista ylipainoisia oli oman ilmoituksen mukaan joka neljäs. Vuoren (2005,11,16) mukaan ilman ruokavaliomuutosta ei liikunnalla voida saavuttaa merkittävää painonpudotusta. Mahdollisuutta erilaisten internetpohjaisten ruokapäiväkirjojen ja ruokavalioneuvonnan liittämiseen työ-toimintaan kannattaisi selvittää.

Konstruktivismiin pohjautuva työ-liikunta tuottaisi oletettavasti parhaat tulokset osallistumisen ja terveysvaikutusten suhteen. Ongelmaksi muodostuu kuitenkin määrärahojen ja toteuttajien puute.

Tiukka kuntatalous ei saisi aiheuttaa työ-liikuntatoiminnan urautumista samankaltaiseksi vuodesta toiseen. Vuosittaisten pienimuotoisten kartoitusten avulla voidaan kehittää työ-liikuntaa suhteessa henkilöstön toiveisiin ja tarpeisiin. Tämän tutkimuksen tapainen kartoitus olisi mielestäni mahdollista toteuttaa koko henkilöstölle. Vastaaminen voisi tapahtua postikyselyn lisäksi myös sähköpostilla.

Muurlan kunnassa on vakituisia työntekijöitä 50. Siellä tuettiin työhyvinvointia vuonna 2004 15 500 eurolla eli n. 250 eurolla / henkilö. Työhyvinvoinnin budjetti on siis vain 4500 euroa pienempi, kuin Mäntyharjussa, jossa budjetti jaettuna henkilöstömäärällä tarkoittaa sitä, että työ-toimintaan varattu summa on n. 50-60 euroa/henkilö. Keskimäärin kaikilla työpaikoilla työnantajan tuki työpaikkaliikuntaan oli vuonna 2005 135 euroa. Toiminnan laatu ei tietystikään ole sidoksissa ainoastaan euroihin, mutta luonnollisesti esimerkiksi luennoitsijoiden palkkiot ovat sen suuruisia, ettei suurempia koulutuskokonaisuuksia voitane 20 000 euron budjetista kustantaa isommalle henkilöstömäärälle, mikäli muutakin toimintaa halutaan tukea. Eräs keino kehittää työ-liikuntatoimintaa saattaisi olla esimerkiksi KKI-hankkeiden kautta saatava tuki tai yhteistyön lisääminen paikallisten seurojen kanssa. Myöskään oppilaitosyhteistyötä ei tulisi unohtaa.

Työhyvinvoinnin saralla riittää vielä työtä sekä käytännön toteutuksen että tutkimuksen parissa. Työhyvinvoinnin edistämisen vaikutusta henkilöstön työssä jaksamiseen, palveluiden laatuun, kuntien edellytyksiin työvoimakilpailussa ja näiden kautta kuntatalouteen, on toistaiseksi tutkittu vähän. Työhyvinvoinnista ja

siihen yhteydessä olevista tekijöistä on olemassa enemmän tutkimustietoa. Kauppinen siteeraa artikkelissaan Vahteraa, jonka mukaan 1990-luvun lamavuosien henkilöstövähennykset ja henkilöstön tehokkuusvaatimusten kasvu kaksinkertaisti sairauslomat. Tällä on voinut olla negatiivinen vaikutus kuntatyöpaikkojen houkuttelevuuteen, työilmapiiriin ja julkisuuden kuntaimagoon. Työhyvinvoinnin edistäminen ei siis ole työnantajapolitiikan ”pehmeä” keino vaan se liittyy kiinteästi kuntatalouteen. Työhyvinvoinnilla on taloudellista merkitystä. (Kauppinen 2004, 253.)

Omaa ammatillista osaamistani ajatellen, tämä tutkimus ja liikunnanohjaaja (amk) opinnot antavat mielestäni minulle perusvalmiudet toimia myös työliikunnan ohjaajana ja esimerkiksi moniammatillisten työryhmien jäsenenä. Tutkimustyön tekeminen lisäsi tietojani muun muassa motivaation ja liikunnan yhteyksistä sekä niistä perusteista, joille hyvin suunniteltua työliikuntatoimintaa tulee rakentaa.

