

**Joensuun yliopisto
Maantieteen laitos**

PRO GRADU

**HARRASTETYÖHYVINVOINTITOIMINTA
Fyysinen hyvinvointi**

Arja Hytönen 66947K
Joensuun yliopisto
Maantieteen laitos
Yhteiskuntamaantiede
Vapaa-ajan ja virkistyspalveluiden maisteriohjelma

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on löytää kehitysehdotuksia työhyvinvointitoiminnan toteuttamiseksi Savon ammatti- ja aikuisopistossa. Tutkimus on rajattu koskemaan työpaikan järjestämää fyysistä harrastetyöhyvinvointitoimintaa. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusotteella analysoimalla valikoitujen (n=6) yrityksen henkilöstöön kuuluvien työntekijöiden kirjoittamia toivomuskirjeitä. Kirjeiden kirjoittamisen tueksi annettiin etukäteen kuusi aihetta käsittelevää teemaa. Saadulle tutkimusaineistolle tehtiin niin sanottu valikoiva koodaus (selective coding), jonka avulla saatiin selville alkuperäisten teemojen toivotuimmat sisällöt.

Tärkeimmiksi tutkimustuloksiksi/toiveiksi nousivat annettujen kuuden teeman mukaan seuraavat asiat: 1) Fyysistä työhyvinvointitoimintaa pidettiin erittäin tärkeänä ja toivottiin työnantajan sitoutumista ja asennemuutosta asiaa kohtaan. 2) Fyysisen työhyvinvointitoiminnan lajeiksi toivottiin yhteensä 93 eri liikuntalajia; monipuolisuuden katsottiin olevan tärkeää. 3) Aikataulullisesti tärkeimmäksi asiaksi nousi se, että haluttiin osallistua aktiviteetteihin työajalla ja säännöllisesti. 4) Teemasta harrastuspaikat ja -tilat, saavutettavuus ja lajikohtaisuus olivat tärkeimmät toiveet. 5) Työnantajalta toivottiin monenlaisia resursseja. Tärkeimpiä olivat taloudellinen ja ajallinen resurssi esimerkiksi alennusten sekä liikuntasetelien muodossa 6) Toivottuja fyysiseen työhyvinvointiin liittyviä oheispalveluja olivat lihahuoltopalvelut, työergonomiaan liittyvät asiat sekä ravintoon ja painonhallintaan liittyvät ryhmät.

Tämä tutkimus vahvisti fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan tärkeyden työyhteisöjen järjestämän työhyvinvointi toiminnan suunnittelussa. Tutkimustuloksina saadut työntekijöiden esittämät ehdotukset ja ajatukset voivat olla suuntaa-antavia työnantajapuolen käytännön toiminnan organisoinnissa.

Tekijä: Arja Hytönen

Opiskelijanumero: 6694K

Tutkimuksen nimi: Harrastetyöhyvinvointitoiminta / fyysinen hyvinvointi

Tiedekunta / oppiaine: Yhteiskuntatieteiden tiedekunta / yhteiskuntamaantiede / vapaa-aika ja virkistyspalvelut

Sivumäärä: 79

Aika: 30.3.2006

Työn laatu: Pro gradu – tutkielma

Avainsanat: Työhyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, harrastetyöhyvinvointitoiminta

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	4
1.1 Tutkimuksen taustaa	4
1.2 Tutkimuksen rajausta ja tutkimusongelma	6
1.3 Tyky-tutkimusote ja -menetelmät	9
1.4 Tutkimuksen eteneminen	11
1.5 Tutkimuksen luotettavuus	12
1.6 Katsaus aikaisempiin tutkimuksiin	15
TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA SUOMESSA	16
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KÄSITTEET	20
2.1 Työkyvyn käsite	20
2.2 Tyky-toiminnan käsite	23
2.3 Harrastetyöhyvinvointitoiminta käsitteenä	24
2.4 Fyysinen hyvinvointi	25
2.4.1 Fyysisen toimintaan liittyvä psyykinen hyvinvointi	26
2.4.2 Fyysisen toimintaan liittyvä sosiaalinen hyvinvointi	27
2.5 Liikunta, työ- ja toimintakyky ja terveystila	28
2.6 Työkykyä ylläpitävä toiminta yrityksissä ja organisaatioissa	29
2.6.1 Työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttaminen yrityksissä ja organisaatioissa	29
2.6.2 Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteet työpaikoilla ja organisaatioissa	30
2.7 Yritysten ja organisaatioiden liikuntaohjelmien merkitys	31
3 TUTKIMUSMENETELMÄT	34
3.1 Kvalitatiivinen tutkimus	34
3.2 Tutkimusjoukon valinta ja aineiston kerääminen	35
3.3 Tutkimusaineiston analyysi	38
4 TUTKIMUSTULOKSET	40
4.1 Fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan tarpeellisuus työntekijän näkökulmasta	40
4.2 Toivotuimmat lajit ja aktiviteetit	42
4.3 Työhyvinvointitoiminnan aikataulut	45
4.4 Toivotuimmat paikat ja tilat fyysisen työhyvinvointitoiminnan järjestämiselle	48

4.5 Toiveet työnantajan antamista resursseista	49
4.6 Fyysiseen työhyvinvointitoimintaan liittyvät oheispalvelut	55
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	58
5.1 Johdanto	58
5.2 Tutkimustulosten analysointia	61
5.2.1 <i>Fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan tarpeellisuus työntekijän näkökulmasta</i>	61
5.2.2 <i>Toivotuimmat lajit ja aktiviteetit</i>	63
5.2.3 <i>Työhyvinvointitoiminnan aikataulut</i>	64
5.2.4 <i>Toivotuimmat paikat ja tilat fyysisen työhyvinvointitoiminnan järjestämiselle</i>	64
5.2.5 <i>Toiveet työnantajan antamista resursseista ja oheispalveluista</i>	65
6 JATKOTUTKIMUSAIHEET	69
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen taustaa

Elämme hektisessä, kiireen värittämässä yhteiskunnassa. Ympäristön luomat paineet vaikuttavat myös hyvinvointiimme niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Työnantajan järjestämän työhyvinvointitoiminnan (jatkossa tyhy -toiminta) sekä fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan tulisi tukea jaksamista arjessa. (Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla 2005, 27.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on löytää erilaisia ideoita ja näkökulmia työnantajan järjestämän fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan sisällöksi ja työssäjaksamiseen, sekä fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämiseen.

Työntekijöiden jaksamiseen panostaminen näkyy tuottavuuden kasvuna, henkilöstömenojen alenemisena ja säästöinä eläke- ja sairauskustannuksissa. Terve ja motivoitunut henkilöstö on edellytys hyvälle työn laadulle ja asiakaspalvelun joustavuudelle. Hyvinvoiva henkilöstö pystyy helpommin vastaamaan uusiin haasteisiin ja muutoksiin niin työpaikalla kuin vapaa-aikanakin. (Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla 2005, 27.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta (jatkossa tyky-toiminta) on työministeriön vuoden (2002) tyky-barometrin mukaan lisääntynyt voimakkaasti viime vuosina. Työssäjaksamistoiminta on sisällöltään laajentunut. Yleisintä tyky-toimintaa on ollut työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen kartoittaminen. Myös perinteisen kunnon, terveyden ja elintapojen parantamiseen sekä työturvallisuuden edistämiseen panostetaan työpaikoilla hyvin yleisesti. (Työssäjaksamisen seurantaraportti 2002, 14 - 15.)

Ihmisen voimavarat työelämässä muodostuvat terveydestä, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työkyvystä, tiedoista, taidoista ja osaamisesta sekä motivaatiosta ja sitoutumisesta. Työhyvinvointia edistää se, että työyhteisön jäsenet pitävät huolta henkisestä ja fyysisestä terveydestään ja että työnantaja antaa tähän kulloinkin tarvittavan, mahdollisuuksien rajoissa olevan tukensa. (Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla 2005, 27.)

Työkykyä ylläpitävää toimintaa säädellään lailla ja asetuksilla. Liitteessä 1 on esitetty niistä keskeisimmät. Tärkeimmät näistä ovat Työturvallisuuslaki n:o 738/2002 (Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla 2005, 42 - 57.) Työturvallisuuslain 1 § kiteyttää lain tarkoituksen: lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisiä, henkisiä sekä terveyshaittoja. Työterveyshuoltolain 1 §:ssä kerrotaan työnantajan velvollisuuksista järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on työnantajan ja työterveyshuollon yhteistoiminta, joka edistää: 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, 2) työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä 4) työyhteisön toimintaa. (Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla 2005, 58 - 63.)

Työhyvinvointi riippuu siis monesta asiasta ja lainsäädäntö määrittää sen puitteet. Kysymys on yksilöstä työyhteisössä. Jaksamisessa on henkinen ja fyysinen puoli. Työilmapiiriin vaikuttavat esimiehet, yksittäiset työntekijät ja työntekijöiden väliset suhteet. Työn hallinta, osaaminen ja ammattitaito ovat myös tärkeitä työhyvinvoinnin rakennusaineita. Työajoissa on oltava joustoa ja myös työsuhteen laatu, työn sisältö sekä palkkaus merkitsevät paljon. Henkilöstön riittävyys täytyy varmistaa. Työhyvinvointi riippuu myös elämänhallinnasta sekä työn ja muun elämän kokonaisuudesta. (www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/index.htm. Eväitä työyhteisön työhyvinvointiin 21.9.2005, 7.)

Järvisalo, Räsänen, Pirttilä, Immonen & Saloniemi (2001, 103 - 104) esittelivät vuonna 2001 ilmestyneen Työkyvyn ylläpidon tutkimus- ja arviointiraportin N:o 4, jossa käsiteltiin tyhyn tutkimustarpeita osana yhteiskuntapoliittista ohjelmaa. Sieltä nousivat esille esimerkiksi seuraavat, vähemmän käsitellyt tutkimusteemat, jotka ovat olleet viitoittamassa tämän tutkimuksen aiheen valintaa: Mitä hyvää tyhy-toiminnalla tavoitellaan? Tyhyn hyvyys eri toimijapuolten näkökulmista nähtynä. Miksi tyhy-toimintaa tulee kehittää? Tyhy-toiminnan eri osapuolten mukaanotto toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Tyhy-toiminnan toimintatapojen tulevaisuuden vaihtoehdot.

1.2 Tutkimuksen rajaus ja tutkimusongelma

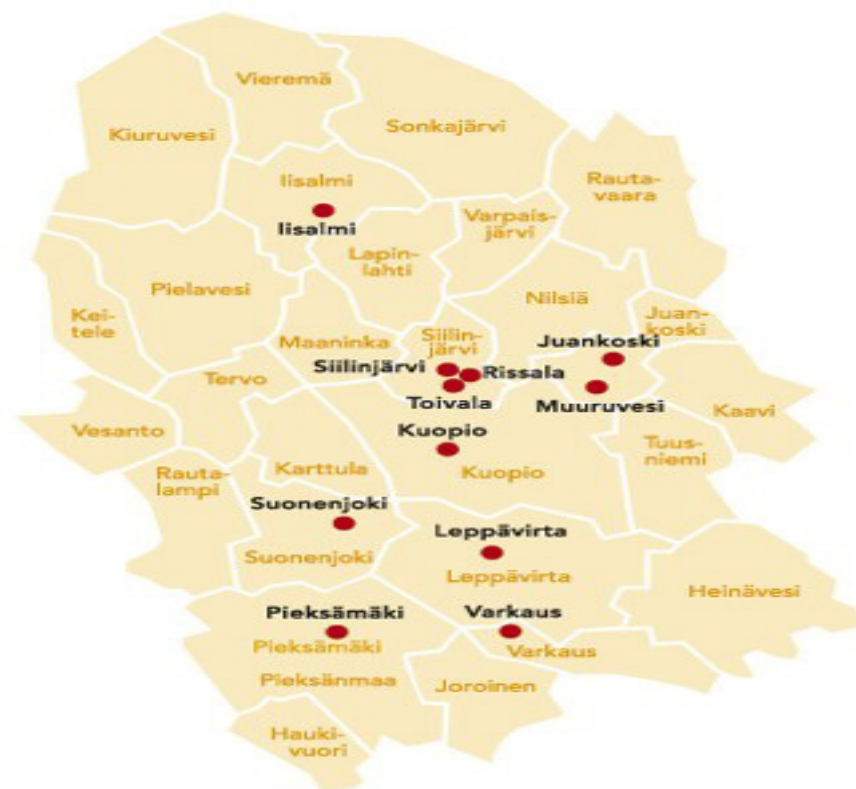
Tutkimusongelma muodostui työnantajani Savon ammatti- ja aikuisopiston tarpeesta kehittää työhyvinvointitoimintaa laajemmin nimenomaan työhyvinvointia edistävän harrastetoiminnan osalta. Tässä tutkimuksessa tutkimuskohteesta käytetään nimitystä fyysinen harrastetyöhyvinvointitoiminta.

Työpaikallani Savon ammatti- ja aikuisopistossa on tehty koko organisaatiota koskeva työhyvinvointisuunnitelma (liite 2). Sen sisällöistä valmiina on lähinnä työnantaja- ja työterveyspuolen osuus lain ja asetuksen määrittämine tehtävineen. Selvillä on siis, miten tyhyä lähdetään kehittämään ja toteuttamaan organisaatitasolla. Työntekijäpuolen näkökulma työhyvinvoinnista sekä toiveet ja tarpeet harrastetyöhyvinvointitoiminnan toteuttamisesta kuitenkin puuttuvat.

Jonkinlaista harrastetyöhyvinvointitoimintaa on järjestetty osassa opiston 23:sta eri koulutusyksiköstä, kuten kuvasta 1 havaitaan. Työyksiköt sijaitsevat fyysisesti eri paikoissa, jopa eri paikkakunnilla. Eniten harrastetyöhyvinvointitoimintaa on järjestetty Kuopion keskustassa, jossa sijaitsee koulutusyksiköistä kuusi. Ongelmana toiminnan järjestämisessä ovat olleet keskuspaikasta kauimmaisina sijaitsevat ns. satelliittikoulutusyksiköt ja niissä järjestettävä toiminta.

Savon ammatti- ja aikuisopiston

koulutusyksiköiden sijainnit



Kuva 1. Koulutusyksiköiden sijainnit Savon ammatti- ja aikuisopistossa. (Savon ammatti- ja aikuisopisto 27.3.2006)

Kuopion toiminnot eivät juuri palvele muita yksiköitä, koska välimatkat suorituspaikoille esimerkiksi Varkaudessa tai Pieksänmaalla sijaitsevista yksiköistä ovat pitkät. Myös harrastetyöhyvinvointitoiminnan aikataulut ovat kaukaa tuleville mahdottomia. Kaukaa tuleva ei millään ehdi heti työpäivän jälkeen alkaviin aktiviteetteihin Kuopioon. Tämän vuoksi tutkimuksen kohteeksi on valittu kahden ns. satelliittiyksikön henkilökunta.

Tässä tutkimuksessa selvitetään työnantajan tarjoaman fyysistä hyvinvointia edistävän harrastepohjaisen työhyvinvointitoiminnan mahdollista sisältöä, merkitystä ja tarpeellisuutta niin että se palvelisi koko Savon ammatti- ja aikuisopiston henkilökuntaa suhteellisen tasapuolisesti työpisteen sijainnista riippumatta. Tutkimuksessa pääosassa on toimintojen liikuntapainotteisuus.

Tutkimusta rajattaessa työkykyä ylläpitävän toiminnan laajasta kentästä työntekijäpuolen laatimasta organisaatiokaaviosta valittiin työhyvinvointitoiminta = tyhy-toiminta (liite 2). Sitä rajattiin vielä koskemaan harrastetyöhyvinvointia. Harrastetyöhyvinvointitoiminta on laaja käsite, joka sisältää monenlaisia harrastuksia mm. taiteen, musiikin, liikunnan, kerhotoiminnan jne. Se sisältää myös vahvan sidoksen sosiaalisen, psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin välillä. Tässä tutkimuksessa tutkimuksen aihe on rajattu koskemaan harrastetyöhyvinvointitoimintaa ja lähinnä fyysisen työhyvinvoinnin kehittämistä. Rajauksessa käytettiin aikaisemmasta tutkimuksesta nousseita ja tämän tutkimuksen kannalta merkittäviä teemoja, jotka ovat: 1) Työhyvinvointitoiminnan tarpeellisuus, 2) Toimintaan liittyvät liikunnalliset lajit ja aktiviteetit, 3) Harrastetyöhyvinvointitoiminnan aikataulut, 4) Toimintaan soveltuvat harrastuspaikat ja tilat, sekä 5) Työnantajan antamat resurssit toiminnan toteuttamiseksi.

Tutkimusongelmaksi käsillä olevassa tutkimuksessa rajautui seuraava kysymys:

Miten fyysistä harrastetyöhyvinvointitoimintaa voidaan kehittää Savon aikuis- ja ammattiopistossa työntekijän näkökulmasta?

1.3 Tyky-tutkimusote ja -menetelmät

Työkyky tutkimusta on viime vuosikymmenen aikana pyritty laajentamaan ja tyky-toiminta on haluttu nähdä laaja-alaisena ja monimuotoisena, kuitenkin perustaltaan tieteellisenä ja teoreettisesti perusteltuna. Tähän on pyritty laajentamalla työkykykäsitteen sisältöä ja sisällyttämällä tyky-toiminnan alle yhä moniulotteisempia näkökulmia osaamisen ja kompetenssin kysymyksistä aina tuotannon laatu- ja johtamiskysymyksiin. (Launis, Lehto, Mäkitalo, Räsänen, Ylikoski 2001, 37.)

