



Vuorotyötä tekevien valvonta-aliupseereiden työpaikkaliikunnan kehittäminen

Henri Kirjasuo

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liikunnanohjaaja YAMK

Kunto- ja terveysliikunta

Master-opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä(t) Henri Kirjasuo
Tutkinto Liikunnanohjaaja (YAMK).
Raportin/Opinnäytetyön nimi Vuorotyötä tekevien valvonta-aliupseereiden työpaikkaliikunnan kehittäminen
Sivu- ja liitesivumäärä 47 + 14
<p>Työpaikkaliikunta on osa työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä. Työpaikkaliikunnalla on vaikutusta kansanterveyteen sekä työntekijän toimintakykyyn. Puolustusvoimissa työpaikkaliikunta on myös osa sotilaallista valmiutta sekä työnantajakuvaa. Käyttäjälähtöisyys kehittämistyössä on käyttäjien osallistamista ja osallistumista työelämän projekteihin. Käyttäjän äänen kuuleminen kehittämistyössä voi kohdistua tuotteeseen tai palveluun. Käyttäjän ääntä kuultiin COM-B kontekstissa Padlet työkalun avulla verkossa. Kehittämistyön tavoite oli muotoilla työpaikkaliikunnan olemassa olevat kontaktipisteet paremmin vuorotyöntekijää palvelevaksi käyttäjän ääntä kuuntelemalla.</p> <p>Kohderyhmä koostui 45:stä vuorotyötä tekevistä valvonta-aliupseerista Merivoimien esikunnassa. Avainhenkilöitä oli kaksitoista henkilöä 45:stä. Työ sisälsi toimintatutkimuksellisen kolmi-vaiheisen kehittämissyklin. Ensimmäisessä vaiheessa rakentui esiymmärrys ilmiöstä, joka myös tunnisti vaikuttavia tekijöitä. Toinen vaihe käsitteli ja tarkensi vaikuttavia tekijöitä koko kohderyhmän kanssa. Kolmas vaihe löysi muotoiluehdotukset kehittämisen mahdollistamiseksi avainhenkilöiden fokusryhmäkeskusteluna.</p> <p>Työn tuloksena syntyi vuorotyöläiselle suunnattu työpaikkaliikunnan kehittämisteksti. Kehittämisteksti tiivistää kerätyn käyttäjän äänen ja sanoittaa halutut työpaikkaliikunnan muotoilutoimet. Kehittämisteksti ei itsessään vielä liikuta kohderyhmää. Tekstin kuvaama työpaikkaliikunnan muotoilu tekee liikunnallisista valinnoista helpommin saatavia ja houkuttelevampia kohderyhmäläisille. COM-B mallin mukaisesti kehittämisteksti myös pyrkii vahvistamaan kykyä, luomaan tilaisuuksia ja nostamaan motivaatiota aktiivisempaan ja mielekkäämpään työpaikkaliikuntaan.</p> <p>Työn tarkoitus oli tukea kohderyhmän fyysistä toimintakykyä paremman työpaikkaliikunnan avulla. Työpaikkaliikunnan hyöty ja arvo osana fyysistä toimintakykyä on erittäin merkityksellinen sekä työnantajalle että työntekijöille maanpuolustuksen asevelvollisuuteen perustuvassa järjestelmässä. Työpaikkaliikunnan tulee olla osa jokaista työvuoroa ja työn priorisoinnissa korkealla. Fyysisen toimintakyvyn merkitys sotilaan ammatissa on osa valmiutta ja ammatti-identiteettiä.</p> <p>Kohderyhmän ääni ja työn tuloksena syntynyt kehittämisteksti olivat linjassa ilmiön esiymmärryksen kanssa. Kehittämisteksti mainitsee kymmenen muotoiltavaa työpaikkaliikunnan kontaktipistettä, joista kolme ensimmäistä on priorisoitu. Kehittämisteksti sisältää vuorotyöläisen työpaikkaliikunnan muotoiluehdotuksia, jotka vaikuttavat liikuntakäyttäytymiseen. Kehittämisteksti poistaa esteitä ja rakentaa kannustimia sekä mahdollisuuksia työpaikkaliikunnan harrastamiseen.</p>
Asiasanat Työpaikkaliikunta, Fyysinen toimintakyky, Vuorotyö, COM-B malli, Muotoilu.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Käyttäjälähtöisyys.....	3
2.1	Käyttäjälähtöisyyden toteuttaminen	3
2.2	Käyttäjän osallistaminen kehittämiseen	4
2.3	Käyttäjälähtöinen muotoiluajattelu	5
3	Toimintakyky	6
3.1	Toimintakyky Puolustusvoimissa	6
3.2	Fyysinen toimintakyky	7
3.3	Sotilaan tehtäväkohtainen fyysinen toimintakyky	8
4	Käyttäytymiseen vaikuttaminen COM-B mallilla.....	10
4.1	COM-B peruselementit.....	10
4.2	COM-B peruselementtien vuorovaikutus	11
5	Liikuntakäyttämiseen vaikuttavat tekijät	12
5.1	Itsemääräämisteorian vaikutus liikuntakäyttämiseen.....	12
5.2	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio liikuntakäyttämisyssä.....	13
5.3	Hyvinvoinnin teoriakäsitykset ja koherenssi.....	14
5.4	Resilienssi ja valmistautuneisuus	15
6	Toimintatutkimuksellinen kehittämissyö.....	16
6.1	Työtä ohjaavat kysymykset	16
6.2	Työn tavoite ja tarkoitus	17
6.3	Vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen.....	17
6.3.1	Yötyö ja unirytmii	17
6.3.2	Istuminen	18
7	Kolmivaiheinen kehittämissyö	19
7.1	Vaihe 1. Esiymmärryksen rakentuminen aiempien opinnäytetöiden avulla	19
7.1.1	Reflektointi 1. Kontaktipisteiden nimeäminen kohderyhmälle	20
7.1.2	Prosessimallin ja käsitteiden avaaminen kohderyhmälle	25
7.2	Vaihe 2. Divergentti verkkoavoryhmä koko kohderyhmälle	25
7.2.1	Reflektointi 2. Konvergentti avainhenkilöiden fokusryhmäkeskustelu	27
7.2.2	Affinity diagram	27
7.3	Vaihe 3. Kehittämistekstin luonti.....	28
8	Kehittämissyön tulos	30
9	Pohdinta.....	33
9.1	COM-B mallin soveltaminen	33
9.2	Liikuntakäyttämiseen vaikuttavat tekijät	35

9.3 Toimintatutkimuksellinen kehittämistyö.....	36
9.4 Jatkokehittäminen sykliä muokkaamalla ja toistamalla	38
Lähteet.....	39
Liitteet.....	48
Liite 1. Tutkimuslupa	48
Liite 2. Saatekirje.....	49
Liite 3. Perehdyttämisediat kohderyhmälle vastaamisen tueksi	50
Liite 4. Padlet taulun kuva. Kaikki vastaukset.	51
Liite 5. Padlet taulun kuvat. Tilaisuudet. Divergentti.....	52
Liite 6. Padlet taulun kuvat. Motivaatio. Divergentti.....	54
Liite 7. Padlet taulun kuvat. Kyvyt. Divergentti.	56
Liite 8. Fokusryhmäkeskusteluun luotu Padlet taulu. Konvergentti.....	58
Liite 9. Padlet taulun kuvat. Tilaisuudet. Konvergentti.....	59
Liite 10. Padlet taulun kuvat. Motivaatio. Konvergentti.....	60
Liite 11. Padlet taulun kuvat. Kyvyt. Konvergentti.	61

1 Johdanto

Työpaikkaliikunta, työyhteisöliikunta tai henkilöstöliikunta ovat nimikkeitä työnantajan liikunnallisesta tuesta työntekijöille. Liikunnallisilla tukitoimilla pyritään tukemaan työntekijöiden fyysistä toimintakykyä, työssäjaksamista, viihtyvyyttä ja parantamaan työpaikkojen vaikutusta kansanterveyteen. Liikunta voi osallistamisen kautta lisätä yhteisöllisyyttä ja nostaa tiimihenkeä. Työpaikkaliikunnalla on olennainen osa työhyvinvoinnin kokonaisuudessa vaikuttaen liikkuvien aikuisten fyysiseen aktiivisuuteen. Esimerkin antaminen johtamisessa ja sosiaalisen vuorovaikutuksen voima työpaikoilla tukee liikunnallisten valintojen tekemistä. (Aura, Laakkonen, Malvela & Nurmela 2021, 1, 18, 38.) Valtioneuvoston työelämän kehittämistrategiassa vuoteen 2020 (2012, 3, 7, 12) tunnistetaan työhyvinvoinnin merkitys teknisten innovaatioiden rinnalla. Liikunnan avulla tapahtuvaan työkyvyn säilyttämiseen sekä sairauksien ennaltaehkäisyyn kannustetaan kehittäessä Suomalaista työelämää Euroopan parhaaksi vuonna 2030.

Liikuntaan suuntautuvat valinnat ovat osa henkilön identiteettiä ja vaikuttavat liikuntakäyttäytymiseen. Valinnoilla muokataan liikuntakäyttäytymistä itselleen merkityksellisellä tavalla. Liikuntakäyttäytymiseen vaikuttaa useat eri tekijät, joiden painoarvo muuttuu elämän eri vaiheissa. (Aittasalo 2020.) Henkilö voi muokata käyttäytymistään itseohjautuvasti liikunnallisempaan suuntaan tai siihen voidaan vaikuttaa ulkopuolelta tukien. COM-B malli on interventio työkalu, joka pohjautuu kolmeen käyttäytymistä ohjaavaan peruselementtiin sekä niiden keskinäiseen vuorovaikutukseen. COM-B malli soveltuu hyvinvointia ja terveyttä edistävien valintojen työstämiseen. (Michie, Atkins & West 2014, 11-13.)

Käyttäjälähtöisyys on yritysten sekä yhteisöjen tapa kehittää toimintojaan ja tuotteitaan kuulemalla asiakkaidensa mielipiteitä tiedon tuottajana ja innovaatioiden esittäjänä. Käyttäjän äänen kuuleminen työyhteisöjen kehittämisessä vaatii rohkeutta haastaa olemassa olevat toimintatavat sekä kykyä empaattiseen ryhmätyöhön. Kehittämisprosesseille on ominaista vaiheittainen eteneminen ja erilaisten palvelumuotoilulle ominaisten työkalujen käyttäminen. (Lehto 2009; Jyrämä & Mattelmäki 2015, 27-35.)

Puolustusvoimissa sotilaan fyysinen toimintakyky on osa kokonaisvaltaista toimintakyvyn nelikenttää. Fyysisellä viitataan henkilön kykyyn suoriutua erilaisista ruumiillisia ponnistuksia vaativista tehtävistä. Fyysisen toimintakyvyn osa-alueita ovat voima, nopeus, kestävyys, liikkuvuus ja motorikka. Puolustusvoimien henkilöstön fyysisen toimintakyvyn tasolla on asevelvollisuuteen perustuvassa järjestelmässä merkittävä vaikutus. (Puolustusvoimat 2022a.) Sotilaiden fyysisen toimintakyvyn vaatimus perustuu lakiin (Finlex, 551/2007 43§).

Aliupseeristo on puolustusvoimien ammattiryhmä, joka palvelee useissa erilaisissa tehtävissä kaikissa aselajeissa. Tämän opinnäytetyön kohderyhmänä on Merivoimien esikunnassa vuorotyötä tekevä aliupseeristo. Kohderyhmän henkilöt ovat työikäisiä miehiä ja naisia. Henkilöiden liikkuja-profiili vaihtelee laajasti kilpakuntoilijasta elämysliikkujaan. Osallisia yhdistävä tekijä on samanlainen työajan ja työnsisällön rakenne. Samoin mahdollisuudet työpaikkaliikuntaan sekä muiden työnantajan tarjoamien liikunnallisten toimintakykyä tukevien toimien saatavuuteen. Jokainen sotilas on lakisääteisesti velvollinen huolehtimaan itse omasta tehtävän mukaisesta fyysisen toimintakyvyn tasosta ja osoittamaan sen vuosittaisissa kuntotesteissä. Tehtäväkohtainen fyysisen toimintakyvyn vaatimustaso on kaikille kohderyhmäläisille sama riippumatta iästä tai sukupuolesta. Kohderyhmässä olevat henkilöt tekevät työtään kansainvälisellä tasolla. He ovat johtamisen mahdollistamisen sekä valmiuden säilyttämisen kannalta merkittävässä asemassa. Valvomotyössä toimistonkaltaisissa olosuhteissa ei pääsääntöisesti kanneta raskaita varusteita tai aseita. Henkilöevakuointi kantaen saattaa tulla kysymykseen. Stressin sietämisen ja resilienssin riittävyyden haasteet voivat tulla vastaan pitkäkestoisen kriisitilanteen hallinnassa ja vuorotyön rasittavuudessa. Hyvä fyysinen toimintakyky tukee vuorotyöläistä jaksamisessa.

Kehittämistyön tavoite on muotoilla työpaikkaliikunnan olemassa olevat kontaktipisteet paremmin vuorotyöntekijää palvelevaksi käyttäjän ääntä kuuntelemalla. Tämä opinnäytetyö on työelämän kehittämistyö, joka tehtiin kohderyhmän kanssa vaiheittain edeten. Aloite työpaikkaliikunnan kehittämiseksi on noussut kohderyhmästä itsestään. Työn edetessä haluttiin huomioida syvällisesti liikuntakäyttäjyymiseen vaikuttavia tekijöitä etenkin työpaikkaliikunnan kontekstissa ja avata niitä kohderyhmälle ymmärrystä lisäten. Sen jälkeen haluttiin muotoilla liikuntakäyttäjyymisen eri tekijöitä vaikuttavasti. Työnantajan tarpeena on nostaa henkilöstönsä fyysistä toimintakykyä sekä rauhan että kriisinajan tarpeisiin. Kehittämistyön tarkoitus on tukea kohderyhmäläisiä fyysisen toimintakyvyn ylläpitämisessä ja kehittämisessä paremman työpaikkaliikunnan avulla.

2 Käyttäjälähtöisyys

Innovaatiotoiminta on kehittämisen perusta kaikilla aloilla. Innovaatiot ovat talousajattelua, jonka avulla pyritään kehittämään toimintoja. Kehittäminen voi tapahtua työryhmissä tai niiden verkostossa. Verkostoon voi kuulua laajasti eri alojen asiantuntijoita. Yksi innovoinnin ja kehittämisen tapa on liittää asiakas tai käyttäjä työryhmään asiantuntijoiden rinnalle tasavertaisena toimijana. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

Käyttäjälähtöisyys tarkoittaa myös normaalia asiakastyytyvää syvällisempää lähestymistä aiheeseen. Lähtökohtana on käyttäjän tarpeiden kuunteleminen ja niiden toteuttaminen parhaalla mahdollisella tavalla hänen omassa toimintaympäristössään. Kehittämistyössä aiheena saattaa olla tuote, palvelu tai niiden yhdistelmä, jota muotoillaan käyttäjän kanssa yhdessä toimien. Organisaatioiden kehittäessä työyhteisöön suuntautuvaa toimintaa voidaan muutosvastarintaa vähentää ja merkityksellisyyden tunnetta korostaa osallistamalla henkilöstö yhteiskehittämiseen. Avoin vuorovaikutus erilaisia mielipiteitä kuunnellen ja osallistuva johtaminen kehittämisessä ovat käyttäjälähtöisen ajattelun kulmakiviä. (Toikko & Rantanen 2009, 94-97.)

2.1 Käyttäjälähtöisyyden toteuttaminen

Bisgaardin ja Hogenhavenin mukaan (2010, 17-27) kehittämisprojektin eri vaiheissa käyttäjän ääntä kuullaan haastatteluina ja kyselyinä sekä havainnoiden käyttäjiä toiminnan keskiössä. Erilaiset työpajat ja aivoriihet luovat tilaisuuksia ideointiin. Neljä tapaa jaotella käyttäjän äänen kuulemista ovat testaus, tutkimus, innovointi ja kehittäminen. Kehittämisprojektin edetessä voidaan soveltaa näiden yhdistelmiä tilanteeseen sopivasti. Jokainen vastaaja lähestyy aihetta omasta kontekstistaan, johon kuuluu kokemukset ja tunteet sekä henkilökohtaiset arvot.

Käyttäjät voivat osallistua kehittämisen eri vaiheisiin luoden lisäarvoa toiminnalle, organisaatiolle ja itselleen. Ideaalitalanteessa sekä yritys, työntekijä ja asiakas hyötyvät käyttäjälähtöisestä yhteiskehittämisestä. Vaarana ovat yliamupuvat ideat ja liian suuret odotukset lopputulokselle. Käyttäjien äänen kuuleminen saatetaan joutua toistamaan, jotta opitaan kysymään oikeita asioita ja myös ymmärtämään vastauksia. On mahdollista, että toteuttamiskelpoiset ideat syntyvät vasta käyttäjien ymmärryksen lisääntyneenä. Silloin kehittämistyöstä voi tulla hidasta. (Payne, Storbacka & Frow 2007, 6-8.)

2.2 Käyttäjän osallistaminen kehittämiseen

Osallistamisen määritelmä sisältää mukaan ottamista, demokratiaa, yhteenkuuluvuutta ja sopivuutta sekä osallistumista johonkin toimintaan. Osallisena olevan ihminen pystyy vaikuttamaan omaan toimintaympäristöönsä sekä työelämänsä rutiineihin. Osallisuus voidaan jakaa kolmeen eri alueeseen. Ensimmäinen alue on osallisuus elämään ja elämänkulkuun. Toinen alue on vaikuttamismahdollisuus ryhmissä ja yhteisöissä. Kolmas alue on yhteiseen hyvään tähtäävät toimet osana hyvinvointia. (Isola ym. 2017, 3-5.)

Lehtisen ja Niinimäen (2005, 90-91) mukaan osallistaminen tarkoittaa henkilön osallistumista johonkin jonkun toisen ohjaamana. Osallistaminen sekä osallistuminen voi tapahtua vapaaehtoisesti ja innokkaasti tai vastentahtoisesti. Osallistaminen on mahdollisuuden tarjoamista ja osallistuminen mahdollisuuden käyttämistä. Hyvän lopputuloksen kannalta käyttäjien osallistaminen on olennaista kehittämisprojektien alusta alkaen.

Osallistamisen avulla nostetaan merkityksellisyyden ja yhteisöllisyyden kokemusta. Merkityksellisyys syntyy dialogissa, joka sisältää mahdollisuuden kritiikkiin ja kyseenalaistamiseen ilman pelkoa leimautumisesta. Rakentavalla yhteistyöllä päästään yhteiskehittämiseen ja parempiin lopputuloksiin. Dialogin uhka on kuitenkin jatkuva asioiden käsittely ilman pääsemistä lopputulokseen. Osallistamisen kautta päästään hyödyntämään divergentti ja konvergentti ajattelumalleja. Tämä vaatii vuorovaikutusta, jossa osallistujilla on psykologisesti turvallinen ja tasavertainen olo keskustella asemasta riippumatta. (Juholin 2017, 124-127.)

Divergentti ajattelu kannustaa luovien ajatusten sekä ideoiden tuottamiseen, joka on olennaista jonkin uuden asian tai toiminnan kehittämisessä. Divergentin ajattelun vaiheessa projektiin osallistuvat henkilöt voivat ideoida vapaasti eri näkökulmista päämäärää lähestyen. Konvergentin ajattelun vaiheessa poimitaan ideoimisesta syntyneet kehittämiskelpoiset ajatukset jatkojalostukseen kohti tavoitetta. Divergentti ja konvergentti voidaan tulkita esimerkiksi sanoilla yleinen ja tarkennettu. Vaiheet toteutuvat joskus epälineaarisesti kehittämis- ja muotoiluprosesseissa. On normaalia reflektoida, kokeilla ja palata myös välillä taaksepäin ja tehdä uudelleen jokin prosessin vaihe. (Nummi 2018, 86.)

Osallistaminen on osa yhteiskehittämisen menetelmävalintaa, jota voi muokata aina kohderyhmän ja tavoitteen mukaan sopivaksi. Peruseriaatteena on työyhteisön ja kehittäjän yhteinen projekti, jossa kehittäminen etenee vaiheittain. Kehittämistyössä osallistamisen kautta lisätään käyttäjän ymmärrystä aiheesta. Samalla tasapainoillaan käyttäjän toiveiden ja vaatimusten sekä organisaation mahdollisuuksien ja rajoitteiden viidakossa. Osallistaminen liitetään vahvasti toimintatutkimuksen eri suuntauksiin. (Keskitalo 2020, 27-29.)

2.3 Käyttäjälähtöinen muotoiluajattelu

Uusien innovaatioiden muotoilun tulee syntyä ihmiskeskeisestä ajattelusta. Ihmiskeskeisydessä kokemukset ja arvot muokkaavat käyttäytymistä erilaisten palveluiden ja tuotteiden kanssa. Ihmiskeskeisydessä empatia ja ymmärtäminen ovat merkittäviä menestystekijöitä. Tuotteiden ja palvelujen tuottamisessa ei riitä, että ne ovat hyviä. Niiden pitää myös palvella arvoja ja asenteita kuten eettisyys ja ympäristöystävällisyys. Muotoiluajattelulla voidaan ihmiskeskeisesti pohtia käyttäjän tarpeita ja mahdollisuuksia palvelujen tuotettavuuden tai kehitettävyyden rinnalla. Käyttäjälähtöisen muotoilun tavoitteena on luoda jotain suurempaa kuin hyöty asiakkaalle ja taloudellinen voitto tuottajalle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 13-14.)

Muotoilu asiakaspalvelussa ymmärretään lisäarvon tuottamisena tuotteeseen tai palveluun. Ei ole olemassa tuotetta tai palvelua ilman asiakasta, joka niitä käyttää. Jotta päästään muotoilemaan käyttäjälähtöisesti tulee sekä asiakkaan ja asiakaspalvelijan olla mukana muotoilu- ja kehittämisprosessissa. Yksi tapa palvelun muotoilemisessa on lähestyä asiaa käsitteellä palvelupolku. Palvelupolku sisältää kontaktipisteitä, joita voidaan muotoilla yksilölle henkilökohtaisemmiksi tai tietylle ryhmälle räätälöidyksi. Käyttäjälähtöisellä muotoilulla varmistetaan kehittämistoimenpiteiden osuvuus ja hyödyllisyys. Prosessi saattaa olla tavoitteesta riippuen monivaiheinen ja useasti toistettava. Muotoiltavien kontaktipisteiden tulee linkittyä toisiinsa sujuvana palveluna, ettei polulle jää kokonaisuutta heikentäviä esteitä. Jos ketju ei ole ehyt, saattaa muotoilun lopputulos olla vain näennäinen ja heikosti vaikuttava kehitystoimenpide. Käyttäjälähtöinen muotoilu jaetaan usein neljään vaiheeseen. Vaiheet ovat löydä, määritä, kehitä ja toimita. Näille neljälle vaiheelle löytyy alasta riippuen erilaisia variaatioita sekä kullekin vaiheelle omia toteutuksia. Runsaiden vaihtoehtojensa sekä muokattavuutensa takia käyttäjälähtöinen muotoilu nähdään enemmän ajattelutapana kuin vain muotoilijan työkaluna. (Tuulaniemi 2016, 71-76; Design Council 2019.)

Olga Elizarova ja Paul Kahn (2018) ovat yhdistäneet käyttäytymisen muutospyörän asiakkaan palvelupolku ajatteluun. Kahden metodin yhdistämisestä on julkaistu tutkimus. Tutkimus tarkentaa miten yhdistäminen visualisoi käyttäytymisen esteet ja edistäjät. Visualisoinnin kautta tuotteen kehittäjä tai palvelumuotoilija näkee tarkasti mihin asioihin hänen tulee vaikuttaa käyttäytymisen kautta. Muotoilu toimet voidaan siis nähdä käyttäytymisen syynä tai sen seurauksena.

3 Toimintakyky

Maailman terveysjärjestön vuonna 2001 kehittämä toimintakyvyn kansainvälinen ICF (international classification of functioning, disability and health) määritelmä sanoittaa toimintakyvyn moniulotteiseksi ja vuorovaikutteiseksi dynaamiseksi tilaksi. Määritelmän mukaan toimintakyky rakentuu kehon, mielen ja ympäristötekijöiden kautta vaikuttaen yksilön toimintaan laajasti elämän eri vaiheissa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2018.)

Yleisesti käytetty toimintakyvyn neliosainen määritelmä sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja kognitiivisen osan. Näiden osien vuorovaikutus erilaisissa elämäntilanteissa ja toimintaympäristöissä vaikuttaa yksilön kokonaisvaltaiseen toimintakykyyn. (Kerminen, Jäppinen, Kiviniemi, Tikkanen & Havulinna, 2019, 3.)

Toimintakyvylle on olemassa erilaisia mittareita, jotka arvioivat yksilön käytössä olevia resursseja ja tunnistavat vajaavaisuuksia. Toimintakyvyn mittaaminen on olennaista hoitotyössä ja kuntoutuksessa sekä viranomaisammateissa kuten poliisi, pelastaja ja sotilas. Mittauksen kohteena voi olla esimerkiksi iäkkään ihmisen selviytyminen omassa arjessa ja toimintaympäristössä tai viranomaisen suoriutuminen oman työtehtävänsä haasteista. Mittaaminen voi kohdistua tiettyyn toimintakyvyn osaan tai niiden yhdistelmään. (Sainio, Valkeinen, Stenholm, Vaara & Rinne 2020, 7-8; Vainio ym. 2016, 9-10.)