9 LÄHDELUETTELO

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas – käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: WSOYpro.

Antman, A. 1998. Työsuojelu kunnissa ja kuntayhtymissä. Kirjapaino Verbi.

Aura, O. 2006. Liikunnan rooli työyhteisössä/strategiat ja johtamismallit. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. 2006 (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy.

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

Hakkarainen, P. 1990. Motivaatio, leikki ja toiminnan kohteellisuus. Jyväskylä: Kirjapaino Oma

Huuska, M. & Aura, O. 2006. Liikunnallisen elämäntavan edistäminen. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. 2006 (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hietanen, R. 2005. Työtyytyväisyys Muurlan kunnassa. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.

Hirvensalo, M. & Häyrynen T. 2003. Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. Jyväskylän Yliopiston liikuntakasvatuksen laitos. Helsinki: Kirjoittajat ja WSOY.

Ilmarinen. 1995. Työkykyä kannattaa ylläpitää. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.

Kauppinen, M. 2004. Kuntakohtaiset erot työhyvinvoinnin toteutuksessa ja edellytyksissä. Teoksessa Forma, P & Väänänen J. (toim.). Työssä jatkaminen ja työssä jaksamisen tukeminen kunta-alalla. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino

Louhevaara, V. & Perkiö-Mäkelä, M. 2000 Miten liikunta on esillä työelämässä? Teoksessa Haasteena huomisen hyvinvointi.

Madsen, K.B. & Egidius, H. 1976. Oppiminen ja motivaatio. Tampere: Tampereen Kirjapaino Oy Tamprint.

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä.

Ojansivu, M. 2007. Dragsfjärd investoi työhyvinvointiin. Helsingin Sanomat 15.4.2007.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Juva:WS Bookwell Oy.

Paso, E., Mäkitalo, J. & Palonen, J. 2003. Viimeinen työkirja? Art-Print Oy.

Peltomäki, P., Viluksela, M., Hiltunen, M-L., Kauppinen, T., Lamberg, M., Mikkola, J., Pirttilä, I., Räsänen, K., Suurnäkki, T., Tuomi, K. & Husman, K., 2002. Savola, J. 2006. Tieteellinen tausta. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. 2006 (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima.

Rissa, K. 1996. Panosta työkykyyn. Työeläkelaitosten liitto ja Työturvallisuuslaitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

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

Suominen, R. 2006. Työpaikkaliikunnan strateginen rooli ja tavoitteet. Teoksessa

Telama, R. 1986. Mikä liikunnassa kiinnostaa-liikuntamotivaatio. Teoksessa Vuolle, P., Telama, R.&Laakso, L. (toim.) Näin suomalaiset liikkuvat. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja. 50. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Tyky-barometri – Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Helsinki: Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi

Vuori, I. 2006. Liikunnan vaikutukset työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vuori, I. 2005. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa Fogelholm, M. & Vuori, I. (toim.) Terveysliikunta. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

INTERNET

Brax, S.A. 1998. Opetuksen työkalupakin parhaat palat. Saatavissa: <http://www.tkk.fi/Yksikot/Opintotoimisto/Opetuki/kirjoitukset/opetuksentyokalupakki.pdf>. 8.10.2006.

Hautala, A. 2006. Terveysliikunta kuuluu kaikille. Saatavissa: <http://www.verkkoklinikka.fi/?page=6404698&id=2140973> 8.10.2006

Joensuun yliopisto 2003. Saatavissa: <http://graduttaja.joensuu.fi/index.php?page=http://graduttaja.joensuu.fi/page.php?id=10546>. 13.11.2006

Kuntatiedon keskus 2006. Saatavissa: <http://www.kunnat.net/henkilöstö>. 30.10.2006

Kuntien eläkevakuutus 2006. Saatavissa:

http://www.keva.fi/default.asp?cid=3&lang=fi&menu1_id=110&menu2_id=293&id=3657. 30.9.2006

Pekkaniska Oy. Saatavissa:

<http://www.pekkaniska.com/content/view/23/10/lang.fi/>. 7.6.2007.