Tyky-tutkimus on kohdistunut työpaikkoihin ja työntekijöihin sekä jossain määrin myös yritysjohtoon ja yrityksen asiantuntijoihin. Tutkimustiedon tuottajat eivät ole selkeästi nimenneet kenelle tuotettu tieto on tarkoitettu. Tyky-tutkimuksen arviointiryhmän mukaan saatu tutkimustieto on käyttökelpoisinta hallinnolle ja työpaikkojen ulkopuolisille asiantuntijoille sekä tukijoille. Työyhteisöjen ja työntekijöiden käyttöön on tuotettu tutkimustietoa varsin vähän. (Launis, ym. 2001, 35 - 36.)

Työkykytutkimuksen prosessi on yksinkertaistettuna seuraavanlainen: ongelman tunnistaminen ja kuvaus, ratkaisujen etsintä, menetelmän soveltuvuuden testaus, ratkaisujen levittäminen käytäntöön sekä lopuksi tulosten vaikutusten arviointi (Aro, Ilmarinen, Kalimo, Matikainen & Torstila 1995, 23).

Kyselytutkimuksin on tuotettu vallinnutta tilannetta kuvaavaa tietoa eri yritysten, eri työntekijäryhmien, eri toimialojen työntekijöiden tai yritysjohtoon ja yrityksen asiantuntijoiden käsityksistä terveyden ja työkyvyn tilasta, niihin vaikuttavista tekijöistä sekä työpaikalla tehdyistä tyky-toimenpiteistä. Yritysjohtosta ja asiantuntijoista on tehty tutkimuksia, joissa on kartoitettu heidän mielipiteitään ja käsityksiä tyky-toiminnan sisällöstä, toimijoista ja toiminnan vaikutuksesta, esimerkiksi talouteen ja yrityksen menestymiseen. (Launis, ym. 2001, 36.)

Launis ym. (2001, 37) on tuonut esille Kallebergin 1995 näkemyksen toisiaan täydentävistä sosiaalisen todellisuuden tutkimuksellisista lähestymistavoista tutkimusmenetelmät, jotka lähestyvät todellisuuden ilmiöitä erilaisin kysymyksenasetteluin ja tutkimusasetelmin, erilaisen metodologian ja aineiston avulla sekä tuottavat erilaisia tuloksia.

Niitä ovat 1) konstatiivinen, 2) kriittinen ja 3) konstruktiiivinen tutkimusote. Konstatiivinen tutkimusote pyrkii vastaamaan kysymyksiin mitä, miten ja miksi jokin ilmiö on. Tutkimuskysymykset ovat luonteeltaan kuvaavia ja selittäviä. Kriittinen tutkimusote kysyy, kuinka hyvä tämä ilmiö on ja millä arvoperustalla sitä arvioidaan. Kriittisen tutkimuksen haasteena on eritellä ja tuoda esiin se arvoperusta tai ne arvoperustat, joilla ilmiötä arvioidaan. Konstruktiiivinen tutkimusote kysyy millainen ilmiö voisi olla, millaisella prosessilla siihen päästään ja kannattako sen kehittäminen? Konstruktiiivisessa tutkimusotteessa on keskeistä ilmiötä koskevan tutkimustiedon kokeileminen käytännön muuttamisessa. Tämä tutkimusote on interventiotutkimusta ja vaihtoehtoisten ratkaisujen etsiminen edellyttää myös niitä tuottavien prosessien kehittämistä ja tutkimista. Tyky-ilmion perusteellinen tutkimus edellyttää kaikkien em. kolmen tutkimustyyppin vuorottelua.

Konstatiivinen, kriittinen ja konstruktiiivinen tyky-tutkimus

Valtaosa nykyisestä tyky-tutkimuksesta on konstatiivista tyyppiä: ensiksi määritellään työkyky, sitten mitataan sen esiintymistä sekä tutkitaan sen vaihtelua ja siihen vaikuttavia tekijöitä, seuraavaksi selitetään vaihtelua ja lopuksi tehdään suosituksia siitä, miten tutkimustiedon perusteella työkykyyn voidaan vaikuttaa. (Mäkitalo, Launis, Taskinen, Björkman, Hautamäki & Lusa 1995, 266 - 267, Launis, Kantola, Niemelä & Engeström 1998, 59 - 60.)

Toinen ratkaisu on kiertää työkykyä ylläpitävän toiminnan käsite käyttäen esimerkiksi tetraedrimallia siten, että kysytään vastaajien käsityksiä kullakin tetraedrin ulottuvuudella (työntekijä, työ ja työolot, ammatillinen osaaminen ja työyhteisö ja -organisaatio) tehdyistä toimenpiteistä (esim. Peltomäki, Pohjanpää, Tuomi, Liira, Nykyri, Piirainen, Räsänen, Suurnäkki & Husman 1999, 10) tai laaditaan valmiit vaihtoehdot jollakin muulla perusteella (esim. Lindström ym.1997, 42 - 52, Tuomi ym. 2000, 7). Konstatiivisen tyky-tutkimuksen ongelmat liittyvät ennen kaikkea tyky-tutkimuksen ja siihen liittyvien työ- ja toimintakyvyn käsitteiden ongelmiin. (Launis, ym. 2001, 39).

Kriittinen tyky-tutkimus kohdistuu tyky-toiminnan toimijoihin, heidän käyttämiinsä välineisiin, heidän intresseihinsä tai heille mielekkäisiin arvoperustoihin. Tyky-tutkimukset näyttävät Launin ym. (2001, 46) mukaan rakentuvan erityisesti ihmisen fysiologista terveyttä, työvoiman käytettävyyttä ja taloudellisuutta sekä määrällistä joustoa koskeville intresseille. Tyky-tutkimuksessa ei ole juuri tutkittu eri toimijoiden intressejä. Työyhteisöt ja työntekijät ovat olleet enemmän tyky- tutkimuksen kohteena kuin tekijöinä.

Konstrukttiivisen tyky-tutkimuksen avulla haetaan tietoa mahdollisista vaihtoehdoista ja niihin yltämisen tavoista tekemällä ilmiön muuttamiseen tähtääviä käytännön interventioita.

Tyky-tutkimuksessa käytetty interventiotyyppi on ollut seuraavanlainen: alkumittaus – dokumentoimaton ja analysoimaton interventio – loppumittaus. Kysymyksessä ovat ennen kaikkea tutkimuksen metodologiset ratkaisut. Tutkimus ja kehittäminen on erotettu toisistaan. (Launis, ym. 2001, 49 - 50.)

1.4 Tutkimuksen eteneminen

Tämä tutkimustyö on edennyt kaksivaiheisesti. Ensimmäinen osa sisältää käsillä olevan tutkimuksen teoreettisen taustaosan, joka toimi samalla myös proseminaaritutkielmana. Toisessa osassa esitellään varsinainen kvalitatiivinen tutkimustyö tuloksineen, johtopäätöksineen ja jatkotutkimusehdotuksineen.

Luvun yksi johdannossa lukijalle kerrotaan tutkimuksen aihevalinnan perusteet. Samalla tutustutaan varsinaiseen aiheeseen yleisellä ja yhteiskunnallisella tasolla sekä esitellään lyhyt katsaus aiheeseen liittyvään lainsäädäntöön. Luvussa esitetään myös tutkimusongelman rajaus ja motiivit tutkimuksen tekemiseen sekä tyky-tutkimusmenetelmät niin yleisellä tasolla kuin tämän tutkimuksen osaltakin. Lisäksi tutustutaan aiheesta tehtyihin aiempiin tutkimuksiin. Luvusta käy ilmi myös tutkimuksen eteneminen, validiteetti ja reliabiliteetti. Lisäksi tutustutaan tyky-toiminnasta tehtyihin aiempiin tutkimuksiin ja niiden tuloksiin.

Luvussa kaksi tutustutaan aihealueeseen liittyvään teoriaan ja käsitteisiin. Tutkimuksen kohteena olevan fyysisen hyvinvoinnin sisältö ja merkitys selvitetään niin yksilön kuin organisaationkin kannalta.

Luvussa kolme esitellään tässä tutkimuksessa käytetyt kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät, tutkimuksen suoritusvaiheet sekä tutkimuksen analysointimenetelmät.

Luku neljä esittelee analysoidun aineiston avulla saadut tutkimustulokset. Luvussa viisi esitellään tutkimuksesta saadut johtopäätökset. Luku kuusi esittelee mahdollisia jatkotutkimustoimenpiteitä tulevaisuuden varalle.

1.5 Tutkimuksen luotettavuus

Niin sanottu mekaaninen validiteetti tarkastelee seuraavia kysymyksiä: Onko tutkimuksessa tutkittu sitä mitä on ollut tarkoitus tutkia? Onko tutkimuksen toteuttamiseen valittu oikeat keinot? Onko tutkimustilanne mahdollisesti vaikuttanut tutkittavan ilmiön esiintymiseen?

Tutkimuksen pätevyys liittyy tieteen vaatimukseen, jonka mukaan laadullinen tutkimus koskee elämäkäytäntöjä ja näin tutkimustulokset muuttavat elämismailmaa. Tutkimuksen pätevyydellä tarkoitetaan sitä kokonaisuutta, jossa tutkimuksen tulos vastaa hyvin, tutkimukselle asetettuja päämääriä ja tutkimuskohdetta. Laadullisen tutkimuksen keskeinen piirre on yleistyksissä, joita tutkimuksessa tehdään tutkimuksen kuluessa ja esitetään tutkimustuloksina. Tämä edellyttää, että tutkimuksen kulku ja siinä saadut päätelmät syntyvät tematisoidusta kokonaisuudesta, eivät muualta. (Varto 1992, 103.)

Aaltonen (1989, 153) ja Takala (1992, 117) jakavat tieteen peruskysymykset totuusarvoon, yleistettävyyteen, yhtäpitävyyteen ja neutraalisuuteen. Rationalistiset kriteerit he jakavat sisäiseen validiteettiin, ulkoiseen validiteettiin, reliabiliteettiin ja objektiivisuuteen. Neutraaliset kriteerit jaotellaan heidän mukaansa uskottavuuteen, siirrettävyyteen, varmuuteen ja vahvistuvuuteen. Tässä tutkimuksessa totuusarvoa haetaan työntekijöiden omilla mielipiteillä ja toiveilla käsillä olevasta asiasta. Näistä mielipiteistä pyrin löytämään niitä yhdistämällä yhtenäisen linjan, joka olisi helposti siirrettävissä käytännön toimintaan. Vaarana on oman vastuun hämärtyminen, kun tutkimusjoukko saa esittää mitä tahansa toiveita harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämiseksi. Realismi toimintaa toivottaessa voi kadota. On helppo vaatia kaikenlaista, mutta oma vastuu toiminnan toteuttamisesta sekä hyöty-laatusuhde voivat hämärtyä. Tutkijana pyrin neutraalisuuteen ja objektiivisuuteen saamissani tuloksissa ja johtopäätöksissä. Tutkijan ratkaisut, aiheen valinta, tietolähteiden valinta, tutkimuksen toteutus ja tulosten esittäminen ovat eettisiä valintoja. Tutkimuksen tekijänä olen vastuussa näistä valinnoista.

Humaaninen validiteetti taas tarkoittaa sitä, millainen tutkijan suhde on tutkittaviin? Siihen liittyy tutkimuksen taustojen selvitystyö jne. Tutkijan yhtenä eettisenä valintana on suojata tutkimukseen osallistuvia henkilöitä. Tutkittavien tulee olla tietoisia tutkimuksen tarkoituksesta ja oikeuksistaan tutkimuksen aikana. (Vehviläinen-Julkunen 1998.) Tässä tutkimuksessa tutkittaville tiedotettiin etukäteen tutkimuksen tarkoituksesta ja heille kerrottiin heidän tehtävänsä sekä oikeutensa tutkimuksen aikana.

Tutkimusjoukkoa kohdeltiin tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Sovimme tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kanssa, ettei heidän henkilöllisyytensä tule esiin tutkimuksen missään vaiheessa ja siksi kirjoittajille on annettu tässä tutkimuksessa peitenimet. Tutkittavien työpaikkojen sijaintia ei mainita.

Tutkimusjoukon valinnassa otin huomioon henkilöiden kiinnostuksen tutkittavaan aiheeseen. Sitä kautta pyrin saamaan mahdollisimman paljon sellaisia tutkimustuloksia, joista olisi apua tutkimusongelman ratkaisemisessa.

Tutkimusjoukko sai etukäteen valitut aiheita tukevat teemat, aineiston eli tässä tapauksessa toivomuskirjeiden kirjoittamista varten. Teemojen antamisella etukäteen oli omat riskinsä. Kirjoittajat voivat unohtaa helposti oman vastuunsa esittäessään teemoihin perustuvia toiveitansa. Toisaalta toiveiden vapaa esittäminen teemoittain antaa mahdollisuuden hurjienkin toiveiden esittämiseen, mitä ei ehkä muissa tilanteissa tulisi esille. Tutkittavilla oli mahdollisuus saada apua tai lisätietoa kirjoitustyönsä tueksi missä vaiheessa tahansa. Kukaan ei apua eikä lisätietoja kuitenkaan tarvinnut.

Olen myös pohtinut sitä, että tutkijana minulla on läheinen suhde sekä tutkittaviin että tutkimusaiheeseen ja että sillä saattaa väijäämättä olla vaikutusta tulkintoihini. Luotettavuutta lisää kuitenkin se, että minulla on ollut aito pyrkimys uuden ja tutkimuskysymyksen kannalta mielekkään tiedon tuottamiseen ja kriittisyyteen omaa työtäni kohtaan. Tulosten raportoinnissa olen pyrkinyt esittämään tulokset avoimesti ja rehellisesti käyttämällä mm. suoria lainauksia tutkittavista teksteistä, kuitenkin niin, ettei kirjoittajan henkilöllisyys paljastuisi. Laadullisessa tutkimuksessa tulkinnassa näkyy kuitenkin aina tutkijan oma persoonallinen näkemys, johon vaikuttavat tutkijan tunteet ja intuitio.

Lisäluotettavuutta ja tiettyä realismin tajua tälle tutkimukselle antaa oma tutkittavaan alaan liittyvä koulutukseni, ammattitaitoni ja monivuotinen työskentelyni liikunnanopettajana sekä liikunta- ja hyvinvointipalvelujen tuottajana. Mielenkiinto aiheeseen ja sen sisältöön on ilmeinen ja olen voinut oman ammattitaitoni avulla nostaa tutkittavasta aineistosta esille tutkimuksen kannalta tärkeimmät tulokset. Toisaalta vaarana on tietenkin myös se, että tutkimuksen aihe on liian tuttu ja olen liian uppoutunut aiheeseen sekä pidän tiettyjä asioita itsestäänselvyyksinä, enkä näin ollen voi käsitellä asiaa puolueettomasti ja objektiivisesti.

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta eli systemaattista toimintaa ja sitä, että toistettaessa tutkimus saadaan samat tulokset. Laadullisen tutkimuksen pohjalta ei ole tarkoitus tehdä samalla tavalla empiirisesti yleistäviä päätelmiä kuin tilastollisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa voi laadullisen yleistettävyyden korvata puheella teoreettisesta tai olemuksellisesta yleistettävyydestä. Laadullisessa tutkimuksessa ei niinkään puhuta tutkimuksen toistettavuudesta, vaan tutkimustulosten siirrettävyydestä. Siirrettävyydellä tarkoitetaan kahta tapaa ajatella yleistämisestä. Yleistäminen voi koskea teoreettisia käsitteitä tai toisaalta tutkimuksen havaintojen siirrettävyyttä toiseen toimintaympäristöön tai toiseen tapaukseen. (Eskola & Suoranta 2002, 66 - 68.) Tässä tutkimuksessa pyritään saamaan sellaisia realistisia tutkimustuloksia, jotka ovat helposti siirrettävissä käytännön harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämiseen tutkimuskohteena olevassa organisaatiossa.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tulkinta ei ole toistettavissa eikä siirrettävissä toiseen kontekstiin (Nieminen 1998). Tutkimuksen kulun ja aineiston analyysin etenemisen tarkka kuvaus antaa kuitenkin mahdollisuuden toistaa tutkimus samanlaisissa olosuhteissa ja samalla tutkimusmenetelmällä eri ajankohtana (Krippendorf 1986).

Tämän tutkimuksen toistettavuus on mahdollista, mutta tutkimustulokset eivät olisi välttämättä samanlaisia eri yhteisöstä valittujen tutkittavien tuottaman aineiston analysoinnin perusteella. Toinen tutkija nostaisi mahdollisesti esiin erilaisia tutkimustuloksia oman kiinnostuksensa, ammattitaitonsa ja intuitionsa mukaan. Tutkimuksesta saatuja tuloksia voidaan kuitenkin hyödyntää muissa toimintaympäristöissä, esimerkiksi jonkin toisen työyhteisön fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämisessä. Jokainen työyhteisö on erilainen ja kehitystoiminnassa tulee ottaa huomioon kunkin työyhteisön oma toimintaympäristö, toiveet sekä työyhteisön erityispiirteet.