3.1 Toimintakyky Puolustusvoimissa

Puolustusvoimien määritelmä toimintakyvyn sisällöstä ja vaaditusta tasosta ymmärtää nykyaikaisen taistelukentän ulottuvan myös rintamalinjojen taakse ja sisältävän asymmetrisen sodankäynnin piirteitä. Sotilaan työssä tilanteet voivat olla pitkäkestoisia sekä käänteiltään arvaamattomia. Tästä syystä kuormittuminen on henkisesti ja fyysisesti raskasta. Sotilaalta edellytetään tilanteista selviytymistä. Sotilasjohtajien on tämän lisäksi johdettava ja kehitettävä osastonsa toimintakykyä esimerkiksi tiedostettava joukkonsa toimintakyvyn taso. Eri tilanteissa taistelijoiden pitää pystyä perusteltuihin ratkaisuihin nopeissa käännteissä. Toimintakyky saattaa olla kovalla koetuksella pitkäkestoisien taistelukosketuksen ajan. Erilaiset fyysiset ja henkiset rasitteet ovat sotilaalle väistämättömiä, jolloin toimintakyvyn kapasiteetti punnitaan. Johtaminen, uhka, oma tehtävä, yksikön tehtävä ja ryhmäkuri sekä ryhmähenki vaikuttavat toimintakyvyn elementteihin. Todelliset kriisitilanteet ovat ainoat kiistämättömät mittarit, missä kuvan 1 esittämä toimintakyvyn nelikenttä testataan. (Pääesikunta 2021, 5; Nyman & Ojanen 2020, 162.)



Kuva 1. Toimintakyvyn nelikenttä (Puolustusvoimat 2022b, 192).

3.2 Fyysinen toimintakyky

Fyysinen toimintakyky tarkoittaa lihasvoiman tuottamista ja kehon liikuttamista, joiden avulla saadaan aikaan liikettä. Liikkeiden tarkoitus on selviytyä käsillä olevista tehtävistä ja haasteista halutun tavoitteen eteen. Fyysisen toimintakyvyn osa-alueet ovat voima, kestävyys, liikkuvuus ja liikehallinta sekä niihin vaikuttava keskushermoston toiminta. Kestävyydellä tarkoitetaan kykyä vastustaa väsymystä rasituksessa aerobisesti tai anaerobisesti. Voima on ominaisuus, jota vaaditaan kaikessa kantamisessa ja nostamisessa. Liikkuvuus ja liikehallinta voidaan nähdä taidollisina ominaisuuksina, joilla fyysisiä toimia ohjataan. Keskushermoston toiminta on elimistön työkalu säädellä edellä mainittuja fyysisen toimintakyvyn osioita. (Vuori, Taimela & Kujala 2011, 170-171; UKK-instituutti 2022a.)

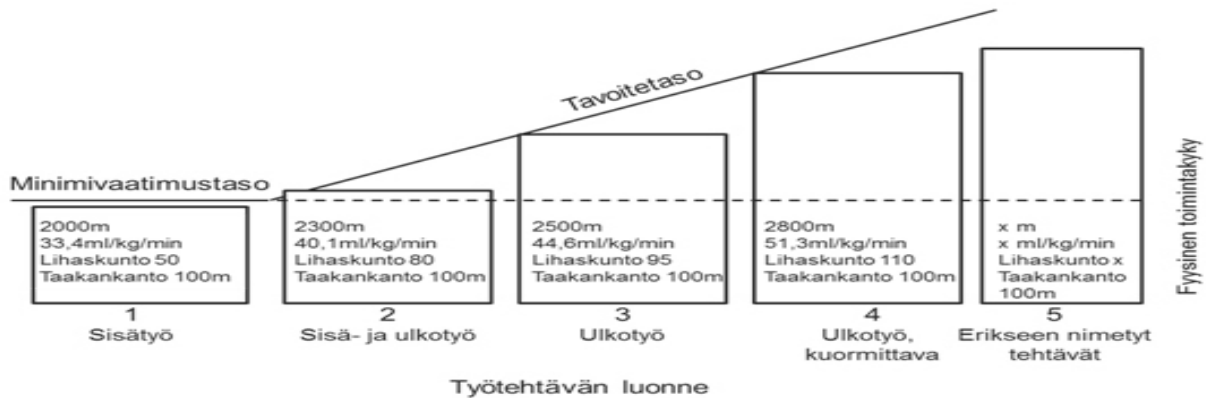
Ihmisen elämänlaatuun ja työkykyyn vaikuttava fyysinen toimintakyky rakentuu itsenäisestä liikkumiskyvystä omassa toimintaympäristössä niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Yksilön kyvyt ja toimintaympäristöt muuttuvat elämänkaaren aikana. Fyysiseen toimintakykyyn vaikuttavat myös perimä sekä elintavat. Ilman riittävää unta ja laadukasta ravintoa fyysinen toimintakyky heikkenee. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022; Järvikoski & Härkäpää 2005, 94.)

Liikunta on olennainen osa fyysisen toimintakyvyn kehittämistä ja ylläpitoa sen kaikilla osa-alueilla. Fyysiset työsuoritukset eivät yksinään ylläpidä kokonaisvaltaista fyysistä toimintakykyä. Mitä monipuolisemmin ja säännöllisemmin liikuntaa harrastaa, sen parempi on liikkumisen vaste fyysiselle toimintakyvyille. Merkitystä on myös istumisen vähentämisellä, liikuskelulla ja palautumisella. Fyysisestä toimintakykyä ei voi varastoida eikä sen ylläpitoa laiminlyödä. (UKK-instituutti 2022b; Manka 2006, 218-219.)

3.3 Sotilaan tehtäväkohtainen fyysinen toimintakyky

Puolustusvoimat vaatii henkilöstöltään tehtäväkohtaista fyysisen toimintakyvyn tasoa. Puolustusministeriön asetuksella (1253, 4. luku, § 14) määrätään fyysisen toimintakyvyn taso testattavaksi kaikilta ammattisotilailta vuosittain. Virkavapaa tai lääkärin määräys vapauttaa sotilaan testistä, mutta silloin hän ei ole kenttäkelpoinen. Kenttäkelpoisuus tarkoittaa sotilaan olevan ylenemiskelpoinen, sotaharjoitus- ja meripalveluskelpoinen sekä esitettävissä vaativampaan tehtävään. Hyväksytysti testit suorittanut sotilas on kenttäkelpoinen. Kuvan 2 mukaisella portaikolla valvonta-aliupseereille määritetty tavoite taso on portaalla kaksi. Minimivaatimustaso on portaalla 1.

Asteikko sotilaan fyysisen toimintakyvyn tehtäväkohtaisille vaatimuksille.

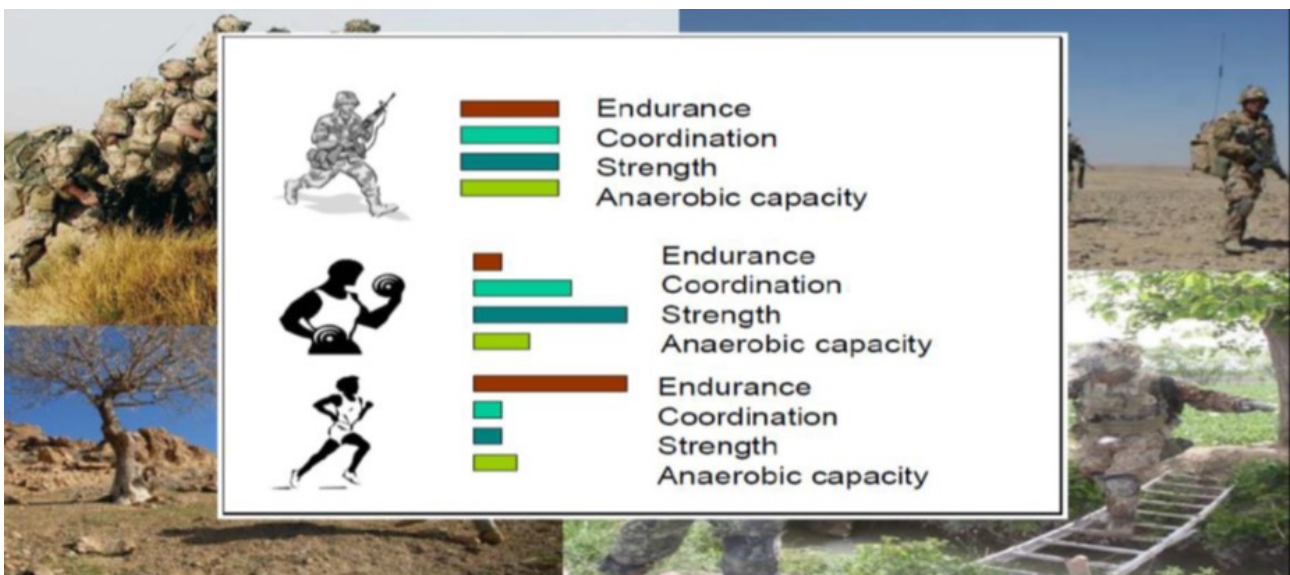


Kuva 2. Sotilaan fyysisen toimintakyvyn arviointi (Ruuskanen 2020).

Valtioneuvoston puolustusselonteko (2021) painottaa kansainvälisen yhteistyön merkitystä kokonaisturvallisuuden hallinnassa ja toteaa yleisen asevelvollisuuden olevan edelleen puolustusemme peruskivi. Puolustusselonteko korostaa, että henkilöstön jaksamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Taistelukentän olosuhteet ovat yhä vaativampia teknisten osaamisvaatimusten sekä fyysisen toimintakyvyn osalta. Valmiuden ja resilienssin säilyttämiseksi sotilaan on huolehdittava omasta fyysisestä toimintakyvystään osana palvelustehtäväänsä jokaisena työpäivänä. Johtopäätökset ovat samoja myös muiden maiden sotilasvoimissa. Natoon liittymisen myötä myös kotimaiseen aliupseeristoon kohdistuu erityistä huomiota kansainvälisessä vertailussa. Moyerin mukaan (s.a) Nato korostaa johtajuuden esimerkillistä voimaa joukkojen suorituskykyjen kehittämisessä ja valmiuden ylläpidossa. Moyer (s.a) myös tarkentaa miten sotilaiden suorituskykyyn suunnatut interventiot ja kehitystoimenpiteet tulee nostaa työntekijälähtöisesti alhaalta ylöspäin tehtävään ja toimintaympäristöön sitoen.

Sotilaiden harjoittelua kannustetaan suunnattavan tehtäväkohtaisten fyysisten vaatimusten suuntaan. Sekä voima- että kestävyys harjoittelu todetaan yhtä tärkeiksi ja toisiaan tukeviksi elementteiksi. Erityisen tärkeiksi korostetaan kantamisen ja nostamisen kyvykkyyteen tähtäävät harjoitteet. Varusteiden ja aseiden kantaminen sekä mahdolliset evakuoititehtävät ihmistä kantaen, ovat kaikkiin sotilastehtäviin kuuluvia elementtejä, joita varten jokaisen tulisi harjoitella. (Cohen ym. 2022; Vaara ym. 2021.) Kantamisen ja nostamisen todetaan olevan eritoten maksimivoimaa vaativia suoritteita taistelukentällä, jotka ovat luonnollisesti useimmiten naispuolisille sotilaille haastavampia. Voimaominaisuuksien sukupuoliset erot ovat osittain tasoitettavissa naissotilaille targetoidulla harjoittelulla. (Nindl 2015; Vaara, Viskari, Kyröläinen & Santtila 2016, 71.)

Resilienssin rakentamisessa ja tehtäväkohtaisessa valmistautuneisuudessa korostetaan fyysistä harjoittelua. Erilaiset kriisitilanteet voivat olla pitkäkestoisia ja monialaisesti kuormittavia vaikuttaen sotilaan stressitasoon ja immunitettiin. Voimaharjoittelu ja kestävyys harjoittelu tulee optimoida yksilön heikkouksia kehittäväksi ja vahvuuksia vahvistavaksi osana valmistautuneisuutta. (Szivak & Kraemer 2015.) Jatkuvuuden, säännöllisyyden ja progressiivisuuden sekä henkilökohtaisiin mieltymyksiin perustuvien harjoittelumetodien on todettu olevan tehokkaita keinoja fyysisen toimintakyvyn kehittämisessä (Ojanen, Häkkinen, Hanhikoski & Kyröläinen 2020, 14). Kuvan 3 mukainen fyysisen toimintakyvyn osa-alueiden jaottelu valaisee, miten sotilailta odotetaan tasaista ja korkeatasoista suorituskykyä kaikilla fyysisen toimintakyvyn sektoreilla.

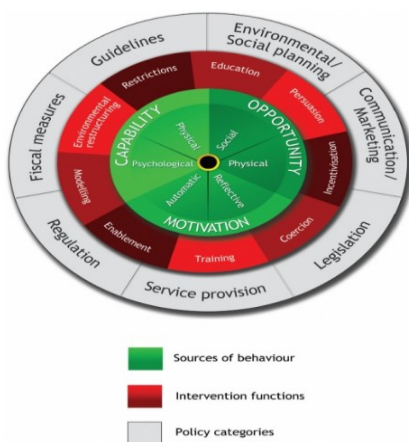


Kuva 3. Sotilaan fyysisen toimintakyvyn osa-alueet (Kilen 2013).

4 Käyttäytymiseen vaikuttaminen COM-B mallilla

Käyttäytymisen ymmärtäminen on ensisijaista luodessa tukitoimia käyttäytymisen muuttamiseen tähtäävissä interventioissa. Kun tiedostetaan syy- ja seurasuhteet toimissa ja rutiineissa voidaan pala kerrallaan muuttaa suurta kokonaisuutta. Tiedon lisääminen kohderyhmässä tai henkilössä ei yksistään vie muutokseen. On myös lisättävä kannustimia ja poistettava esteitä. Muuttajat ja vaikuttajat on valittava siinä kontekstissa missä haluttu lopputulos on. Kyselyin ja haastatteluin on mahdollista selvittää tehokkaat muokkaustoimenpiteet. (Korhonen, Hokkanen, Djakonoff & Saloranta 2021, 8-12.)

Susan Michie, Lou Atkins ja Robert West kehittivät käyttäytymisen muutokseen tähtäävän työkalun nimeltä COM-B. COM-B nimi tulee työkalun kolmen peruselementin englanninkielien sanoista capability, opportunity, motivation ja behaviour. COM-B malli luotiin tutustumalla useisiin eri käyttäytymisteorioihin erilaisissa aihepiireissä. Työkalun tarkoitus on avustaa tutkijoita ja päättäjiä käyttäytymisen muutokseen tähtäävissä interventioissa tunnistamalla merkitseviä elementtejä ja tekijöitä ihmisen käyttäytymisessä kuvan 4 mukaisesti. COM-B on liikunta- ja terveyskäyttäytymisessä laajasti käytetty työkalu. (Lewin 2014, 11-15.)



Kuva 4. Käyttäytymisen muutospyörä sisältää COM-B mallin (Michie, Atkins & West 2014, 18).

4.1 COM-B peruselementit

COM-B mallissa kyvykkyys jaetaan kahteen eri kategoriaan, jotka ovat fyysinen- ja psyykkinen kyvykkyys. Aittasalo (2017, 12) tarkentaa fyysiseen osioon kuuluvan taidot, voima ja kestävyys. Psyykkiseen kuuluu tiedot, sinnikkyys ja henkiset prosessit.

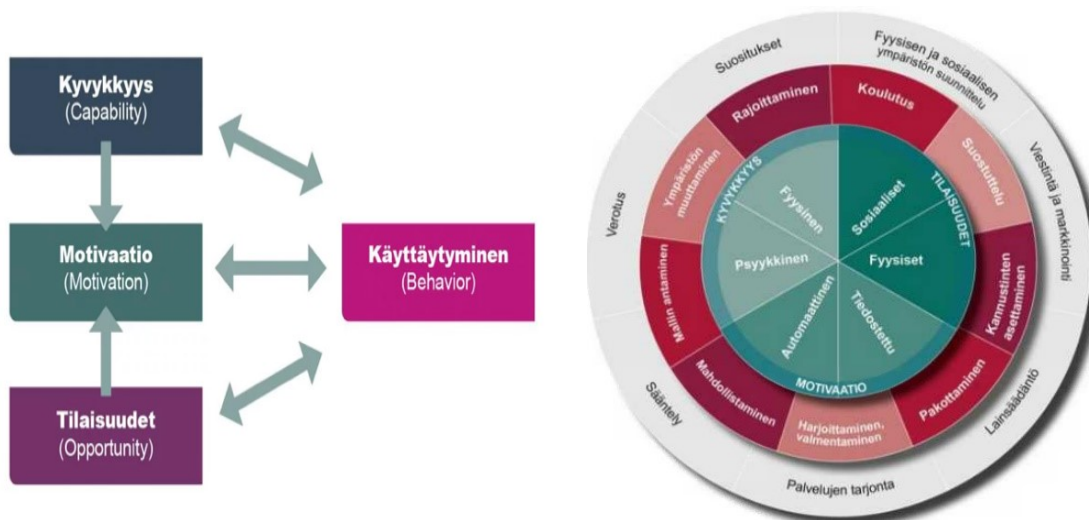
Hankosen (2017, 203, 209) mukaan motivaatio on haluamista, yrittämistä sekä tavoittelemista, jota voidaan myös mitata. Motivaatio jakautuu alakäsitteisiin, jotka ovat tiedostettu- ja automaattinen

motivaatio. Tiedostettua motivaatiota on toimiminen jonkin tavoitteen saavuttamiseksi, jossa tekijä reflektoi omaa käyttäytymistään, käsityksiään sekä aikomuksiaan. Esimerkiksi tiettyä tavoitetta kohti suuntaava liikuntaharrastus, joka vaatii säännöllistä vaivannäköä edistyäkseen. Automaattinen motivaatio perustuu tapojen ja kulttuurin vaikutukseen toiminnoissa. Opitut rutiinit ja refleksit sekä reaktiot vaikuttavat tekemisen automaattiseen luonteeseen.

Aittasalo (2017, 12; 2020) tarkentaa, miten tilaisuudet jaetaan käyttäytymisen muutospyörässä sosiaalisiin ja fyysisiin. Sosiaalisiin kuuluu ihmisten väliseen vuorovaikutukseen muovautuneet kulttuurilliset tavat ja fyysisiin aikaan ja paikkaan sidotut tilaisuudet.

4.2 COM-B peruselementtien vuorovaikutus

Kolmen peruselementin keskinäinen vuorovaikutus muodostuu käyttäytymisen muutospyörän keskeisimmälle ja uloimmalle kehälle kirjatusta vaikuttamiskeinoista. Keskeisimmän kehän yhdeksän sektoria ovat rajoittaminen, koulutus, suostuttelu, kannustimet, pakottaminen, mahdollistaminen, harjoittaminen ja valmentaminen, mallin antaminen sekä ympäristön muuttaminen. Uloimmassa kehässä ovat suositukset, ympäristö, viestintä ja markkinointi, lait, palvelut, sääntely ja verotus. Kaikilla näillä vaikuttamiskeinoilla voidaan säädellä kolmea peruselementtiä, joilla käyttäytymiseen voidaan vaikuttaa. Elementtejä on mahdollista poimia erilaisiin tilanteisiin, ympäristöihin ja ihmisiin sopivasti kohdistuen. COM-B mallin peruselementit ja niiden käyttäminen vuorovaikutusta luoden on ratkaisevaa onnistumisessa kuvan 5 mukaisesti. (Michie, Atkins & West 2014, 4-9.)



Kuva 5. Käyttäytymisen muutospyörän peruselementit ja kokonaisuus suomeksi (Aittasalo 2017 ja 2020).

5 Liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavat tekijät

Liikuntakäyttäytyminen on osa kulttuuria, johon vaikuttaa muun muassa minäkuva, toimintaympäristö, elämäntavat ja mieltymykset (Koski, Kyröläinen & Santtila 2005, 209). Kansalaisten liikuntakäyttäytymisellä on sekä kansanterveydellistä että taloudellista merkitystä. Jo lyhyetkin liikunnalliset hetket tukevat fyysistä toimintakykyä ja luovat pohjaa varsinaiselle kuntoliikunnalle. Terveellisen liikuntakäyttäytymisen tukemiseen sekä liikunnan strategiseen suunnitteluun kaikissa elämänvaiheissa panostetaan valtiojohtoisesti. Liikunnan tulee olla harrastajalleen mielekästä ollakseen säännöllistä. Vasta säännöllisyys tuo fyysisen hyödyn, sillä liikuntaa ei voi varastoida. Tekemisen ilo antaa psyykkisen mielihyvän, joka on myös tärkeää. Liikunnan harrastamisen sisältöön, intensiteettiin ja tavoitteisiin vaikuttaa työ, varallisuus, vapaa-aika, perhe ja ystävät sekä elinympäristö. (Kyröläinen ym. 2003, 16; Husu, Tokola, Vähä-Ypyä & Vasankari 2022, 10-13, 67.)

Liikuntakäyttäytyminen kuuluu terveyskäyttäytymiseen, joka sisältää myös ruokavalion, tupakoinnin, päihteet, sosiaaliset suhteet ja unen. On huomioitavaa, että elämäntilanteella saattaa olla voimakas vaikutus joihinkin terveyskäyttäytymisen osista. Kuten liikunnan säännöllisyyteen tai unen määrään, joilla on suoraa vaikutusta sekä fyysiseen että psyykkiseen toimintakykyyn. (Tarkkonen 2018, 159.) Itselleen mielekkään lajin tai lajien löytäminen on olennaista. Harrastamisen saavutettavuus ja mahdollinen sosiaalisuus laukaisevat tunnetilan, joka luo liikkumiseen säännöllisyyttä ja jatkuvuutta. (Arajärvi & Thesleff 2020, 90-92.)

5.1 Itsemääräämisteorian vaikutus liikuntakäyttäytymiseen

Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin (2008, 14-15) kehittämässä itsemääräämisteoriassa todetaan, miten ihmisen motivaatio on luonnollista tavoitteiden asettelua ja tehtävien suorittamista lapsesta aikuiseen. Teorian mukaan ihmisellä on synnynnäinen halukkuus oppia uutta ja sitä kautta luoda minäkuva. Itsemääräämisteoria jakautuu sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, jossa merkityksellistä ei ole motivaation määrä vaan sen laatu. Sisäinen- ja ulkoinen motivaatio voivat esiintyä myös yhtä aikaa samassa ihmisessä ja muovautua toisiaan tukeviksi elementeiksi toiminnan jatkueissa. Itsemääräämisteoria muovautuu sosiaalisessa ympäristössä, johon työelämässä voidaan lukea elementtejä kuten johtaminen, vuorovaikutus, pystyvyyden sekä autonomian tunne. Liikuntakäyttäytymisen kohdalla itsemääräämisteoria tulee merkitykselliseksi motivaation syntyymiseen vaikuttavien muuttujien kohdalla. Motivaatio voi syntyä eri ihmisillä hyvin eri syistä. Voimakkaimmillaan motivaatio on sisäsyntyistä ja omista lähtökohdista rakentuvaa. Sisäsyntyinen motivaatio rakentaa autonomian ja koherenssin tunnetta. Motivaation muuttujia ja vaikuttajia voidaan säädellä ulkoisesti sekä sisäisesti. (Arajärvi & Thesleff 2020, 299-300.)

Itsemääräämisteorian kolme perustarvetta ovat autonomia, pätevyys ja suhteet. Kolme perustarvetta ovat tärkeitä ihmisen sosiaaliselle ja psykologiselle kasvulle sekä mielenterveydelle elämänsä kaaren kaikissa vaiheissa. Perustarpeita voidaan tukea osallistuvalla johtamisella, palkkioilla ja kannustuksella sisäiseen motivaatioon positiivisesti vaikuttaen. (Ackerman & Cortney 2018.)

5.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio liikuntakäyttäytymisessä

Motivaatio sana tulee latinan kielen sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista ja liikettä aikaansaavaa voimaa. Motivaatio muodostuu tilanteeseen liittyvien tekijöiden vuorovaikutuksesta. (Juuti 2006, 37; Arajärvi & Thesleff 2020, 294-295.)

Motivaatio voidaan ymmärtää vallitsevan tilanteen vaikutuksena yksilön kokemukseen kyseisestä tilanteesta. Syntynyt kokemus joko ruokkii tai lannistaa motivaation rakennuspalikoita. Motivaatiolla kuitenkin tarkoitetaan yksilön toiminnan selittämistä eri käsitteillä. Motivaation tulkintaan on nykytieteessä useita eri suuntauksia. Eri suuntauksissa esiintyy erilaisia käsitteitä moninaisissa toimintaympäristöissä. Yksi tapa tulkita vaikuttavia tekijöitä on edetä kolmella kysymyksellä, jotka ovat mitä, miksi ja miten. Kysymysten avulla on mahdollista päästä selville yksilön motivaation alkulähteestä ja siihen vaikuttaneista seikoista. Vaikutusta voi tulla esimerkiksi tavoitteesta, toimintaympäristöstä, yhteisöstä, genetiikasta ja arvoista. Motivaatio on tutkittu laajasti myös liikunnan harrastamisen tai harrastamattomuuden kannalta. Yksi käytetyistä lähestymistavoista on suoritusmotivaatioteoria, joka jakautuu tehtäväsuuntautuneisuuteen tai minäsuuntautuneisuuteen. Tehtäväsuuntautunut liikkuja arvostaa omaa tekemistään yrityksen ja onnistumisen sekä oppimisen kautta. Minäsuuntautunut liikkuja pyrkii kilpailuun ja on tyytyväinen pärjätessään muille. Molemmille yhteistä on onnistumisen tunteen saavuttaminen. (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 10-14; Arajärvi & Thesleff 2020, 306; Viitala 2006, 150.)

Sisäinen motivaatio tarkoittaa käsillä olevan tehtävän olevan innostava ja kiinnostava sen hoitamiseen. Sisäinen motivaatio luo energiaa tehtävän tekijälle ja johtaa itseohjautuvuuteen sekä ahkeruuteen. Ollaanpa tekemässä mitä tahansa, niin työn lopputulos on laadukkaampi sisäisen motivaation ollessa voimavarana taustalla. Sisäinen motivaatio syntyy autonomian, eli omaehtoisuuden tunteesta valintoja tehdessä. (Martela 2016.)