Tilastokeskus 2006. Saatavissa:

<http://www.stat.fi/tup/kunnat/kuntatiedot/507.html>. 29.9.2006

Työterveyslaitos. Saatavissa:

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/>.
29.9.2006

Työyhteisöliikunta 2010. Saatavissa:

<http://www.tyoyhteisoliikunta2010.fi/main.site?action=siteupdate/view&id=6.2>.
7.3.2007.

JULKAISEMAT TOMAT LÄHTEET

Hietanen Rea. 2007. Re: Työhyvinvointia. (sähköpostiviesti) Vastaanottaja: Sue Mäkelä. Lähetetty: 16.4.2007. Viitattu: 16.4.2007.

Laesharju, Jorma.2007. Re: Tyky-budjetti 2005 ja 2006. (sähköpostiviesti) Vastaanottaja Sue Mäkelä. Lähetetty:17.4.2007. Viitattu: 17.4.2007.

10 LIITTEET

LIITE 1

Mäntyharjun kunta

TOIMINTASUUNNITELMA VUODELLE 2006

TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA (TYKY) 2006

TAVOITTEET

Henkilöstön työkyvyn- motivaation ja ammattitaidon ylläpitäminen

Jokaisen työyhteisön jäsenen oman aktiviteetin lisääminen työkykyä ylläpitävässä toiminnassa

Henkilökohtaisen asennemuutoksen avulla hyvään työilmapiiriin

Johdon ja esimiesten sitoutuminen toimintaan

Sairauspoissaolojen vähentäminen

Työyksiköiden työskentelytapojen kehittäminen

Kokonaistuottaavuuden nostaminen

ORGANISAATIO

Tyky-ohjausryhmä

Tehtävät: Toiminnan yleinen suunnittelu ja ideointi. Yhteydenpito eri henkilöstöryhmiin ja tiedonkulusta huolehtiminen.

Jorma Laesharju, työsuojeluvaltuutettu, puheenjohtaja

Tarjamaarit Mäkelä, työterveyshoitaja, työterveyshuolto

Veli Leppä, työsuojelupäällikkö

Maire Pulkka, keittäjä/kouluruokala (Aune Ruponen, keittäjä)

Pertti Petman, nuorisohjaaja, Markku Huovinen, nuorisosihteeri

Anneli Suomalainen-Hiivala, kansalaisopiston rehtori

Pirkko Kuhanen, luokanopettaja/Kyttälän(varahenkilö)sivistystoimi

Marjo-Kaisa Kuhanen, siivoustyönjohtaja

Sari Auvinen, atk-suunnittelija, hallintopalvelut

Pari Pylkkänen, liikuntasihteeri, Tuija Setälä, palvelusiht./hallinto- ja taloustoimi

Kirsti Vainikka, kodinhoitaja, sos.toimi, Rauni Manninen lähihoitaja Ruskahovi

Seija Kakko, kodinhoitaja, sosiaalitoimi

Riitta Äikäs, fysioterapeutti, vpj. (Sirku Leppä, tk-avustaja, vuodeosasto,)Eeva

Ihonen, laitospulainen, tk

Tuula Backman, suuhygienisti, tk

Työsuojeluvaltuudet: Kyösti Satomaa, Jorma Laesharju, Helena Lyyra, Kirsti Vainikka, Sari Vainikka

Tyky-tiimi

Jorma Laesharju, Pirkko Kuhanen, Pertti Petman, Kari Pylkkänen, Riitta Äikäs,

Sari Auvinen (tiedottaja)

Tehtävät: Käytännön toiminnan valmisteleminen ja sovitun ohjelman toteuttaminen.