1.6 Katsaus aikaisempiin tutkimuksiin

Yritysten toteuttamat työntekijöiden terveyden edistämishjelmat käynnistettiin Yhdysvalloissa 1920-luvulla työntekijöille suunnatuilla harjoittelu- ja neuvontaohjelmilla. 1940-luvun hyvinvointiohjelmien ja 1950-luvun työsuojeluohjelmien kautta kehitys kulki terveysvaarojen arvioimiseen ja vähentämiseen pyrkiviin ohjelmiin, joita tehokkaimmillaan laajentuivat eri työntekijäryhmiin suuntautuviin laaja-alaisiin terveydenedistämishjelmiin. (Gebhart & Crump 1990; Midanik 1991.) Yritystasolla tapahtuvan terveyden edistäminen kiteytyy käsitteeseen Worksite Health Promotion eli terveyden edistäminen yrityksessä.

Laaja-alaisen terveysohjelman syntymistä 1960-luvulla edistivät havainnot tavallisten sairauksien yhteyksistä elintapoihin, käyttäytymislääketieteen kehittyminen ja lisääntyvät terveydenhuollon aiheuttamat kustannukset työnantajille (Shephard 1986; Wanzel 1994.) Yritystasolla terveydenedistämishjelmat ovat kehittyneet neljän vaiheen kautta (Goldbeck 1984; Wilson, Holman & Hammock 1996). Ensimmäisessä vaiheessa ohjelmalla ei tietoisesti tavoiteltu terveyden edistämistä. (Louevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 244.)

Toisen sukupolven ohjelmat olivat yksittäisiä kampanjatyylisiä interventioita, jotka kohdistuivat yhteen riskitekijään tai riskikäyttäytymiseen ja suuntautuivat vain harvoille työntekijäryhmille. Kolmatta vaihetta luonnehtivat yrityksen kaikille työntekijöille tarjotut työn eri vaaratekijöihin tai terveyttä uhkaavaan käyttäytymiseen kohdistuvat interventiot. Neljännen vaiheen ohjelmat käsittävät kaikki päätökset, menettelytavat ja toiminnot, jotka liittyvät työntekijöiden, heidän perheidensä ja asuinyhteisönsä sekä myös yrityksen asiakkaiden terveyteen. (Louevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 244.)

Jo 1980-luvun puolivälistä alkaen ILO:n työterveyshuoltosopimuksen 161 pohjalta kehitettiin työkykyä ylläpitävää toimintaa Suomessa (Julin, ym. 2001, 10 - 11). Perusteen työpaikoilla toteutettavalle työterveyden edistämiseksi antaa World Health Organisationin 1997 työelämää koskeva terveyden edistämisen aloite (Healthy Work Approach), jossa työterveys määritellään jatkuvaksi prosessiksi, jolla työelämän laatua ja työikäisten terveyttä ja hyvinvointia parannetaan työympäristöä parantamalla, ihmisten elämäntilanteen ja -hallinnan kehittämällä sekä henkilökohtaisella kypsymisellä ja kasvulla. (Louevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243.)

Tyky-toiminnan painopisteen muutos ennaltaehkäisevään suuntaan yhdessä työterveyteen ja turvallisuuteen liittyvän lainsäädännön ja käytännön uudelleen suuntautumisen kanssa on Euroopassa viitoittanut tietä toimintatavoille työterveyden edistämiseksi. Tämä on kiteytetty ns. Luxemburgin julistuksessa (Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union 1997). Siinä työterveyden edistäminen on määritelty yhteiskunnan, työnantajien ja työntekijöiden yhteiseksi toimenpiteeksi, joilla työvoiman terveyttä ja hyvinvointia voidaan parantaa. (Louevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta Suomessa

Suomessa työkykyä ylläpitävän toiminta aktivoitui 1980- ja -1990 lukujen vaihteessa. Suomea koetteli 1990-luvun alussa laman aiheuttama suurtyöttömyys, jolloin etsittiin keinoja ratkaista työttömyyden aiheuttamia taloudellisia sekä terveydellisiä ongelmia. Tavoitteeksi asetettiin työssä käyvän väestön työkyvystä huolehtiminen. Tämän tavoitteen saavuttamisen tärkeimpinä keinoina nähtiin työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestäminen työpaikoille. Aiemmin yksilöpainotteinen työkykyä ylläpitävän toiminnan käsite on edennyt puhtaasti terveydellisestä näkökulmasta. Yksilön terveyteen (fyysinen ja psyykinen terveys) liittyvät asiat ovat edelleen varsin keskeisesti esillä, mutta myös ihmisten sosiaaliset kyvyt terveyden taustalla ovat saaneet lisää painoarvoa. Työn, työmenetelmien, työn organisoinnin ja työympäristön turvallisuuden sekä työyhteisön toiminnan merkitys ymmärretään entistä laajemmin. (Julin, ym. 2001, 10 - 11.)

Työelämän viimeaikaisissa muutoksissa työn tuottavuus-, laatu- ja tehokkuusvaatimukset ovat korostuneet. Työntekijöiden fyysiselle, psyykkiselle ja sosiaaliselle työkyvyille sekä ammatilliselle osaamiselle asetetaan entistä suurempia vaatimuksia. (Louevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243.)

”Työkyvyn ylläpitäminen” oli aluksi vain yksi eläkeikätkutkimuksen suosituksista ja koski lähinnä ikääntyvien työntekijöiden fyysisen suorituskyvyn kohottamista säännöllisen kuntoilun avulla (Ilmarinen, Tuomi, Eskelinen, Nygård, Huuhtanen & Klockars 1991, 139 - 140). Työkyvyn ylläpitäminen nostettiin kansalliseksi strategiaksi. Työkyky ajattelutapana ja käsitteenä siirtyi arvioinnin kontekstista eli sosiaalivakuutukseen perustuvasta työelämästä poissiirtymistä koskevasta arvointitoiminnasta edistämisen kontekstiin, joka keskittyi terveydenhuollossa ja työpaikoilla tapahtuvaan työssäjaksamisen edistämistoimintaan. (Mäkitalo & Palonen 1994, 156.)

Ensimmäinen määritelmä Suomessa työkykyä ylläpitävästä toiminnasta on vuodelta 1992. Sen sisältö on seuraavanlainen: työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijä sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatio yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Työkykyä ylläpitävään toimintaan kuuluvat erityisesti työpaikkaan kohdistuvat toimenpiteet. Työkykyä uhkaavat ympäristö- ja kuormitustekijät pitää pyrkiä tunnistamaan ja poistamaan mahdollisimman varhain, ennen kuin ne ovat vaurioittaneet tai heikentäneet yksittäisen työntekijän työkykyä. Työkykyä ylläpitävään toimintaan kuuluu myös työntekijän työ- ja toimintakyvyn tukeminen niin, että hän voi edistää ja kehittää terveydellisiä voimavaroja työuransa aikana. Työkykyä ylläpitävää toimintaa voidaan pitää työelämän keinona edistää työssä olevan väestön terveyttä. (Lehmijoki 1992, 101 - 104)

Suomessa työ- ja tyhy-tutkimus ovat korkealla tasolla. Esimerkiksi kirjallisuushaulla Health and Safety Science Abstractista vuosilta 1990 - 2000 hakusanalla ”work ability” tuotti yhteensä 13 viitettä, joista 10 viittasi suomalaiseen (esim. Liira, ym. 2000), kaksi itävaltalaiseen ja yksi amerikkalaiseen julkaisuun. Myös nämä ulkomaalaiset tutkimukset tukeutuivat suomalaiseen tutkimukseen. (Launis, ym. 2001, 11.)

Suomalaisista työhyvinvointiin liittyvistä tutkimuksista ja niiden päätuloksista, joissa tarkasteltiin fyysistä toimintaa ja liikuntaa osana työkykyä ylläpitävänä toimintana vuosilta 1989 - 2000 löytyy Louevaaran & Perkiömäen 2002 tekemä kooste (taulukko 1) (Ojanen 2000, 149). Tutkimukset on poikkeuksetta tehty seurantatutkimuksina, joissa on tutkittu kahden eri ryhmän ohjattua fyysistä toimintaa tietyllä aikavälillä tekemällä alkumittaus, interventio ja loppumittaus. Tuloksiksi on saatu toiminnan mahdollinen vaikutus työhyvinvointiin. Tuloksista selviää kiistattomasti fyysisen toiminnan tärkeys ja vaikuttavuus työhyvinvointiin.

Taulukko 1. Yhteenveto suomalaisista tutkimuksista vuosilta 1999 - 2000, joissa tarkasteltiin liikuntaa osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. (Louevaara & Perkiö-Mäkelä 2002, 249)

Kirjoittajat	Toteutus	Päätulos
Hopsu ym. 1993	Siivoojien (n=62, verrokkit n=32) 12 kk:n interventio: ohjattua ja omatoimista liikuntaa sekä luentoja ja osittain työaikana.	Siivoojien fyysinen toimintakyky parani
Härmä 1995	Kolmivuorotyötä tekevät sairaanhoitohenkilöstöä (n=76, verrokkit n= 43) 4 kk:n valvottua ja omatoimista liikuntaa.	Henkilöstön liikuntaoireet ja koettu väsymys vähenivät ja heidän psyykkinen vireytensä lisääntyi hieman aamu- ja yövuorojen aikana.
Leino ym. 1994	Metsurien (n=87, verrokkit n= 62) 1 viikon interventio	Metsurien koettu terveydentila, toimintakyky ja työkyky paranivat.
Lusa ym. 1989	Palomiesten (n= 159, verrokkit n= 20) 4 kk:n interventio: ohjattua tai ohjelmoitua liikuntaa työvuorojen aikana vähintään kolme kertaa viikossa.	Vanhempien ja aikaisemmin fyysisesti passiivisten palomiesten maksimaalinen hapenkulutus parani merkittävästi.
Nurminen ym. 2000	Pesulatyöntekijöiden (n= 133, verrokkit n= 122) 8 kk:n interventio: ohjattua liikuntaa sekä luentoja 1-2 kertaa viikossa.	Työntekijöiden lihasvoima ja -kestävyys paranivat.
Perkiö-Mäkelä 1997	Maatalon emäntien (n= 62, verrokkit n= 64) kahden kk:n interventio: ohjattua liikuntaa sekä luentoja 1-2 kertaa viikossa.	Emäntien alavartalon liikuntaelinoireet vähenivät.
Pohjonen 1998	Kodinhoitajien (n= 36, verrokkit n= 34) 12 kk:n interventio: työaikana kaksi harjoitusta viikossa.	Kodinhoitajien fyysinen toimintakyky ja terveydentila paranivat.
Smolander ym. 1992	Metalliteollisuuden henkilöstön (n= 20, verrokkit n= 10) 6 kk:n interventio: liikuntaa ja luentoja osittain työaikana	Henkilöstön lihaskunto parani ja työkyky koettiin hieman paremmaksi.
Soininen 1995	Poliisien (n= 72, verrokkit n= 39) 8 kk:n interventio: ohjattua ja omaa liikuntaa sekä luentoja osittain työaikana.	Poliisien fyysinen toimintakyky ja terveys paranivat.

Tutkimukset käsittelevät lähinnä työnantajan toimintaa ja menetelmiä työhyvinvoinnin saralla. Vähemmän on tutkittu sitä, miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin ja mitkä asiat he kokevat tärkeäksi työhyvinvointinsa kannalta. (Launis, ym. 2001, 52.) Työterveyshuollon toimenpiteitä ja niiden soveltuvuutta organisaation toimintaan on tutkittu enemmän. Nämä piirteet on nähtävissä myös taulukkoon 1 kootuissa tutkimuksissa.

Myös kuntoutustarpeessa olevia on tutkittu sekä kuntoutusjärjestelmien soveltuvuutta tyky-toimintaan esimerkiksi Aslak- kuntoutujien edistymistä on tutkittu paljon. Tutkimuksilla on haettu vastauksia myös siihen, miten organisaatioiden johdon tulisi ruveta organisoimaan tyky-/tyhy-toimintaa. Erilaisia organisaation tyky-/tyhy-suunnitelmia on saatu aikaiseksi tällaisten tutkimusten avulla. Suurin osa tutkimuksista on ollut kvalitatiivisia, seuranta- tai vertaisryhmätutkimuksia (vertaa taulukko 1).

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KÄSITTEET

2.1 Työkyvyn käsite

Ei ole olemassa yhteistä, yleisesti hyväksyttyä työkykykäsitettä. Työkyky ymmärretään yksilön ominaisuudeksi, kun taas työkyvyn ylläpitäminen on toimintaa, jolla pyritään edistämään yksilön työkykyä. (Julin, Lamberg, Vinni, Savolainen, Niemi, Linkola, Laine, Kaukinen & Perimäki 2001, 10.)

Työn sisällöllä sinänsä sekä fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella ympäristöllä on olennainen vaikutus työssä suoriutumiseen. Ihmisen elintavat luovat tai kuluttavat ihmisen voimavaroja ja vaikuttavat myös kykyyn tehdä työtä. Työkykyä tulisi siis tarkastella määrittelyeroista huolimatta, laajasta näkökulmasta, jossa terveyden lisäksi työ ja työympäristö sekä elintavat vaikuttavat ikääntymisen ohella suoriutumiseen työelämässä. (Aro, ym. 1995, 31.)

Viime vuosina työkykykäsitteen sisältöä on pyritty laajentamaan. Laajennuspyrkimykset osoittavat, että alkuperäisiä työkyvyn käsitteitä on pidetty liian kapea-alaisena. Epäselvää on pyritäänkö laaja-alaisella työkykyä ylläpitävällä toiminnalla vaikuttamaan työssä jaksamiseen vai työkykyyn.

”Työkyky” ja ”toimintakyky” ovat siis problemaattisia käsitteitä kuvaamaan tutkimuskohdetta ja tutkimuksen tavoitteita. ”Työhön liittyvä hyvinvointi”, ”TYHY”, on yksi käyttökelpoinen käsite. (Launis, ym. 2001, 39 - 40.) Tyhy-käsitettä käytetään myöhemmin tässä tutkimuksessa. Tyky- käsitettä ja työkyky nimitystä käytetään lähinnä aiempien tutkimustulosten esittelyssä, koska tätä nimitystä on käytetty 1990-luvun ja 2000-luvun alun tutkimuksissa.

Työntekijän kannalta terveys, inhimilliset voimavarat, fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työkyky sekä ammattitaito ovat ominaisuuksia, joilla pyritään suoriutumaan työn vaatimuksista. Työkyky ei kuitenkaan ole pelkästään yksilöllinen, ominaisuus vaan sitä on tarkasteltava laaja-alaisena työn ja ihmisen välisenä vuorovaikutussuhteena. Työn ja ihmisen ominaisuuksien välillä tulisi vallita tasapainotila.

Työkyvyn tasapainomalli voidaan laajentaa laaja-alaiseksi tai integroiduksi työkykykäsitteeksi. Siinä ihminen ja työ muodostavat kokonaisuuden, johon vaikuttavat yksilön voimavarat, toimintakyky ja osaaminen, työolot, työn sisältö, työyhteisö ja työorganisaatio. (Louevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 244 - 245.)

Mäkitalo ja Palonen (1994, 157) ovat jakaneet työkyvyn eri käsitykset kolmeen käsitetyyppiin, jotka ovat lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitetyyppi. Käsitetyyppien muodostaminen perustui siihen, millainen käsitys ihmisestä, työstä sekä yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksesta kulloiseenkin työkyvyn käsitteeseen sisältyy.

Lääketieteellisen käsitetyypin mukaan työkyky on terveyttä, joka määritellään sairauksien puuttumisena. Käsitetyyppi perustuu organistiseen selitystapaan, jonka mukaan toiminta voidaan selittää ainoastaan yksilöllisillä tekijöillä. Olennaista ovat yksilön psykofyysisen järjestelmän lääketieteellisesti tunnistettavissa olevat tilat: fyysinen ja psyykinen terveys ja sairaus. Yksilön ja ympäristön vuorovaikutus oletetaan suoraksi kausaaliyhteydeksi yksilön psykofyysisen järjestelmän tilan ja sosiaalisten toimintamahdollisuuksien välille. (Mäkitalo & Palonen 1994, 157 - 158.)

Tasapainomallin mukaan työkyky on yksilöllisten edellytysten ja työn vaatimusten välinen tasapaino tai suhde. Tasapainomalli täydentää lääketieteellistä käsitystyyppiä ottamalla huomioon yksilölliset edellytykset suhteessa ympäristöön. Yksilöllisistä edellytyksistä tasapainomallissa korostuu toimintakyky, joka jakautuu fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Yksilöllisten edellytysten katsotaan muodostuvan lisäksi koulutustasosta, taidoista, kokemuksesta ja motivaatiosta. Tasapainomallin mukaista ihmiskuvaa voidaan luonnehtia fysiologiseksi tai organistiseksi. Siinä yksilön selviytyminen perustuu hänen psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen kapasiteettiinsa ja yksilöllisiin arvostuksiinsa. (Mäkitalo & Palonen 1994, 158 - 159.)