Autonomian tunne ja määrä säätelee sisäisen motivaation voimakkuutta yhteenkuuluvuuden ja pätevyyden kokemuksen kanssa. Mainitut kokemukset ja tunteet syntyvät työpaikoilla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa arkipäivän tilanteissa. Vuorovaikutuksella, johon kuuluu osallistuva johtaminen ja osallisuuden kokemus, rakentuu myös positiivinen liikuntakäyttäytymistä ruokkiva sisäinen motivaatio. (Liukkonen, Jaakkola & Soini 2007, 159-161.)

Sisäisesti motivoituneelle tekijälle lopputulos ei välttämättä ole edes tärkeä. Tekijä ja kokija vain nauttii matkasta, koska asia on mielihyvää tuottava. Sisäinen motivaatio jakautuu tietämiseen, kokemiseen ja saavuttamiseen. Kolmen eri tekijän painoarvo vaihtelee yksilöiden ja motivaatioon kohdistuvien asioiden välillä. (Arajärvi & Thesleff 2020, 295.)

Ulkoinen motivaatio on sitä, että ainoa syy tehtävän tekemiseen on jokin tehtävän ulkopuolinen palkkio tai rangaistus. Mielialalla tai kehittymisen tavoitteella ei ole toiminnan kannalta merkitystä. Esimerkiksi raha, kilpailun voitto tai hyväksytyksi tuleminen ovat ulkoisia motivaatio tekijöitä. Ajan kuluessa ja toiminnan toistuessa ulkoinen motivaattori voi ainakin osaksi myös sisäistyä. Asenne, jolla henkilö kohtaa ulkoisen motivaation lähteen, on merkityksellinen. (Arajärvi & Thesleff 2020, 296.)

Ulkoinen motivaatio ei ole voimavarana niin vahva kuin sisäinen motivaatio. Pahimmillaan ulkoinen motivaatio saattaa nakertaa sisäistä motivaatiota. Ihmisen kokiessa itsensä kontrolloiduksi tai pakotetuksi ulkopuolelta eivät sisäisen motivaation elementit pääse rakentumaan. Vuorovaikutus on merkityksellistä johtamisessa, kun joudutaan käskemään ihmistä suorituksiin vastoin hänen omaa tahtoa. Johtamisessa esimerkin voimalla on merkitystä, jotta käsky ruokkisi myös sisäistä motivaatiota. Ulkoinen motivaatio voi olla voimakas hetkellisesti mutta pitkäkestoisena se on psyykkisesti raskas. (Viitala 2006, 150-151.)

5.3 Hyvinvoinnin teoriakäsitykset ja koherenssi

Eudaimonia on hyvinvoinnin lähestymistapa, joka korostaa ihmisen omia fyysisiä tekoja pelkkien tunnekokemusten sijaan. Eudaimoniassa hyvinvointi pohjautuu toimintakyvyn kannalta merkityksellisiin tekoihin. Merkityksellisyyden kokemus muodostuu omista tavoitteista ja mahdollisuuksista vaikuttaa askeliin sekä vaiheisiin kohti tavoitetta. (Arajärvi & Thesleff 2020, 77.) Utilitarismi on hyvinvoinnin teoria, jossa tavoitellaan onnellisuutta. Onnellisuus on eri asioiden objektiivinen summa, joka vaihtelee yksilön ja elämäntilanteen ajalla. Utilitarismiin kuuluu hedonismi, jossa tärkeintä on tarpeiden tyydytys. (Puhakka 2017, 15-16.)

Koherenssi tarkoittaa elämänhallinnan kokonaisvaltaista kokemusta, johon kuuluu myös liikunta-käyttäytyminen ja muut terveyteen vaikuttavat valinnat. Ihmisen koherenssi voimistuu mielekkyyden ja hallinnan tunteen kautta. (Arajärvi & Thesleff 2020, 82.) Koherenssin tunne vaatii oman elämän ymmärrettävyyttä, hallittavuutta ja merkityksellisyyttä. Näiden kolmen peruselementin kadotessa ihmisen resilienssi ja tulevaisuuteen katsova optimismi vähenee. Koherenssi tunne tukee terveellisten valintojen tekemistä elämän kaikilla osa-alueilla. (Siirilä 2019.) Henkilön omiin mieltymyksiin perustuen, joko kovan intensiteetin tai rauhallisen liikunnan hyöty on olennainen koherenssin parantamisessa ja stressin poistossa (Gustafsberg & Sallinen 2021, 95 %).

5.4 Resilienssi ja valmistautuneisuus

Resilienssi tarkoittaa kykyä sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Resilienssillä myös viitataan yhteiskunnan, ihmisen tai ihmisryhmän henkiseen kapasiteettiin. Kapasiteettia nostaa tai laskee asiat kuten johtaminen, esimerkki ja vuorovaikutus sekä toimintakulttuuri. Resilienssin takia merkityksellisyyden ja osallisuuden tunne on tärkeää. (Hyvönen & Juntunen 2019; Mannermaa 2022, 317-318.) Resilienssi yhdistetään myös sanaan sisu, joka on meidän yhteiskunnassamme vahva, tietynlaisen työelämän sankaruuden ihannoimisen kautta (Janhonen 2022).

Resilienssi voidaan nähdä samalla tavalla kuin valmistautuneisuus yllättäviin muutoksiin. Toiminnan tulokset ja edessä olevan polku saattaa olla riskialtis ja epävarma, mutta hyvällä valmistautuneisuudella voidaan parantaa toimintakykyä vaikeassa ja yllättävässä tilanteessa. Käyttäytymiseen tai sen muutokseen perustuvat interventiot ja valmennukset voivat parantaa valmistautuneisuutta vaikuttamalla esimerkiksi motivaatioon. (Vuori 2017, 168-169.)

Resilienssi syntyy ihmisten välisessä kanssakäymisessä ryhmässä. Tasa-arvoinen ja luottamuksellinen johtaminen sekä normit ja arvot rakentavat ryhmän resilienssiä valmistuen muutoksiin. Eritoten lepo vapauttaa ihmisen resilienssipotentiaalia. (Valli 2020, 211, 261; Arajärvi & Thesleff 2020, 515.)

6 Toimintatutkimuksellinen kehittämistyö

Prosessimalliksi valikoitui toimintatutkimuksellinen lähestyminen. Toimintatutkimuksen koulukunnille on yhteistä kiinnittyminen toimintaan havainnoiden, reflektoiden ja muuttaen ilmiötä. Olen-naista on kohderyhmän ja tutkijan yhteinen osallistuminen sekä johdon osallistaminen. Toimintatutkimus sopii luontevasti työelämän toimintatapojen kehittämiseen. Toimintatutkimuksessa yhdistyy paikallinen tietokäsitys ja toiminnan rakentuminen inhimillisen pääoman sekä ihmisten vuorovaikutuksen lomaan. Toimintatutkimuksen tavoite on viedä tutkimalla ja kehittämällä löydetty uusi toimintatapa käytäntöön. Muokattavuutensa ansiosta toimintatutkimus monikäyttöisyys sopii työelämän kehittämisprosessiksi. Toimintatutkimuksen tulee kerätä tietoa ja analysoida sitä sopivin työkaluin. Toimintatutkimuksessa tutkija, kohderyhmä ja tutkittava ilmiö keskustelevat aiheesta ja kehittävät tilannetta syklimäisesti. Tilanne voi kehittyä pienin askelin syklin aikana tai sykliä toistamalla uudelleen. Toimintatutkimus alkaa lähtökohtatilanteen analysoinnista ja sen syiden ymmärtämisestä. (Juuti & Puusa 2020, 270-271; Jantunen ym. 2013, 35-36; Taatila 2009, 10.)

Puusan ja Juutin mukaan (2020, 280-281) parhaassa tapauksessa työelämään sidottu toimintatutkimus hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää. Toimintatutkimuksen aikana tutkija tasapainoilee tieteen ja käytännön rajalla pyrkien aidosti kehittämään käytäntöä sitoen toimet tieteelliseen metodologiaan. Toimintatutkimuksen edellytykset täytyvät osittain osallistamisen, muutokseen tähtäävän kehittämisen kautta ja tutkijan kuuluessa kohderyhmään. Myös tutkimuksellinen aiheen lähestyminen, joka sisältää esiyymmärryksen rakentumisen, dokumentoinnin ja käsitteellistämisen ovat toimintatutkimuksen edellytyksiä. (Kananen 2014, 57, 119.)

Tässä opinnäytetyössä oli toimintatutkimukselle tyypillisiä elementtejä. Näitä olivat työelämään kiinnittyminen, tekijän osallisuus kohderyhmään, pysyvään muutokseen tähtääminen, syklimäisyys ja johdon osallistuminen sekä tiedon kerääminen ja sen tulkinta. Näistä syistä toimintatutkimuksellinen ote valikoitui prosessimalliksi. Syklimäisyyttä toteutettiin etenemällä vaihe kerrallaan yleisestä tarkennettuun ja koko kohderyhmästä avainhenkilöihin. Prosessi lisäsi kohderyhmän ymmärrystä työpaikkaliikunnasta ja liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavista tekijöistä. Padlet visualisoi heidän äänensä avainhenkilöiden kautta työn tulokseksi.

6.1 Työtä ohjaavat kysymykset

Kysymys kohderyhmälle oli: Millainen työpaikkaliikunnan muotoilu tukee vuorotyötä tekevien valvonta-aliupseerien fyysisen toimintakyvyn ylläpitoa ja kehittämistä? Fokusryhmäkeskustelussa avainhenkilöille esitetty kysymys oli: Miten työpaikkaliikunnan vaikuttavimpia kontaktipisteitä tulisi muotoilla?

Kysymykset syntyivät siitä esiyymmärryksestä, että vuorotyön mukanaan tuomat hidasteet ja esteet heikentävät nykyistä työpaikkaliikunnan mallia.

6.2 Työn tavoite ja tarkoitus

Kehittämistyön tavoite oli muotoilla työpaikkaliikunnan olemassa olevat kontaktipisteet paremmin vuorotyöntekijää palvelevaksi käyttäjän ääntä kuuntelemalla. Työn tarkoitus oli tukea kohderyhmän fyysistä toimintakykyä paremman työpaikkaliikunnan avulla. Työ rajattiin vain säännöllisesti vuorotyötä tekeviin henkilöihin, koska työpaikkaliikunnan harrastamiseen vaikuttavat tekijät koskevat pääsääntöisesti vain heitä.

6.3 Vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen

Perustilanteessa valvomossa on vähintään yksi työntekijä 24/7. Työ sisältää useiden eri tietojärjestelmien seuraamista ja oleellisiin asioihin reagointia. Havainnointi vaatii aktiivista monitoreiden seuraamista. Työtilassa on moottoripöydät, useita erilaisia tuoleja liikuskelun ja seisoen tehtävän työn mahdollistamiseksi. Useiden asioiden päällekkäisyys luo välillä kiirettä. Työmäärä voi aiheuttaa tunteen, ettei liikuntaa ehdi harrastaa tai ei halua jättää työtovereita yksin kuormituksen takia.

Pääsääntöisesti kohderyhmässä tehdään 12h 30min työvuoroja. Työvuorot voivat olla päivävuoroja 07:30-20:00 tai yövuoroja 19:30-08:00. Työpäivät saattavat olla missä kohtaa viikkoa tahansa osuen myös juhlapyyhiin. Työpäivien peräkkäinen määrä vaihtelee. Yövuorojen jälkeiseen palautumisjaksoon pyritään kiinnittämään vuorosuunnittelussa huomiota. Vuorotyörytmiä täydennetään tarpeen mukaan tukivuoroilla kiireisimpinä aikoina. Tukivuorot ovat pääsääntöisesti 8 tunnin mittaisia. Työvuorot pyritään suunnittelemaan aina muutaman päivän mittaisiksi putkiksi, jolloin vapaatkin ovat yhtäjaksoisia. Lomakaudet, täydennyskoulutus ja sairauslomat rikkovat perusrytmiä usein. Pyhäpäivät ja yövuorot pyritään jakamaan henkilöstön kesken mahdollisimman tasaisesti.

6.3.1 Yötyö ja unirytm

Unen vaikutus aivoille on puhdistava ja palauttava. Unta on tutkittu laajasti erilaisilla mittareilla. Ajoittaista unettomuutta voi esiintyä monista eri syistä. Unen merkitys hyvinvoinnin kannalta on merkittävä. (Partonen, Lundqvist, Wenman, Borodulin 2017, 42-44.) Vuorotyöunettomuus on nukkumisrytmin häiriö. Unettomuus syntyy vuorokausirytmien vaihtelun aiheuttamasta sisäisen kellon epätahdistusta normaaliin rytmiin verrattuna. Kaikki vuorotyötä tekevät ihmiset eivät koe vuorotyön vaikuttavan uneen, mutta tilanne voi altistaa muihin sairauksiin (Partonen 2023). Vuorotyöunettomuuden oire saattaa myös vaihdella esimerkiksi nukahtamisen vaikeutena tai yötyön aikaisena voimakkaana väsymyksenä (Vanttola ym. 2013, 24-27). Yksilön itsehoito unihäiriöissä terveellisillä

elämäntavoilla kuten ruokavalio, liikunta ja unihygienia ovat lääkkeellistä hoitoa tehokkaampaa. Liikunnan vaikutuksesta hyvään uneen on runsaasti tutkimuksellista näyttöä. Vaikutuksen tarkasta syy-seuraussuhteesta ei kuitenkaan ole täyttä selvyttä. Liikunnan ajoittamisella ja teholla on merkitystä nukahtamisen nopeuteen. Jos syke ja kehon lämpötila ovat liikunnan johdosta koholla vielä nukkumaan mennessä saattaa nukahtaminen viivästyä. (Järnefelt ym. 2018, 9-12.) Näillä tiedoilla on merkitystä vuorotyönjärjestelyiden ja yövuoroissa tapahtuvan työpaikkaliikunnan muotoilun kannalta. Mannermaa (2022, 295, 304) mainitsee sekä vuorotyön että yötyön kuormitusta lisäävänä tekijänä sekä kannustaa haittavaikutusten minimoimiseen pelisääntöjen ja rakenteiden muokkauksella. Tämä opinnäytetyö pyrkii kontaktipisteiden kautta vaikuttamaan rakenteisiin ja toimintaan.

6.3.2 Istuminen

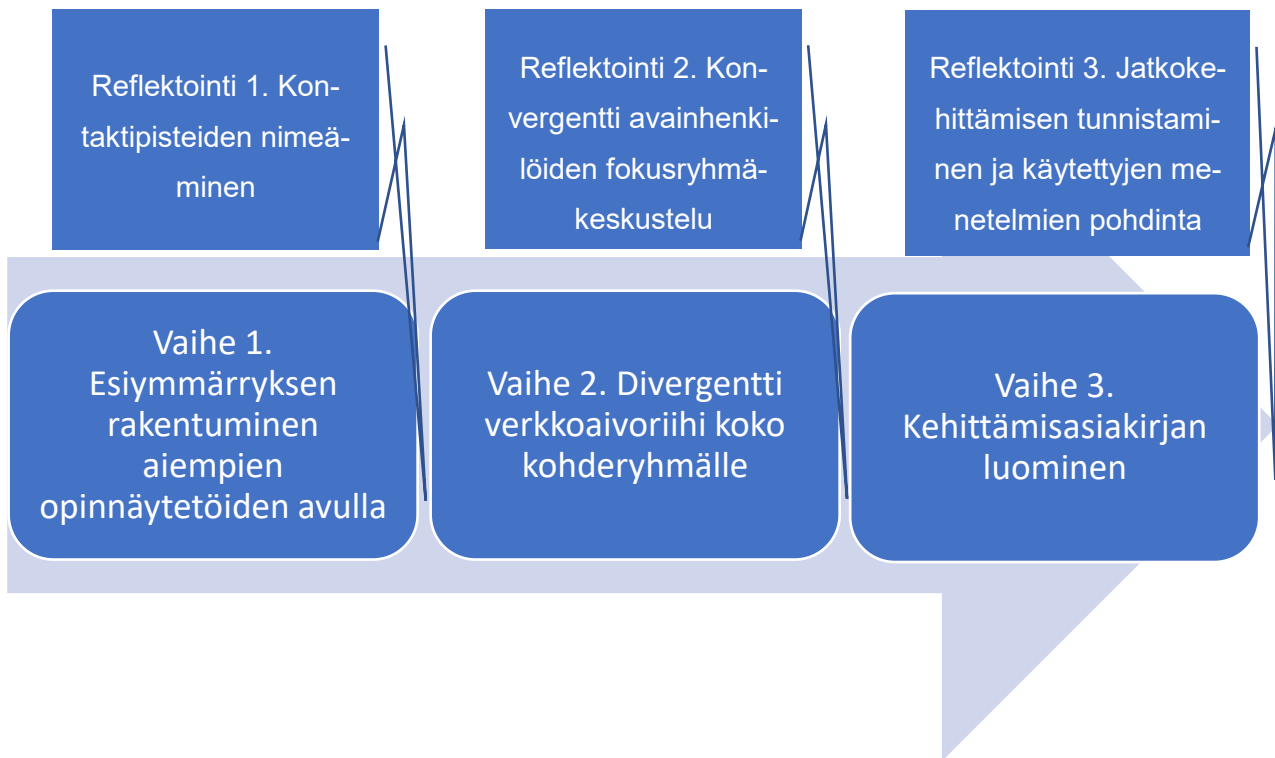
Istuminen on terveydelle merkittävä riskitekijä. Noin puolet suomalaisista työssäkäyvistä työskentelee istuen ja ovat liikaa paikoillaan terveytensä kannalta. Jopa 10 minuutin lyhyetkin aktiivisuuden hetket, jotka katkaisevat istumisen, ovat terveyden kannalta positiivisia. Työmatkasta pienenkin osan kulkeminen säännöllisesti jalan tai pyöräillen voi vaikuttaa positiivisesti fyysiseen toimintakykyyn. (Husu ym. 2018, 9-13.)

Säännöllinen liikuntaharjoittelu yksinään ei poista istumisen haittavaikutuksia. Liikunnallisesti aktiivinenkin henkilö saattaa istua aivan liian pitkiä aikoja harjoittelukertojensa välillä. Jatkuva seisominen ei myöskään ole terveyden kannalta edullista. Optimaalista on asentojen vaihtelu usein ja pientenkin aktiivisten hetkien lisääminen työpäivään useasti toistuen. Elimistön reagointi pitkään jatkuvassa passiivisessa tilassa ei ole täysin selvillä, mutta passiivisuudella vaikuttaa olevan merkitystä esimerkiksi insuliinin eritykseen ja rasva-aineen vaihduntaan. Ongelmaan voidaan vaikuttaa useilla eri valinnoilla määrätietoisesti. Työmatkat, kauppamatkat, kahvitauot ja monet muut pienet hetket on mahdollista muuttaa liikuskelua tukeviksi toiminnoiksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 15, 25; Pesola, Pekkonen & Finni Juutinen 2016, 4-8.)

Kohderyhmän työolosuhteet houkuttelevat istumaan, vaikei se olekaan välttämätöntä. Valvomossa on hissipöytiä, mutta joissain työtehtävissä niiden käyttäminen on hankalaa. Kohderyhmän käytössä oleville tietokoneille on mahdollista saada taukoliikuntaohjelma istumisen katkaisemisen tueksi. Työmatkaliikuntaa voidaan tukea esimerkiksi työvuorojärjestelyillä sekä työsuuhdepolkupyöräpalvelun avulla, joka on muotoiltava kontaktipiste. Tukitoimella on mahdollista vähentää istumisen määrää muuttamalla työmatka autoilun sijasta fyysiseen suuntaan.

7 Kolmivaiheinen kehittämistyö

Kehittämistyö sisälsi kolme vaihetta ja reflektoinnit niiden välissä ja lopussa kuvan 8 mukaisesti.



Kuva 8. Kehittämistyön eteneminen vaiheittain.

7.1 Vaihe 1. Esiymmärryksen rakentuminen aiempien opinnäytetöiden avulla

Aiemmat asiaan liittyvät opinnäytetyöt viittasivat yksikkökohtaiseen lähestymiseen ja yksilölle merkitykselliseen toteuttamiseen fyysiseen toimintakykyyn kohdistuvissa interventioissa.

Pihlainen (2010, 55-56) toteaa omassa opinnäytetyössään vuorotyön vaativan huomiota esimerkiksi liikuntasetelien jakamisen osalta. Tämän kehittämistyön yksi työpaikkaliikunnan kontaktipiste on liikuntasetelien laajennettu käyttö tukimuotona, koska vuorotyöläinen ei pääse hyödyntämään tuettuja liikuntapaikkoja tasavertaisesti muita työaikamalleja tekevien työntekijöiden kanssa. Pihlainen myös tarkentaa (2010, 19-20) miten sähköiset harjoituspäiväkirjat, johdon osallistaminen, liikuntaneuvonta ja viikkoliikunnan laadun kehittäminen sekä liikuntakulttuuriin vaikuttavien interventioiden tarve on suuri. Kaikki edellä mainitut segmentit huomioidaan muotoiltavina kontaktipisteinä.

Harala (2019, 37) esittää, käyttäytymisen muutospyörää mukaillen, vaikuttamiskeinoina esimerkiksi palvelujen, johtamisen, tapahtumien ja ohjauksen olevan avainasemassa pyrkimyksenä vaikuttaa

liikuntakäyttämiseen ja saada tehtäväkohtainen fyysisen toimintakyvyn tavoitetaso saavutettua. Tavoitetason saavuttaminen on kuitenkin yksilön omien valintojen ja päätösten summa, jossa työnantaja voi olla vain tukena palvelujen tarjoajana (Harala 2019, 45). Tässä opinnäytetyössä muotoillut kontaktipisteet nähdään asioina, jotka tukevat liikunnan eduksi tehtäviä valintoja.

Merenlehto (2021, 103-104) esittää diplomityönsä pohdinnassa miten yksikkökohtaiset sotilaan omaan toimintaympäristöön soveltuvat harjoitusmallit sekä johdon esimerkki ovat avainasemassa säännöllisen työpaikkaliikunnan mahdollistajana. Tässä opinnäytetyössä avainhenkilöt on kutsuttu erikseen keskustelemaan kohderyhmän vastauksista ja ehdotuksista. Avainhenkilöiden fokusryhmäkeskustelun tarkoitus on konvergentin ajattelun avulla mahdollistaa todellinen ja konkreettinen pysyvä muutos tavoitteen saavuttamiseksi. Targetoinnin priorisoimiseksi kohderyhmä ja toimintaympäristö on tarkasti rajattu valvonta-aliupseereihin.

Jortikka (2014, 35) tukee räätälöityä liikuntaneuvontaa, joka saavuttaa laajemmin eri toimintaympäristöjen sotilaat sekä henkilökohtaisten valintojen motivoivaa vaikutusta liikunnan säännöllisyydessä. Itsemääräämisoikeus ja merkityksellisyyden kokemus sisäisen motivaation synnyttäjänä huomioidaan tässä interventiossa vaikuttavina käsitteinä osana liikuntaneuvontaa.

7.1.1 Reflektointi 1. Kontaktipisteiden nimeäminen kohderyhmälle.

Reflektointi on organisaation ja yksilön oppimista omasta ja tiiminsä työstä. Reflektoinnilla voidaan määrittää vahvuuksia, mahdollisuuksia ja kiinnostuksen kohteita. Määritysten avulla työskentelyä sekä oppimista tehostetaan. Reflektointi voidaan ymmärtää tapana arvioida suoritusta sekä tilannetta osana kehittymistä. (Happo, Perunka & Santala 2020.) Kontaktipisteiden nimeäminen käsitettiin reflektointivaiheena. Nimeäminen teki näkyväksi sekä tekijälle että kohderyhmälle asiat, joihin halutaan vaikuttaa. Eli sanoitettiin mitä vahvuuksia ja mahdollisuuksia meillä on työpaikkaliikunnassa tällä hetkellä.

Fyysisen toimintakyvyn tukemiseksi ja vaaditun tason saavuttamiseksi työnantaja tukee työntekijää usein työpaikkaliikunnan muodoin. Työpaikkaliikunnan kontaktipisteet ovat muokattavissa olevia tukimuotoja. Vaikuttamalla kontaktipisteisiin voidaan parantaa kohderyhmän kykyä saavuttaa niitä ja harrastaa itselleen mielekkäämpää työpaikkaliikuntaa. Kohderyhmälle tällä hetkellä tarjolla olevat työpaikkaliikunnan kontaktipisteet on listattu kuvassa 7.



Kuva 7. Työpaikkaliikunnan muotoiltavat kontaktipisteet kohderyhmälle.

1. Viikkoliikuntaoikeus

Puolustusvoimissa kahden tunnin viikkoliikuntaoikeus kuuluu kaikille ammattisotilaille. Kolmen tunnin viikkoliikuntaoikeus voidaan myöntää niille, joiden fyysisen toimintakyvyn taso on portaalla 4. Viikkoliikuntatunnit saa jakaa halutessaan osiin. Liikunta pitää tapahtua työajalla eikä sitä saa yhdistää työmatkaan. Kohderyhmälle viikkoliikunnan ajoittamista kello 08:00-16:00 välille arkipäivinä pyritään välttämään kiireen vuoksi. Viikkoliikunta ei saa aiheuttaa ylityksiä, haittatyökorvauksia tai virkamatkoja.

2. Liikuntatapahtumat

Useimmissa varuskunnissa toimii työhyvinvointitoimikunta, joka järjestää liikunnallisia ja kulttuurillisia tapahtumia. Joissain varuskunnissa on liikuntakasvatussektori tai liikunnanohjaaja, jotka toteuttavat lajikursseja, ryhmäliikuntaa ja kilpailuja. Vuorotyöläiselle tulee eteen tilanteita, jolloin osallistuminen tapahtumaan tulisi toteuttaa vapaa-ajalla, koska työtunteja ei riitä ilman ylityöpainetta.

3. Kilpailutoiminta

Puolustusvoimat, Sotilasurheiluliitto ja muut viranomaiset järjestävät useiden eri lajien kilpailuja, joihin myös kohderyhmän sotilaille on mahdollisuus osallistua. Kuten liikuntatapahtumat niin kilpailutkin aiheuttavat ylityöpainetta, jos niihin osallistutaan työajalla. Sekä työnantaja että ammattiliitto tukevat kohderyhmäläisiä taloudellisesti kilpailujen kustannuksissa. Sotilaiden kilpailu-urheilua löytyy puulaakiurheilusta lähtien kansainväliseen huippu-urheiluun asti.