TOIMENPITEET OSA-ALUEITTAIN

a) Fyysisen kunnon ja terveyden ylläpitämiseen sekä kohentamiseen liittyvät toimenpiteet

Liikuntailtapäivä

Kohderyhmä: koko henkilökunta

Ajankohta: kaksi kertaa vuodessa

Tapahtuma järjestetään kahtena iltapäivänä samansisältöisenä, jotta mahdollisimman moni henkilöstöstä voi osallistua tapahtumaan. Sama henkilö voi tällöin osallistua vain yhteen samansisältöiseen tapahtumaan. Liikuntailtapäivät aloitetaan alkuvierityllä, jonka jälkeen lähdetään ulkoilemaan mm. vaellukset, pyöräily. Liikuntailtapäivä voidaan järjestää myös sisäliikuntamuodossa, jolloin henkilö-

kunnalla on mahdollisuus tutustua eri lajeihin (sähly, kuntosali, sulkapallo, uinti, keilailu jne.).

Vastuuhenkilö: liikuntatoimi/liikuntasihtööri Kari Pylkkänen, Jorma Laesharju, Pertti Petman ja Riitta Äikäs. 720 €

Kuntosali- ja hierontakäynnit

Kunta osallistuu kustannuksiin 20 käyntiä x 2,00 €/ henkilö vuoden 2006 aikana. Paikallisten yrittäjien kanssa tehdään asiasta sopimus. Vastuuhenkilö Anja Albrecht 3600 €

Uimahalliliput

Kunta kustantaa 5 käyntiä / henkilö vuoden 2006 aikana Rantakylän uimahalliin. Vastuuhenkilö Anja Albrecht

Liikuntasalin käyttömaksut

Kunta osallistuu salimaksuihin ja haasteotteluiden kustannuksiin. Salimaksuissa perusteena on, että sali on varattu kunnan henkilökunnan käyttöön. Kunnan henkilökunnan salivaraukset suoritetaan keskitetysti. Vastuuhenkilö: Seija Honkanen (lentopallo), Pirkko Kuhanen (salibandy).

280 €

Jumpparyhmään

Tyky-jumppa kerran viikossa. Syksystä 2006 eteenpäin, jos saadaan vetäjä. Tavoite: Lisätä motivaatiota oman kunnan kohottamiseen ja lihaskunnan ylläpitämiseen. 400 €

Massatapahtumat:

Osallistuminen massatapahtumiin kuten esimerkiksi Ruusukävely, Veisto-hölkä, Savoniahihto, iltarastit, suunnistus (osanottomaksut, linja-autokuljetukset)
Esim. Ruusukävely järjestetään torstaina 4.5.2006

800 €

b) Työmotivaation ja ammattitaidon ylläpitämiseen ja parantamiseen liittyvät toimenpiteet.

Työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät luennot

Työssä jaksamiseen ja terveyden ylläpitoon liittyviä luentoja tai kursseja. Järjestetään yhteistyössä kansalaisopiston kanssa.

Vastuuhenkilö: Anneli Suomalainen-Hiivala

1360 euroa.

c) muut toimenpiteet

Elokuvalippu

Kunta kustantaa yhden elokuvalipun / henkilö vuoden 2006 näytäntöihin Elokuva-teatteri Kinossa.

Vastuuhenkilö Pertti Petman

560 euroa.

Työyksiköiden tyky (15 €/ hlö)

Kohderyhmä: Eri henkilöstöryhmät ryhmiteltynä laajempiin kokonaisuuksiin esim. Ruokalatyöntekijät, kunnanviraston henkilökunta, opettajat jne.