Tasapainomallissa on kyse yksilöllisten edellytysten riittävydestä ja soveltuvuudesta. Työkyvyn mittariksi on kehitetty työkykyindeksi, jota esimerkiksi Tuomi ym. (1985) ovat käyttäneet tutkimuksessaan ja jonka sisältämä käsitys työkyvystä on osin lääketieteellinen ja osin tasapainomallin mukainen. Yksilöllisistä tekijöistä siinä ovat mukana koettu työkyky, sairauksien lukumäärä ja psyykkiset voimavarat. Työhön liittyvistä tekijöistä ovat mukana työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset.

Työkykyindeksi on sairaus- ja kuormitustekijälähtöinen ja muistuttaa klinisen työkykyarvioinnin perusteita. Työkyvyn edistämiseksi tasapainomallin mukaan parannetaan yksilöllisiä edellytyksiä tai vähennetään työn vaatimuksia tavoitteena saavuttaa niiden välinen tasapaino. (Mäkitalo & Palonen 1994, 158 - 159.)

Integroidussa käsitetyypissä työkyky ei ole työntekijän henkilökohtainen yksilöllinen ominaisuus tai selity pelkästään edellytysten ja vaatimusten välisen suhteen avulla. Työkyky voidaan määrittellä esimerkiksi seuraavasti: ”Kussakin konkreettisessa tilanteessa työkyky on yksilön, hänen työnsä ja työyhteisönsä sekä hänen työnantajansa työvoimapolitiikkojen muodostaman kokonaisuuden ominaisuus”. Yhteisölliset tekijät eivät yksistään vaikuta työkykyyn, vaan ovat osa sitä. (Mäkitalo & Palonen 1994, 159 - 160.)

Integroidussa käsitetyypissä työkyky sidotaan määrättyyn aikaan ja paikkaan, ainoastaan yksilön ominaisuuksiin perustuvan kykyisyyden sijaan. Lähtökohtana on yksilön, hänen toimintansa ja toimintaympäristön muodostama systeemi. Ihmiskäsitys integroidussa käsitetyypissä eroaa lääketieteellisestä ja tasapainomallinmukaisesta ihmiskäsityksestä. Tässä käsitetyypissä yksilölliset voimavarat, kuten toimintakyvyn edellytykset, ammattitaito ja motivaatio tai niihin liittyvät ongelmat kehittyvät ja saavat merkityksensä suhteessa työorganisaation rakenteeseen, työtehtävien luonteeseen, esimiehen ja työtovereiden toimintaan sekä työnantajan henkilöstö- ja koulutuspoliittisiin ratkaisuihin ja valintoihin. (Mäkitalo & Palonen 1994, 159 - 160.)

Integroidun käsitetyypin perusteella yksilöllisten ominaisuuksien, esimerkiksi työkyvyn tai fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn, sijaan tulisi puhua työ- ja toimintakyvyn yksilöllisistä edellytyksistä. (Mäkitalo & Palonen 1994, 159 - 160.) Yksittäisten työtehtävien ominaisuuksien tai fyysisten olosuhteiden lisäksi korostuvat työntekijän, työyhteisön ja työnantajan toimintatavat. Vaatimusten tai kuormitustekijöiden tarkastelun rinnalle nousee työn tarjoamien mahdollisuuksien huomioonottaminen. Yksittäisten työtehtävien tai työhön kuuluvien tehtäväkokonaisuuksien lisäksi työtä tarkastellaan yksilöllisenä prosessina. (Mäkitalo & Palonen 1994, 159 - 160.)

2.2 Tyky-toiminnan käsite

Ensimmäisen kerran virallisena terminä tyky-toiminta esiintyi vuoden 1990 tulopoliittisen kokonaisratkaisun suositusmuistiossa. Siinä työkykyä ylläpitävä toiminta määriteltiin seuraavasti:

”Työkunnan ja työssä menestymisen eräänä edellytyksenä on, että henkilö on sijoittunut sellaiseen työhön, josta terveyden vaarat on pyritty poistamaan ja jossa mahdollinen sairaus, vika tai vamma ei pahene eikä haittaa työn suorittamista. Samalla kiinnitetään huomiota työpaikoilla mahdollisesti esiintyviin terveysvaaroihin ja niiden poistamiseen. Työpaikoilla tulisi kiinnittää jatkuvasti huomiota työolojen parantamiseen, palveluksessa olevien henkilöiden työssä selviytymiseen ja mahdollisiin sairauksien aiheuttamiin rajoituksiin. Samalla tulisi ryhtyä toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi ja työkykyä ylläpitävän toiminnan tukemiseksi.” (Järvisalo, ym. 2001, 16.)

Sosiaali- ja terveysministeriö määritteli tyky-toiminnan Työterveyshuollon neuvottelukunnan toimesta 26.11.1992 seuraavasti: ” Työpaikkojen työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijä sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.” (Järvisalo, ym. 2001, 17.)

Yksilölliset tekijät, kuten terveys, elintapa ja ikä, sekä työympäristön laatu- ja kuormitustekijät ja työyhteisön piirteet vaikuttavat kaikki samansuuntaisesti työkyvyn säilymiseen ja heikkenemiseen. Tästä johtuen työkykyä ylläpitävät toiminnot tulisi suunnata yksilön ohella myös työympäristöön ja työyhteisöön. (Rantanen & Lehtinen 1992, 231 - 236.) Tätä kolmikantaista tyky-mallia kutsuttiin kokonaisvaltaiseksi tyky-malliksi, joka seuraavassa kehitysvaiheessa sai nimekseen perus-tyky (Järvisalo, ym. 2001, 17 - 18).

Kokonaisvaltaisen tyky-toiminnan mallia täydennettiin tetraedriksi 1995. Silloin mukaan otettiin ammatillinen osaaminen yhtenä työkykyä määräävänä tekijänä (Rantanen 1997, 85 - 132). Tätä mallia kutsutaan osaamis-tykyksi (Järvisalo, ym. 2001, 19).

Seuraavaa vaihetta kutsutaan yhteiskunta-tykyksi. Hyvän työelämän edellytys on, että kaikilla tasoilla päätöksenteon ratkaisuisissa ja valinnoissa otetaan huomioon niiden vaikutukset työ- ja toimintakykyyn. Peltomäki, Husman, Järvisalo, Laine & Lamberg (1999, 160) ovat tehneet jaon seuraavasti: yhteiskunta-, tukiverkko-, palvelujärjestelmä-, työpaikka- ja yksilötasolla tulee toimia siten, että työkykyä edistävä toiminta on mahdollista ja sitä myös toteutetaan käytännössä. Tyky kuvataan työympäristöä, -yhteisöä, -organisaatiota, osaamista ja yksilön hyvinvointia kehittäväksi kehittämistoiminnaksi. (Järvisalo, ym. 2001, 19 - 20.)

2.3 Harrastetyöhyvinvointitoiminta käsitteenä

Koska fyysinen kunto ja fyysisen toimintakyvyn kehittäminen, kuten kuvan 1 tutkimustulokset osoittavat, ovat tärkeä osa työhyvinvointia, tämän tutkimuksen aiheeksi on valittu harrastetyöhyvinvointitoiminnan laajasta kentästä nimenomaan fyysinen harrastetyöhyvinvointitoiminta. Liikunta on olennainen osa fyysistä hyvinvointia ja työhyvinvointia. Työpaikoilla on yhä enemmän kiinnitetty huomiota fyysisen kunnan vaikutukseen lähinnä ennaltaehkäisevän työhyvinvoinnin osa-alueena. Työpaikoilla on järjestetty fyysistä harrastetoimintaa, jota voidaan osittain toteuttaa myös työaikana.

Harrastetyöhyvinvointitoiminnasta (= harraste- tyhy-toiminta) ei löydy aikaisempia tutkimuksia. Tässä tutkimuksessa käytetty harrastetyöhyvinvointitoiminta käsitteenä tarkoittaa sitä työnantajan järjestämää toimintaa, joka järjestetään harrastepohjaisina kerhoina, henkilöstön yhteisinä tapahtumina tai muuna toimintana, joissa toiminnan lähtökohtana on työhyvinvoinnin ja jaksamisen parantaminen.

Työhyvinvointiin liittyvästä harrastetoiminnasta löytyy useita esimerkkejä eri työyhteisöistä sekä ammattiliittojen ohjelmista; mm. seuraavilta sivuilta löytyy aiheesta erilaisia sovellutuksia, jotka on liitetty kyseisten organisaatioiden tyhy-toiminnan kehittämisohjelmaan: <http://www.tyohyvinvointi.net>, <http://www.erto.fi>, <http://nettineuvo.fi> . Varsinaisia tutkimuksia harrastetyöhyvinvoinnista ja sen tarkoituksen mukaisesta sisällöstä ei löytynyt.

2.4 Fyysinen hyvinvointi

Oikein mitoitettuna työ edistää niin fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalista hyvinvointia. Työn avulla voimme huolehtia fysiologisista perustarpeista, liittyä osaksi useiden ihmisten muodostamaa kokonaisuutta, saada hyväksyntää ja arvostusta sekä toteuttaa itseämme. Hyvinvointimme kannalta on tärkeää työmäärän mitoittaminen sopivaksi. (Sallinen, Kandolin & Purola 2002, 24.) Myös työntekijän työn ulkopuolisella elämänpiirillä ja elintavoilla on tärkeä merkitys työkyvyn määräytymisessä (Aro, ym. 1995, 95).

Liikunta, ravinto ja uni ovat fyysisen hyvinvoinnin tukipilarit. Terveyttä edistävään liikuntaan ei usein vaadita merkittäviä muutoksia ajankäytössä, vaan ne voidaan rytmittää osaksi normaalia päivärytmiä. Avainsanoja ovat säännönmukaisuus ja tapatottumusten muutokset. Puoli tuntia päivässä jonkinlaista liikuntaa auttaa ylläpitämään kuntotasoa ja puoli tuntia kolme kertaa viikossa hikiliikuntaa nostaa fyysistä kuntotasoa. Liikunnan merkitystä hyvinvoinnille korostaa myös sen keskeinen osuus henkisessä hyvinvoinnissa, esimerkiksi stressin vähentämisessä ja mielialan kohottamisessa. (Sallinen, ym. 2002, 21.)

Liikunta työkyvyn parantamiseksi on harrastus, jossa työntekijän ja työnantajan edut ovat samansuuntaiset: kumpikin hyötyy. Liikkuja kohentaa, paitsi työkykyään, myös terveyttään, mielialaansa ja usein myös sosiaalista kenttäänsä. Työnantaja hyötyy taloudellisesti, etenkin sairauspoissaolot ovat vähentyneet ja myös tuottavuudessa on havaittu paranemista. (Korhonen 2001, 39.)

Terveellinen ja monipuolinen ravinto kiireettömästi nautittuna tukee niin henkistä, kuin fyysistä hyvinvointia. Päivittäinen lounastauko rytmittää työtä ja samalla elimistö saa polttoainetta päivän askareihin. Ihmisellä on myös biologisesti määräytyvä tarve nukkua. Ihmisen keskimääräinen unentarve on noin 7,5 - 8 tuntia vuorokaudessa. Unen vaikutukset tukevat sekä fyysistä että henkistä hyvinvointia. Unen väheneminen pitkällä aikavälillä heikentää aivojen tiedonkäsittelytoimintoja, laskee mielialaa, lisää stressihormonin, kortisolin, erityistä sekä aiheuttaa epäedullisia muutoksia sokeriaineenvaihdunnassa. (Sallinen, ym. 2002, 22 - 23.) Mieliala ja suorituskyky alkavat muuttua merkittävästi, kun totutun pituinen yöunen määrä lyhenee kahdella tunnilla. Jos unen tarve jää tyydyttämättä, aistitoiminnat, lihashallinta ja taitavuus sekä fyysinen ja henkinen suorituskyky heikkenevät huomattavasti. (Rehunen 1997,195.)

2.4.1 Fyysiseen toimintaan liittyvä psyykkinen hyvinvointi

Työpsykologisen näkemyksen mukaan ihminen on aktiivinen ja tavoitteellinen oman toimintansa ja ympäristönsä muokkaaja. Tavoitteelliseen toimintaan kuuluu sekä tavoitteiden saavutusmahdollisuuksien että toteutumisen jatkuva arviointi. Psyykkinen toimintakyky voidaan lyhyesti määrittää ihmisen kyvyksi saavuttaa toiminnalleen asetetut tavoitteet ja tyydyttää näin tarpeitaan. Tarpeiden ja tavoitteiden saavuttaminen riippuu, paitsi yksilöllisistä ominaisuuksista ja taidoista, myös ympäröivistä oloista. Näitä ympäröiviä tekijöitä ovat erilaiset sosiaaliset järjestelmät ja yhteisöt, joihin yksilö liittyy rooliensa kautta. Psyykkisen toimintakyvyn osatekijöitä ovat yksilön kyvyt ja taidot, motivaatio, vireys, energia, emotionaalinen tasapaino, minäkäsitys ja sosiaaliset taidot. (Aro ym. 1995, 123.)

Psyykkistä toimintakykyä ja psyykkistä hyvinvointia sekä mielenterveyttä luonnehtii realiteettien taju, elämän hallinnan kokeminen, optimismi, tyytyväisyys elämään, tarkoituksen kokeminen, sosiaalinen taitavuus, itseluottamus ja toiminnallisuus. Psyykkinen toimintakyky kattaa kolme psyykkisen toiminnan perusaluetta: toiminnan, tunne-elämän ja ajattelun. Psyykkisesti toimintakykyinen ihminen toimii tehokkaasti ja järkevästi, tuntee olonsa hyväksi ja on hyvällä mielellä sekä arvostaa itseään ja suhtautuu optimistisesti tulevaisuuteen. Nämä kolme psyykkisen toiminnan osa-aluetta vaikuttavat koko ajan toisiinsa. Kun ihminen on masentunut, hän suhtautuu itseensä ja tulevaisuuteensa pessimistisesti, eikä hänen toimintakykynsä ole parhaimmillaan. Tarkkaavaisuus alenee, kyky tehdä päätöksiä heikkenee ja työn tulokset ovat huonoja. (Korhonen, Kukkonen, Louhevaara & Smolander 1995, 44.)

Hyvä psyykkinen toimintakyky on tunteiden, toiminnan ja ajatusten hallintaa. Terveellä minällä on kolme puolta. 1) Itseluottamus merkitsee uskoa siihen, että toiminta tuottaa tuloksia. 2) Itsearvostus ei liity suoritukseen, vaan oman minän arvostamiseen ainutkertaisena yksilönä. Henkilö uskoo, että elämä on hallinnassa ja että elämä on mielekästä. 3) Itsetiedostus tarkoittaa, että toimintakyky ja itsensä hallinta ovat tasapainossa. (Korhonen, ym. 1995, 44 - 45.) Hyvinvoivat ihmiset ovat aktiivisempia ja sosiaalisempia, he elävät säännöllisempää elämää sekä ovat sosiaalisempia ja arvostavat itseään enemmän. (Ojanen 2000, 143).

2.4.2 Fyysiseen toimintaan liittyvä sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa kykyä tulla toimeen toisten ihmisten kanssa. Tähän liittyy kaksi puolta. Ihminen itse kokee sosiaalisen kanssakäymisen helpoksi ja rakentavaksi, mutta samalla myös muut ihmiset pitävät hänestä ja haluavat olla hänen seurassaan. (Korhonen, ym. 1995, 45.)

Työyhteisöön liittyvä sosiaalinen hyvinvointi muodostuu työn organisoimiseen liittyvistä tekijöistä, sosiaalisista työoloista, työtovereiden asenteista, esimiesten toimintatavoista ja yrityksen palkitsemiskäytännöistä sekä työntekijän ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksista (Aro, ym.1995, 95). Ihminen kaipaa yhteyttä muiden ihmisten kanssa.

Läheisyyden tarve, halu kuulua ryhmään, tulla hyväksytyksi sekä olla rakastettu ja antaa rakkautta on yksi ihmisen perustarpeista. Tasapainoisen elämän tunnusmerkki on kuuluminen useisiin ihmisryhmiin. Työyhteisö ei saisi olla ainoa ryhmä, jossa toimimme. Tarvitaan myös muita ryhmiä kuten perhe ja/tai ystävät. (Sallinen, ym. 2002, 25.)

Vapaa-ajan harrastukset ovat erittäin tärkeitä, vaikka työ olisi kuinka kiinnostavaa ja motivoivaa. Ihmisen on osattava irrottautua työpaikaltaan ja työstään. Oman hyvinvoinnin ja luovuuden kannalta olisi hyvä harrastaa jotakin työstä poikkeavaa. Harrastusten tulisi vastata sellaisiin tarpeisiin, joihin työ ei vastaa. Jos työ on henkisesti vaativaa, voi olla mielekästä harrastaa vapaa-ajalla jotakin fyysistä. Jos taas töissä ollaan paljon ihmisten kanssa, voi vapaa-ajan harrastus olla yksin tapahtuvaa, esimerkiksi luonnossa liikkumista tai lukemista. Pääasia on löytää mielekästä tekemistä, jossa voi toteuttaa itseään ja joka siirtää ajatukset muualle työstä. Myös pelkällä oleilulla on sijansa. Sen avulla voimme saada etäisyyttä asioihin. Kiirettä kestää paremmin, kun tietää, että halutessaan voi katkaista sen. Jouten ollen vietetty loma voi palauttaa stressistä paremmin kuin aktiiviloma. Aito nautinto niin vapaalla kuin työssä syntyy usein silloin kun aistimme ovat valppaina ja toisaalta silloin kun keskitymme käsillä olevaan hetkeen. Työssä ja vapaa-ajalla yksi suurimmista nautinnoista on ns. flow-kokemus eli uppoutumisilmiö, jolloin epäonnistumisen pelko ja ajantaju hämärtyvät. (Sallinen, ym. 2002, 26 - 27.)