4. Tuetut liikuntapaikat

Kaupungissa on työnantajan tuella saavutettavissa olevia liikuntapalveluita. Valvontatyössä haasteeksi tulee olemassa olevien palvelujen ja paikkojen käyttäminen. Kohderyhmä ei pääse hyödyntämään tuettuja liikuntapaikkoja osana työpaikkaliikuntaa niiden sijainnin takia. Vuorotyöläinen ei saa lähteä työvuorostaan liikkumaan varuskunnan ulkopuolelle, koska hänen pitää olla hälytettävissä takaisin valvomoon nopeasti tarpeen vaatiessa.

5. Liikuntapaikat varuskunnassa

Toimintaympäristön välittömässä läheisyydessä on työnantajan omistamia liikuntapaikkoja neljä. Näitä ovat kaksi kuntosalia, juoksurata ja nurmikenttä. Niiden käyttö on pääsääntöisesti kohderyhmälle mahdollista rajoituksetta.

6. Työmatkaliikunta

Työmatkaliikunta ei voi olla viikkoliikuntaa. Työmatkaliikunnasta voidaan tehdä nykyistä houkuttelevampaa kehittämällä pukeutumis- ja peseytymistiloja sekä mahdollistamalla työsuohdepolkupyörä palvelun avaaminen. Yksi työnantajan käytössä oleva tukitoimi on liukuvan työajan käsite. Liukuvan työajan piirissä työntekijä voi tulla ja lähteä työstä joustavalla aikataululla. Tätä mahdollisuutta ei voida käyttää vuorotyössä, jossa vuoronvaihdon aika ja vuoron mitta ovat täsmällisiä. Porrastettu työvuoronvaihto olisi työmatkaliikunnan tukitoimi.

7. Palvelusliikunta

Palvelusliikunta on käskettyä liikuntaa työajalla, toisin kuin viikkoliikunta, joka on vapaaehtoisuuteen perustuva tukimuoto. Palvelusliikunta voi olla henkilökohtaista tai yksikkökohtaista. Palvelusliikunta on ohjattua ja tiettyyn lajiin ja tavoitteeseen tähtäävää toimintaa. Palvelusliikunta voi olla myös työmatkaliikuntaa.

8. Liikuntaselit

Liikuntaseteleitä jaetaan kaikille. Jaettavien seteleiden määrä on vaihdellut vuosittain. Vuorotyötä ei nähdä eriarvoistavana jakoperusteena niin, että vuorotyöläinen saisi liikuntaseteleitä enemmän kuin muut. Liikuntasetelien jako yhdistyy myös tuettujen liikuntapaikkojen kontaktipisteeseen. Valvontavuorosta ei pääsääntöisesti voi lähteä varuskunnan ulkopuolelle liikkumaan tuettuun liikuntapaikkaan. Liikuntasetilillä tai muulla vastaavalla palvelulla työntekijä voisi valita liikuntapaikkansa vapaammin. Tukimuoto olisi silloin vapaa-ajan liikuntaa sekä mahdollisesti työpaikkaliikuntaa.

9. Työsuhdepyöräpalvelu

Pyöräilyn on todettu olevan positiivinen vaikuttaja fyysiseen suorituskykyyn kävelyä tehokkaammin. (Vaara, Vasankari, Fogelholm, Koski & Kyröläinen 2020). Merivoimien esikunnassa ei tällä hetkellä ole työsuhdepyöräpalvelua. Palvelun tarjoajia löytyy lähiseudulta useita. Työnantajalle on tehty aloitteita jo aiemmin palvelun avaamiseksi. Työsuhdepyörä nähdään tässä interventiossa työmatkaliikuntaan vaikuttavana tekijänä ja arkiaktiivisuuden lisääjänä.

10. Mars Mars sovellus ja taukoliikunta

Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus ladata maksuton mars mars sovellus omaan laitteeseen. Sovellus tarjoaa harjoituspäiväkirjan ja avustaa kuntoilun suunnittelussa sekä tarjoaa valmiita harjoitus ohjelmia sekä liikepankkeja. Sovelluksesta löytyy myös taukoliikunta ohjeita istumisen tauottamisen tueksi.

11. Kuntotestaus

Kuntotestaus on lakisääteistä ja vuosittain toistuvaa. Kuntotestit sisältävät kestävyystestin, joka on 12-minuutin juoksutesti. Juoksutestin minimiraja kaikille sotilaille on 2000m. Lääkärin suosituksella

juoksutestin voi korvata UKK-kävelytestillä. Kävelytestissä hapenottokyvyn minimiraja on 33,4ml/kg/min.

Lihaskuntotesti sisältää vauhdittoman pituushypyn, etunojapunnerrukset ja istumaannousun ja taakankannon. Lihaskuntotestin pistelaskuissa minimivaatimus on 50 pistettä. Jokaiselle lihaskuntotestin osiolle on myös minimiraja. Lihaskuntotestille ei ole korvaavaa suoritustapaa kuten kestävyystestille.

Kuntotestien tarkoitus on antaa osallistujille arvio sen hetkisestä fyysisen toimintakyvyn tasosta. Samalla kuntotestit kertovat työnantajalle joukkojen fyysisen toimintakyvyn tason. Kuntotestien johtamista ja toteuttamista säätelee puolustusvoimien urheilukoulu ja pääesikunnan liikuntasektori.

Kuntotestiin itseensä ei voi kohdistaa muokkaustoimenpiteitä, sillä testin suoritustapa on tarkasti määritetty. Testin ajoittamiseen ja testin tulosten analyysiin osallistujan ymmärryksen lisäämiseksi voidaan vaikuttaa testaajien tietotaidolla. Testaaminen on osa liikuntaneuvontaa.

12. Kaverituki

Ihminen on psykofyysissosiaalinen kokonaisuus. Kaikessa toimintakyvyn kehittämisessä tulee huomioida psyykkeen ja fyysisen ulottuvuuden vuorovaikutus sekä sosiaalinen ympäristö, jossa toimitaan. Sosiaalinen ympäristö viittaa toimintatapoihin ja kulttuuriin asiayhteyksissä kuten liikunta. Taivuteltu lopputulos kehittämisessä vaatii kaikkien kolmen ulottuvuuden huomioimista. (Arajärvi & Thesleff 2020, 53).

Merivoimat on käynnistänyt vuoden 2022 aikana psykososiaalisen tukitoiminnon nimeltä kaverituki. Toiminnan tarkoitus on olla osa toimintakyvyn työkalupakkia tarjoten keinoja esimerkiksi kiusaamisen tai muun epäasiallisen kohtelun kitkemiseen työpaikoilla. (Merivoimat 2022).

Kaverituki on tässä opinnäytetyössä yhtenä kontaktipisteenä, sillä tukitoiminnan mukana tuoma kulttuuri kannustaa pienryhmien ja yksittäisten sotilaiden väliseen keskusteluun. Yhteisöllinen liikunta pareittain tai pienryhmässä liikkuen tukisi joidenkin kohderyhmäläisten motivaatiota työpaikkaliikuntaan. Kaveritukijärjestelmän kautta tämä toimintamalli olisi saavutettavissa ja yhdistettävissä parempaan psykofyysissosiaaliseen kokonaisuuteen. Mahdollistaminen voisi tapahtua esimerkiksi tasoryhmien kautta kuntotesteihin perustuen. Kaveritukimallilla olisi mahdollista päästä myös liikunnallisen ilmapiirin rakentamisessa eteenpäin yksittäisten ihmisten omia liikuntasuorituksia tehokkaammin.

13. Liikuntaneuvonta

Autonomiaa tukeva liikuntaneuvonta huomioi ihmisen oman mielenkiinnon ja tunteet tarjoten vaihtoehtoja liikunnan harrastamiseen. Autonomisessa liikuntaneuvonnassa neuvoja pyrkii nostamaan osallistujan tietotaidon sellaiselle tasolle, että toiminta jatkuu sisäisesti motivoituneena neuvonnan loputtua. Tiedon ja taidon lisääntyminen tuo mukanaan vaativimpien suoritusten mahdollisuuden, joka nostaa kyvykkyyden tunnetta. Neuvonnassa oleellista on myös tavoitteenasettelu. Tavoitteenasettelun avulla liikkuja näkee oman tekemisensä arvon, tuntee mielihyvän ja tunnistaa saavutuksen. Tavoitteiden tulee olla siis haastavia mutta realistisia sekä mitattavia. (Arajärvi & Thesleff 2020, 316, 334, 361.)

7.1.2 Prosessimallin ja käsitteiden avaaminen kohderyhmälle

Saatekirjeen yhteydessä sähköpostin liitteenä kohderyhmäläiset saivat perehdyttämisdia, joissa avattiin toimintatutkimuksen käsitettä, COM-B mallia, divergenttiä ja konvergenttiä ajattelua sekä työn tavoitetta ja tarkoitusta. Perehdyttämisdioissa viitattiin myös lakissääteiseen velvoitteeseen sotilaan toimintakyvyn ylläpidossa. Konkreettisen käsitteiden avaamisen tavoite oli lisätä kohderyhmän kiinnostusta ja innostaa vastaamaan. Lisäksi perehdyttämisdia tekivät kokonaisuuden kehittämistyöstä näkyväksi pelkkää saatekirjettä tehokkaammin.

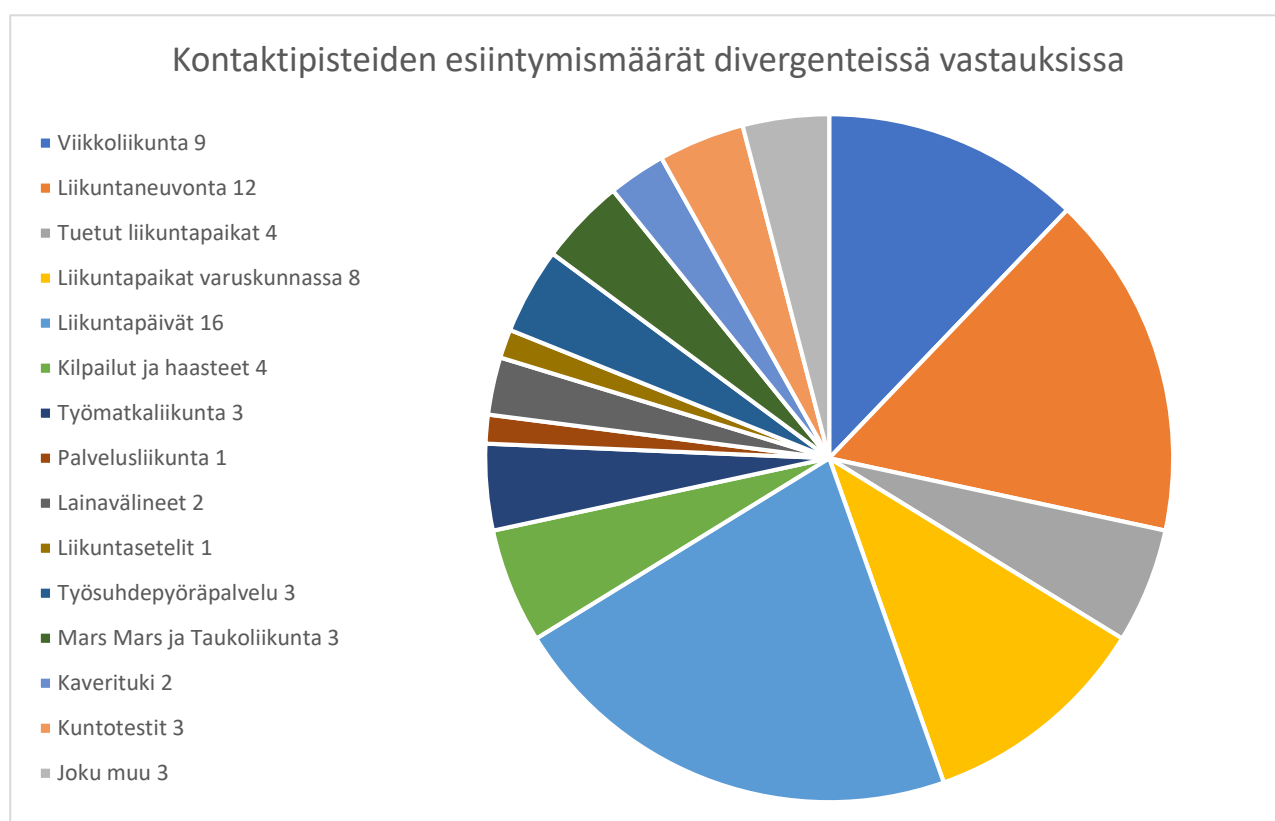
7.2 Vaihe 2. Divergentti verkkoavoriihi koko kohderyhmälle

Käyttäjän äänen kuuleminen ja kohderyhmän osallistaminen toteutettiin verkkoavoriiehenä. Tässä kehittämistyössä käytetty Padlet on verkossa toimiva ryhmätyökalu. Kohderyhmä vastasi Padletin avulla ohjaaviin kysymyksiin COM-B mallin kontekstissa. Padletilla aiheet oli kerrottu etukäteen mutta vastaaminen etenee vastaajan omalla rytmillä ilman aika- tai ryhmäpainetta. Padlet mahdollistaa yhteiskehittämisen ja divergenttien sekä konvergenttien ajatusten tuomisen kohderyhmän nähtäville ja kommentoitavaksi. Juholin (2017, 290-291) täsmentää miten verkkoavoriihi voi toimia yhteisössä kiinnostuksen lisääjänä, ryhmämuistin vahvistajana sekä toimintaan ja asenteisiin vaikuttavana tekijänä. Padlet vastausalusta oli avoinna kohderyhmälle 15 - 31.3.2023. Kohderyhmälle annettussa tehtävänannossa pyydettiin omin sanoin kertomaan, millaiset työpaikkaliikunnan muotoilut parantaisivat vastaajan kykyjä, motivaatiota ja tilaisuuksia työpaikkaliikunnan harrastamiseen. Vastaukset pyydettiin sitomaan joko kykyihin, motivaatioon tai tilaisuuksiin, jotta vastauksia voidaan tulkita COM-B mallin avulla.

Aivoriihessä hyödynnettiin divergenttiä ajattelua kuulemalla koko kohderyhmää Padlet alustan kautta. Divergentin vaiheen tavoite oli selvittää mitkä kontaktipisteet saavat eniten vastauksia ja otetaan jatkojalostukseen. Divergentin (eli yleisen) vastaamisen hyöty on vapaassa ja nimettö-

mässä toiminnassa, joka mahdollistaa ihan uudet näkökulmat tuttuun aiheeseen. Työpaikkaliikunnan kontaktipisteet oli kirjattu vastaajille etukäteen. Lisäksi annettiin mahdollisuus nimetä jokin uusi kontaktipiste. COM-B malli oli määritelty vastaajalle käytettäväksi, mutta vastaaja sai täysin vapaasti esittää oman näkökulmansa annetussa kontekstissa. Tällä menetelmällä päästiin sisälle ilmiöön ja luotaamaan kohderyhmän ajatuksia syvältä. Perehdyttämällä avattiin COM-B mallin ja työn tavoitetta sekä tarkoitusta. Perehdyttämisdialet toimitettiin kohderyhmälle saatekirjeen yhteydessä 15.3.2023.

Divergentin vaiheen tuloksia tulkittiin laskemalla listattujen työpaikkaliikunnan kontaktipisteiden esiintyvyys vastauksissa. Divergenttiin tauluun tuli vastauslaatikoita yhteensä 36 kappaletta. Laati-koissa oli mainintoja viikkoliikunnan kontaktipisteistä yhteensä 74 kappaletta. Kolme eniten viittauksia saanutta kontaktipistettä olivat liikuntapäivät 16 kpl, liikuntaneuvonta 12 kpl ja viikkoliikunta 9 kpl. Tästä saatiin suuntaa konvergenttiin vaiheeseen. Divergentin vaiheen jälkeen tiedettiin mihin kontaktipisteisiin muotoilua kannattaa erityisesti kohdistaa kuvan 9 mukaisesti.



Kuva 9. Työpaikkaliikunnan kontaktipisteiden esiintyminen vastauksissa.

7.2.1 Reflektointi 2. Konvergentti avainhenkilöiden fokusryhmäkeskustelu

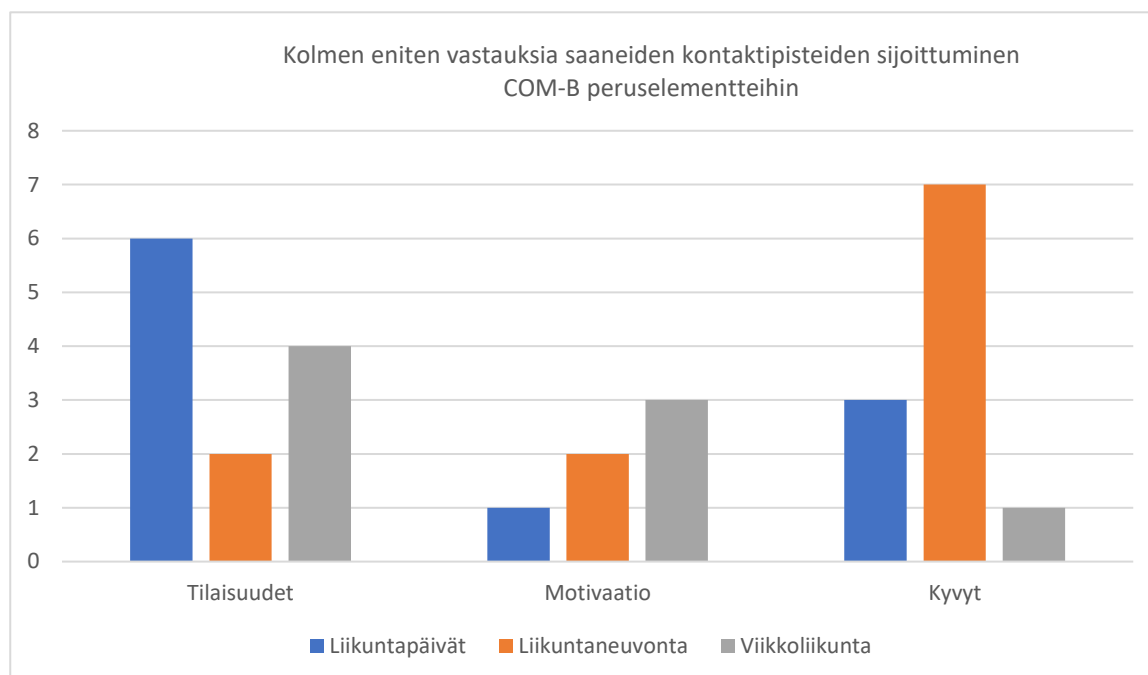
Fokusryhmäkeskustelu on laadullisen tutkimuksen menetelmä, jonka avulla osalliset ihmiset analysoivat ja jäsentelivät tietoa. Fokusryhmäkeskustelun tavoitteena on lisätä ymmärrystä ilmiöstä ja sanoittaa oleellisia käsitteitä. Fokusryhmäkeskustelussa myös reflektoidaan oman tiimin tekemistä ja kirkastetaan toiminnan suuntaa. Keskustelun aihe ja aika on rajattu. Keskustelijoilla on ymmärrys aiheesta ja kyky ideoida uutta. (Mäntyranta & Kaila 2008; Pirttilä, Hiltunen, Huhtala & Feldt 2019, 43.) Fokusryhmäkeskustelu soveltui ominaisuuksiltaan tähän vaiheeseen.

Fokusryhmäkeskustelu toteutettiin 24.4.2023. Fokusryhmäkeskustelussa hyödynnettiin konvergenttiä ajattelua tarkentaen ja jatkojalostaen koko kohderyhmältä tulleita divergenttejä avauksia. Kontaktipisteiden päivittämisen kannalta avainhenkilöiden ymmärryksen lisääminen ja heidän sitoutuminen oli tavoitteen saavuttamisen kannalta olennaista. Fokusryhmäkeskustelun tavoite oli selvittää, miten koko kohderyhmän vastauksissa suurimman painoarvon saaneet kontaktipisteet tulisi muotoilla. Avainhenkilöt osallistuivat myös divergenttiin vaiheeseen, joten heillä oli jo esiymmärrys aiheesta tultaessa keskusteluun. Työpaikkaliikunnan kehittämisen fokusryhmään kutsuttiin avainhenkilöitä, joita oli 12:sta henkilöä 45:stä kohderyhmäläisestä. Avainhenkilöt olivat esihenkilöitä, työvuorosuunnittelijoita ja työpaikkaohjaajia. Heille avattiin fokusryhmäkeskustelussa kuvien 9 ja 10 lasketut kaaviot ja pohdittiin toteuttamiskelpoisia ideoita. Näin päästiin luomaan työn tuloksena syntynyt kehittämisteksti. Samalla korostettiin esimerkiksi johtamisen ja vuorovaikutuksen merkitystä. Avainhenkilöiden esimerkiksi merkitystä muotoiltujen työpaikkaliikunnan kontaktipisteiden hyödyntämisessä sekä oikeanlaisen liikuntailmapiirin luomisessa työyhteisöön. Fokusryhmäkeskustelu oli tärkeää myös virkatien mukaisen etenemisen takia.

7.2.2 Affinity diagram

Vastausten tulkinta menetelmä jäljittelee KJ-menetelmää, jota kutsutaan myös nimellä affinity diagram, eli samankaltaisuuskaavio. KJ-menetelmän on kehittänyt Jiro Kawakita työkaluksi ideoiden järjestelyyn niiden keksimisen jälkeen. Menetelmän nimi juontaa keksijän nimikirjaimista. (Digi- ja väestövirasto 2019.) Kananen avaa (2014, 41) KJ-menetelmää arvioiden sen sopivan ideoiden jatkojalostamiseen loogisesti. Se on siis konvergenttiin ajatteluun sopiva menetelmä. Menetelmässä yhdistellään ja luokitellaan aineistoa etsien toistuvia aiheita. Eli konkreettisesti luettiin Padletilta vastauksia sekä mietittiin muotoiluideoita etenkin niistä kontaktipisteistä, jotka toistuivat useimmiten. Näin saatiin kohderyhmän luoma divergentti aineisto kertomaan selvempää viestiä visualisoinnin avulla. Sen jälkeen mietittiin mitä näille toistuville avainsanoille tosiasiallisesti voidaan tehdä. KJ-Menetelmä suosii asioiden kirjaamista lapuille. Tämä oli osa syy Padlet työkalun käyttöön, sillä Padlet toimii verkossa kuten muistilaput seinällä mahdollistaen visualisoinnin. Asiasanojen toistuvuudet lihavoitiin ja laskettiin Padlet tauluissa.

Tallennus ja visualisointi mahdollistivat divergentin ja konvergentin Padlet taulun vertaamisen toisiinsa. Taulut selventävät miten muotoiluun valitut työpaikkaliikunnan kontaktipisteet on valittu ja antavat jo muokkausehdotuksia kohderyhmältä. Divergentin taulun selkeyttämiseksi laskettiin vielä erikseen, miten eniten viittauksia saaneet kontaktipisteet sijoittuivat COM-B mallin peruselementteihin. Tästä saatiin tarkempaa suuntaa niiden muotoilun painopistealueille kuvan 10 mukaisesti. Esimerkiksi liikuntapäivien määrään viitattiin tilaisuuksien osiossa 6 kertaa ja liikuntaneuvontaan kykyjen osiossa 7 kertaa.



Kuva 10. Eniten vastauksia saaneet kontaktipisteet COM-B peruselementteihin.

7.3 Vaihe 3. Kehittämistekstin luonti.

Vastausten jakaminen jo kysymysvaiheessa COM-B mallin kolmeen peruselementtiin helpotti niiden tulkintaa ja antoi suuntaa kohderyhmäläiselle mahdollisten kehitystoimenpiteiden sisällöstä. COM-B malli myös tunnistaa osallistuvan johtamisen merkityksen kehittämistyön läpiviennissä tavoitteeseen asti. Kontaktipisteitä ei oltu kategorioitu valmiiksi vastaajille. Kohderyhmäläinen pystyi itse omassa vastauksessaan tarkentamaan, kuuluiko esimerkiksi tilaisuuden lisääminen sosiaaliseen vai fyysiseen puoleen. Esimerkki sosiaalisesta tilaisuudesta on toive yhteisöllisyyttä lisäävästä ryhmäliikunnasta. Vastaavasti esimerkki fyysisestä tilaisuudesta on ulkoliikuntapaikkojen parannusehdotukset. Padlet kyselyn ensimmäinen päälöydös on kuvassa 9 ja toinen kuvassa 10.

Padlet taulujen sisältöä tarkasteltiin avainhenkilöiden kanssa etsien merkityksiä ja tulkintoja kohderyhmän tuottamasta materiaalista. Nimeämällä voimakkaimpia muuttujia ja pohtimalla niiden välisiä yhteyksiä liikuntakäyttäytymiseen vaikuttaviin tekijöihin luotiin kehittämisteksti. Löytöjä sanoitettiin

auki kehittämistekstissä. Esimerkkinä voidaan mainita, miten liikuntapäivien sisältöön toivottiin liikuntaneuvontaa sekä valmennusta useissa vastauksissa. Liikuntapäiviin tulee vastausten perusteella myös kohdistaa ajallista muotoilua, jotta se on mahdollinen vuorotyöläiselle. Kohta 10 kehittämistekstissä korostaa esimerkillisen johtamisen ja vuorovaikutuksen voimaa. Liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavat tekijät rakentuvat ihmisten toiminnan kautta.

Kehittämisteksti huomioi myös divergentissä vaiheessa vähemmän mainintoja saaneet kontaktipisteet. Esimerkiksi polkujuoksuradan raivaaminen ja lihaskuntoharjoitteluun soveltuvan ulkoliikunta- paikan rakentaminen ovat järkeviä ja toteuttamiskelpoisia uusia kontaktipisteitä.