Tavoitteet: Lisätä em. Ryhmien sitoutumista omakohtaiseen työkykyä ylläpitävään toimintaan. Toiminta voi käsittää erilaisten luento-, keskustelu- ym. Tilaisuuksien järjestämistä, fyysisen kunnon kohentamista ym. Kustannuksiin voidaan myöntää rahaa TYKY-määrärahoista. Rahoitusta ei voi saada matka-, ruokailu- ym. Kustannuksiin. Rahoituksen hakemiselle ei aseteta määräaikaa, vaan hakemukset käsitellään saapumisjärjestyksessä. Työyksikön kehittämiseen varattua määrärahaa ei ole tarkoitus käyttää niiden työyksiköiden kehittämiseen, jotka osallistuvat toimintavuoden aikana työyhteisövalmennukseen. Määrärahaa voidaan käyttää myös työnohjaukseen.

5400€

Kuntoremonttikurssit

Kuntotreffit

Kuntoremonttikursseilla olleille tarkoitettu seurantatapahtuma. Kuntoremonttilaiset sopivat ryhmässä, osallistuvatko he kuntoutuslaitoksen järjestämälle viikonloppuna tapahtuvalle seurantajaksolle, vai työterveyshuollossa tapahtuvaan seurantatestiin.

Kuntotreffeille osallistuminen tapahtuu omalla ajalla ja kustannuksella. Kunta maksaa 84€n tuen/osallistuja. Työterveyshuollon järjestämään testiin voi osallistua työajalla.

Vastuuhenkilö: Riitta Äikäs

4800 €

Tykyyn lainattavat välineet (kunnan neuvonnasta)

-kävelysauvat

-sykemittarit

-King-hierojat

MUUT TYKY-TOIMINNAN PERIAATTEET

1. Työkykyä ylläpitävät toimenpiteet suunnataan ensisijaisesti vakituiselle henkilökunnalle ja henkilökunnalle, jonka palvelussuhde kuntaan tulee kestämään vähintään 9 kuukauden ajan. Vastaavasti yli vuoden virkavapaalla tai työlomalla (poikkeuksena sairauslomat) olevat henkilöt eivät tänä aikana ole TYKY-toiminnan piirissä.

Rajatapauksissa, jolloin täytyy harkita, onko henkilö oikeutettu tyky-toimintaan vai ei, otetaan käyttöön esimiehen myöntämä henkilökortti

2. Ohjelman toimenpiteet toteutetaan sekä työ- että vapaa-aikana. Tilaisuudet, jotka sattuvat henkilön työajaksi ovat työaika, mutta henkilön on varmistettava osallistumismahdollisuutensa esimieheltään. Vapaa-ajaksi sattuvia tilaisuuksia ei lueta työajaksi, jollei asianomaista henkilöä ole nimenomaan veloitettu osallistumaan tilaisuuteen vapaa-ajallaan. Pääsääntöisesti tilaisuudet ovat kuitenkin vapaaehtoisia. Kysymykset työaika/vapaa-aika ratkaisee lähin esimies.

3. Tavoitteena on, että koko henkilöstölle suunnatut suuremmat tapahtumat järjestetään kahtena peräkkäisenä samansisältöisenä tilaisuutena, jotta mahdollisimman moni henkilöstöstä voisi tällöin osallistua (kukin vain yhteen tilaisuuteen) tapahtumiin.

4. TYKY-ohjelman tarkoituksena on tarjota ns. jokaiselle jotakin. Se, mikä sopii jollekulle ei välttämättä sovi jollekin toiselle. Jokainen osallistuu sellaiseen toimintaan, joka soveltuu itselle tai työyhteisölle. Käyttämättömiä kuntosali ym. kortteja ei voi vaihtoehtoisesti käyttää esim. Urheiluvälinehankintaan. TYKY-toimikunta päättää erikseen ohjelman muutoksista määrärahojen puitteissa toimintavuoden aikana.

LIITE 2

TUTKIMUS MÄNTYHARJUN KUNNAN TYKY- LIIKUNTATOIMINNASTA JA HENKILÖSTÖN TOIVEISTA SEN KEHITTÄMISEKSI

Opiskelen työni ohessa Lahden ammattikorkeakoulussa liikunnan laitoksella. Tämä tutkimus liittyy liikunnanohjaaja (amk) opintoihini sisältyvään opinnäytetyöhön. Työn on tarkoitus valmistua maaliskuussa 2007.