Harrasteisiin liittyvät sosiaaliset kokemukset koetaan usein tärkeämmiksi kuin itse harrastus. Ryhmässä tekemisen muodot ja sen intensiteetti voivat vaihdella, mutta kokemus pysyy myönteisenä. Monesti myös harrastustilanteen jälkeen tapahtuva ja sitä edeltävä yhdessäolo on tärkeää, joskus jopa tärkeämpää kuin itse harrastus. (Ojanen 2000, 144.)

2.5 Liikunta, työ- ja toimintakyky ja terveystunto

Liikunnan mahdollisuudet työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitäjänä nähdään merkittävänä (Louevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243). Liikunta on ainoa keino ylläpitää ja parantaa fyysistä toimintakykyä. Hyvä fyysinen kunto vaikuttaa myönteisesti myös mielenterveyteen ja hyvinvointiin sekä sosiaaliseen aktiivisuuteen, joten liikunnan vaikutukset työkyvyn ylläpidossa eivät rajoitu vain fyysiseen puoleen. Kohtuullisella liikunnalla voidaan ennaltaehkäistä työkyvyttömyyteen johtavia sairauksia, ylläpitää ja edistää työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä ja siten vahvistaa ihmisen kykyä selviytyä työn vaatimuksista ylikuormittumatta. (Pohjonen 1997, 235.)

Liikunta on monipuolisen työkykyä ylläpitävän toiminnan yksi peruspilari. Liikunta on yksi tärkeimmistä fyysisen kunnan osatekijöistä ja luonnollinen osa ihmisen elämää. Liikunta on lihastyötä, johon osallistuu koko elimistö. Liikkumisen aikana aivot ja ääreishermosto käyttävät tahdonalaisia lihaksia. Lihakset, luut ja nivelet muodostavat ihmisen liikkumisen mahdollistavan vipukoneiston eli liikuntaelimet. Toimiessa dynaamisesti eli liikkuessaan lihakset vaativat toimiakseen jatkuvasti happea ja ravintoaineita. Hapenkuljetuksesta vastaa ihmisen verenkiertoelimistö, jonka tärkeimmät osat ovat keuhkot, sydän, verisuonet ja veri. (Aro ym. 1995, 233 - 235.)

Liikunta on tavoitteellista dynaamista lihastyötä, johon osallistuu koko elimistö, ja se voidaan määritellä monin eri tavoin. Työkykyä ylläpitävää liikuntaa on ainakin kunto-, terveys-, virkistys-, elpymis-, tauko-, hyöty-, työpaikka-, työyhteisö- ja puulaakiliikunta. Elämäntilanteiden, vuodenajan ja kunnan vaihtelujen takia on hyvä, että liikuntamuotojen ja -lajien kirjo on laaja; tämä takaa myös liikunnan monipuolisuuden. (Aro ym. 1995, 233 - 235.)

Urheilun ja liikunnan yhteydessä kunnolla tarkoitetaan yleensä suorituskykyä. Eri ammateissa tarvittava kunto tai fyysinen suorituskyky vaihtelee sen mukaan, mitä fyysisiä vaatimuksia ammatti asettaa tekijälleen. Terveyskuntokäsite on otettu käyttöön, kun tieto liikunnan terveysvaikutuksista on lisääntynyt ja täsmentynyt. Terveyskuntokäsite sisältää sellaiset kunnan osatekijät, joihin fyysinen aktiivisuus vaikuttaa myönteisesti tai kielteisesti ja jotka ovat yhteydessä terveydentilaan ja toimintakykyyn. (Suni 1997, 70.)

Terveyskunnan tai fyysisen toimintakyvyn osa-alueet ovat johdettavissa fyysisen aktiivisuuden ja liikunnan terveysvaikutuksista. Fyysisen toiminnan tärkeimmät osa-alueet ovat aerobinen kestävyys, lihasvoima, nivelten notkeus, motoriset taidot (tasapaino ja koordinaatio) ja kehon koostumus (rasvan määrä ja luitten tiheys). Lihaksiston kestävyys on yhteydessä yleiseen aerobiseen kestävyYTEEN, mutta fyysisen toimintakyvyn arvioinnissa on syytä mitata näitä tekijöitä erikseen. (Suni 1997, 70 - 71.)

2.6 Työkykyä ylläpitävä toiminta yrityksissä ja organisaatioissa

Työpaikkojen työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden yhteistyössä toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. (Peltomäki, ym. 1999, 160.)

2.6.1 Työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttaminen yrityksissä ja organisaatioissa

Matikaisen (1998, 27) mukaan ennaltaehkäisevää tyky-toimintaa toteutetaan yrityksissä kolmella tasolla: edistämällä henkilöstön terveyttä ja toimintakykyä, terveellisillä elintavoilla sekä työn, työympäristön ja työyhteisöjen kehittämisellä ennaltaehkäisevästi. Toiminta on tärkeää suunnata henkilöille, joita uhkaa työkyvyn aleneminen. Vasta viimekädessä tulisi turvautua sairauksien hoitoon, kuntoutukseen, koulutukseen tai uudelleen sijoittamiseen. (Louevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 245.)

Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan käytännön toimenpiteiden keskeisiä kohtia ovat työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen.

Lähtökohtana ovat työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten aktiivinen toimintaan sitoutuminen, osallistuminen ja yhteistoiminta sekä vaikutusmahdollisuudet työterveys- ja työsuojelutyönä tehtävään sekä muuhun työpaikalla toteutettavaan työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan. (Peltomäki, ym. 1999, 160.)

Aiemmin varsin yksilöpainotteinen käsite on irronnut puhtaasti terveydellisestä näkökulmasta asiaa tarkastelevasta käsitteestä. Työn, työmenetelmien, työn organisoinnin ja työympäristön turvallisuuden merkitys sekä työyhteisön toiminnan merkitys työkyvyille ymmärretään entistä laajemmin. Yksilön terveyteen liittyvät asiat ovat edelleenkin varsin keskeisinä esillä.

Fyysisen ja psyykkisen terveyden lisäksi ihmisten sosiaalisia kykyjä terveyden taustalla painotetaan entistä enemmän. Motivaation, asenteiden ja arvojen vaikutus inhimillisen voimavaran hyödyntämisessä on tunnustettu merkitykselliseksi. Tiedot ja taidot tunnustetaan keskeisiksi työkykyyn vaikuttaviksi tekijöiksi. (Peltomäki, ym. 1999, 17.)

Hiisijärvi ja Aaltonen (1999, 76) kuvaavat raportissaan työterveyshuollon tyky-hankkeeseen osallistuneiden työpaikkojen käsityksiä tykystä: ”Yhteenvedona tyky-käsityksistä: Asiakkaat kuvaavat työkykyä ylläpitävää toimintaa monipuolisemmin ja monisanaisemmin kuin työterveyshuolto. Asiakkaiden esittämissä määritelmässä käytetään käsitteitä, joita alan kirjallisuudessa ei usein esiinny.”

2.6.2 Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteet työpaikoilla ja organisaatioissa

Työpaikan tyky-toiminnalle voidaan asettaa seuraavat tavoitteet: työntekijän terveys, toimintakyky ja hyvinvointi paranevat, työntekijöiden toimintakyvyn ja työolojen väliset ristiriidat vähenevät, työyhteisöjen toimintakyky paranee, ja ne kykenevät itse kehittämään toimintaansa, työpaikan yhteistoiminta paranee. (Järvisalo, Laine, Lamberg, Matikainen & Yrjänheikki 1996, 179.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta yrityksen ja yksilön kannalta pitää sisällään seuraavia asioita: työntekijän kannalta hyvinvointi lisääntyy, terveys paranee, työnhallinta ja suorituskyky paranevat, työn mielekkyys ja yhteistyökyky kasvavat; työnantajan kannalta työn tuottavuus lisääntyy, työn laatu paranee, henkilöstökulut vähenevät ja hyvä henkilöstöpolitiikka toimii kilpailuvalttina (Järvisalo ym. 1996, 180).

2.7 Yritysten ja organisaatioiden liikuntaohjelmien merkitys

Työpaikoilla toteutettuja liikunta- ja terveysohjelmia voidaan perustella tuottavuuden lisääntymisellä, terveydenhuoltokulujen ja poissaolojen vähentymisellä sekä parantuneella terveydellä ja terveyskäyttäytymisellä. Terveyden kehittämissuunnitelmat ovat hyviä sijoituksia, koska ne edistävät työntekijöiden hyvinvointia. Yksittäisen työntekijän psyykkisen ja fyysisen toimintakyvyn paraneminen vaikuttaa koko työyhteisön toimintakykyyn sekä työviihtyvyyteen. Henkilöstön voimavaroista huolehtiminen luo yritykselle tuottavuutta ja kilpailukykyä. Siten työntekijöiden terveys ja hyvinvointi ovat edellytyksiä työn korkealle laadulle. (Pohjonen 1997, 237 - 238.)

Yritysten liikuntaohjelmiin valikoituu helposti terveystietoisia yksilöitä, jotka muutenkin ovat liikunnallisesti aktiivisia. Liikuntaohjelmiin on vaikea sitouttaa sitä enemmistöä henkilöstöstä, joka siitä eniten hyötyisi. Yksilön asenteet ja käsitykset liikunnasta toimivat liikunnalle altistavana tekijöinä ja niiden merkitys on harrastusta aloitettaessa suuri. Kokeiluvaiheessa liikunnan mahdollistavat tekijät, kuten palvelut ja saavutettavuus, ovat tärkeitä. Vahvistavana tekijänä toimivat mm. työyhteisön ja perheen myönteiset asenteet ja tuki. Yrityksissä ja organisaatioissa liikuntamyönteinen asennoituminen pitäisi olla oleellinen osa virallista henkilöstöpolitiikkaa ja koskea organisaation koko henkilöstöä. (Louevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 263 - 264.)

Liikuntaohjelmat vaikuttavat myönteisesti niihin, joilla on hyvinvoinnin vajausta. Liikunnalla on myös merkittävä mielialaa nostava ja ahdistusta vähentävä lyhytaikainen vaikutus. Lisäksi liikunta näyttää kuuluvan hyvinvoivien ihmisten elämään ja on heille merkittävä mielihyvän lähde. Liikunnan terveydelliset vaikutukset ovat kiistattomia. Työnantaja voi vaikuttaa työntekijöiden fyysisen kunnan parantamiseen luomalla omilla toimillaan työpaikalle liikuntaa suosivan ja siihen kannustavan kulttuurin. (Ojanen 2000, 143.)

Koko henkilökunnan tavoittaminen ja tukeminen on oleellista liikuntainterventioiden ja – ohjelmien toteuttamisessa. Liikuntaohjelmien onnistunutta toteuttamista tukevat seuraavat tekijät: ohjelmalla on tarpeeseen perustuvat lähtökohdat ja päämäärät: toiminta suunnitellaan ja toteutetaan kiinteässä yhteistyössä eri henkilöstöryhmien kanssa; yritysjohto ja kokonaiset työyhteisöt sitoutuvat ohjelmaan; ohjelmat perustuvat terveyskäyttäytymisen teorioihin; ohjelmat ovat monipuolisia, joustavia, luottamuksellisia ja jatkuvia; ohjelmien tiedotus ja markkinointi tehdään perusteellisesti; ohjaajat ovat asiantuntevia; edistymisestä annetaan välitöntä ja yksilöllistä palautetta; ohjelman toteuttamista seurataan jatkuvasti. (Ojanen 2000, 143.)

Liikunnan tuottama ”autotelinen” kokemus eli flow aiheuttaa sen, että ajan merkitys häviää ja toiminta imee mukaansa. Tämä ”tiedottomuuden tila” on ihmiselle yleensä mieluinen, vaikka sen aikana hän ei tiedosta itseään ja olemistaan. Jälkeenpäin tuo vaihe tuntuu hyvältä. Myös työ tai muu harrastus voi aiheuttaa flow-ilmion. Liikunta voi tuottaa myös huippukokemuksia tai jopa ekstaasin. Tässä vaiheessa ihminen tiedostaa kokevansa jotakin ainutlaatuista ja erikoista. Esimerkiksi maratonilta maaliin saapuva kokee suoranaista tuskaa, mutta samalla hän kokee mielihyvää. Kysymys on oman itsensä ylittämisestä ja voittamisesta. Kyseessä voi olla myös puhdistava, katartinen kokemus, jolloin ihminen ikään kuin tyhjentää itsensä. (Ojanen 2000, 144.)

Liikuntaa voi harrastaa monipuolisesti ja saada sitä kautta erilaisia mielen ja/tai kehon hallinnan kokemuksia. Joillekin pelkkä osallistuminen liikuntaan on voitto, vuosien veltoilun jälkeen. Jollekin se on taidon kasvamista, toiselle havaittavaa kunnon lisääntymistä. Toisaalta voidaan puhua liikunnasta, jolla on filosofisia ulottuvuuksia, esimerkkinä jooga. Liikuntaa harrastava kokee saavuttavansa tasapainotilan joko itsensä tai ympäristönsä kannalta. Tähän ryhmään voidaan lukea myös sellaiset liikuntalajit, jotka sisältävät ongelmanratkaisuja ja siten myös älyllisiä haasteita, esimerkiksi suunnistus. (Ojanen 2000, 144.)

Liikunta- ja terveysohjelmat on räätälöitävä kunkin työpaikan tarpeita vastaaviksi. Liikunnan sisältö on johdettavissa työn vaatimuksista ja työyhteisön piirteistä sekä työntekijöiden yksilöllisistä voimavaroista, tarpeista ja odotuksista. Suunnittelussa on otettava huomioon myös käyttäytymistä vahvistavat tekijät, työyhteisön asenteet ja sosiaalinen tuki. Liikuntatottumuksen säilymisessä vahvistavien tekijöiden merkitys on suuri.

Motivaatiota vahvistaa liikunnasta saatu palaute. Palaute voi olla esimerkiksi työyhteisön kannustus, sisäinen mielihyvä, onnistumisen elämykset tai kunnon paraneminen. Konkreettiset muutokset fyysisessä toimintakyvyssä ovat osallistumismotivaation ja liikuntatottumusten pysyvyyden kannalta merkittäviä. (Pohjonen 1997, 241 - 242.)

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Käytin tässä tutkimuksessa kvalitatiivista ja konstruktivistista tutkimusotetta. Tutkimusaineiston keräämiseen käytin kvalitatiivisen teemahaastattelun sovellettuja ennalta mietittyjä teema-aiheluetteloita (Hirsjärvi & Hurme 1995, 35–36, 41).

Tutkimuksessa käytetyn aineiston sain valitun tutkimusjoukon kirjoittamista, tutkimuksen aiheeseen liittyvien ennalta annettujen teemojen mukaan kirjoitetuista ns. toivomuskirjeistä. Tämän tutkimusmenetelmän valitsin, koska halusin päästä lähelle ihmisiä ja heidän todellisia ajatuksiaan.

Varsinaista teemahaastattelua ei siis tehty. Aineiston analysointi tapahtui aikaisemmista tutkimuksista nousseiden ja tähän tutkimukseen sopivien teemojen sekä niistä tehtyjen teemakortistojen pohjalta, (Eskola & Suoranta 1998, 19 - 20) jossa lähestyin tutkittavaa asiaa yksityisestä yleiseen tulkintaan. Saatavaa aineistoa en perustanut numeeriseen aineistoon, vaan tarkoitukseni oli löytää ajatuksia ja ideoita tasavertaisen ja kaikkien ulottuvilla olevan fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämiseen.

Eskolan & Suorannan (2001, 18) mukaan kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä varsin pienen tutkimusjoukon valinta. Tässä tutkimuksessa tutkimusjoukoksi valikoitui kuusi (n= 6) henkilöä. Tarkoitukseni oli analysoida valittuja tapauksia mahdollisimman perusteellisesti. Tutkittavan joukon pientä määrää voidaan perustella sillä, ettei kvalitatiivinen tutkimus ensisijaisesti pyri yleistämään asioita vaan pyrkii mahdollisimman syvällisen tiedon hankintaan ja tutkittavan kohteen ymmärtämiseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään enemmän tutkimusaineiston laatuun kuin määrään.

Tuomen ja Sarajärven (2002) mukaan laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Tässä tutkimuksessa valitsin tutkimusaineistoksi tutkimusjoukon kirjoittamat dokumentit, ns. toivomuskirjeet, fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämiseksi.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan asema korostuu. Tutkijalla on tietynlainen vapaus ja mahdollisuus joustavaan tutkimuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Toisaalta tällainen tutkimusmenetelmä vaatii tutkijalta paljon omaa harkintaa siitä, miten aineisto kannattaa valita palvelemaan oman tutkimusongelman kysymysten ratkaisua. (Eskola & Suoranta, 18, 2002.) Tutkimuksessani käytin subjektiivisia menetelmiä, joissa omalla päättelylläni ja intuitiollani oli tärkeä merkitys. Analyysissä en käyttänyt suoria kaavoja tai malleja, vaan pyrin nostamaan teksteistä esiin tutkimusongelman kannalta olennaiset asiat.