Kehittämistekstissä viitataan myös henkilöstöresursseihin. Ajoittain on tilanteita, jolloin valvomossa on vain yksi ihminen työvuorossa. Silloin ei voi lähteä harrastamaan liikuntaa, sillä valvomoa ei voi jättää tyhjäksi. Puolustusvoimien järjestelmässä työn tulos muokkautuu käskyksi ja on näin ollen toimintaan velvoittava. Käskyn kautta uusi työpaikkaliikunnan malli hyväksyttiin johdolla ja saatiin kohderyhmän käyttöön. Kehittämistekstin laadinnassa otettiin huomioon divergentin ja konvergentin vaiheen data ja käsiteltiin sitä sellaiseen muotoon, joka mahdollistaa muutostoimet. Luvun 8 kehittämisteksti on tämän työn tulos.

8 Kehittämistyön tulos

Kehittämistyön tuloksena merivoimien esikunnan vuorotyötä tekevät valvonta-aliupseerit esittävät alla olevia työpaikkaliikunnan muokkaus toimenpiteitä fyysisen toimintakyvyn tukemiseksi. Kehittämistoimenpiteistä 1,2 ja 3 ovat esityksemme painopistealueita. Esitykset 4-10 ovat ajallisesti ja resurssien puitteissa edelleen muokattavissa. Yhteensä kehittämistoimenpiteitä esitetään 10 kappaletta.

1. Liikuntapäivät ja muut työhyvinvointiin vaikuttavat tapahtumat ovat harvoin mahdollisia vuorotyöntekijälle. Liikuntapäivät eivät saa aiheuttaa ylityötä tai virkamatkakustannuksia. Työtunnit harvoin riittävät liikuntapäiviin osallistumiseksi ilman ylityöpainetta nykyisillä henkilöstöresursseilla. Esitämme liikuntapäivien sitomista vuosikalenteriin viikkotasolla tasavertaisen osallistumisen mahdollistamiseksi. Esitämme myös liikuntapäivien määrän lisäämistä osastokohtaisesti esimerkiksi varuskunta-alueella tapahtuvien liikuntailtapäivien mahdollistamiseksi. Liikuntailtapäivät toteutettaisiin kustannustehokkaasti henkilöstön omin voimin yhteisöllisyyttä lisäten. Tapahtumissa hyödynnettäisiin pääsääntöisesti henkilökunnan sisältä löytävää lajiosaamista. Liikuntailtapäivät voivat sisältää myös kuntotestausta ja liikuntaneuvontaa lajikurssien tai tekniikkavalmennusten merkeissä. Lajeja ja ohjaajia vaihdetaan usein. Näin mahdollistetaan osallistuminen oman lajivalinnan mukaan jokaiselle vuoden aikana.

2. Liikuntaneuvonta tulee ottaa osaksi vuosittaista kuntotestausta ja työterveyshuollon kausitarkastuksia harjoittelun yksilökohtaisen suunnittelun mahdollistamiseksi. Työterveyshuollon ja Sotilaslääketieteen keskuksen kautta pyydetään myös uni- ja ravintoneuvontaa. Liikuntaneuvonnassa voidaan käyttää myös ulkopuolisia asiantuntijoita resurssien puitteissa. Liikuntaneuvonnan tulee huomioida ihmisen kokonaisvaltainen elämäntilanne. Liikuntaneuvontaa voidaan yhdistää kaveritukimalliin pienryhmiä luoden ja tasoryhmä ajattelu huomioiden.

3. Viikkoliikunta ei ole mahdollista niissä työvuoroissa, joissa sotilas on yksin työvuorossa. Tämä epäkohta tulee poistaa kokonaan järjestelmästä. Vuorosuunnittelussa ei tule hyväksyä työvuorolis-toja, joissa ei ole vähintään kahta ihmistä työvuorossa. Valvomoa ei voi jättää tyhjäksi viikkoliikunnan ajaksi. Yksinään tehtävät työvuorot tulee poistaa, vaikka se aiheuttaisi ylityötä. Asiaan tulee kiinnittää huomiota henkilöstöresursseja suunnitellessa. Esitämme myös viikkoliikunnan rajoitusten poistamista virka-ajalta. Tällä hetkellä viikkoliikunnan harrastaminen on kiellettyä kello 08:00-16:00 välillä. Kello 16:00 jälkeen tapahtuva liikunta luo turhaa kiirettä liikunnan harrastamiseen, kun halutaan mahdollistaa molempien vuorossa olevien henkilöiden liikkumismahdollisuus ennen vuoronvaihtoa. Vuorotyön takia tehtäväkohtainen fyysisen toimintakyvyn taso on portaalla 2. Samaan perusteluun vedoten esitämme viikkoliikuntatuntien määrän nostamista kolmeen tuntiin viikko. Vuorotyö vaatii tekijältään erityistä jaksamista ja palautumiskykyä. Näiden elementtien rakentamisessa

liikunta on avainasemassa. Ainoa rajoite viikkoliikunnan harrastamiseen tulee olla työtehtävien hoitaminen tinkimättä. Jokaisen työvuoron tulisi sisältää liikuntaa ainakin vähän.

4. Liikuntaseteleitä tulisi jakaa vuorotyöläiselle enemmän. Esitämme liikuntasetelien jakomäärää nostettavan 25 kpl per valvonta-aliupseeri. Kuntotestin tietty saavutettu taso voisi nostaa liikuntaseteleiden määrää per taistelija vielä korkeammaksi. Liikuntaseteli on työnantajan tukimuoto, jota voi hyödyntää riippumatta asuinpaikasta.

5. Esitämme työsuohdepyöräpalvelun avaamista Merivoimien esikunnassa. Työmatkaliikunnan tukemiseksi esitämme myös työmatkan muotoilemista palvelusliikunnaksi esihenkilön kanssa sovitulla tavalla. Viikkoliikuntaa ei voi käyttää työmatkaan, mutta palvelusliikuntaa voi. Työntekijä ja esihenkilö voivat erikseen sopia esimerkiksi 30min myöhäisemmän työn aloittamisajankohdan pyöräilyn tapahtuvan työmatkan suorittamiseksi. Esitämme myös pyöräkatoksiin sähköpyörän latauksen mahdollistamista.

6. Tuetut liikuntapaikat eivät palvele nykyisellä mallilla, koska työpaikkaliikunnassa valvomotyöntekijä ei niitä pääse käyttämään. Vapaa-aikana liikuntapaikkojen sijainti voi olla kaukainen ja näin eriarvoistava. Tuettujen liikuntapaikkojen sijaintiin tulee kiinnittää huomiota, jotta niiden käyttö olisi mahdollista sotilaan asuinpaikasta tai työvuorosta riippumatta. Esitämme tuettujen liikuntapaikkojen muokkaamista lähietäisyyden sisältä löytyville palvelujen tarjoajille. Esimerkiksi Boost center, Samppalinnan maauimala, Urheilupuiston tenniskentät ja rantalentopallokentät sekä Crossfit Boxi tulisi ottaa tuettujen liikuntapaikkojen piiriin. Lähelle olevat liikuntapaikat ovat mahdollisia myös valvonta-aliupseerille, joka ei voi poistua toiselle puolelle kaupunkia työvuoron aikana.

7. Aitahanke ja tuleva Pihlajaniemen lähiö on peittää nykyisen pururadan. Esitämme polkujuoksupaikan rakentamista aidatun sotilasalueen sisään. Esitämme myös lihaskuntoharjoitteluun soveltuvan ulkoliikuntapaikan rakentamista. Esimerkkinä Pansion varuskunnan ulkoliikuntapaikka. Tässä asiassa kannustamme resurssien yhdistämistä Turun kaupungin liikuntaviraston kanssa Pihlajaniemen liikuntapuiston mahdollistamiseksi. Sotilasalueen ja tulevan lähiön välittömään läheisyyteen tulisi tehdä molempia osapuolia palveleva ulkoliikuntapuisto.

8. Välinehankinnoissa esitämme toimisto-olosuhteisiin soveltuvaa kävelymattoa työn ohessa tapahtuvan liikuskelun mahdollistamiseksi. Kävelymatto on sähkötön ja edullinen rulla, joka tukisi taukoliikunnan harrastamista istumista vähentäen. Esitämme myös kuntosalin yhteydestä löytyvien hierovien tuolien korvaamista uusilla. Hierova tuoli on lihashuoltotyökalu ja toimii etenkin yövuoroissa vireystilan ja jaksamisen lisääjänä.

9. Toimintaympäristöstä puuttuu kamppailu ja venyttelytila. Kamppailu- ja venyttelytilaksi esitämme vanhaa polkupyörätestiasemaa. Tila tulee raivata muusta kalustosta ja päällystää tatamilla tai muulla vastaavalla matolla. Tilaan tulee ripustaa muutamia erilaisia kuntonyrkkeilyvälineitä. Kuntonyrkkeily rentouttaa hartioita tehokkaasti ja ehkäisee näyttöpäätetyön kiputiloja.

10. Esihenkilöiden toimiminen esimerkkinä työpaikkaliikunnan harrastamisessa koetaan ryhmäsämme tärkeäksi. Esihenkilöiden mahdollisuus tuoda työpaikkaliikuntaa aktiivisesti esille osana päivittäistä toimintaa toteutuu osastopalavereiden kautta. Esitämme osastopalavereiden sisältöön liitettävän työpaikkaliikunnan keskustelun. Näin mahdollistamme aina seuraavan tapahtuman, kuntotestin, hankinnan ja muiden vastaavien asioiden tulevan kaikkien tietoon. Esimerkin voima auttaa luomaan merkityksellistä sisäistä motivaatiota ja positiivista liikuntakäyttämistä työyhteisöön.

9 Pohdinta

Tässä kehittämistyössä tavoite oli muotoilla työpaikkaliikunnan olemassa olevat kontaktipisteet paremmin vuorotyöntekijää palvelevaksi käyttäjän ääntä kuuntelemalla. Työn tuloksena laadittiin kehittämisteksti työpaikkaliikunnan uudeksi malliksi vuorotyötä tekeville aliupseereille. Kehittämisteksti esittää muotoiluehdotuksia työnantajalle. Muotoiluehdotukset perustuvat kohderyhmän äänen ja ilmiön esiympäristöön. Uusi työpaikkaliikunnan malli jalkautuu kohderyhmän arkeen virkatietä hyödyntäen.

Kehittämisteksti ei itsessään liikuta ketään. Jos laki tai sotilaskäsky riittäisi liikuttamaan sotilasta niin meillä olisi vain tehtäväkohtaisen fyysisen toimintakyvyn rajan ylittäviä sotilaita. Edelleen on kyse sotilaan omista aktiivisista toimista liikunnallisia valintoja tehdessä. Kehittämisteksti tekee liikunnallisista valinnoista helpommin saatavia myös vuorotyöläiselle. Muotoilun tarkoitus on lisätä kohderyhmäläisen kykyjä, tilaisuuksia ja motivaatiota työpaikkaliikunnan harrastamiseksi COM-B mallin mukaisesti. COM-B oli oleellinen osa alusta asti. COM-B peruselementtien avulla pyrittiin avaamaan ilmiötä ja ymmärtämään sen juurisyyt. Samoin vaikuttavia tekijöitä ja muotoilua pyrittiin tekemään sitoen toimenpiteet COM-B peruselementteihin.

Käsitteiden listaaminen on opinnäytetyön luotettavuuden kannalta oleellista. Käsitteiden auki kirjoittamisen avulla varmistetaan lukijan ymmärtävän mistä puhutaan. Samalla verrataan käsitteiden välisiä suhteita ja niiden merkitystä opinnäytetyön tekotavan ja tavoitteen kannalta. Käsitteellistäminen kuvaa tutkittavan ilmiön rakentumisen ja sen muuttujat. (Juholin 2017, 288; Jyu 2023.)

Tässä kehittämistyössä käsitteinä ymmärretään kohderyhmän liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavat tekijät eli vuorotyö, unirytmäisyys ja istuminen sekä COM-B mallin peruselementit. Menetelmänä oli toimintatutkimuksellinen työ, jossa käytettiin Padlettia, affinity diagrammia, verkkoavoriiteä ja fokusryhmäkeskustelua apuna. Pohdinta on kehittämistyön kolmas reflektointi ja syklin viimeinen vaihe. Pohdinnalla tunnistetaan haasteet ja vahvuudet, joihin voitaisiin syklimäisesti palata takaisin jatkokehittämisessä ja uudessa syklissä.

9.1 COM-B mallin soveltaminen

Aittasalon (2017, 15) mukaan COM-B mallia voi soveltaa kolmen vaiheen ja kahdeksan askeleen menetelmällä. Menetelmä korostaa vaiheittaista etenemistä COM-B sisältöisissä interventioissa. Alkulähteiden ja juurisyyden ymmärtämisen avulla tunnistetaan vaikuttajat. Sen jälkeen valitaan muokattavat toimenpiteet ja niille ympäristöön sopiva toteutustapa.

Tässä kehittämistyössä mukailtiin Aittasalon menetelmässä käytettyjä osia alla olevasti kolmella vaiheella ja kuudella askeleella.

Vaiheet: 3 ja Askeleet: 6

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1. Käyttäytymisen ymmärtäminen | - Ongelma, tavoite ja muuttuja |
| 2. Vaikuttamisvaihtoehdon valinta | - Työpaikkaliikunnan muotoilu |
| 3. Sisällöllinen toteutus | - Vaikuttavuus ja sopivuus |

Esiymmärrys tunnistaa liikuntakäyttäytymisen haasteiden ja ongelmien työpaikalla johtuvan vuorotyöstä. Tavoite vaatii olemassa olevien työpaikkaliikunnan muuttujien muotoilua vuorotyöläiselle sopivaksi. Sisällöllinen toteutus vaikuttaa yksikkökohtaisesti työpaikkaliikunnan sopivuuteen vuorotyöläiselle. Liikunta vaatii harrastajaltaan käyttäytymisen peruselementtejä eli motivaatiota, tilaisuuksia ja kykyjä. Muokkaamalla vaikuttajia omassa toimintaympäristössä, kuten esimerkiksi harjoittaminen ja valmentaminen sekä aikaan sidottu liikkumismahdollisuus ovat, päästiin peruselementtien vuorovaikutukseen ja muutokseen. Siksi COM-B malli on valittu tämän opinnäytetyön työkaluksi selvitetessä tekijöitä työpaikkaliikunnan kehittämiseksi.

Olga Elizarova ja Paul Kahn (2018) tutkimuksessaan yhdistivät käyttäytymisen muutospyörän ja palvelupolku ajattelun. Tässä opinnäytetyössä osittain mukailtiin Elizarovan ja Kahnin tutkimusta. Ei kuitenkaan puhuta työpaikkaliikunnan palvelupolusta vaan työpaikkaliikunnan kontaktipisteistä. Palvelupolulla on myös kontaktipisteitä, kuten tässä työssä, mutta tavoitteena ei ole ostopäätös ja taloudellisen voiton tekeminen palvelun kauppiana. Työpaikkaliikunnan kontaktipisteet eivät tule automaattisesti vastaan kuten tuotteet kaupan käytävää edetessä tai verkkokauppaa selatessa. Työntekijän on omalla aktiivisella toiminnallaan valittava työpaikkaliikunnan käyttäminen osaksi toimintaansa. Työpaikkaliikuntaa ei tulla tarjoamaan. Muotoilun avulla työpaikkaliikunta tehdään saatavilla olevaksi ja houkuttelevammaksi. Käyttäytymisen muutospyörän keskiötä, eli COM-B mallia hyödynnettiin koko pyörän sijasta. Padlet tauluissa toistuvat avainsanat visualisoivat kontaktipisteitä työpaikkaliikunnassa samoin kuten Kahnin ja Elizarovan tutkimuksessaan esille tuomat esteet ja edistäjät. Näin löytyi suunta ja punainen lanka kehittämistekstin luontiin.

Divergentissä vaiheessa kolme eniten mainintoja saaneet työpaikkaliikunnan kontaktipisteet tulivat vastaan kaikissa kolmessa COM-B peruselementissä. Oli siis vastaajan itsensä määriteltävissä, onko esimerkiksi liikuntapäivä tilaisuuksia, kykyjä, motivaatiota vai niiden yhdistelmiä lisäävä tekijä. Tämän seikan tiedostaminen vahventaa käsitystä panostaa kaikkein vaikuttavimpiin kontaktipisteisiin kohderyhmän ehdotusten mukaisesti. Näin voidaan vaikuttaa kaikkiin kolmeen COM-B peruselementtiin helpoiten. Neljänneksi eniten mainintoja sai varuskunnan liikuntapaikkojen kehittämisen, joka myös huomioitiin kehittämistekstissä.

9.2 Liikuntakäyttämiseen vaikuttavat tekijät

Tavoitteen kannalta oli tärkeää osallistaa johtaminen esimerkin antamiseen työyhteisölle. Esimerkillä luodaan työyhteisöön liikunta orientoitunut vuorovaikutus, joka nostaa autonomian ja pystyvyyden tasoa kohderyhmäläisille. Siksi itsemääräämisteorian huomioiminen osana liikuntakäyttämistä oli tärkeää. Esimerkillä johtaminen on sotilasyhteisössä käyttäytymisen peruserä. Samoin haluttiin nostaa sisäisen motivaation osuutta liikuntakäyttämisenä. Luomalla tilaisuuksia korostettiin omien valintojen mahdollisuutta ja omien tavoitteiden asettamisen hyödyllisyyttä. Tekeillä liikunnallisesta työvuorosta sisäisesti motivoiva palvellaan sekä työntekijää että työnantajaa.

Jokaisen sotilaan tulee pystyä huolehtimaan omasta toimintakyvystään. Lisäksi esihenkilöiden tulee tietää taso ja osata harjoittaa oman joukkonsa toimintakykyä. Liikuntaneuvonnan kontaktipisteen muokkaaminen suunnataan siten, että neuvontaan osallistuja oppii itse tunnistamaan ja valitsemaan tilanteeseensa sopivat toimenpiteet. Koherenssiin ja resilienssiin viitattiin niiden liittyessä läheisesti autonomiaan, vuorovaikutukseen sekä itseohjautuvuuteen. Kaikki nämä käsitteet ovat olennaisia motivaation synnyssä ja sen laadussa. Kohderyhmässä on useita liikunnallisesti aktiivisia henkilöitä eri lajeista, jotka voivat toimia työpaikkaliikunnanohjaajina ja kuntotestaajina. Kaveritukimalli ja työterveyshuolto tarpeen mukaan tukevat tässä tavoitteessa. Työyhteisö nähdään osana itsemääräämisteoriassa mainittuja suhteita. Ihmisten välisissä suhteissa muodostuu turvallinen dialogi ja liikuntaan kannustava ilmapiiri. Ilmapiiri on osa koherenssia ja ryhmän resilienssiä.

Puolustusvoimien järjestelmässä tiedostetaan käskemisen olevan ulkoinen motivaattori ja pakottava tekijä. Kuntotestien tulosten perusteella sotaharjoituksista, ylenemisistä ja vaativammista tehtävistä ulos karsiutuminen on rangaistus, jota välttääkseen yksilö saattaa motivoitua ulkoisesti harrastamaan liikuntaa. Esimerkiksi juokseminen saattaa olla kivuliasta tai vastenmielistä kohderyhmäläiselle. Henkilö kuitenkin harrastaa juoksemista, koska tietää juoksutestin tulevan joka vuosi. Joillekin sotilaille kuntotestin tulos saattaa olla kunniakysymys, ammatti-identiteettiin liittyvä tai hyväksyntää ja arvostusta luova tekijä. Silloin motivoituminen harjoittelemaan, nimenomaan kuntotestiin kohdistuen, on sekä sisäistä että ulkoista.

Hedonistisesti ajatellen omien tarpeiden ja halujen mukainen työvuoron sisältö paranee tässä opinäytetyössä henkilökohtaisempien liikunnallisten valintojen mahdollisuuksina. Objektivisen listan kautta ajateltuna työvuoron mielekkyys paranee merkityksellisen työpaikkaliikunnan avulla. Jotta nämä olisivat totta, pitäisi jokaisen työntekijän haluta harrastaa työpaikkaliikuntaa ja jokaisen toive toteutua. Tämä ei ole mahdollisia kaikissa työvuoroissa, eikä työpaikkaliikunnan painoarvo ole kaikilla työntekijöillä samanlainen. Enemmänkin on kyse siitä, että eudaimonisesti osallistettiin yhteiskehittämiseen parantaen omien valintojen mahdollisuuksia ja lisätään merkityksellisyyden sekä autonomian kokemusta. Koherenssin ja resilienssin parantamiseksi pyrittiin antamaan mielekkäiden

valintojen mahdollisuuksia työpaikkaliikunnan saralla. Ennustettavuus vuorotyöjärjestelyissä tuo hallinnan tunnetta ja mielekkäät lajivalinnat auttavat katsomaan positiivisesti tuleviin työvuoroihin myös yllättävän kuormittumisen aikana.

Sotilaan toimintakyvyn nelikentässä fyysinen toimintakyky on yksi osa resilienssin rakennuspalikoita, joten fyysisen toimintakyvyn kehittäminen on osa valmistautuneisuutta. Resilienssin ja valmistautuneisuuden synergialla on merkitystä tässä opinnäytetyössä sotilaiden työtehtävän kannalta. Tilanteet voivat muuttua äkillisesti ja katastrofaalisesti. Sotilaan on kuitenkin kyettävä toimimaan myös kriisissä. Työantaja tukee työntekijää työpaikkaliikunnalla, koska hyvä fyysinen toimintakyky parantaa resilienssiä ja valmistautuneisuutta.

9.3 Toimintatutkimuksellinen kehittäminen

Toimintatavan ollessa kehittämisprosessi, sekä kehittämistä että oppimista tapahtuu rinnakkain. Oleellista onnistumisen kannalta on suunnittelu, vaiheittainen eteneminen, osallistaminen sekä vaadittavien menetelmien tuntemus. Onnistuminen voidaan pukea toteuttamiskelpoisiksi kehittämisideoiksi arjen työelämässä. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 1.2.) Toikon ja Rantasen (2009, 64, 156) mukaan työskentelymalli, jota voidaan toistaa aina uudelleen, on yleisesti hyväksytty kehittämisprosessin muoto. Yksi malli uudelleen toistettavista ja muokattavista kehittämissyklistä PDCA-malli, eli plan, do, check ja act (Mannermaa 2022. 140-141). PDCA on samankaltainen lähestymistapa kuin toimintatutkimus. Syklimäinen toteutus soveltui myös tähän kehittämistyöhön korostaen osallistujien sekä tekijän kokemuspohjaista tietoa. Kokemuksiin vedoten ehdotetaan muokausvaihtoehtoja kohderyhmäläisten omalla äänellä.

Toimintatutkimuksellisesti tässä opinnäytetyössä on kuvattu esiyymmärryksen rakentuminen ja dokumentointi työn etenemisestä. Data kerättiin Padlet työkalulla verkossa käyttämällä COM-B mallin kontekstia. Tulkinta toteutettiin etsimällä Padlet vastauksista viittaukset työpaikkaliikunnan kontaktipisteisiin sekä niihin toivottuihin muutoksiin. Tässä opinnäytetyössä työelämän kehittämisen tavoite täyttyy työantajan panostuksina työpaikkaliikuntaan kohdistuvina toimenpiteinä ja sitä kautta työantajan saamina fyysisesti toimintakykyisinä sotilaina. Yksittäinen sotilas saa parempaa tukea oman toimintakykynsä kehittämiseksi.

Kehittäminen pyrki nostamaan jokaisen osallistujan merkityksellisyyden kokemusta antamalla anonyymin ja taustatiedoiltaan vapaan vastausvaihtoehdon Padlet alustalle. Kun ei kysytä mitään taustatietoja, voi vastata täysin vapaasti itseään mitenkään yksilöimättä. Näin toimien syntyvä dialogi mahdollistaa kritiikin ja erilaisten mielipiteiden esittämisen käsiteltävästä aiheesta pelottomasti.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä, toimintatutkimuksessa tai tutkimuksellisessa työelämän kehittämisessä työn tavoite ei ole ainoastaan tehdä työelämään sijoittuvaa tutkimusta, vaan myös vahvistaa tekijän työelämätaitoja asiantuntijuutta kohti (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 76%). Näin oli myös tässä opinnäytetyössä. Varsinaisen tavoitteen lisäksi halusin kehittää omaa asiantuntijutani työantajani tarjoamassa työpaikkaliikunnan kentässä. Kehittäminen tähtäsi pysyvään toimintatapojen muutokseen. Muutos palvelee myös seuraavien sukupolvien sotilaita antamalla valmiiksi työpaikkaliikuntaa tukevan toimintatavan vuorotyötä tekeville valvonta-aliupseereille. Yhtenä yksinkertaisena mittarina kehittämistyölle voidaan käyttää uuden tiedon käyttökelpoisuutta. Jos uusi toimintatapamalli on hyödyllinen, voidaan todeta prosessin onnistuneen (Toikko & Rantanen 2009, 43).

Kehittämisen onnistumista voidaan tarkastella myös Lean työkalun avulla. Lean työkalussa on kuusi perusperiaatetta, joihin tulee vastata työn tulkinnessa. Nämä perusperiaatteet ovat arvon tuottaminen, arvovirtojen tunnistaminen, hukan vähentäminen, sujuvuuden lisääminen, imu ja jatkuva kehittäminen. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 35 %.) Yksinkertaisesti Lean työkalu pyrkii tehokkuuteen poistamalla turhaa. Työkalu korostaa menetelmässään johtamista ja osallistamista osana työntekijän kokemusta ympäristöstä ja vuorovaikutuksesta (Airila 2018). Kehittämistyö vastaa kaikkiin kuuteen Lean menetelmän perusperiaatteeseen hyvin. Arvon tuottamisessa olemme kohderyhmän kanssa nostaneet oman tekemisemme arvoa ja merkityksellisyyttä. Arvon nosto tapahtui sekä itsellemme että työnantajalle tärkeällä sektorilla eli fyysisessä toimintakyvyssä. Arvovirrassa pyrimme työpaikkaliikunnan jatkuvuuteen ja vaikuttavuuteen vuorotyössä. Hukan vähentämisessä huomioimme muokkaus tarpeet yleisen työpaikkaliikunnan mallissa. Tunnistimme tukitoimet, jotka lisäävät sujuvuuden ja jatkuvuuden voimaa. Muokatut tukitoimet parantavat imua työpaikkaliikunnan harrastamiseen osana merkityksellisyyttä ja ammatti-identiteettiä.