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää Mäntyharjun kunnan työntekijöiden osallistumista **tyky-liikuntatoimintaan** ja antaa tyky-tiimille ideoita liikuntatoiminnan kehittämiseksi niin, että yhä useampi kunnan työntekijöistä tulisi mukaan tyky-liikuntatoimintaan.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta vastaajan on tärkeää tietää, mitä työkyky-käsitteellä tarkoitetaan. Työkyky on se osa toimintakyvystä, jonka yksilön työtehtävien suorittaminen vaatii. Työkyky siis muodostaa työssä jaksamisen ja työhön liittyvän hyvinvoinnin perustan. Yksilön toimintakykyä harjoittamalla voidaan hänen työssä jaksamistaan edistää.

Työkykyä edistäväksi liikunnaksi voidaan luokitella ainakin terveys-, kunto-, hyöty-, virkistys-, elpymis-, yhdessäolo-, työmatka-, työpaikka- ja työyhteisöliikunta.

Kyselyn vastaajat on arvottu kunnan työntekijöistä. Kyselylomakkeeseen ei tule vastaajan nimeä eikä niitä toimiteta tyky-toimikunnalle. Lomakkeet on numeroitu tilastollista käsittelyä ja vastausten palautumisen seurantaan varten. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Toivon mahdollisimman suurta vastausprosenttia, jotta tutkimus olisi luotettava ja tuloksia voitaisiin hyödyntää kehitettäessä tyky-liikuntatoimintaa ja -toimintaa henkilöstön tarpeita vastaavaksi.

Pyydän toimittamaan vastaukset **1.3.2007 mennessä** sisäpostissa: Sue Mäkelä, terveyskeskus, fysioterapia.

Mikäli sinulla on kysyttävää kyselystä tai et halua vastata kyselyyn, ole ystävällinen ja ota yhteyttä sähköpostilla tai puhelimella: sue.makela@gmail.com tai matkap. 040 741 9345 (iltaisin)

Kyselyterveisin ft Sue Mäkelä

Taustatiedot

1. Olen nainen
 mies
2. Olen iältäni alle 25-vuotias
 25-40-vuotias
 41-55-vuotias
 yli 55-vuotias
3. Olen tietoinen työnantajan tukemasta tyky-liikuntatoiminnasta
 tiedän millaista tyky-liikuntaa kunta järjestää/tukee
 tiedän osittain millaista tyky-liikuntaa on tarjolla
 en ole tietoinen

4. Mistä olet saanut tietoa työnantajan tukemasta tyky-liikuntatoiminnasta?

5. Olen osallistunut työnantajan tukemaan tyky-liikuntaan vuonna 2006

- Kyllä
 En ole osallistunut
 En ole ollut oikeutettu tyky-liikuntaetuihin vuonna 2006

6. Olen hyödyntänyt tyky-liikuntaeduista vuonna 2006

- uimahallilippuja

- osallistuminen Veisto-hölkään tai Ruusukävelyyn 2006
- osallistuminen muuhun massatapahtumaan
- salivuoroa
- kävelysauvoja tai sykemittaria
- osallistuin liikuntailtapäivään Repovedellä
- osallistuin liikuntailtapäivään/suunnistukseen Uutelaan
- kuntosali/hierontaseteleitä
- Kuntotreffit
- Kuntoremontti

7. Minulla on
- ylipainoa
 - kohonnut verenpaine
 - diabetes
 - muu sairaus, mikä? _____

8. Fyysinen kuntoni suhteessa ikäisiini on
- Erittäin huono
 - Jonkin verran huonompi
 - Yhtä hyvä
 - Jonkin verran parempi
 - Huomattavasti parempi

9. Harrastan muuta kuin työnantajan tukemaa liikuntaa vapaa-ajallani

- vähintään 3 krt /vko
- 1-2 krt / vko
- en harrasta lainkaan

10. Kuljen työmatkani pääasiassa jalan/pyörällä

pääasiassa autolla

11. Osallistun työnantajan tukemaan tyky-liikuntaan

Kyllä, säännöllisesti vähintään 1 krt / vko

Kyllä, säännöllisesti joka toinen viikko

Kyllä, epäsäännöllisesti

En osallistu

Seuraavassa on useita väittämiä tyky-liikunnasta. Valitse asteikolta 1-5 omaa mielipidettäsi lähinnä oleva vaihtoehto. Jokaiseen väittämään liittyy viisi vastausmahdollisuutta. **Ympyröi** niistä vain yksi.