3.2 Tutkimusjoukon valinta ja aineiston kerääminen

Tuomen ja Sarajärven (2002) mukaan tutkimukseen sopivan tutkimusjoukon valinta on yleensä tutkijan oman harkinnan varassa. Tutkimuksessani valitsin Savon ammatti- ja aikuisopiston kahden ennalta valitun ns. satelliittikoulutusyksikön henkilöstöstä tutkittavien joukoksi kuusi (n=6) henkilöä. Halusin saada fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittäjiksi kehitystyöstä kiinnostuneen joukon ihmisiä.

Kartoitin työyhteisön henkilöstöstä käytäväkeskustelujen ja täsmäkyselyjen perusteella syksyn 2005 aikana fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämistä kiinnostuneet henkilöt. Joulukuussa 2005 pyysin tutkimukseen mukaan mielestäni sopivimmat henkilöt. Pyysin jokaiselta tutkimukseen osallistuvalla henkilökohtaisen suostumuksen tutkimuksessa mukana oloon. Selvitin tutkimusjoukolle heidän vastuunsa ja velvollisuutensa.

Tutkimusjoukkoon valikoitui vain opettajia, koska heidän ennakkoinnostuksensa aiheetta kohtaan oli suurempi kuin muun henkilökunnan. Tutkimusjoukkoon kuului kaksi miestä, jotka tässä tutkimuksessa on nimetty Jukaksi ja Erkiksi sekä neljä naista, jotka on jatkossa nimetty Raijaksi, Anneksi, Sirpaksi ja Minnaksi. Heidän ikäjakaumansa oli 31 - 60 vuotta. Kaksi heistä työskentelee toisessa valituista ns. satelliittityöpisteessä (tätä nimitystä käytetään tuloksien esittelyssä molemmista työpisteistä) ja neljä toisessa.

Keräsin tutkimusjoukon yhteiseen ohjeistustilaisuuteen tammikuun yhdeksäntenä päivänä 2006. Annoin siellä ohjeistuksen ja aikataulun ns. toivomuskirjeiden kirjoittamiseen. Lähetin ohjeistuksen jokaiselle joukon jäsenelle myös sähköpostilla.

Kerroin heille tutkimuksen aiheen, tutkimuskysymyksen, johon halusin saada vastauksia sekä tutkimustyön taustat, ja pyysin heitä miettimään tutkittavaa asiaa syvällisemmin ja kirjoittamaan aiheesta ikään kuin toivomuskirjeen ylemmille päättäjille. Varmistin myös, että kaikki olivat ymmärtäneet mitä fyysisellä harrastetyöhyvinvointitoiminnalla tarkoitetaan. Annoin heille kirjoitustyön tueksi aihealuetta käsittelevät teemat. Etukäteen annetut aikaisemmista tutkimuksista esille nousseet ja tämän tutkimuksen kannalta olennaiset teemat olivat: 1) Fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan tarpeellisuus, 2) Toivotuimmat lajit tai aktiviteetit, 3) Työhyvinvointitoiminnan aikataulut, 4) Toivotuimmat paikat ja tilat, 5) Työnantajalta toivotut resurssit sekä 6) Mahdolliset muut mieleen tulevat asiat.

Käyttämäni teemakortiston sisältöjä etsin aikaisemmista tutkimuksista. Järvisalo, ym. (2001) käsittelevät tutkimuksessaan työhyvinvointitoiminnan vähemmän käsiteltäviä tutkimusaiheita.

Tutkimustuloksina esille nousi muun muassa teema: Mitä hyvää työhyvinvointitoiminnalla tavoitellaan? Tämä teema toteutuu ja on pääosassa kaikissa valitsemisani kysymyksissä. He pitivät tutkimuksessaan tärkeänä myös toiminnassa mukana olevien eri osapuolten mukaanottoa. Myös Launis, ym. (2001) korostivat tutkimustuloksissaan, ettei työhyvinvointitutkimuksessa ole juurikaan tutkittu eri toimijaosapuolten intressejä. Näiden molempien tutkimusten tulokset vahvistivat sitä, että tässä tutkimuksessa tutkimusjoukoksi valikoitui tutkimuksen kohteena olevan organisaation työntekijät ja tutkimuksen sisällöksi heidän ajatuksensa työhyvinvoinnin kehittämistä omassa työyhteisössään.

Useissa aiemmissä tutkimuksissa on kiistattomasti todistettu työhyvinvointitoiminnan tarpeellisuus. Pohjonen (1997) on tutkimuksessaan kiteyttänyt asian seuraavasti: terveyden kehittämisohjelmat ovat hyviä sijoituksia työnantajalle, koska ne edistävät työntekijöiden hyvinvointia. Henkilöstön voimavaroista huolehtiminen luo yritykselle tuottavuutta ja kilpailukykyä. Siten työntekijöiden terveys ja hyvinvointi ovat edellytyksiä työn korkealle laadulle. Toiminnan tarpeellisuuden todistamiseksi myös tässä tutkimuksessa mukana olevien kesken valittiin teemaksi 1) Fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan tarpeellisuus.

Mäkitalon & Palosen (1994) tasapainomallin mukaisen työkyvyn edistämiseksi parannetaan yksilöllisiä edellytyksiä tai vähennetään työn vaatimuksia tavoitteena saavuttaa niiden välinen tasapaino. Liikunnan ja fyysisen toiminnan mahdollisuudet terveyden ja työkyvyn ylläpitäjinä ovat merkittäviä Louevaaran & Perkiö-Mäkelän (2000) mukaan.

Nämä tutkimustulokset vahvistivat fyysisen hyvinvoinnin tutkimustarpeita. Sallisen ym. (2002) saamien tutkimustulosten mukaan oman hyvinvoinnin ja luovuuden kannalta olisi hyvä harrastaa jotakin työstä poikkeavaa. Valittujen harrastusten tulisi vastata sellaisiin tarpeisiin, joihin työ ei välttämättä vastaa. Näiden tutkimustulosten pohjalta tämän tutkimuksen yhdeksi teemaksi tulivat 2) Toivotuimmat lajit ja aktiviteetit.

Mäkitalon & Palosen (1994) mukaan integroidussa työhyvinvointikäsitetyypissä työkyky sidotaan aina määrättyyn aikaan ja paikkaan ainoastaan yksilön ominaisuuksiin perustuvan kykyisyyden sijaan. Lähtökohtana on yksilön ja hänen toimintaympäristönsä muodostama järjestelmä.

Oman tutkimukseni kolmanneksi ja neljänneksi teemaksi nousivat aiempien tutkimusten pohjalta fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan 3) Toivotuimmat aikataulut sekä 4) Toivotuimmat tilat ja paikat.

Viidenneksi tutkimuskysymystä selkeyttäväksi teemaksi tässä tutkimuksessa valittiin 5) Työnantajalta toivotut resurssit. Tämän teeman alle pyrittiin löytämään työnantajalta toivottuja mahdollisia erilaisia panostuksia, jotka työntekijät näkevät tärkeinä. Viimeiseksi teemaksi valittiin 6) Muut mahdolliset esille tulevat asiat -teema, joka mahdollisesti jonkin ennalta ajattele mattoman teeman esiinnousun saadusta aineistosta. Yksi uusi teema, ennalta annettujen teemojen lisäksi, nousikin esille, ja se oli fyysiseen työhyvinvointitoimintaan liittyvät oheispalvelut.

Pyrin täsmäämään teemakysymykset siten, että saisin niiden avulla tarpeeksi ajatuksia fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämiseksi Savon ammatti- ja aikuisopistossa. Pyysin kirjoittamaan ja palauttamaan annettuihin teemoihin perustuvat kirjeet 27.1.2006 mennessä sähköpostiini. Kaikki pyydetty kirjeet tulivat perille määräpäivään mennessä.

3.3 Tutkimusaineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysillä on tarkoitus tiivistää kerätty hajanainen aineisto selkeäksi kokonaisuudeksi ja pyrkiä kasvattamaan tutkittujen aiheiden informaatioarvoa. Perinteiset laadulliset aineiston analyysit ovat olleet luonteeltaan kuvailevia ja pyrkineet löytämään aineistosta samankaltaisuuksia. Nykyisessä laadullisessa tutkimuksessa pyritään analyysin avulla saamaan aineistosta esille enemmän eroja ja moninaisuutta. (Eskola & Suoranta, 2001,138.)

Analysoin saamani aineiston teemoittelujen ja tyypittelyjen (Likitalo & Rissanen 1999, 69) mukaan koodaten saadut alkuperäiset tekstit erillisiin osatekijöihin. Eskolan & Suorannan (2001, 179) mukaan teemoittelu on suositeltava käytännön ongelman ratkaisemiseen tähtäävän analysoinnin keino. Tällöin aineistosta kerätään nousevien teemojen tuottamaa ongelmanratkaisun kannalta olennaista tietoa. Käytin tässä tutkimuksessa teemoittelua ja tyypittelyä sekä koodien ja koodiperheiden etsimistä, ja keskityin lähinnä tekstin sisällön tarkasteluun.

Keräsin tekemieni teemakortistojen teemojen alle ensiksi jokaisen yksittäisen toivomuskirjeen teemaan liittyvät asiat eli koodit. Seuraavaksi kokosin yksittäiset teemakortit yhteen ja lähdin etsimään yhtäläisyyksiä eli kokoamaan koodiperheitä. Kokosin yhtäläisyydet ja erottelin eroavaisuudet, jonka jälkeen lähdin tekemään yhteenvetoa, analyysiä ja tulkintaa saamistani tuloksista. Tuomen & Sarajärvenkin (2002, 93) mukaan aineiston laadullinen käsittely perustuu päättelyyn ja tulkintaan.

Sisällönanalyysi on laadullisen aineiston perusanalyysimenetelmä, mutta se voi toimia myös määrällisen aineiston analyysimenetelmänä. Sisällönanalyysin peruseriaate on järjestää tutkimusaineisto aineistosta tehtävien johtopäätösten tekemistä varten. Tässä tutkimuksessa on käytetty niin sanottua induktiivista analyysiä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997,165).

Tässä tutkimuksessa tehtävänäni oli antaa merkityksiä kirjoitettujen dokumenttien tekstistä löytämilleni ydinkohdille ja pyrkiä sitä kautta löytämään vastauksia tutkimusongelman kysymyksiin. Tein saadulle tutkimusaineistolle ns. valikoivan koodauksen (selective coding), jossa pyrin kiinnittämään huomiota tutkimuksen teemojen kannalta kiinnostavimpien koodien ja koodiperheiden löytämiseen ja sisältöön.

Odotettavissa oli, että teemoja nousee teksteistä alkuperäistä enemmän. Sitä varten yksi alkuperäisistä teemoista olikin muut esille tulevat asiat. Tämä teema valinta mahdollisti uusien teemojen esilletulon. Alkuperäisten teemojen ulkopuolelta nousi tasavertaiseksi teemaksi, aiempien lisäksi, fyysiseen harrastetyöhyvinvointitoimintaan liittyvät oheispalvelut.

Analysointivaiheessa pyrin pääsemään ns. tekstin taakse ja rivien väliin ja löytämään sieltä lisää näkökulmia tutkimuskysymykseen vastaamiseksi. Lopullisessa saadun aineiston sisällönanalyysissä tein dokumenteista sanallisen kuvauksen ja valitsin mielestäni tutkimusongelman kannalta keskeiset asiat, joiden kannalta analysoin kirjeiden sisältöä. Analyysi oli deduktiivista analysointia, jossa liitin aineiston pohjalta tehdyt luokitukset jo ennalta selvittämiin teoreettisiin käsityksiin. Aineiston analysointi tapahtui helmi- ja maaliskuun aikana 2006. Kirjeiden analysoinnin ja saatujen tietojen tulkinnan avulla nousi esiin kehitysehdotuksia todellisen fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämiseksi ja organisoimiseksi Savon ammatti- ja aikuisopistossa.

Sain tämän tutkimusprosessin tuloksena esille seuraavassa luvussa esiteltyt tutkimustulokset. Johtopäätökset osassa tarkastelen tehtyä tutkimusta ja sen tuloksia hyötynäkökannalta. Pohdin siinä myös konkreettisia ja todellisuudessa mahdollisia kehittämistoimenpiteitä, joita fyysisen harrastetyökykytoiminnan osalta voitaisiin tehdä Savon ammatti- ja aikuisopistossa niin, että toiminta hyödyntäisi ja tukisi koko henkilökunnan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia.

4 TUTKIMUSTULOKSET

4.1 Fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan tarpeellisuus työntekijän näkökulmasta

Ensimmäisessä annetussa teemassa pyydettiin pohtimaan fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan tarpeellisuutta työntekijän näkökulmasta. Kaikista saaduista kirjeistä ilmeni, että fyysinen kunto on tärkeä tekijä työkyvyn ylläpitämisessä. Myös sitä tukevaa työnantajan järjestämää harrastetyöhyvinvointitoimintaa pidettiin tärkeänä. Seuraavista kirjeistä poimituista kommentteista selviää asian merkitys kirjoittajille.

”Parhaimmillaan työnantajan tukema fyysinen harraste- ja työhyvinvointitoiminta voisi olla – paitsi hyödyllistä koko työyhteisölle myös hauskaa ja palkitsevaa ja se vaikuttaisi myönteisesti myös työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin, työpaikan ilmapiiriin ja työssä viihtymiseen.” (Minna)

”Työntekijän hyvinvointi on aina työnantajan etu, siksi viisas työnantaja on aina valmis ja halukas satsaamaan monipuolisiin työntekijän toivomiin liikuntatapahtumiin.” (Raija)

”Fyysinen hyvinvointi, psyykkisen ohella on edellytys työssä viihtymiselle ja päivittäisistä työtehtävistä suoriutumiselle.” (Minna)

”Fyysistä kuntoa pitää pitää yllä, että jaksaa. Myös työnantaja on vastuussa sen ylläpidosta.” (Jukka)

”Työnantajan on luotava mahdollisuuksia fyysisen kunnan ja hyvinvoinnin saavuttamiseksi.” (Anne)

Kirjeistä selvisi näkemys fyysisen kunnan vaikutuksesta myös psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Kirjeissä oltiin sitä mieltä, että työnantaja luottaa liikaa siihen, että jokainen työntekijä huolehtii omasta kunnostaan itsenäisesti, eikä asiaan ole kiinnitetty tämän takia riittävästi huomiota.

Huolissaan oltiin myös todellisesta työssäjaksamisesta raskaissa työtehtävissä. Kaikki opetustyö ei suinkaan ole perinteistä luokkaopetusta. Kirjeiden kirjoittajat työskentelevät luonnonvara-alalla, jossa opettajilta vaaditaan todellista fyysistä jaksamista työtehtävistä suoriutuakseen. Esimerkkinä metsuriopetus maastossa tai luontoyrittäjien koulutus maastovaelluksilla, jotka ovat raskasta työtä. Kirjeissä oli mainittu myös työyhteisössä työskentelevät muut raskaan työn tekijät, kuten siivoojat ja keittiössä työskentelevät henkilöt. Myös heidän fyysisestä jaksamisestaan oltiin huolissaan. Seuraavassa Minnan kirjeestä poimitussa lauseessa edellä mainitut asiat on hyvin kiteytetty.

”Kuten niin moni meidänkin työnantaja tuntuu pitävän fyysistä hyvinvointia itsestäänselvyytenä ja työn ”ulkopuolisena” asiana kiinnittämättä siihen sen suurempaa huomiota.” (Minna)

Työnantajalla olisi siis paljon parannettavaa tällä sektorilla. Kirjoittajien mielestä ensimmäisenä pitäisi lähteä asennemuutoksista asiaa kohtaan ja oppia tunnustamaan fyysisen hyvinvoinnin tärkeys työssäjaksamisessa.

Kirjeissä korostui myös se, etteivät kaikki työntekijät ole kiinnostuneita samanlaisista fyysisistä aktiviteeteista. Kaikkien oma harrastuneisuus ei myöskään suuntaudu fyysiselle puolelle. Kirjoittajat olivat huolissaan myös motivaatiosta ja siitä miten liikuntaa harrastamattomatkin saataisiin liikkeelle. Huolissaan oltiin myös järjestettävien aktiviteettien sisällöstä ja sopivuudesta kaikille. Seuraavassa Sirpan esimerkkikommentti tästä asiasta:

”Työnantajan järjestämät ulkoilu- ja liikuntapäivät eivät kaikille sovi: Jos koko päivä on liikunnallinen ja on liikuntaa rajoittava vamma, jää mielellään pois koko tapahtumasta, koska ei voi tietää, pystyykö ohjelman suorittamaan ilman, että paareilla joudutaan hakemaan pois.” (Sirpa)

Työnantajan pitäisi siis tarjota vaihtoehtoja eritasoisille liikkujille. Myös aktiviteettien sisällön tulisi olla monipuolista. Aktiviteettien säännöllisyys oli myös yksi korostunut asia kirjoituksissa. Yksi tai kaksi toimintakertaa vuodessa ei riitä.