Esiymmärryksestä on sekä hyötyä että vaaraa. Se vähentää hukkatutkimuksen ja ilmiöön perehtymiseen vaadittavaa aikaa. Esiymmärrys saattaa vangita tekijän oman koulukuntansa näkemykseen ja ohjaa kohti ratkaisuja ja teorioita, jotka eivät sovellu ongelman ratkaisuksi tai kehittämisen muodoiksi. (Kananen 2014, 100, 110-111.) Esiymmärrys tiedostaa aiempien opinnäytteiden viittaukset yksikkökohtaisen työpaikkaliikunnan suosituksesta ja lähti niistä askelmerkeistä liikkeelle. Tämän kehittämistyön perustelu juontuu myös esiymmärrykselle ja lakisääteisestä veloitteesta sotilaiden toimintakyvylle.

Reliabiliteetti ja validiteetti, eli laatu ja luotettavuus toteutuvat, kun tutkimusasetelma, tutkimusongelma, tutkimuskysymys ja valitut menetit sekä mittarit ovat oikein valittuja. Toimintatutkimuksen ollessa muutokseen tähtäävää voidaan luotettavuutta arvioida aineiston riittävyydellä, kattavuu-

della ja analyysin toteutustavoilla. Luotettavuusarviointi perustuu myös dokumentaatioon, jolla voidaan tarkistaa opinnäytetyön toteutusta. Hyväkään dokumentaatio ei yksinään riitä luotettavuuden kriteeriksi, jos sisällön tulkinta on vajaata. (Kananen 2014, 125, 131, 134.) Sisällön tulkinassa pyrittiin avoimuuteen ja tarkistettavuuteen kuvaamalla vaiheet ja avaamalla käsitteitä.

Eettinen periaate ja tieteen hyvät käytännöt toteutuivat toiminnan perustessa toiminnan avoimuuteen ja vapaaehtoiseen osallistumiseen sekä vastaajien mielipiteen vapauteen. Vastaaminen tapahtui nimettömästi ilman mitään taustatietojen kyselyä. Hyvä tieteellinen käytäntö varmistuu perusteltujen menetelmien valinnoilla ja asianmukaisilla lähdeviittauksilla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021.)

9.4 Jatkokehittäminen sykliä muokkaamalla ja toistamalla

Työn vajaavaisuus tunnistaa määrällisen alkukyselyn puutteen. Likertin asteikolla olisi voitu arvottaa ensin vaikuttavimmat kontaktipisteet, jonka jälkeen olisi annettu vapaan vastauksen mahdollisuus niiden muokkaamisedotuksille. Osassa vastauksissa oli vaikeaselkoisuutta. Heräsi myös epäily, ettei jokainen vastaaja ihan täysin ymmärtänyt mitä kysyttiin. Padlet tauluun kirjoitetut esimerkit vastaukset eivät myöskään rajanneet kohderyhmän antamia vastauksia toivottuun helposti tulkittavaan muotoon. Vastaaminen oli toki vapaamuotoista, mutta toiveena oli lyhyt ja ytimekäs vastaus tulkinan ja analysoinnin helpottamiseksi. Toive ei jokaisen vastauksen kohdalla toteutunut. En fasilitaattorina onnistunut olemaan tarpeeksi selkeä ohjeissa. Määrällinen tutkimus olisi voinut olla huomattavasti selkeämpi. Sen sijaan, että sanoitetaan kontaktipiste olisi se määrällisessä kyselyssä yksinkertaisesti arvosteltu numeraalisesti. Sen jälkeen vapaan sanan osiossa olisi annettu rajattu muotoiluehdotus kyseiselle työpaikkaliikunnan kontaktipisteelle.

Vastaava interventio tulisi tehdä kaikkiin puolustusvoimien vuorotyötä tekeviin yksiköihin. Ensimmäisessä vaiheessa tehtäisiin määrällinen tutkimus, jossa Likertin asteikolla tunnistettaisiin vaikuttavimmat kontaktipisteet. Toisessa vaiheessa laadullisella tutkimuksella ja sanallisilla vastauksilla etsittäisiin muokkaustoimenpiteet. Näin kehittämistyöstä tulisi tutkimuksellisempi ja tarkempi. Triangulaation käsite toteutuisi sekä metodeissa että mahdollisesti useamman tutkijan voimalla tehtynä, kun interventio toteutettaisiin useissa joukko-osastoissa paikallisin voimin. Tämän jälkeen tilannetta tulisi tarkkailla ja reflektoida sekä tehdä jälleen uusi syklimäinen kehittämistyö havaintojen mukaan.

Haluan päättää tämän opinnäytetyön Juutin ja Vuorelan (2002, 70) lausumaan mielteeseen työn ja muun elämän yhteensovittamisesta.

”Kun töistä lähtee virkeämpänä kuin sinne on tullut, on työ mitoitettu oikein. Työ on iloinen asia, joka antaa mielen ihmisen elämälle. Se ei ole raadantaa tai langenneen ihmisen osa maan päällä. Työ on elämän suola, jos toki elämään liittyy paljon muutakin hyvää.”

Lähteet

- Ackerman, MA., Courtney, E. 2018. Self determination theory and how it explains motivation. Luettavissa: [Self Determination Theory and How It Explains Motivation \(positivepsychology.com\)](#). Luettu 1.10.2023
- Airila, M. 2018. Mitä on Lean? Leanisti kohti yhä sujuvampaa työtä. Luettavissa: [Mitä on lean? Peruseriaatteet ja arvontuotanto | Talentree Oy](#). Luettu 18.4.2023.
- Aittasalo, M. 2020. UKK -instituutti. Terveys- ja liikuntakäyttäytyminen. Luettavissa: [Terveys- ja liikuntakäyttäytyminen - UKK-instituutti \(ukkinstituutti.fi\)](#). Luettu 28.3.2023.
- Aittasalo, M 2017. Käyttäytymisen muutospyörä. Työkalu liikunnan edistämiseen. Luettavissa: [Käyttäytymisen muutospyörä \(BCW\) työkalu liikunnan edistämiseen - PDF Ilmainen lataus \(docplayer.fi\)](#). Luettu 1.4.2023.
- Aura, O., Laakkonen, R., Malvela, M., Nurmela, S. 2021. Henkilöstöliikunnan barometri 2021. Luettavissa: [Henkilöstöliikunnan barometri 2021.pdf \(theseus.fi\)](#). Luettu 2.4.2023.
- Arajärvi, P., Thesleff, P. 2020. Suorituskyvyn psykologia. Tieto- ja taitokirja korkeaa suorituskykyä ja hyvinvointia rakentaville. VK-kustannus. Lahti.
- Bisgaard, T., Hogenhaven, C. 2010. Creating new concepts, products and services with user driven innovation. Luettavissa: [FULLTEXT02.pdf \(diva-portal.org\)](#). Luettu 5.8.2023
- Cohen, B., Redmond, J., Haven, C., Foulis, S., Canino, M., Frykman, P., Sharp, M. 2022. Occupational experience effects on physiological and perceptual responses of common soldiering tasks. Luettavissa: [Occupational Experience Effects on Physiological and Perceptual Responses of Common Soldiering Tasks - PubMed \(nih.gov\)](#). Luettu 25.4.2023.
- Deci, E., Ryan, M. 2008. Facilitating optimal motivation and psychological wellbeing across life's domains. Canadian psychology 2008 vol 49. no 1. Luettavissa: [2008 DeciRyan CanPsy Eng.pdf \(selfdeterminationtheory.org\)](#). Luettu 9.8.2023
- Design Council. 2019. Luettavissa: [Seven tenets of human-centred design - Design Council](#). Luettu 30.9.2023
- Digi- ja väestövirasto. 2019. Affinity diagram. Tiedon jäsentely. Luettavissa: [Affinity Diagram - Tiedon jäsentely | Suomidigi](#). Luettu 17.4.2023.

Elizarova, O., Kahn, P. 2018. Align and combine, customer journey mapping and com-b analysis to aid decision making during the design process. University of Limeric. Luettavissa: [\(PDF\) Align and Combine, Customer Journey Mapping and COM-B Analysis to Aid Decision-Making During the Design Process \(researchgate.net\)](#). Luettu 1.4.2023.

Gustafsberg, H & Sallinen, S. 2021. Taktinen neuvottelu. Hallitse haastavat tilanteet. E kirja. kuunneltu Bookbeat sovelluksella 1-17.4.2023.

Hankonen, N. 2017. Miten motivoida kohti hyvinvointia. Käyttäytymismuutosinterventiot terveyden edistämiseksi. Teoksessa Salmela-Aro, K & Nurmi J-E. s. 202-221. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä.

Harala, J. 2019. Miten saada aliupseerien kuntotaso ja tehtävän vaatimustaso kohtaamaan? Identiteetin merkitys motivaatiossa kehittää fyysistä kuntoa. Luettavissa: [Opinnäytetyö \(theseus.fi\)](#). Luettu 29.3.2023.

Happo, I., Perunka, S., Santala, K. 2020. Reflektointi ammatillisen kehittymisen tukena-runon mitausta reflektointia opettajaksi kehittämisessä. Luettavissa: [Reflektointi ammatillisen kehittymisen tukena – runon mitausta reflektointia opettajaksi kehittämisessä - Oamkin blogi](#). Luettu 30.9.2023

Husu, P., Tokola, K., Vähä-Ypyä, H., Vasankari, T. Liikuntaraportti. Suomalaisten mitattu liikkuminen, paikallaanolo ja fyysinen kunto 2018-2022. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:33. Luettavissa: [Liikuntaraportti. Suomalaisten mitattu liikkuminen, paikallaanolo ja fyysinen kunto 2018–2022 \(valtioneuvosto.fi\)](#). Luettu 8.8.2023

Husu, P., Sievänen, H., Tokola, K., Suni, J., Vähä-Ypyä, H., Mänttari, A., & Vasankari, T. 2018. Suomalaisten objektiivisesti mitattu fyysinen aktiivisuus, paikallaanolo ja fyysinen kunto. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:30. Luettavissa: [OKM 30 2018.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](#). Luettu 11.3.2023.

Hyvönen, A-E. & Juntunen, T. 2019. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Kokonaisresilienssi on vastustuskykyä, toimintakykyä ja oppimista. Luettavissa: [Kokonaisresilienssi on vastustuskykyä, toimintakykyä ja oppimista \(valtioneuvosto.fi\)](#) Luettu 31.3.2023.

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leeman, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Janhonen, M. 2022. Psykologinen turva & tiimityö, resilienssi. Luettavissa: [\(Työ\)elämässä resilienssi ei koskaan ole pelkästään yksilön omilla harteilla - Filosofian Akatemia Oy](#). Luettu 26.3.2023.

Jantunen, S., Naaranoja, M., Piippo, M., Mäkelä, T., Valtanen, E., Sankelo, M. 2013. Toimintatutkimuksen laatukriteerit ja niiden soveltaminen osallistuvan innovaatiotoiminnan johtamisen tutkimuksessa. Luettavissa: [Toimintatutkimuksen-laatukriteerit-ja-niiden-soveltaminen-osallistuvan-innovaatiotoiminnan-johtamisen-tutkimisessa.pdf \(researchgate.net\)](#). Luettu 19.5.2023.

Jortikka, J. 2016. Merivoimien fyysinen toimintakyky ja sen kehittämisen suunnitelma. Luettavissa: [/www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/108097/Jortikka_Jukka.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#). Luettu 26.3.2023.

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki. Otava.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Juholin, E. 2017. Communicare. Viestinnän tekijän käsikirja. Hansaprint oy. Turenki.

Jyrämä, A., Mattelmäki, T. 2015. Palvelumuotoilu saapuu verkostojen kaupunkiin. Aalto yliopisto. Luettavissa: [palvelumuotoilu.pdf \(aalto.fi\)](#). Luettu 1.6.2023.

Jyväskylän yliopisto. 2023. Käsiteanalyysi. Luettavissa: [Käsiteanalyysi — Avoin tiede ja tutkimus \(jyu.fi\)](#). Luettu 1.4.2023.

Järnefelt, H., Härmä, M., Lapveteläinen, N., Leivategija, T., Martimo, K-P., Paajanen, T., Sallinen, M., Velin, R., Virkkala, J., Hublin, C. 2018. Vuorotyöntekijöiden unen ja vireyden tukeminen työterveyshuollossa. Tutkimushankkeen loppuraportti työsuojelurahastolle. Luettavissa: [Vuorotyöntekijöiden unen ja vireyden tukeminen työterveyshuollossa TUTKIMUSRAPORTTI.pdf \(julkari.fi\)](#). Luettu 22.3.2023.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2005. Kuntoutuksen perusteet. 1.-2. painos. Helsinki: WSOY

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen yliopistopaino oy. Juvenes print.

Kerminen, H., Jäppinen, A.-J., Kiviniemi, K., Tikkanen, P., Havulinna, S. 2019. Iäkkäiden henkilöiden lyhytaikaiseen sairaalahoitoon liittyvä toimintakyvyn arviointi kuntoutumisen käynnistäjänä. Luettavissa: [BERGIN TASAPAINOTESTI \(v \(julkari.fi\)\)](#). Luettu 6.8.2023

Keskitalo, E. 2020. Osallistavan tutkimuksen ja kehittämisen teoreettisia ja menetelmällisiä lähtökohtia. Teoksessa Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan. Sivut 27-29. Diakonia ammattikorkeakoulu. TKI-toiminnan vuosikirja 5. Punamusta oy. Tampere.

Kilen, A. 2013. The power of microtraining. Esitetty konferenssissa Nordic Military sport leaders conference , Kongsvinger, Norja 8.10.2013.

Koski, H., Kyröläinen, H. & Santtila, M. 2005. Liikuntakäyttäytyminen ja sotilaiden fyysinen suorituskyky puolustusvoimien liikuntatieteellisen tutkimuksen viitekehyksessä. Tiede Ja Ase, 63(63), 205–219. Luettavissa: [Liikuntakäyttäytyminen ja sotilaiden fyysinen suorituskyky puolustusvoimien liikuntatieteellisen tutkimuksen viitekehyksessä | Tiede ja ase \(journal.fi\)](#). Luettu 26.3.2023.

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen oppimätyöhön. E kirja. Kuunneltu Bookbeat sovelluksella 1-31.3.2023.

Korhonen, S., Hokkanen, L., Djakonoff, V., Saloranta, S.-K. 2021. Johdatus käyttäytymistä koskevan tiedon hyödyntämiseen. Demos Helsinki. Helsingin yliopisto & Valtioneuvoston kanslia. Luettavissa: [Käyttämistietoon pohjautuva politiikka: Johdatus käyttäytymistä koskevan tiedon hyödyntämiseen \(valtioneuvosto.fi\)](#). Luettu 9.8.2022

Kyröläinen, H., Santtila, M., Palvalin, K., Lipponen, J. Ohrankämnen, O., Rintala, H. Viskari, J., Karinkanta, J. & Lindholm, H. 2003. Taistelija 2005. Fyysisen toimintakyvyn tutkimustoiminta. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 3: No 6. Luettavissa: [Taistelijan fyysinen toimintakyky 2020 : tieteellinen katsaus - Doria](#). Luettu 27.3.2023.

Laki Puolustusvoimista. Finlex. 2007. Sotilaan perustaidot ja kunto. Luettavissa: [Laki puolustusvoimista 551/2007 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#). Luettu 29.3.2023.

Laki Puolustusvoimista. Finlex 2007. Ammattisotilaan perustaitojen ja kunnan testaus. Asetus nro 1253, 4. luku, § 14. Luettavissa: [Puolustusministeriön asetus oleskelu- ja... 1253/2007 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#). Luettu 28.3.2023.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Soini, M. 2007. Motivaatioilmasto liikunnanopetuksessa. Teoksessa Heikinaro-Johansson, P. & Huovinen, T. Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. WSOY

- Lehtinen, U. Niinimäki, S. 2005. Asiantuntijapalvelut: Tuotteistamisen ja markkinoinnin suunnittelu. Helsinki. WSOY.
- Lehto, P. 2009. Käyttäjälähtöisyys. Innovaatiopolitiikan uusi haaste. Luettavissa: [Petri Lehto: Käyttäjälähtöisyys – innovaatiopolitiikan uusi haaste - Sitra](#). Luettu 31.5.2023
- Lewin, K. 2014. Teoksessa Michie, S. Atkins, L. & West, R. 2014. The behaviour change wheel. A guide to designing interventions. s. 11-15. Luettavissa: [Online Book - The Behaviour Change Wheel Book - A Guide To Designing Interventions](#). Luettu 27.3.2023.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikkaa työniloon ja menestykseen. Karisto Oy. Helsinki.
- Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Alma Talent. Helsinki.
- Martela, F. 2016. Leikki on aikuisten työtä. Luettavissa: [ulkoinen motivaatio | Frank Martela](#). Luettu 26.3.2023.
- Merenlehto, J. 2021. Aluspalveluksessa olevien merisotilaiden liikunta-aktiivisuus. Maanpuolustuskorkeakoulu. Diplomityö. Luettavissa: [STEKNL tutkimustyö \(doria.fi\)](#). Luettu 15.4.2023
- Merivoimat. 2022. Merivoimien psykososiaalisen alan sovittelijakoulutus. PVAH DS2212.
- Michie, S., Atkins, L. & West, R. 2014. The behaviour change wheel. A guide to designing interventions. Luettavissa: [Online Book - The Behaviour Change Wheel Book - A Guide To Designing Interventions](#). Luettu 27.3.2023.
- Moyer, D. s.a. Roles and responsibilities of the non commissioned officer tactical to strategic. Luettavissa: [SHAPE CSEL | Roles and Responsibilities of the Non-Commissioned Officer Tactical to Strategic \(nato.int\)](#) Luettu 24.4.2023.
- Mäntyranta, T., Kaila, M. 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. Lääketieteellinen aikakauskirja duodecim. Luettavissa: [Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä \(duodecimlehti.fi\)](#). Luettu 30.9.2023
- Nindl, B. 2015. Physical training strategies for military women´s performance optimization in combat centric occupations. Luettavissa: [Physical Training Strategies for Military Women's Performance... : The Journal of Strength & Conditioning Research \(iww.com\)](#). Luettu 25.4.2023
- Nummi, P. 2018. Fasilitoivan johtamisen käsikirja. 9 avainhetkeä. Alma Talent. Helsinki.
- Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä.

- Nyman, K & Ojanen, T. 2020. Fyysisten ja psykologisten ominaisuuksien yhteydet toimintakykyyn. Teoksessa Taistelijan fyysinen toimintakyky 2020 - Tieteellinen katsaus. Luettavissa: [Taistelijan fyysinen toimintakyky 2020 - Tieteellinen katsaus \(doria.fi\)](#). Luettu 6.8.2023.
- Ojanen, T., Häkkinen, K., Hanhikoski, J., Kyröläinen, H. 2020. Effects of task specific and strength training on simulated military tasks performance in soldiers. Luettavissa: [Effects of Task-Specific and Strength Training on Simulated Military Task Performance in Soldiers \(jyu.fi\)](#): Luettu 2.6.2023
- Payne, A-F., Storbacka, K., Frow, P. 2007. Managing the co-creation of value. Journal of the academy of marketing science. Luettavissa: [Managing the Co-Creation of Value.pdf](#). Luettu 5.8.2023.
- Partonen, T. 2023. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Luettavissa: [Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö - Terveyskirjasto](#). Luettu 29.5.2023.
- Partonen, T., Lundqvist, A., Wenman, H., Borodulin, K. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa – FinTerveys 2017 -tutkimus. Luettavissa: [Rap 4 2018 FinTerveys verkko.pdf \(julkari.fi\)](#). Luettu 27.3.2023.
- Pirttilä, M., Hiltunen, K., Huhtala, M., Feldt, T. 2019. Mikä johtamisessa huolestuttaa. Johtajien kokemuksia fokusryhmäkeskusteluissa. Luettavissa: [87107-Artikkelin teksti \(sisältäen taulukot, kuvat ym.\)-133421-1-10-20191106.pdf](#). Luettu 30.9.2023
- Pesola, A. Pekkonen, M, Finni Juutinen, T. 2016. Miksi liiallinen istuminen on vaarallista? Luettavissa: [duo13381.pdf \(jyu.fi\)](#) Luettu 1.4.2023.
- Pihlainen, K. 2010. Puolustusvoimien palkatun henkilöstön liikunta-aktiivisuuden yhteys terveyden riskitekijöihin ja suositukset palveluiden kehittämiseksi. Luettavissa: [Microsoft Word - Opinnäytetyö YAMK09 Kai Pihlainen FINAL.doc \(theseus.fi\)](#). Luettu 28.3.2023
- Puhakka, A. 2017. Investoimalla hyvinvointia. Hyvinvointitaloutta rakentamassa. Soste julkaisu 3/2017. Suomen sosiaali ja terveys ry. Luettavissa: [investoimalla-hyvinvointia-hyvinvointitaloutta-rakentamassa.pdf \(soste.fi\)](#). Luettu 1.4.2023
- Puolustusvoimat. 2022a. Henkilöstötilinpäätös. Luettavissa: [Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2022 \(puolustusvoimat.fi\)](#). Luettu 28.2.2023.
- Puolustusvoimat. 2022b. Toimintakykykoulutus. Sotilaan käsikirja. Luettavissa: [Sotilaan käsikirja 2022 \(puolustusvoimat.fi\)](#). Luettu 23.2.2022.

Pääesikunta. 2021. Fyysinen toimintakyky, määräys (HR621/14.12.2021). Puolustusvoimien asiantuntijajärjestelmä, Helsinki.

Ruuskanen, A. 2020. Sotilaan toimintakyvyn arviointi. Luettavissa: [Fyysisen toimintakyvyn arviointi muuttuu - Ammattisotilas verkkolehti](#). Luettu 23.3.2023

Sainio, P., Valkeinen, H., Stenholm, S., Vaara, M., Rinne, M. 2020. Fyysisen toimintakyvyn mittaaminen ja arviointi väestötutkimuksissa. Luettavissa: [Fyysisen toimintakyvyn mittaaminen ja arviointi väestötutkimuksissa \(julkari.fi\)](#). Luettu 6.8.2023

Siirilä, J. 2019. Jatkuva oppiminen lisää koherenssin tunnetta ja hyvinvointia. Luettavissa: [Jatkuva oppiminen lisää koherenssin tunnetta ja hyvinvointia - Haaga-Helia eSignals](#). Luettu 1.4.2023

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Istu vähemmän-Voi paremmin. Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. Luettavissa: [STM esite 210x210 Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseksi sisus net jpg..pdf \(valtioneuvosto.fi\)](#). Luettu 15.3.2023

Szivak, T., Kraemer, W., 2015. Physiological readiness and resilience pillars of military preparedness. Luettavissa: [Physiological Readiness and Resilience: Pillars of Military... : The Journal of Strength & Conditioning Research \(lww.com\)](#). Luettu 22.4.2023.

Taatila, V. 2009. Toimintatutkimuksia. Esimerkkejä ylemmän turvallisuusosaamisen koulutusohjelman opiskelijoiden tekemistä toimintatutkimusopintojakson tehtävistä. Luettavissa: [B-sarja, oma kuva, artikkeli \(theseus.fi\)](#). Luettu 18.5.2023.

Tarkkonen, J. 2018. Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen. Unipress.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2022. Mitä toimintakyky on. Luettavissa: [Mitä toimintakyky on? - THL](#). Luettu 7.8.2023.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2018. ICF-luokitus. Luettavissa: [ICF-luokitus - THL](#). Luettu 6.8.2023.

Toikko, T & Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampereen yliopisto. Luettavissa: [Tutkimuksellinen kehittämistoiminta.indd \(tuni.fi\)](#). Luettu 14.3.2023.

Tuulaniemi, J. 2016. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum Pro

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö. Luettavissa: [Hyvä tieteellinen käytäntö \(HTK\) | Tutkimuseettinen neuvottelukunta \(tenk.fi\)](#). Luettu 24.2.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. Innovaatiopolitiikka kannustaa yrityksiä jatkuvaan uudistumiseen. Luettavissa: <https://tem.fi/innovaatiopolitiikka>. Luettu 4.8.2023

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Aineeton arvo, talouden uusi menestystekijä. Luettavissa: [Aineeton+arvo+-+Talouden+uusi+menestystekijä.pdf \(tem.fi\)](#). Luettu 30.9.2023

UKK-instituutti 2022a. Kunnan osa-alueet. Luettavissa: [Kunnan osa-alueet - UKK-instituutti \(ukkinstituutti.fi\)](#). Luettu 7.8.2023.

UKK-instituutti 2022b. Aikuisten liikkumisen suositus. Luettavissa: [Aikuisten liikkumisen suositus - UKK-instituutti \(ukkinstituutti.fi\)](#). Luettu 7.8.2023.

Vaara, J., Groeller, H., Drain, J., Kyröläinen, H., Pihlainen, K., Ojanen, T. 2021. Physical training considerations for optimizing performance in essential military tasks. Luettavissa: [Full article: Physical training considerations for optimizing performance in essential military tasks \(tandfonline.com\)](#). Luettu 25.4.2023.

Vaara, J., Vasankari, T., Fogelholm, M., Koski, H., Kyröläinen, H. 2020. Cycling but not walking to work or study is associated with physical fitness, body composition and clustered cardiometabolic risk in young men. Luettavissa: [Cycling but not walking to work or study is associated with physical fitness, body composition and clustered cardiometabolic risk in young men \(bmj.com\)](#). Luettu 22.4.2023.