Mikäli olet **täysin samaa mieltä** kuin väite, valitse numero **5**.

Mikäli olet **jokseenkin samaa mieltä** kuin väite, valitse numero **4**.

Mikäli **et ole samaa etkä eri mieltä**, valitse **3**.

Mikäli olet **hieman eri mieltä**, valitse **2**.

Mikäli olet **täysin eri mieltä**, valitse **1**.

- | | |
|--|-----------|
| 1. Tyky-liikunta on minulle tärkeää työkyvyn kannalta | 1 2 3 4 5 |
| 2. Tyky-liikunta auttaa minua parantamaan/ylläpitämään fyysistä kuntoa | 1 2 3 4 5 |
| 3. Tyky-liikunta auttaa minua painonhallinnassa | 1 2 3 4 5 |
| 4. Tyky-liikunta auttaa minua verenpaineen hoidossa | 1 2 3 4 5 |
| 5. Tyky-liikunta ennaltaehkäisee diabetesta | 1 2 3 4 5 |
| 6. Tyky-liikunta ennaltaehkäisee masennusta | 1 2 3 4 5 |

7. Tyky-liikunta ennaltaehkäisee stressiä	1 2 3 4 5
8. Osallistun tyky-liikuntaan osallistuakseni kilpailuun/kilpailuihin	1 2 3 4 5
9. Osallistun tyky-liikuntaan, koska se parantaa yhteishenkeä	1 2 3 4 5
10. Osallistun tyky-liikuntaan sosiaalisten kontaktien vuoksi	1 2 3 4 5
11. Harrastan liikuntaa mieluiten ryhmässä	1 2 3 4 5
12. Harrastan liikuntaa mieluiten yksin	1 2 3 4 5
13. Työkaverit houkuttelivat minut mukaan tyky-liikuntaan	1 2 3 4 5
14. Tyky-liikunta tuottaa mielihyvää	1 2 3 4 5
15. Tyky-liikunta-tarjonta on monipuolista	1 2 3 4 5
16. Tyky-liikuntatarjonta vastaa tarpeitani/kiinnostuksen kohteitani	1 2 3 4 5
17. Työterveyshuolto suositteli minulle tyky-liikuntaa	1 2 3 4 5
18. Työterveyshuolto tiedottaa tyky-toiminnasta hyvin	1 2 3 4 5
19. Mäntyharjun kunnassa tyky-liikunta on hyvin organisoitu	1 2 3 4 5
20. Tyky-liikuntaan osallistumisesta tulisi saada bonus	1 2 3 4 5
21. Voin vaikuttaa tyky-liikuntarahan käyttöön riittävästi	1 2 3 4 5
22. Osallistuisin tyky-liikuntaan, mikäli se tapahtuisi työajalla	1 2 3 4 5
23. Työmatkaliikuntaa pitäisi mielestäni tukea	1 2 3 4 5

Palaute ja kehittämisideat

1. Arvosanani (1-10) työnantajan tukemalle vuoden 2006

tyky-liikuntatoiminnalle ____

2. Mikä olisi mielestäsi paras tapa tiedottaa työnantajan tukemasta tyky-liikuntatarjonnasta?

3. Jos et ole osallistunut viimeisen vuoden aikana työnantajan tukemaan tykyliikuntaan lainkaan, mistä osallistumattomuutesi mielestäsi johtuu?

4. Muut toiveesi työnantajan tukemalle tyky-liikuntatoiminnalle