Kirjeissä korostui myös näkemys siitä, että ennaltaehkäisevää toimintaa ei ole tarpeeksi. Työnantajan järjestämä fyysinen työhyvinvointitoiminta keskittyy kirjoittajien mielestä nimenomaan kuntoutukseen ja siihen kun joitakin vaurioita on jo päässyt tapahtumaan, eli heidän mielestään aikaan, jolloin on jo melkein liian myöhäistä. Sirpa kirjoitti näin:

”Ei ole oikein, että työläisen fyysiseen kuntoon ja jaksamiseen aletaan kiinnittää huomiota vasta sitten, kun on jo toinen jalka haudassa.” (Sirpa)

Yhdessäkään kirjeessä ei kyseenalaistettu työnantajan järjestämän fyysisen työhyvinvointitoiminnan tarpeellisuutta. Keinoista toiminnan järjestämiseksi oltiinkin sitten jo monta mieltä.

4.2 Toivotuimmat lajit ja aktiviteetit

Toisena teemana oli fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan lajit ja aktiviteetit. Tätä teemaa oli pohdittu kirjeissä runsaasti. Keinoja ja ehdotuksia fyysisen työhyvinvointitoiminnan järjestämiseksi löytyi kirjeistä paljon. Lähes kaikki liikuntamuodot ja -lajit oli mainittu. Toivomuslistalla oli perinteisiä lajeja, kuten lentopallo, koripallo, pesäpallo ja sähly.

Sieltä löytyi myös erikoisempia lajeja kuten miekkailu, bailatino, spinning, pilates, golf ja kamppailulajit. Kirjeissä mainitut lajit voidaan jakaa myös sisä- ja ulkoaktiviteetteihin. Ulkona tapahtuvia aktiviteetteja toivomuslistalla olivat esimerkiksi melonta, retkeily, avantouinti ja maastohiihto.

Sisälajeista löytyikin lähes kaikki olemassa olevat lajit. Osan sisälajeista voisi suorittaa normaalissa liikuntasalissa, mutta esimerkiksi keilailuun, luisteluun, uintiin ja kuntosalityöskentelyyn tarvittaisiin lajeihin sopivat harrastuspaikat. Seuraavassa esimakua Minnan ja Annen laajoista lajitoiveista:

”Tärkeää olisi ottaa huomioon kaikki liikuntalajit mitään poissulkematta, olipa se sitten voimistelua, jumppaa, kuntosalia, vesijuoksua, (talvi)uintia, tanssia, sulkapalloa, lentopalloa, voimailulajeja, keilailua, laskettelua, hiihtotapahtumaan osallistumista - mitä tahansa.” (Minna)

”Tarjontaa on uusista ”hittilajeista” (mm. spinning) jo kauan harrastettuihin sählyyn ja lentopalloon saakka.” (Anne)

”Silloin tällöin voisi järjestää yhteisiä retkiä, esim. päivävaellus, retkiluistelua, köysikiipeilyä. Eli myös ulkolajit tulisi huomioida paremmin työhyvinvointitoiminnassa, ei pelkästään sisälajeja.” (Anne)

Esille tuli myös se seikka, etteivät kaikki halua harrastaa ryhmässä. Tarjolla tulisikin olla niin yksilö- kuin joukkuelajeja. Jotkut kokivat etteivät, he välttämättä halua enää harrastaa samojen ”naamojen” kanssa, joitten kanssa on oltava päivittäin töissä. Joku koki näkevänsä tarpeeksi ihmisiä opettajan työssään ja kaipasi yksinoloa ja rauhoittumista harrastuksiensa parissa.

Minna ja Jukka olivat tätä mieltä:

”Osa työyhteisöstä harrastaa kuitenkin mieluummin eri kuin työporukoissa.” (Minna)

”Aikaa ihmissuhteiden hoitamiseen nykyisessä hektisessä, työpainotteisessa arkimenossa on vähän, joten on mielestäni tervettä, jos harrastuksissaan haluaa tavata puolituttuja, tuttuja, sukulaisia, kavereita ja ystäviä, muita kuin niitä, joiden seurassa on suurimman osan päivästä – tämä ei ole epäluottamuslause työkavereille, joista osa on niin mukavia, että kelpaisivat varmasti myös harrastusseuraksi.” (Minna)

”Harrastan omatoimista liikkumista luonnossa.” (Jukka)

Toinen puoli kirjoittajista piti ryhmässä liikkumista parempana vaihtoehtona jo motivaationkin kannalta. Kun kaveri lähtee liikkumaan ennalta sovittuun aikaan tai sovittuun ryhmään, tulee itsekin lähdettyä. Raija kuului yhtenä tähän joukkoon:

”Kokonaan työnantajan kustantamia voisivat olla pienet säännöllisesti kokoontuvat liikuntaryhmät” (Raija)

Varsinkin naiset pitivät tärkeänä, ei vaan erilaisten lajien ja aktiviteettien järjestämistä, vaan myös sitä, että aktiviteettien vetäjinä ovat alan ammattilaiset ja asiantuntijat. Golfia toivottiin opittavan golf opettajan johdolla. Liikuntaryhmien ohjaajiksi haluttiin päteviä vetäjiä, joilla on kokemusta ja jotka osaavat ottaa kaikenlaiset liikkujat huomioon heidän tasonsa mukaan. Toivomuslistalla oli eri lajien esittelyjä alan vetäjien johdolla. Lajiesittelyistä olisi helpompi valita itselleen sopiva liikuntalaji. Oltiin myös sitä mieltä, että joskus olisi hienoa liikkua todellisen gurun johdolla, esimerkiksi jos method putkistoa tulisi opettamaan Putkisto itse. Seuraavassa Minnan, Annen ja Raija mielipiteitä asiasta:

”Henkilöstö saisi järjestää tanssikurssin, johon tulisi oikeat tanssinopettajat.”
(Minna)

”Lisäksi olisi kiva, jos järjestettäisiin vaikkapa yhden illan tapahtumia, aiheena esim. sauvakävely-, luistelutekniikka, suksihoolto jne. Tällaiset tapahtumat kannustaisivat ihmisiä jatkamaan urheilulajia omatoimisesti, kun tekniikka ja huoltoasiat ovat kunnossa.” (Anne)

”Kokonaan työnantajan kustantamia voisivat olla erilaiset uusien liikunta- tai venyttelylajien esittelyt.” (Raija)

”Työntekijöiden kiinnostus erilaisia liikuntamuotoja kohtaan lisääntyisi, kun työnantaja kannustaisi taloudellisesti järjestämällä erilaisia ilmaisia n. tunnin info- ja esittelytilaisuuksia erilaisista lajeista.” (Raija)

Kaikkiaan kirjeissä esiintyneitä toivomuslistalla olevia liikuntalajeja tai aktiviteettejä löytyi 93 erilaista.

4.3 Työhyvinvointitoiminnan aikataulut

Kolmantena teemana kirjoittajia pyydettiin pohtimaan aikatauluja, milloin fyysistä työhyvinvointia kehittävää toimintaa pitäisi järjestää. Tähän teemaan löytyi kirjeistä monenlaisia ajatuksia ja mielipiteitä.

Harrastekerhojen ja -vuorojen ajankohdasta oltiin montaa mieltä. Säännöllisyys oli avainsana eli keskimäärin kerran viikossa oli yleisin toivomus, mutta mihin aikaan? Heti koulupäivän jälkeen oli toisille hyvä, perheellisille se ei taas tuntunut toimivan, koska heti töiden jälkeen on lasten haku hoidosta. Seuraavassa Erkin ja Raijan kommentteja näistä asioista:

”Henkilökohtaiset aktiviteetit tulisi olla noin kerran viikossa tapahtuvaa liikunnallista toimintaa, koska muu ei oikein pidä yllä työkuntoa.”

(Erkki)

”Säännöllisesti esim. kerran viikossa voisi olla heti koulupäivän jälkeen järjestettyjä noin puolen tunnin – 45 minuutin pituisia pätevän ohjaajan vetämiä liikunnallisia tuokioita.” (Raija)

”Hettyöpäivän jälkeen olevat vuorot eivät oikein toimi perheellisillä, joilla on lapsen hakua hoidosta jne.” (Erkki)

”Joukkuelajeille toimii parhaiten ilta-aika.” (Erkki)

”...koska aina ei ole mahdollisuutta eikä halua jäädä töiden jälkeen roikkumaan koululle.” (Raija)

Myös pitkät välimatkat työpaikalta harrastepaikalle tuntuivat aiheuttavan aikataulullisia ongelmia. Muun muassa Anne oli pureutunut tähän asiaan:

”Satelliittityöyksiköstä ei mitenkään ehdi Kuopioon klo 16.00 alkaville tunneille.”

”Toinen ääripää on, että keilavuorot ym. on varattu esim. klo 20.00, jolloin paluumatkoineen kaikkineen harrastereissu veisi melkein puolelle öin. Se ei taas sovi perheelliselle.”

”Tuntien tulisi alkaa Kuopiossa noin klo 18.00 aikaan, niin silloin olisi kohtuulliset mahdollisuudet ehtiä sinne hirveätä kiirettä pitämättä.” (Anne)

Sopivaa yhteistä aikaa harrastetoiminnan ajankohdaksi ei tuntunut löytyvän, mutta kirjoittajat olivat löytäneet tähän ratkaisun: työajalla liikkumisen. Useissa toivomuskirjeissä ehdotettiin työnantajaa antamaan aikaresurssia fyysisen työhyvinvointitoiminnan toteuttamiseen. Myös omalla ajalla liikkuminen koettiin hyväksi vaihtoehdoksi, jos siihen saisi työnantajan rahallisen tai ajallisen tuen. Kaikkien kirjeistä löytyi mielipiteitä tästä asiasta:

”Normaali työpäivän aika on paras, koska nykyisin on perheillä erilaisia omia menoja, jotka rajoittaa siten osallistumista ilta-aikana järjestettäviin tapahtumiin.” (Erkki)

”Fyysisen kunnon edistämiseksi työnantaja voisi antaa mahdollisuuden työaikana osallistua ohjattuun liikuntaan.” (Sirpa)

”Henkilökunnan yhteiset tilaisuudet olisi hyvä olla varsinaisella työajalla järjestettyjä sopivasti liikunnallisia ja leikkimielisiä tapahtumia.” (Erkki)

”Olisi hienoa, jos vaikkapa vain kerran kuussa olisi mahdollisuus parin tunnin vapaavalintaiseen liikunta-aktiiviteettiin työaikana.” (Minna)

” Tunnit voisi käydä haluamaansa tahtiin ja ajankohtaan” (Anne)

”Työnantajan rahallinen tuki työajan ulkopuoliseen liikuntaan lisää liikuntamotivaatiota.” (Sirpa)

”Tukimuoto voisi olla vaikka tietty tuntimäärä työaikaan liikkumiseen.” (Jukka)

Myös koko työyhteisöä koskevia liikunta- tms. päiviä toivottiin kerran pari vuodessa. Niiden tulisi sisältää erilaisia aktiviteetteja, lajikokeiluja ja retkiä. Yhteisiä tapahtumia pidettiin tärkeinä työyhteisön yhteishengen kohottajana.

”Silloin tällöin voisi järjestää yhteisiä retkiä esim. päivävaellus, retkiluistelua, köysikiipeilyä.” (Anne)

”Pari kertaa lukukaudessa koululla, joka on työyhteisömme, voisi olla yhteinen henkilöstön ja opiskelijoiden yhdessä suunnittelema liikuntatapahtuma.” (Minna)

”Kerran lukukaudessa voisi olla henkilöstön ja opiskelijoiden yhteinen ohjelmallinen illanvietto tansseineen.” (Minna)

”Yksikön henkilöstö saisi järjestää kerran vuodessa henkilöstön tanssikurssin (esim. 3 x 3 t).” (Minna)

”Lisäksi olisi kiva jos järjestettäisiin vaikkapa yhden illan tapahtumia, aiheena esim. sauvakävely-, luistelutekniikka, suksihuolto jne.” (Anne)

”Työnantaja kustantaisi, ellei kokonaan, niin ainakin osittain, alkukesästä parin kolmen päivän yhteisen retken.” (Minna)

”Näkisin, että työnantajan minimivaatimus on järjestää vähintään kaksi liikunnallista/leikkimielistä aktiviteettipäivää vuodessa, joihin pääosa henkilökunnasta osallistuu.” (Erkki)

”Kerran tai kaksi vuodessa voisi olla henkilökunnan yhteinen liikunnallinen elämispäivä...” (Raija)

Tämän teeman kiteytyksenä voidaan sanoa, että fyysisen hyvinvointitoiminnan aikataulusuunnitelma jakoi mielipiteet, mutta toiminnan säännöllisyydestä oltiin yhtä mieltä. Ratkaisuksi löydettiin työajalla liikkuminen. Toivomuslistalla oli harrastekerhoja noin kerran viikossa, oman työpaikan paikkakunnalla ja työyhteisön yhteisiä liikunnallisia tapahtumia kerran pari vuodessa.

4.4 Toivotuimmat paikat ja tilat fyysisen työhyvinvointitoiminnan järjestämiselle

Neljäs teema käsitteli paikkaa, jossa fyysistä harrastetyöhyvinvointitoimintaa olisi paras harrastaa. Osassa kirjeistä selvisi selkeät paikat ja paikkakunnat aktiviteettien järjestämiselle. Osalle tärkeää oli, että saa harrastaa omassa valitsemassaan paikassa omaan tahtiin. Kirjeistä kävi ilmi se, että halutaan harrastaa paikoissa, jotka soveltuvat parhaiten kuhunkin lajiin, kuten uimahallilla tai kuntosalilla. Joku toivoi harrastekerhoja muualle kun omalle koululle. Seuraavassa kirjeiden mielipiteitä tästä asiasta:

”Paikkana kävisi koulukin, jos täällä olisi viihtyisä tila.” (Raija)

”Tilaisuuksien ei suinkaan tarvitsisi olla koululla, vaan ne voisivat olla lähiympäristön liikuntapaikoissa esim. Kunnonpaikassa, Fontanellassa, golfkentällä, melonnanopetusta tietysti järven rannalla ym.” (Raija)

”Tapahtumat olisi myös hyvä viedä pois normaalista työpaikkaympäristöstä, koska silloin ne edistäisivät asiaansa parhaiten.” (Erkki)

”Jos jotain lajia ei satelliittipaikkakunnalla voi toteuttaa, niin tuntien pitäisi alkaa Kuopiossa noin klo 18 aikaan.” (Anne)

”Koululla (joka on työyhteisömme) voisi olla liikuntatapahtuma.” (Minna)

”Haluan harrastaa omatoimista liikkumista luonnossa.” (Jukka)

Ongelmaksi koettiin, ettei kaikkia liikuntapaikkoja, esimerkiksi keilahallia, ei ole pienillä paikkakunnilla. Kirjeistä ilmeni selkeästi myös se, että fyysistä työhyvinvointitoimintaa halutaan harrastaa työpaikan läheisyydessä tai sillä paikkakunnalla jolla työpaikka sijaitsee.

Lähes mahdottomana pidettiin ajatusta siitä, että kaukana Kuopiosta työskentelevien täytyisi lähteä harrastamaan Kuopioon asti, jossa jo tällä hetkellä on järjestetty jotakin toimintaa.

Työnantajan pitäisikin luoda mahdollisuuksia fyysisen työhyvinvointitoiminnan toteuttamiseen jokaisessa työyksikössä paikkakunnilla, joilla ne sijaitsevat.

Kirjoittajien mielestä ei riitä, että työnantaja on kuitannut velvollisuutensa järjestää fyysistä työhyvinvointitoimintaa vain Kuopiossa, jonne matkaa kauimmaisista yksiköistä voi olla yli 70 kilometriä. Anne ja Raija ovat kommentoineet asiaa seuraavasti:

”Toimintaa toteutetaan pääasiassa Kuopiossa ja jumpat ym. alkavat useimmiten jo klo 16.00 (tai korkeintaan klo 17.00). Satelliittiyksiköstä ei mitenkään ehdi klo 16.00 alkaville tunneille ja tiukkaa tekee ehtiä viideksikään.” (Anne)

”Työnantajan tulisikin järjestää työhyvinvointimahdollisuuksia työntekijän asuinpaikka ja kulkemismahdollisuudet huomioiden.” (Anne)

”Tämä toimisi vain, kun tapahtumiin ei yhdistetä koko Savon ammatti- ja aikuisopiston henkilökuntaa, vaan se koskisi vain omaa työpistettä.” (Raija)

Toivottujen tilojen kohdalla voisi mainita myös kappaleessa 4.6 mainitut ergonomiaan liittyvät asiat ja niistä nimenomaan työtilojen viihtyvyyden ja soveltuvuuden kuhunkin työtehtävään. Kirjeissä toivottiin asianmukaisia työtiloja ja työvälineitä jokaisen oman työtehtävän mukaan.

4.5 Toiveet työnantajan antamista resursseista

Työnantajalta toivottiin monenlaisia resursseja. Tärkeimmiksi nousivat fyysisen harrastetyöhyvinvoinnin ylläpitämiseen annettu aika sekä toimintaan suunnatut taloudelliset resurssit. Nämä toiveet ovat tärkeimmät, jotka työnantajan pitäisi huomioida suunnitellessaan fyysistä työhyvinvointitoimintaa.