Vaara, J., Viskari, J., Kyröläinen, H., Santtila, M. 2016. Naissotilaiden mielipiteitä ja kokemuksia fyysisestä kunnosta sekä kuntotestien suoritusvaatimuksista puolustusvoimissa. Luettavissa: [PV Naissotilaiden mielipiteitä julkaisu.pdf \(puolustusvoimat.fi\)](#). Luettu 7.8.2023.

Vainio T., Lusa, S., Kinnunen, K., Panula, J., Tähtinen, T., Kujala, I., Puisto, P., Mustakangas, I., Eilola, M. 2016. Ohje pelastushenkilöstön toimintakyvyn arvioinnista ja kehittämisestä. Sisäministeriön julkaisu 5/2016. Luettavissa: [Ohje pelastushenkilöstön toimintakyvyn arvioinnista ja kehittämisestä, sisäministeriön julkaisu 5/2016 \(valtioneuvosto.fi\)](#). Luettu 6.8.2023

Valli, L 2020. Kuolema kuittaa univelan? Tutkimus resilienssistä ja resilienssipotentiaalin johtamisesta kriisinhallintaorganisaatioissa. Tampereen yliopisto. Luettavissa: [Microsoft Word - Acta Resilienssi 17052020 .docx \(tuni.fi\)](#). Luettu 31.3.2023.

Valtioneuvoston puolustuselonteko 2021. Luettavissa: [Puolustuselonteot - Puolustusministeriö \(defmin.fi\)](#). Luettu 23.4.2023.

Valtioneuvoston työelämän kehittämistrategia vuoteen 2020. 2012. Luettavissa: [Työelämän+kehittämisstrategia.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](#). Luettu 2.6.2023.

Vanttola, P., Härmä, M., Sallinen, M. Hublin, C., Virkkalan, J., Merikanto, I., Niemelä, P., Viitasalo, K., Puttonen, S. 2013. Vuorotyöunihäiriöiden seulonta ja diagnoosimenetelmien kehittäminen työterveyshuoltoon. Työterveyslaitos. Luettavissa: [Vuorotyöunihäiriön seulonta- ja diagnoosimenetelmien kehittäminen työterveyshuoltoon.pdf \(julkari.fi\)](#). Luettu 12.3.2023.

Viitala, R. 2006. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki. Edita Prima Oy.

Vuori, J. 2017. Tavoitteellisuuden ja hyvinvoinnin vahvistaminen työuralla. Muutokseen valmistautuminen. Teoksessa Salmela-Aro, K & Nurmi J-E. s. 164-176. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä.

Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. Liikuntalääketiede 2011 Kustannus Oy Duodecim.

Liitteet

Liite 1. Tutkimuslupa

1. PESUUNNOS:n määräys HM751/18.1. 2017, Tutkimusluvut puolustusvoimissa
2. Tutkimuslupahakemus DR7394/20.10. 2021, Tutkimuslupahakemus (Kirjasuo, Henri)

HALLINTOPÄÄTÖS TUTKIMUSLUPA (HENRI KIRJASUO)

Hakemuksesta

Merivoimien esikunnassa Operatiivisella osastolla turvallisuusvalvontakeskuksessa palveleva pursimies Henri Kirjasuo on toisena viiteasiakirjana olevalla hakemuksella hakenut tutkimuslupaa liittyen opinnäytetyön tekemiseen osana Haaga-liikunnanohjaajan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa varten. Tutkimus kohdistuu Operatiivisen osaston valvonta-aliupseereiden fyysiseen toimintakykyyn. Tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää mitkä tekijät vahvistavat ja mitkä heikentävät viikkoliikunnan ja kuntoliikunnan harrastamista vuorotyötä tekevillä aliupseereilla. Tutkimus tuottaa kehittämissuunnitelmia viikkoliikunnan ja kuntoliikunnan harrastamiseen kohderyhmälle. Kirjasuon tutkimuslupahakemus ja tutkimussuunnitelma ovat tämän asiakirjan liitetiedostoina.

Päätös.

Ensimmäisen viiteasiakirjan mukaisesti puolustushaaraesikunnat ratkaisevat puolustushaaraa ja sen alaisia hallintoyksiköitä koskevat lupahakemukset. Puolustushaaraesikunnissa lupahakemuksen käsittelystä vastaa työjärjestyksessä määrätty esikunnan osasto. Tällä päätöksellä Merivoimien esikunta myöntää Henri Kirjasuolle tutkimusluvun seuraavin ehdoin:

Tutkimuslupa koskee ainoastaan hakemuksessa esitettyä tutkimusta. Lupa on voimassa myöntämispäivämäärästä alkaen viisi vuotta. Lupa koskee tässä asiakirjassa ja siihen välittömästi liittyvässä tutkimussuunnitelmassa tarkoitetun tutkimuksen suorittamista. Puolustusvoimien aineistoa ei saa käyttää muihin tarkoituksiin. Kertyvää tutkimusaineistoa tulee säilyttää ja käsitellä hyvän tutkimusetiikan ja asiakirjahallintoa koskevien ohjeiden mukaisesti. Aineiston keräämiseen liittyvä haastattelutoiminta / tiedonkeruu tulee toteuttaa siten, ettei se häiritse kohderyhmän työtehtäviä kohtuuttomasti. Tutkimukset tulosten ja tutkimukseen liittyvien raporttien tulee olla julkisia tutkimussuunnitelman mukaisesti. Tämän luvan päätösnumero DR7753 on mainittava kaikissa aineistosta tehdyissä tutkimusraporteissa. Valmis tutkimusraportti tulee toimittaa myös Merivoimien esikuntaan henkilöstöosastolle (toimintakyky) tutkimuksen mahdollista hyödyntämistä varten. Tämän luvan ehtojen rikkomisesta seuraa luvan kumoaminen ja asian oikeudellinen arviointi.

Liite 2. Saatekirje

Arvoisa aliupseeri!

Opiskelen liikunnanohjaajan ylemmällä ammattikorkeakoulututkinnolla Haaga-Heliassa kunto- ja terveysliikunnanlinjalla. Teen opinnäytetyönäni työelämään sijoittuvaa tutkimusta vuorotyötä tekevien valvonta-aliupseereiden työpaikkaliikunnan muotoilusta. Opinnäytetyöni kohderyhmänä on Merivoimien esikunnassa valvontatyössä palvelevat aliupseerit.

Opinnäytetyön tavoite on kehittää vuorotyötä tekevien valvonta-aliupseereiden työpaikkaliikuntaa. Opinnäytetyön tarkoitus on tukea kohderyhmää lakisääteisen fyysisen toimintakyvyn ylläpidossa paremmin palvelevan työpaikkaliikunnan avulla. Opinnäytetyö tehdään laadullisena tutkimuksena. Tarkempina metodina on toimintatutkimuksen sykli.

Työpaikkaliikunnan kehittäminen tehdään kuuntelemalla kohderyhmän ääntä.

Vastausten perusteella tehdään johtopäätöksiä ja kehittämisideoita paremman työpaikkaliikunnan toteutumiseksi kohderyhmälle. Vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaajista ei kysytä mitään taustatietoja. Vastauksesi säilyy anonyyminä, kun et yksilöi tai nimeä itseäsi mitenkään.

Vastauksesi tallentuu automaattisesti.

Kohderyhmän vastaukset sidotaan käyttäytymisen muutospyörän kontekstiin.

Käyttäytymisen muutospyörä korostaa motivaation, tilaisuuksien ja kyvykkyyden merkitystä käyttäytymisen elementteinä.

Pyydän teitä vastaamaan, tutkijan esimerkin mukaisesti, omalla mielipiteelläsi Padlet alustan kysymyksiin tällä linkillä.

<https://padlet.com/henrikirjasuo/fyysisesti-toimintakykyinen-valvonta-aliupseeri-30j5fy5p4nbzs2f>

Padlet taulu tulee vastauksineen opinnäytetyön liitteeksi. Vastaaminen on mahdollista 31.3.2023 klo 24:00 asti.

Kiitos!

Pursimies Henri Kirjasuo

Liite 3. Perehdyttämisdiaat kohderyhmälle vastaamisen tueksi

YAMK. Fyysisesti toimintakyöinen valvonta-aliupseeri

Toimintatutkimus

- Datan kerääminen kohderyhmältä ja sen tulkinta
- Tekijä on osa kohderyhmää.
- Syklimäinen pysyvään muutokseen tähtäävä metodi.
- Vuoropuhelua teorian ja käytännön välillä.
- Työelämään sidottu.

(Taattila, Toimintatutkimuksen sykli, 2009.)

Kuva 3. Toimintatutkimusykli

Kehittämistyö

- Linjassa fyysisistä toimintakykyä koskevien käskyjen ja määräysten kanssa.
- Kehittämisideat lähtee kohderyhmästä.
- Virkatien käyttö.
- Tavoitteena fyysisen toimintakyvyn kehittämisen ja ylläpidon tukeminen.

Työpaikkaliikunnan muotoiltavia kontaktipisteitä jokaisen omista lähtökohdista.

Tutkijan esimerkki: Virvebiitsi ja Heikkilän leijonat.

TILAISUUDET	MOTIVAATIO	KYVYT
<ul style="list-style-type: none"> Työvuorojärjestely Rahallinen tuki ? ! ? 	<ul style="list-style-type: none"> Oma laji Kilpailu ? ! ? 	<ul style="list-style-type: none"> Harjoittelu Lajikurssi ! ? !

Vastataan Padlet alustalla verkossa. Vastaaminen on mahdollista maaliskuun loppuun asti. Linkki ja dia tulee jokaisen sähköpostiin.

<https://padlet.com/henrikirjasuo/fyysisesti-toimintakyöinen-valvonta-aliupseeri-30j5fy5p4nbzs2f>

Käyttäytymisen muutospyörä työpaikkaliikunnan kehittämisen työkaluna

- Miten lisäämme kykyjä, motivaatiota ja tilaisuuksia omassa työyhteisössämme?
- Kerätään ideat, ajatukset ja mielipiteet ensin ja jalostetaan ne kehittämisesitykseksi PVAH:lla.
- Toimitaan divergentti / konvergentti mallilla.
- Työkalu painottaa itsemääräämisoikeuden, pystyvyyden ja merkityksellisyyden vaikutusta käyttäytymisen muutokseen.

(Michie, West & Van Stralen 2011, Attalaso 2020.)

Työpaikkaliikunnan kontaktipisteet

Esimerkkejä mihin voi vaikuttaa, jotta liikunta kuuluisi jokaiseen työpäivään.

- Viikkoliikunta
- Liikuntaneuvonta
- Tuetut liikuntapaikat
- Liikuntapaikat Heikkilässä
- Liikuntapäivät
- Kilpailut ja tapahtumat
- Työmatkaliikunta
- Palvelusliikunta
- Lainavälineet
- Liikuntasetelit
- Työsuhdepyöräpalvelu
- Taukoliikunta
- Kaverituki
- Joku muu?

Sotilaalle vähän enemmän

10.04.2023
Viikkoliikunnan esitys 18-64-vuotiaille UNK-instituutti

Divergentti ajattelu – uusien, rohkeiden ja ainutlaatuisien ideoiden tuottamista

Konvergentti ajattelu – ideoiden arviointia kriittisesti ja loogisesti, parhaiden ideoiden valitsemista

Lakiin perustuva velvoite ja tehtäväkuvaus

"Ammattisotilaan tulee ylläpitää virkatehtävänsä edellyttämiä sotilaan perustaitoja ja kunntoa. Eri virkatehtävien edellyttämien sotilaan perustaitojen sekä kunnan tasosta ja kunnostettien järjestämistä voidaan säätää puolustusministeriön asetuksella."

(Laki Puolustusvoimista, 551/2007 43§).

Valvontajohdaja toimii:
- turvallisuusvalvontakeskuksen toimintakyökoordinaattorina
- henkilöstön kuntotestien testaajana

Valvontajohdaja ohjaa:
- henkilöstön työpaikkaliikuntaa

Valvontajohdaja osallistuu:
- turvallisuusvalvontakeskuksen henkilöstön toimintakyvyn kehittämiseen
- Merve työpaikkaliikunnan kehittämiseen

Liite 5. Padlet taulun kuvat. Tilaisuudet. Divergentti.

Tilaisuudet

Kannatan myös työsuuhdepolkupyörää. Varsinkin yövuoroissa väsyneenä urheileminen harvoin on kehittävää tai edes järkevää. Laadukkaalla työsuuhdepolkupyörällä saa yövuoroissakin x-minuuttia liikuntaa ja raitista ilmaa, joka taas edistää parempaa unta ja tukee työssäjaksamista. Aamuvuoroihin voi tulla vähän rivakammin ja halutessaan kiertotien kautta.

RAK51 kuntosalin kehittämistä tulee jatkaa henkilöstön tarpeita kuunnellen ja esitysten mukaisesti.

Ulkotreenipaikan rakentaminen (joukko-osastoissa hyviä malleja).

Umpeen kasvaneen ja aitojen ulkopuolelle jääneen kuntosalan tilalle tulisi Kallioliinan päälle tehdä "polkujuoksurata". Radan varrelle kallion reunalle voisi tehdä "näköalapaikan", joka mahdollistaisi esim. kahvitaun pitämisen ulkona (pää tuulettuu ja lähtee venikin kiertämään kun poistuu työpisteeltä ja kävelee hetkeksi kallion päälle).

Vakioidut ja johdetut "taukoverryttelyt" fysioterapeutin / liikuntahenkilöstön johdolla esim. ti ja to klo xx ja klo xx (tällöin jokaisella mahdollisuus osallistua). Kesällä kelivarauxsin ulkona, talvella Cave Gymillä.

Kuukausittainen työajalla tapahtuva lajikoelumahdollisuus työnantajan kustantamana. Lajit ja tapahtumapaikat julkaistaan hyvissä ajoin ja sitova ennakoilmoittautuminen. Vuodessa mahdollisuus kokeilla 12 eri lajia työhönottopaikkakunnalla, jolloin luulisi jokaiselle tarttuvan jotakin mielenkiintoista.

Tilaisuudet

Kerro lyhyesti millaiset työpaikkaliikunnan muotoilut lisäävät sinun **tilaisuuksia** työpaikkaliikunnan harrastamiseen.

Tutkijan esimerkki. Rantalentopallo kentän rakentaminen pihamaalle tai harjoitusvuoro kaupungin kentältä lisäisi tilaisuuksia harrastaa omaa lajia työajalla.

Tilaisuudet

Liikuntapäivien pysyminen samalla ajankohdalla (viikkotaso) jolloin ne ovat mahdollista sisällyttää työvuorosuunnitelmaan jo ennen suunnittelun alkamista. Näin voidaan tiedustella osallistumishalukkuudet hyvissä ajoin.

Tilaisuudet

Vuorotyöläiset työskentelevät RAK51:ssä. Kuntosalin ylläpito luolassa mahdollistaa monipuolisen liikkumisen myös talviaikaan. Vaikka ei olisi kiinnostunut voimailuista on mahdollista tehdä aerobista liikuntaa kuntopyörällä, juoksumatolla tai vaikka vain venytellä. Kovan sykkeen liikunta on hankalaa yövuorossa, mutta lempeä venyttely tai muu lihaksiston aktivointi yleensä virkistää ja antaa hyvän tauon työskentelystä.

Tilaisuudet

Liikuntapäivien ja tuetun liikunnan monipuolistuminen tukee liikuntaan osallistumista myös vapaa-aikana.

Tilaisuudet

Arkivapaat mahdollistaa liikkumisen muiden ollessa töissä.

Tilaisuudet

Liikunnan tosiasiallinen mahdollistaminen KAIKILLE myös harjoitusten aikana tehtävästä riippumatta (riittävästi henkilöstöä). Ei välttämättä edes päivittäin, mutta edes muutaman kerran viikossa. Pitkä harjoitus tai useampi peräkkäin ilman mahdollisuutta liikuntaan (sisällä tai jopa ulkona!) muulloin kuin myöhään illalla tai todella aikaisin aamulla syö jaksamista kaikella tavalla, eikä ainakaan mahdollista kunnan ylläpitoa, saati kohottamista.

Tilaisuudet

Liikuntasetelit, joilla voi harrastaa mieleistään lajia mieleisessä paikassa. Jos ei satu asumaan ihan tuetun liikuntapaikan vieressä, niin kynnys lähteä kasvaa huomattavasti, jos yhdensuuntaiseen matkaan menee esim. yli puoli tuntia. Vuorotyössä on vaikea yhdistää liikuntaa vaikkapa työmatkaan ennen tai jälkeen vuoron.

Tilaisuudet

Osallistun vuosittain Kilometrikisa-pyöräilyhaasteeseen ja se on mielestäni loistava motivaattori.

Tilaisuudet

Kerron tässä nyt omasta näkökulmasta ja pyrin olemaan sivuuttamatta/vähättelemättä muita oman mielipiteeni ilmaisulla.

Liikuntapäivät on todella kannustavia ja monipuoliset vaihtoehdot jokaiselle mahdollistaa, että jokainen saa liikua omien mieltymysten ja mahdollisuuksiensa rajoissa. Itsellä liikunta ja työaikaan tarjotut mahdollisuudet on mahdollistaneet hyvin työvuoroissa liikkumisen. Liikuntapäiviä voisi olla ehkä enemmänkin ja siinä voisi enemmän antaa vapautta henkilöstölle liikkua mieltymystensä mukaan. Ja hienoa on, että tarjotaan ryhmäliikuntaa ja erilaisia liikunnan muotoja noina liikuntapäivinä.

Omasta mielestäni puitteet on kohdillaan täällä meillä ja itse koen, että puitteet omalle harjoittelulle ovat erittäin hyvät. Olisiko ihan hullu idea tehdä taso-ryhmiä jos on tarjolla jotain ohjattuja ryhmäliikuntatunteja? Esim. aloittelijat ja kokeneet..?

Tilaisuudet

Työsuuhdepolkupyörä voisi olla tilaisuuksia lisäävä tukimuoto.

Tilaisuudet

Itse entisenä joukkuepelaajana kaipaen juurikin niitä yhteisiä peli/treeni ja pukukoppi juttuja! Eli jotain touhua porukalla on se sitten marssi padel futis beachlenttis tai frbagolffi, tai kyykkä. Mutta kaikki tällaiset pitää olla hyvissä ajoin sovittuna. Voisiko näiden Merive liikuntapäivien lisäksi olla vaikka OPKE/OJK/TUVAK (ns omaa porukkaa niin ei tarvitse jännittää ketä siellä tällä kertaa on!) esimiesten yhteisenä asiana x määrä liikunta iltapäiviä(klo 13-16) kevät ja syksy ja aina kaksi samansisältöistä tapahtumaa, jotta kaikki on mukana.

(Koko PV:n epäkohta liikunnassa sitten onkin se että nyt jos et vaikka loukkaantumisen takia ole suorittanut fyysisen suoritteita, niin ei ole myöskään viikkoliikuntaoikeutta! Ja juuri hehän sitä tarvitsisivat, jotta saisivat itsensä kuntoon takaisin!)

Tilaisuudet

Uusi kuntorata tai vaihtoehtoisesti vanhalle aitahankkeen alle jääneelle uusi reitti tai muu vastaava polku, jossa voi lenkkeillä ulkona. Ulkolenkin mahdollisuus lähimaastossa lisää hyvinvointia useamman luolapäivän/yön putkissa.

Tilaisuudet

Rak 51 kuntosalin käytön mahdollistaminen myös harjoitusten aikaan. Joko majoituksen järjestäminen muualla tai ihan vaan järjen käyttö sallittu- ratkaisulla. Eli ei totaali käyttökieltoa, vaan mahdollisuus hiljaiseen liikuntaan esim. kuntopyörä, venyttely, kehonpainoharjoittelu vaikka osassa salia.

Liite 6. Padlet taulun kuvat. Motivaatio. Divergentti.

Motivaatio

Kerro lyhyesti millaiset työpaikkaliikunnan muotoilut parantavat sinun **motivaatiosi** työpaikkaliikunnan harrastamiseen.

Tutkijan esimerkki. Mahdollisuus harrastaa omaa lajia osana työpaikkaliikuntaa lisää motivaatiosi tuomalla yhteisöllisyyttä työpaikalle liikunnan avulla.

Motivaatio

En koe tarvetta liikkua ryhmässä. En harrasta joukkuelajeja tai muuta liikuntaa joka vaatii säännöllistä osallistumista. Vuorotyö estää säännöllisen osallistumisen tiettyyn ryhmäliikuntaan tiettyinä päivinä ja samalla kellonajalla.

Motivaatio

Käytän aktiivisesti hyväksi työpaikan tukemia liikuntamahdollisuuksia siviili maailmassa. Käyn viikoittain vapaapäivinä kuntosalilla ja uimahallissa.

Motivaatio

Vuorotyöläisten FYTOKY 2 ei suinkaan ole motivoiva kannuste vaan aiheuttaa alentamisen tunnetta. Uusi järjestelmä on tasa-arvoinen eri ikäryhmien ja sukupuolien kannalta, mutta ei anna vanheta arvokkaasti. Kun tavoitetasoa ei saavuteta se näkyy suoritusarvioinnista (rankoo palkassa) ja puheissa olet kakkoskastia. Iän karttuessa on esim cooper-kunnon ylläpito entistä vaativampaa, yövuoroista palautuminen hidastuu jolloin viikkoliikuntaan ja vapaaehtoiseen liikuntaan vaadittu aika ei millään riitä. Joillakin on muutakin elämää työn ja liikunnan lisäksi. Olen kuullut usein että kyse on priorisoinnista tai tahdosta, mutta ihmiset ovat erilaisia. Joillekin riittää 20 minuuttia päivittäistä liikuntaa kunnon ylläpitoon. Kaikille se ei riitä.

Motivaatio

Yövuoroista palautumisen hidastuminen iän karttuessa haittaa liikuntamotivaation ylläpitoa ja muokkaa harrastettavia lajeja.

Motivaatio

Hyvät puitteet (2x kuntosali ja ulkoliikunta mahdollisuus) ja mahdollisuus liikkua työaikana työtehtävien salliessa lisäävät motivaatiosi liikkumiseen.

Motivaatio

Pitkän vuoroputken aikana kaikki työaikaliiikunta on suoraan lisää uniäikää ja jaksamista. Se, että vuoroissa on tarvittava määrä henkilöstöä mahdollistaa myös liikkumisen.

Motivaatio

Motivaatio lähtee toki itsestään. Kaikkea ei voi tarjota, vaan työntekijän on myös itse haluttava pitää itsensä työkykyisenä ja liikkeessä. Siihen velvoittaa jo viran luonne; sotilasvirka. Itse näen, että nykyiset kuntotestit eivät ole reilut eikä motivoi. Mielestäni on kohtuutonta vaatia 10-15vuotta vanhemmalta kollegalta samaa, kuin juuri taloon tulleelta. Kuten tuolla on sanottu; "ei anneta vanheta arvokkaasti." Ei sillä motivoida ihmisiä liikkumaan. Koska joka vuosi tulee kuntotestit suorittaa, niin kuulen usein, että se on joillekin "murheen kryyni" ja siihen suhtaudutaan negatiivisesti. Ei sen pitäisi olla joka vuosi semmoinen iso pyristys vaan puhdas suoritus, joka motivoi tai näyttää, että ollaan kehitytty fyysisesti tai on saavutettu erittäin hyvin oma fyysinen toimintakyky omaan sukupuoleen ja ikään suhteutettuna. Itse olen motivoitunut liikkumaan ja tykkään tehdä kovaa treeniä, se on osa minun arkea. Ja koen, että minä olen motivoitunut ja työantajan tarjoamat puitteet on minulle optimaaliset. On kuitenkin ymmärrettävä, että kaikki ei ole minunlaisia ja monella elämässä on paljon muutakin, kuin vain urheilu ja työ. Siviilipuolen kuormittavat tekijät, kuten lapset, taloudellinen tilanne ja ylipäätään muu elämä vie osansa fyysisestä ja henkisestä jaksamisesta ja tähän tulisi löytää jonkinlaisia ratkaisuja. Kaikkia ratkaisuja ei työpaikka voi eikä työpaikan tarvitse ratkaista, mutta omaksuttaisiin, että koko ajan meitä enenevissä määrin kuormittavat tekijät elämässä, tulisi ottaa huomioon. Vuorotyöläisten ja erityisesti pitkää vuoroa tekevien, ISTUMATYÖTÄ tekevien viikkoliikunta tulisi kuitenkin määrittää eri tavalla. 2tuntia viikossa ei mielestäni riitä jos on menossa vuoroputki, jossa esim 2 aamuvuoroa ja yövuorot päälle. Ehkä se, että ymmärrettäisiin ja suotaisiin vuorotyötä tekeville enemmän aikaa liikunnalle ja kykyä pitää omaa toimintakykyään & hyvinvointiaan yllä, olisi motivoivaa ja antaisi vuorotyöläisille mahdollisuuden liikkua enemmän ja näin ollen myös motivoisi liikkumaan. Työvuorot, joissa ollaan yksin on yksi iso ongelma ja itse koen ne haastavina, varsinkin aamuvuoroissa, koska silloin on lähes sula mahdollisuus mennä liikkumaan. Tässä esimiesten tulisi olla hököllä. Kuormitus tuollaisessa vuorossa on iso, kun tekee kahden ihmisen työt ja liikunta jää silloin väliin, kun vain istut päätteellä ja korkeintaan käyt syömässä. Siinä ei päivän aktiivisuus todellakaan täyty. Hyvä esimies antaa vapautta liikkua aina työtehtävien salliessa, mutta en osaa sanoa, onko tämä mahdollisuus kaikilla.

Motivaatio

Omaa motivaatiota syö kyllä yksin puurtaminen vanhana joukkuepelaajana! Lisäksi vapaa-aika (onko se jotain syötävää) menee vahvasti lasten menojen / harrasteiden mukaan, siihen vanhat vanhemmat ja heidän kuskailu milloin mihinkin iän tuomiin operaatioihin tai tutkimuksiin. Työsuhteipyörä kuulostaa kivalta ajatukselta mutta työmatkojahan sillä ei pääse kuin osa käyttämään. FYTOKY2 samaa mieltä kuin jo aikaisemmin kirjoitettiin se ei anna vanheta arvokkaasti ja meillä ei työssä ole kyllä tuon vertaa ulkotyötä mitä määritelmässä sanotaan! Lisäksi työterveys enempi mukaan! Nythän motivaatiota ei ainakaan kasvata se että pohditaan mietitään ja funtasataan monta vuotta ja todetaan että syö buranaa ja liiku, mutta kun ei voi liikkua kun paikat on p***ana ja vatsa ei kestä enää buranaakaan!

Motivaatio

Kilometrikisa, liikuntahaaste tai vast. motivoisi varmasti meitä kaikkia kilpailuhenkisiä!

Motivaatio

Olen yksilöurheilija enkä koskaan osallistu järjestettyihin liikuntatapahtumiin. Olen hyväkuntoinen, mutta en halua liikkua muiden ihmisten kanssa. Pidän tärkeimpänä mahdollisuutta voimaillo tyhjällä salilla. Salieta on suurin hyöty mitä työnantaja pystyy tarjoamaan. Käytän myös muut liikuntaedut (uinti, julkinen sali) viikoittain. PV tarjoaa mielestäni huippupuitteet harrastamiseen, ja on jokaisesta itsestään kiinni miten edut käyttää.

Motivaatio

Vuorotyössä tulisi olla mahdollista liikkua päivittäin työajalla, mikäli työtehtävät sen sallivat.

Esimiesten ja johdon tulisi kannustaa ja tukea liikkumaan entistä enemmän ja liikkumisessa pitäisi olla jokin porkkana. Täysin tuulesta temmattu esimerkki voisi olla vaikkapa "täysi MERIVE treenipäiväkirja" = yksi palkallinen vapaapäivä.

MERIVE tulisi pyrkiä sopimaan yhteistyöstä paikallisen urheiluliikkeen kanssa, jolloin henkilöstö voisi saada MERIVE henkilökortilla 10-20% alennuksen urheiluvälineistä. Hyvillä välineillä on myös kivempi liikkua.

Osastojen / sektoreiden väliset kuukausittain vaihtuvat liikuntahaasteet (esim. kilometrikisat, leuanvetotoistot tai vaikka x-minuuttia mindfulnessia, vain taivas rajana) ja mieluinen palkinto / tunnustus.

Liikunta-alan henkilöiden hyödyntäminen henkilöstön ravinto-, juoksu-, voimaharjoitteluvälinevalinnuksissa. Johdettu (jopa käsketty) liikuntatapahtumia tasoryhmittäin, jolloin ei tule kynnyksysymyksiä ja kukin saa tehdä tasonsa mukaan.

Ulkopuolisten luennoitsijoiden pyytäminen MERIVE. Jälleen tuulesta temmattu esimerkki Joni Jaakkola, joka saattaisi ihmisläheisellä lähestymistavallaan saada henkilöstön ajattelemaan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista hieman uudella tavalla.

Liite 7. Padlet taulun kuvat. Kyvyt. Divergentti.

Kyvyt

Kerro lyhyesti millaiset työpaikkaliikunnan muotoilut lisäävät sinun **kykyjä** työpaikkaliikunnan harrastamiseen.

Tutkijan esimerkki. Rantalentopallon lajikurssi työnantajan järjestämänä viikkoliikuntana parantaa osaamistani lajissa lisäten kykyjä työpaikkaliikunnalle.

Kyvyt

Kaipaisin enemmän tekniikkavalmennusta (uinti, juoksu tai kevyt salitoiminta). Ne voisivat olla joidenkin liikuntapäivien yksi aihe.

Kyvyt

Tekniikkavalmennus esim. sali, juoksu, kahvakuula tms. Halukkaiden kartoitus etukäteen ja aikataulutuksen vuorotyön suunnittelun mukaan hyvissä ajoin.

Kyvyt

Tekniikkavalmennus juoksuun.

Kyvyt

Puitteet omasta mielestäni kunnossa, mutta voisi olla mukava suorittaa vaikka pieni varustekartoitus, mitä henkilöstö haluaa/tarvitsee saleille. Ja niiden kautta tehtäisi tilaukset ja siihen käytettävät varat, jotka liikuntaa varten on suunniteltu, tulisi käytettyä.

Lisäksi voisi harkita esimerkiksi tekniikkatunteja/workshopeja (esim. painonnosto, venyttely, mobility/liikkuvuus, kuntosali, juoksu, hiihto ja soutu) nimenomaan noille liikuntapäiville, niin että myös vuorohenkilöstö pääsisi osallistumaan, eikä että niitä järjestetään jossain kuntokeskus M&M. Myös jonkinlainen ruokatottumuksiin ja vuorotyöläisiä tukevaa ruokarytmiin työkaluja ja vinkkejä antava luento olisi liikuntapäivänä ihan paikallaan, tai sellaista ainakin itse kaipaisin.

Kyvyt

Kannatan liikuntapäivien workshoppeja ja kuten ehkä väärän topicin alle kirjoitin, niin runsaasti mahdollisuuksia erilaisiin lajikokeiluihin, ulkopuolisia luennoitsijoita yms. työajalla MUTTA tiedot tulevista tapahtumista päivämäärineen hyvissä ajoin (2-3kk ennen), jotta vuorotyöläiset ehtivät reagoida.

Olisiko MERIVE:n mahdollista järjestää henkilöstölleen virkaurakursseilta tuttuja Vierumäen tai Pajulahden liikuntaleirejä johdettuine toimintoineen? 2-3 vrk, jolloin henkilöstön on mahdollista suorittaa esim. laktaattitestit ja saada ammattilaisilta ohjausta omatoimiseen harjoitteluun. Mahdollisuus myös ravintovalmennukseen, lajikokeiluihin, kehonhuoltoon, rentoutumiseen ja työkavereiden kanssa sosialisointiin.

Kun jokainen löytää itselleen mieluisan tavan liikkua, ymmärtää kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkityksen ja oppii soveltamaan asioita niin yleinen työssäjaksaminen paranee, sairauspoissaolot vähenevät ja henkilöstön FYTOKY väistämättä nousee.

Miksi kaikki em. työajalla? Tällöin ei voi vedota siihen, että arjessa ei tunnit riitä. Parhaimmillaan jotakin alkaa tarttua myös sinne omaan arkeen mukaan ja henkilöstölle alkaa muodostua positiivisia tapoja.

Kyvyt

Workshopit kuulostavat hyviltä ja erityisesti ulkopuolisia ja miksei tietenkin talon sisältäkin liikunnan ammattilaisia "tsemppaamaan".

Monesti unohdetaan myös henkinen hyvinvointi joka voisi kulkea liikunnan rinnalla esim jooga, venyttely, ja hierovat tuolit. Hyvä olisi saada uudistettua nuo hierovat tuolit 2kpl ja siirrettyä ne vaikka siihen seinän ja viimeisen majoituskontin väliin missä ennen oli "testiasema" siihen vielä patjoista alue missä voisi vain sukkaillaan olla ja voisi venytellä rauhassa ja katseilta sivussakin. Tämän käyttö ei myöskään haittaisi majoittujia.

Kyvyt

Talon sisäisten osajien hyödyntäminen uusien taitajien opettamisessa. Meiltä löytyy paljon eri lajien osajia. Esim. viikottain vaikkapa vakioituna päivänä x aikaan x ohjausta lajiin x. Vastuuvuorot voisi kiertää vaikka osastoittain tai vaikka TUVAK/ MEOK/ MOJK riippuen tapahtuman laajuudesta. Mikäli toteutukseen osallistuisi vain vuorotyöläisiä, niin ajankohta voisi olla myös "epätyypillinen", esim lauantaisin 2130. Myöskin tuttu pieni porukka madaltaisi osallistumiskynnystä. Tämäkin toki edellyttää vuoroihin riittävän määrän henkilöstöä. Ohjaajan ei myöskään tarvitsisi olla ns. "ammattilainen", vaan jokainen halukas voisi vetää vuorolleen vaikka oman kiinnostuksen mukaisen setin. Oli se sitten taukojumppaa, venyttelyä, HIIT-treeni, pingistä tai ihan mitä vaan. Eikä kestonkaan tarvitsisi olla tunteja.

Kyvyt

Mahdollista ohjausta joko ulkopuolisen tahon tai talon omia osajia hyödyntäen, niin että huomioidaan henkilökohtainen lähtötaso ja mahdolliset vaivat/krempat. Ehkäpä jopa yt työterveys. Nykyinen ohjeistus mallia: Juokse vaan enemmän ja kovempaa ja useammin ja yritä edes.

Liite 8. Fokusryhmäkeskusteluun luotu Padlet taulu. Konvergentti.

KJ-menetelmä. Miten työpaikkaliikunnan vaikuttavimpia kontaktipisteitä tulisi muotoilla?
Eniten vastauksia saaneet kontaktipisteet on lihavoitu tekstissä. Vastauksen muu teksti on poistettu vastaustaikasta poisolukien mahdolliset kontaktipisteiden muokkauksentodukset.

Kolme eniten viittauksia saanutta työpaikkaliikunnan kontaktipistettä olivat liikuntapäivät, liikuntaneuvonta ja viikkoliikunta. Ne kaikki esiintyivät kaikissa kolmessa käyttötymisen muutospyörän peruslelementissä.

Tilaisuuudet
Liikuntapäivät, liikuntaneuvonta ja viikkoliikunta.

Motivaatio
Liikuntapäivät, liikuntaneuvonta ja viikkoliikunta.

Kyyyt
Liikuntapäivät, liikuntaneuvonta ja viikkoliikunta.

Tilaisuuudet
Liikuntapäivien pysyminen samalla ajankohdalla (viikkotaso) jolloin ne ovat mahdollista sisällyttää työvuorosuunnitelmaan ja ennen suunnittelun alkamista. Näin voidaan tiedustella osallistumishalukkuudet hyvissä ajoin.

Tilaisuuudet
Eiköä kyllä liikuntapäivien ja erilaisin "uusin" lajeihin osallistuvat yleensä työpaikkeen urheilijat. Heikompiuntoiset ja aikäämmät ihmiset jäävät vapaaehtoisesti vuoroihin peitettään jätävänä jalkaisin parempiuntoisten keisillä. Syynä voi olla myös heidän mukavuudenhalu, mutta ainakin vanhemmilla naisilla on havaittavissa pientä osallistumiskamoa menevin lajeihin.

Motivaatio
Hyvät puitteet (2x kuntosalia ja ulkoliikunta mahdollisuus) ja mahdollisuus liikkua työaikana työterveys salissa läisävät motivaatiotani liikkumiseen.

Motivaatio
Viikkoliikuntaan ja vapaaehtoiseen liikuntaan vaahtu aika ei millään niitä.

Kyyyt
Käpälän enemmän teknikkavalmennusta (uinti, juoksu tai kevyt salitoiminta). Ne voivat olla joidenkin liikuntapäivien yksi aine.

Kyyyt
Lisäksi voiti harkita esimerkiksi teknikkatunteja/workshopeja (esim. painonnosto, venyttely, mobiili/liikkuvuus, kuntosalia, juoksu, ninto ja soufu) nimenomaan noille liikuntapäiville, niin että myös vuorohenkilöstö pääsisi osallistumaan, eikö että niitä järjestetään jossain kuntakeskus M&M. Myös jonkinlainen ruokailutunneksi ja vuorotyöläisiä tukevaa ruokarytmin työkaluja ja vinkkejä antava luento olisi liikuntapäivinä inon paikallaan, tai sellaista ainakin itse käpälän.

Motivaatio
Pitkin vuoropuolien aikana kaikki työpaikkaliikunta on suoraan liisä ulkoilua ja jaksamista. Se, että vuoroissa on tarvittava määrä henkilöistä mahdollistaa myös liikkumiseen.

Motivaatio
Lisäksi työterveys enempit mukaan! Nythän motivaatiota ei ainakaan kasvieta se että pohditaan mieltään ja funtataan monta vuotta ja todetaan että työ buranaa ja liiku

Kyyyt
Teknikkavalmennus esim. soti, juoksu, kankakuula tms. Halukaiden kiertotus etukäteen ja aikataulut vuorotyön suunnittelu mukaan hyvissä ajoin.

Kyyyt
Teknikkavalmennus juoksuun.

Tilaisuuudet
Liikuntapäivät on todella kannustavia ja monipuoliset vaihtoehdot jokaiselle mahdollistaa, että jokainen saa liikkua omien mieltymysten ja mahdollisuuksiensa rajalla. Itseillä liikunta ja työaikana tarjottu mahdollisuus on mahdollista hyvin työvuoroissa liikkumisen. Liikuntapäiviä voisi olla ehkä enemmänkin ja siinä voisi enemmän antaa vapautta henkilöstölle liikkua mieltymystensä mukaan. Olisiko inon hullu idea tehdä tasa-rynnä jos on tarjolla jottain ohjattu ryhmäliikuntatunteja? Esim. alottelijat ja kokeneet..?

Motivaatio
Vuorotyöläisten ja erityisesti pitkä vuoroa tekevien, ISTUMATYÖTÄ tekevien viikkoliikunta tulisi kuitenkin määrättä eri tavalla. 2tuntia viikossa ei mielestäni riitä jos on menossa vuoroputki, jossa esim 2 aamuvuoroa ja yövuorat päälle. Ehkä se, että ymmärrettäisiin ja suostaisiin vuorotyötä tekeville enemmän aikaa liikkunalle ja kykyä pitää omaa toimintakykyään & hyvinvointiaan yllä, olisi motivaava ja antaisi vuorotyöläisille mahdollisuuden liikkua enemmän ja näin ollen myös motivaali liikkumiseen.

Kyyyt
Kannatan liikuntapäivien workshoppeja ja kuten ehkä värän topicin alle kirjoitin, niin runsaasti mahdollisuuksia erilaisin lajikeiluin, ulkopuolisia luennottajia yms. työajalla MUTTA tiedot tulevasta tapahtumasta päivämäärineen hyvissä ajoin (2-3kk ennen), jotta vuorotyöläiset ehtivät reagoida.

Oisiko MERIVE:n mahdollista järjestää henkilöstölleen virtuaaliturusta tuttuja vierumien tai Pajulan liikuntaleirejä johdettuna toimintoinen? 2-3 vrk, jolloin henkilöstön on mahdollista suorittaa esim. laittaitteetit ja saada ammattilaisilta ohjautta omatoimiseen harjoitteluun. Mahdollisuus myös ravintovalmennukseen, lajikeiluihin, kehonmuotoon, rentoutumiseen ja työvärien kanssa sosiaalointiin.

Tilaisuuudet
Vakolaut ja johdetut "taukoverryttelyt" fysioterapeutin / liikuntahenkilöstön johdolla esim. ti ja to klo xx ja klo xx (tällain jokaisella mahdollisuus osallistua).

Motivaatio
Vuorotyössä tulisi olla mahdollista liikkua päivittäin työajalla, mikäli työtehtävät sen sallivat. Esimiesten ja joiden tulisi kannustaa ja tukea liikkumisen antista enemmän ja liikkumiseen pitäisi olla jokin palkkio. Täysin tulleista temmattu esimerkki voisi olla valikkapa "täysi MERIVE treenipäiväkirja" + yksi palkallinen vapaapäivä.

Kyyyt
Workshopit kuulostavat hyviltä ja erityisesti ulkopuolisia ja mikäli tietenkin talon sisäinkin liikunnan ammattilaisia "teempaamaan".

Tilaisuuudet
jottain tounua parokalla voisi näiden Merive liikuntapäivien lisäksi olla vaikka kevyt ja sykky ja aina kaikki samanaikaisesti tapahtumaa, jotta kaikki on mukana. (Kävi PIV:n epäkohta liikkumassa sitten onkin se että nyt jos et vaikka loukkaantumisen takia ole suorittanut fyysisen suoritteita, niin ei ole myöskään viikkoliikuntaa keuttat ja juuri henän sitä tarvittaisivat, jotta saisivat itsensä kuntoon takaisin)

Motivaatio
Liikunta-alaan henkilöiden hyödyntäminen henkilöstön ravinto-, juoksu-, voimaharjoitteluvaikeuksissa. Johdettuja (jopa käskettyjä) liikuntatapahtumia tasoryhmittäin, jolloin ei tule kynnyskysymyksiä ja kukin saa tehdä tasansa mukaan.

Kyyyt
Talon sisäisten osaajien hyödyntäminen uusien taitojen opettamisessa. Meillä löytyy paljon eri lajein osaajia. Esim. viikkotain valikkapa vakolautuna päivinä x aikaan x ohjautta lajin x.

Tilaisuuudet
Liikunnan toisaalta mahdollistaminen KAIKILLE myös harjoitusten aikana tehtävästä riippumatta (riittävästi henkilöistä). Ei välttämättä edes päivittäin, mutta edes muutaman kerran viikossa.

Motivaatio
Ulkopuolisten luennottajien pyytäminen MERIVE. Jälleen tulleista temmattu esimerkiksi Joni Jaakkola, joka saattaisi ihmisläheisellä lähestymistavallaan saada henkilöstön ajattelemaan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista nieman uudella tavalla.

Kyyyt
Mahdollista ohjautta joko ulkopuolisen tahon tai talon omaa osaajia hyödyntäen, niin että huomailaan henkilökohtainen lähtötaso ja mahdolliset vaikeudet/riemot. Ehkäpä jopa vt työterveys.

Liite 9. Padlet taulun kuvat. Tilaisuudet. Konvergentti.

Tilaisuudet
Liikuntapäivät, liikuntaneuvonta ja viikko liikunta.

Tilaisuudet
Jotain tauhua porukalla. Voisiko näiden Merive liikuntapäivien lisäksi olla vaikka kevät ja syksy ja aina kaksi samansisältöistä tapahtumaa, jotta kaikki on mukana.
(Koko PV:n epäkohta liikunnassa sitten onkin se että nyt jos et vaikka loukkaantumisen takia ole suorittanut fyysisen suoritteita, niin ei ole myöskään viikko liikuntaa oikeutta! Ja juuri heidän sitä tarvitsivat, jotta saivat itsensä kuntoon takaisin!)

Tilaisuudet
Liikuntapäivien pysyminen samalla ajankohdalla (viikkotasa) jolloin ne ovat mahdollista sisällyttää työvuorosuunnitelmaan ja ennen suunnittelun alkamista. Näin voidaan tiedustella osallistumishalukkuudet hyvissä ajoin.

Tilaisuudet
Ikävä kyllä liikuntapäivien ja erilaisin "uusien" lajeihin osallistuvat yleensä työpaiteen urheilijat. Heikompi kuntoiset ja iäkkäämmät ihmiset jäävät vapaaehtoisesti vuoroihin pelätessään jäävänsä jalkoihin parempi kuntoisten keskeillä. Syyinä voi olla myös heidän mukavuudenhalu, mutta ainakin vanhemmilla naisilla on havaittavissa pieniä osallistumiskammoja menevillä lajeihin.

Tilaisuudet
Liikunnan tosiasiallinen mahdollistaminen KAIKILLE myös harjoitusten aikana tehtävästä riippumatta (riittävästi henkilöstöstä). Ei välttämättä edes päivittäin, mutta edes muutaman kerran viikossa.

Tilaisuudet
Liikuntapäivien ja tuetun liikunnan monipuolistuminen tukee liikuntaan osallistumista myös vapaa-ajana.

Tilaisuudet
Vakoloidut ja johdetut "taukoverryttelyt" fysioterapeutin / liikuntahenkilöstön johdolla esim. ti ja to klo xx ja klo xx (tällöin jokaisella mahdollisuus osallistua).
Kuuksittainen työajalla tapahtuva lajikkokellumahdollisuus työnantajan kustantamana. Lajit ja tapahtumapaikat julkaistaan hyvissä ajoin ja sitova ennakkolomautuminen.

Tilaisuudet
Liikuntapäivät on todella kannustavia ja monipuoliset vaihtoehdot jokaiselle mahdollistaa, että jokainen saa liikkua omien mieltymysten ja mahdollisuuksiensa rajoissa.
Itsellä liikunta ja työaikana tarjotut mahdollisuudet on mahdollistaneet hyvin työvuorossa liikkumisen. Liikuntapäivä voisi olla ehkä enemmänkin ja siinä voisi enemmän antaa vapautta henkilöstölle liikkua mieltymystensä mukaan.
Olisiko ihan hullu idea tehdä tasa-ryhmiä jos on tarjolla jotain ohjattuja ryhmäliikuntatunteja? Esim. aloittelijat ja kokeneet..?

Liite 10. Padlet taulun kuvat. Motivaatio. Konvergentti.

Motivaatio
Liikuntapäivät, liikuntaneuvonta ja viikkoliikunta.

Motivaatio
Vuorotyöläisten ja erityisesti pitkää vuorota tekevien, **ISTUMATYÖTÄ** tekevien viikkoliikunta tulisi kuitenkin määrittää eri tavalla. 2tuntia viikossa ei mielestäni riitä jos on menossa vuoroputki, jossa esim 2 aamuvuorota ja yövuorot päälle. Ehkä se, että ymmärrettäisiin ja suostaisiin vuorotyötä tekeville enemmän aikaa liikunnalle ja kykyä pitää omaa toimintakykyään & hyvinvointiaan yllä, olisi motivoivaa ja antaisi vuorotyöläisille mahdollisuuden liikkua enemmän ja näin ollen myös motivoisi liikkumaan.

Motivaatio
Vuorotyössä tulisi olla mahdollista liikkua päivittäin työajalla, mikäli työntekijät sen sallivat. Esimiesten ja johdon tulisi kannustaa ja tukea liikkumaan entistä enemmän ja liikkumisessa pitäisi olla jokin palkkana. Täysin tuulesta temmattu esimerkki voisi olla vaikkapa "täysi MERIVE treenipäiväkirja" = yksi palkallinen vapaapäivä.

Motivaatio
Liikunta-alan henkilöiden hyödyntäminen henkilöstön ravinto-, juoksu-, voimaharjoitteluvaihtoehtona. **Johdettuja (jopa käskettyjä) liikuntatapahtumia** tasoryhmittäin, jolloin ei tule kynnyksysymyksiä ja kukin saa tehdä tasansa mukaan.

Motivaatio
Ulkopuolisten luennointisijoiden pyytäminen MERIVE. Jälleen tuulesta temmattu esimerkki Joni Jaakkola, joka saattaisi ihmisläheisellä lähestymistavallaan saada henkilöstön ajattelemaan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista hieman uudella tavalla.

Motivaatio
Hyvät puritteet (2x kuntosali ja ulkoliikunta mahdollisuus) ja **mahdollisuus liikkua työaikana** työntekijänsä sallissa lisäävät motivaatiotani liikkumiseen.

Motivaatio
Pitkän vuoroputken aikana kaikki **työaikaliiikunta** on suoraan lisää uniainoa ja jakaamista. Se, että vuoroissa on tarvittava määrä henkilöstöä mahdollistaa myös liikkumisen.

Motivaatio
Lisäksi **työterveys enempi** mukaan! Nythän motivaatiota ei ainakaan kasvata se että pohditaan mietitään ja funtasataan monta vuotta ja todetaan että syö buranaa ja liiku

Motivaatio
viikkoliikuntaan ja vapaaehtoiseen liikuntaan vaadittu aika ei millään riitä.

Liite 11. Padlet taulun kuvat. Kyvyt. Konvergentti.

Kyvyt
Liikuntapäivät, liikuntaneuvonta ja viikkoliikunta.

Kyvyt
Tekniikkavalmennus esim. sali, juoksu, kahvakuula tms. Halukkaiden kartoitus etukäteen ja aikataulutus vuorotyön suunnittelun mukaan hyvissä ajoin.

Kyvyt
Käypäin enemmän **tekniikkavalmennusta** (uinti, juoksu tai kevyt salitaiminta). Ne voisivat olla joidenkin **liikuntapäivien** yksi aihe.

Kyvyt
Lisäksi voisi harkita esimerkiksi **tekniikkatunteja/workshopeja** (esim. painonnosto, venyttely, mobility/liikkuvuus, kuntosali, juoksu, hiihto ja soutu) nimenomaan nolle **liikuntapäiville**, niin että myös vuorohenkilöstö pääsisi osallistumaan, eikä että niitä järjestetään jossain kuntakeskus M&M. Myös jonkinlainen ruokatorjumuksiin ja vuorotyötilaisuuksiin tukevaa ruokarytmiin työkaluja ja vinkkejä antava luento olisi liikuntapäivänä ihan paikallaan, tai sellaista ainakin itse käypäin.

Kyvyt
Tekniikkavalmennus juoksuun.

Kyvyt
Kannatan liikuntapäivien **workshopeja** ja kuten ehkä väärän tapin alle kirjoitin, niin runsaasti mahdollisuuksia erilaisiin lajikeluihin, ulkopuolisia luennoitsijoita yms. työajalla **MUTTA** tiedot tulevasta tapahtumasta päivämäärineen hyvissä ajoin (2-3kk ennen), jotta vuorotyötilaiset ehtivät reagoida.

Ollisiko **MERIVE**-in mahdollista järjestää henkilöstölleen virkaurakursseilta tuttuja Vierumäen tai Pajulahden liikuntaleirejä johdettuina toimintoina? 2-3 vrk, jolloin henkilöstön on mahdollista suorittaa esim. laktaattitestit ja saada ammattilaisilta ohjausta omatoimiseen harjoitteluun. Mahdollisuus myös ravintovalmennukseen, lajikeluihin, kehonhuoltoon, rentoutumiseen ja työkalvereiden kanssa sosiaalisointiin.

Kyvyt
Workshoppit kuulostavat hyviltä ja erityisesti ulkopuolisia ja miksei tietenkin talon sisältäkin liikunnan ammattilaisia "teemppaamaan".

Kyvyt
Mahdollista ohjausta joko ulkopuolisen tahon tai talon omia osaajia hyödyntäen, niin että huomioidaan henkilökohtainen lähtötaso ja mahdolliset vaikeudet/krempat. Ehkäpä jopa yt työterveys.

Kyvyt
Talon sisäisten osaajien hyödyntäminen **uusien taitojen opettamisessa**. Meiltä löytyy paljon eri lajien osaajia. Esim. viikkotain valkopa vakioituna päivänä x aikaan x ohjausta lajiin x.