Toiminnan järjestämiseen liittyvänä asiana toivottiin kuntotestausta samanlaisena terveydenhoitajan suorittamana tehtävänä kuin niin sanottu työhöntuloterveystarkastus on. Testit pitäisi olla myös määräajoin uusittavissa. Puutteena pidettiin niin terveystarkastuksen kuin mahdollisen kuntotestauksenkin osalta sitä, että testi tehdään vain kerran. Testeillä pitäisi olla kirjoittajien mielestä jatkumo, jotta jokainen voisi tarkkailla omaa terveyttään ja kuntoaan pitkällä aikavälillä.

Kuntotestit voisivat myös olla antamassa suuntaa aloittelevalle kuntoilijalle tai motivoimassa pidempään liikkuneita. Henkilökunnan voisi myös testauksen avulla jakaa erilaisiin tasoryhmiin, joissa harjoittelun voisi täsmentää vastaamaan kunkin liikkujan tarpeita. Voisi olla kovakuntoisten ryhmiä ja aloittelijoiden ryhmiä. Näin myös aloittelijat saisivat omantasoista, tehokasta alkeisopastusta eri lajeista, eivätkä he ehkä niin helposti tipahtaisi pois harrasteryhmistä.

Seuraavaan on kerätty jokaisen kirjoittajan tärkeimmät toiveet työnantajalta toivotuista resursseista.

Jukka harrastaa mieluiten kotona omissa oloissaan tai perheensä kanssa eikä välitä yhteisistä harrasteryhmistä. Jukkaa lähellä on luonnossa liikkuminen. Hänen toiveensa työnantajan antamien resurssien suhteen olivat seuraavanlaiset:

”Mikäli työnantaja tukisi liikkumistani olisin, minä puolestani valmis määräajoin suorittamaan kuntotestiin.” (Jukka)

Fyysisen työhyvinvoinnin tueksi esitettiin myös henkilökohtaisten valmentajien (”personal trainer”) käyttöä, hänen kanssaan jokaiselle tehtäisiin kunto-ohjelma omien tarpeiden mukaan ja ohjelmaa tarkistettaisiin aika-ajoin. Omavalmentajan avulla saataisiin motivaatio nousemaan, opittaisiin oikeat harjoittelutavat ja löydetäisiin itselle sopivat lajit. Omavalmentaja voisi myös sopivasti piiskata ja ”tsempata” liikkujia silloin kuin motivaatio on loppumassa.

Valmentaja pystyisi myös kertomaan harrastajan edistymisestä ja sopeuttamaan harrastusohjelman sen mukaiseksi. Muiden muassa Jukka puolsi omavalmentajajärjestelmän käyttöönottoa ja totesi seuraavaa:

”Mahdollisuus henkilökohtaisen valmentajan/ohjaajan käyttöön (personal trainer) ja tämä mielellään ennen kuin ongelmia tulee (tietenkin firman piikkiin).” (Jukka)

”Itse kullekin määritettäisiin sen personal trainerin avulla työtehtävissä tarvittava lihas- ja peruskunto jota sitten yritettäisi ylläpitää.” (Jukka)

”Omatoimiselle liikkujalle samansuuruinen tuki kuin ryhmissä kävijöille”

”Tukimuoto voisi olla vaikka tietty tuntimäärä vuodessa.” (Jukka)

Raija taas pitää ryhmissä liikkumisesta. Tosin hän toivoo, että liikkumaan pääsisi mieluiten jossakin muualla kuin omalla työpaikalla eli koululla. Hän on trenditietoinen uusien lajien osalta ja haluaa kokeilla uusia lajeja. Hänellä olikin paljon ehdotuksia työnantajalle.

”Työntekijän hyvinvointi on aina työnantajana etu, siksi viisas työnantaja on aina valmis ja halukas satsaamaan monipuolisiin ja työntekijöiden toivomiin liikuntatapahtumiin, joista osa olisi kokonaan työnantajan kustantamia, osasta työnantaja maksaisi puolet.” (Raija)

”Kokonaan työnantajan kustantamia voisivat olla pienet säännöllisesti kokoontuvat liikuntaryhmät, erilaisten uusien liikunta- tai venyttelyohjelmien esittelyt, kerran kaksi vuodessa järjestettävät yhteiset isommat elämykselliset liikuntapäivät.” (Raija)

”Säännöllisesti esim. kerran viikossa voisi olla heti koulupäivän jälkeen järjestettyjä, työntekijöille ilmaisia noin puolen tunnin - 45 minuutin pituisia pätevien ohjaajien vetämiä vaihtelevia liikunnallisia tuokioita.” (Raija)

”Työntekijöiden kiinnostus erilaisia liikuntamuotoja kohtaan lisääntyisi, kun työnantaja kannustaisi taloudellisesti järjestämällä erilaisia ilmaisia n. tunnin info- ja esittelytilaisuuksia erilaisista lajeista.” (Raija)

”Koska aina ei ole mahdollisuutta eikä halua jäädä heti töiden jälkeen roikkumaan koululle, pitäisi työnantajan kannustaa fyysiseen hyvinvointiin ja liikuntaan sponsoroimalla esim. 50 % alennuksella hierontapalveluja, kuntosali- ja uimalippuja, kausilippuja esim. jooga-, aerobic-, bailatino-, syvävenyttely-, ym. vastaaville kursseille.” (Raija)

”Kerran tai kaksi voisi olla koko henkilökunnan yhteinen liikunnallinen elämyspäivä, jonka työnantaja kustantaa.” (Raija)

Erkki on liikuntaharrastuksista kiinnostunut perheellinen mies. Perhe on ajanut harrastusten ohi, ja hän haluaisi jotenkin järjestää aikaa liikuntaharrastuksille. Varsinkin joukkuelajit, kuten sähly ja jääkiekko, ovat hänelle mieleisiä. Erkillä on seuraavia terveisiä resurssien osalta:

”Työhyvinvointi on yksi merkittävimmistä motivaatiotekijöistä työpaikalla. Näkisin, että työnantajan minimivaatimus on järjestää vähintään kaksi liikunnallista/leikkimielistä aktiviteettipäivää, johon pääosa henkilökunnasta osallistuu.” (Erkki)

”Lisäksi olisi hyvä olla tukea henkilökohtaisella tasolla vähintään yhteen aktiviteettiin viikossa.” (Erkki)

”Henkilökunnan yhteiset tilaisuudet olisi hyvä olla varsinaisella työajalla järjestettyjä sopivasti liikunnallisia ja leikkimielisiä tapahtumia.” (Erkki)

”Tapahtumia olisi hyvä viedä pois normaalista työpaikkaympäristöstä, koska silloin ne edistävät asiaansa parhaiten.” (Erkki)

”Normaali työpäivän aika on paras, koska nykyisin perheillä on erilaisia menoja, jotka rajoittaa siten osallistumista ilta-aikaan järjestettäviin tapahtumiin.” (Erkki)

”Kaikki eivät ole kiinnostuneita joukkuelajeista, joten heille olisi hyvä tarjota esim. halvempaan hintaan lippuja uimahalliin tai kuntosalille.” (Erkki)

”Olisin halukas saamaan alennuslippuja lihashuoltoon ja siihen liittyen olisin tyytyväinen kerran vuoteen viiden kerran hierontasarjaan, josta työnantaja kustantaisi osan.” (Erkki)

”Omien systeemieni kokonaiskustannus vuodessa olisi kaiken kaikkiaan hyvin pieni, joten ainakin tämän tyyppiseen luulisi olevan työnantajalla reilusti varaa.” (Erkki)

Anne haluaisi harrastaa monipuolisesti uusiakin lajeja ja olisi valmis uhraamaan aikaa liikuntaharrastuksiin. Hän voisi myös käydä harrastuksissa toisella paikkakunnalla, jos aikataulut vain olisivat sopivia. Hänen ykköstoiveensa kuitenkin olisi, että harrastukset olisivat samalla paikkakunnalla, jolla tehdään töitä ja asutaan.

”Työnantajan tulisi järjestää työhyvinvointimahdollisuuksia työntekijän asuinpaikka ja kulkemismahdollisuudet huomioiden.” (Anne)

”Toivomuslistallani olisikin, että työnantaja järjestäisi työntekijöilleen liikunnallisia lahjakortteja (esim. kuntosali) tai alennuksia ko. tunneille.” (Anne)

”Jotain pitäisi aina tarjota ilmaiseksikin, mutta ainakin erikoistunneille/-lajeihin riittäisi 10–30 % alennus.” (Anne)

”Jos jotain lajia ei voisi satelliittiyksikössä toteuttaa, niin tuntien tulisi alkaa Kuopiossa noin klo 18 aikaan, niin silloin olisi kohtuulliset mahdollisuudet ehtiä sinne hirveää kiirettä pitämättä.” (Anne)

Sirpa ei harrasta paljon liikuntaa ja haluaisikin löytää jostakin kipinän liikuntaharrastuksen aloittamiseksi ja mieleisen lajin löytämiseksi. Työpaikan ergonomia ja työtilojen asianmukaisuus ovat hänelle tärkeitä asioita. Myös painonhallintaan liittyvät asiat kiinnostavat.

”Fyysisen kunnon edistämiseksi työnantaja voisi antaa mahdollisuuden työaikana osallistua ohjattuun liikuntaan.” (Sirpa)

”Myös työnantajan rahallinen tuki työajan ulkopuoliseen liikuntaan lisää liikuntamotivaatiota, toki vaihtoehtoja pitäisi olla kylliksi, jotta useimmalle löytyisi sopiva liikuntamuoto.” (Sirpa)

”Samoin työnantajan ajallinen ja taloudellinen tuki fyysikaaliseen hoitoon olisi tarpeen.” (Sirpa)

”Mietin myös olisiko hyvä järjestää työpaikoilla laihdutusryhmiä” (Sirpa)

Minna harrastaa monipuolisesti liikuntaa kavereiden kanssa. Työpaikalla ja työkavereiden kanssa liikkuminen ei kiinnosta. Hän haluaa kokeilla kaikenlaisia lajeja ja pitää itsensä kunnossa. Ulkona liikkumisella on myös tärkeä merkitys hänen elämässään. Muutaman kerran vuodessa hän kokoaisi työkaverit yhteen liikkumaan ja harrastamaan. Minnalla on myös ehdotettavanaan muutamia kannuste-esimerkkejä fyysisen työhyvinvoinnin parantamiseksi. Hän esittää seuraavia terveisiä:

”Työporukoiden harrastekerhot ovat ok, mutta se ei riitä.” (Minna)

”Olisi hyvä jos työpaikalla olisi käytössä liikuntasetelijärjestelmä tai jokin ”prosenttijärjestelmä”, jossa liikuntaharrastuksesta voisi saada työnantajan maksaman alennuksen, esim. ”palautusmaksun” tilille lukukauden lopussa nimellä osoitettuja kuitteja vastaan.” (Minna)

”Tärkeää olisi ottaa huomioon kaikki liikunnan lajit mitään pois sulkematta.” (Minna)

”Tämänhetkinen harrastetuki on hyvin kapea-alaista, enimmäkseen se tarkoittaa työnantajan tai ammattiyhdistyksen myöntämää sopimuslennusta uimahalli- tai kuntosalilipuista.” (Minna)

”Pari kertaa lukukaudessa koululla voisi olla yhteinen henkilöstön ja opiskelijoiden suunnittelema liikuntatapahtuma.” (Minna)

”Kerran lukukaudessa voisi olla henkilöstön ja opiskelijoiden yhteinen ohjelmallinen illanvietto tansseineen.” (Minna)

”Olisi hienoa, jos vaikkapa kerran kuussa, olisi mahdollisuus parin tunnin vapaavalintaiseen liikunta-aktiviteettiin työaikana. Se kirjattaisiin työajan seurantaan, kuten muukin työ.” (Minna)

”Työnantaja kustantaisi, ellei kokonaan, niin ainakin osittain – alkukesästä parin kolmen päivän yhteisen retken.” (Minna)

”Työnantajan aloitteesta työpaikalle voisi perustaa myös pieniä teemaryhmiä, joiden kannustimena toimisi ryhmä itse ja mahdollinen palkinto.” (Minna)

”Palkinto voisi olla säännöllisesti osallistuneiden kesken arvottu työnantajan maksama kannustepalkinto; (esim. hierontahoitosarja, kylpyläviikonloppu, teatterilippu ja illallinen kahdelle...)” (Minna)

”Työnantaja voisi vuosittain palkita ”työhyvinvointi-Oscarilla” työhyvinvointia edistäneen idean tai teon – palkinnon voisi saada yksittäinen henkilö tai ryhmä.” (Minna)

Kirjeistä löytyi monenlaisia toteuttamiskelpoisia vinkkejä ja ehdotuksia työnantajalle siitä miten työhyvinvointitoimintaan tarkoitettuja resursseja voitaisiin kohdentaa. Jälleen korostui paikkakuntakohtaisuus ja liikuntaharrastusten saavutettavuus.

4.6 Fyysiseen työhyvinvointitoimintaan liittyvät oheispalvelut

Viimeisenä alkuperäisenä teemana oli mahdolliset muut asiat. Tämä mahdollisti ennalta arvaamattomien teemojen esilletulon. Varsinaisten alkuperäisten teemojen lisäksi tulkittavista kirjeistä nousi tärkeäksi teemaksi fyysiseen työhyvinvointitoimintaan liittyvät muut oheispalvelut.

Monessa kirjeessä oli mainittu useita fyysiseen työhyvinvointiin liittyviä oheispalveluja, joita työnantajan toivottiin tarjoavan henkilökunnalleen. Lihashuolto ja hierontapalvelut koettiin tärkeänä osana fyysistä työhyvinvointia, kuten seuraavista kirjeiden otteista voidaan lukea..

”Työnantajan ajallinen ja taloudellinen tuki fysikaaliseen hoitoon olisi tarpeen, henkilökohtaisesti itselleni tärkeää olisi niskan ja hartioiden seudun käsittely / jumppa- ja venyttelyohjaus.” (Sirpa)

”Työnantajan pitäisi kannustaa fyysiseen hyvinvointiin ja liikuntaan sponsoroimalla esim. 50 % alennus hierontapalveluista.” (Raija)

”Lihashuoltoon liittyen olisin tyytyväinen kerran vuoteen viiden kerran hierontasarjaan, josta työnantaja kustantaisi osan.” (Erkki)

”...kerran vuodessa työnantajan maksama kannustepalkinto esim. hierontahoito-sarja,” (Minna)

Naiskirjoittajat katsoivat myös työergonomian kuuluvan osaksi fyysistä työhyvinvointia. Tämä tehtävä on langennut useissa työyhteisöissä työterveyshuollon ja työsuojelun hoidettavaksi, näin tässäkin työyhteisössä.

Työnantajan velvollisuudeksi jää hoitaa ergonomisten ja turvallisten työolosuhteiden järjestäminen ja rahoitus. ks. (Liite 2). Varsinaista harrastetoimintaahan kyseinen toiminta ei ole mutta sitä pidettiin tärkeänä työnantajan tarjoamana lisäarvona edistämässä työntekijöiden fyysistä hyvinvointia, ja siksi se mainitaan myös näissä tutkimustuloksissa.

”Työnantajan tulisi myös kiinnittää jatkuvaa huomiota työpaikan fyysisiin edellytyksiin (työskentelytilojen asianmukaisuus, ergonomia, ilmanvaihto, homeettomuus, vedottomuus, pölyttömyys, meluttomuus, työvälineiden kunto jne.) Lisäkoulutuksella olisi päivitettävä fyysistä työtä tekevien työhön liittyvät työturvallisuustekijät, oikeat menetelmät, työasennot jne.” (Minna)

”Fyysisen työhyvinvoinnin ensimmäinen kulmakivi lienee asialliset työtilat, sekä toimistotyötä että muuta työtä ajatellen. Asiallinen työtila toimistossa, kunnolliset työtuolit ja -pöydät. Riittävä ilmanvaihto ja sopiva lämpötila, ei ylen määrin ulkopuolista melua.” (Raija)

Painonhallinta ja ruokailutottumukset oli myös mainittu muutamissa naisten kirjeissä. Sitä voidaan pitää tärkeänä fyysisen hyvinvoinnin osa-alueena, koska ylipainoisten suomalaisten määrä on jatkuvassa kasvussa.

”Mietin myös, olisiko hyvä järjestää työpaikoilla laihdutusryhmiä?” (Sirpa)

”Olisi hyvä saada ohjeita ja apua painonpudotukseen.” (Anne)

”Voisi järjestää teemaluentoja esimerkiksi aiheesta laihdutus tai ravinto.” (Minna)

Nämä fyysisen hyvinvoinnin kannalta tärkeät asiat nousivat esiin nimenomaan naisten kirjoituksista ja toiveista. Näitä asioita pidettiin olennaisena osana fyysisen työhyvinvoinnin saavuttamiseksi yhdessä fyysisten liikuntaharrastusten kanssa.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Johdanto

Tämän tutkimuksen aihe muotoutui työhyvinvointitoiminnan kehittämisen käytännön tarpeesta oman työyhteisöni sisällä. Aihealueen rajaukseen vaikuttivat monet seikat. Valitsin työnantajan järjestämän harrastetoiminnan tutkimuskohteeksi, koska siinä katsottiin yleisesti olevan puutteita työpaikallamme. Etenkin suuren, monista työyksiköstä koostuvan työyhteisön kauimmaisesta ns. satelliittiyksiköstä kokivat harrastetyöhyvinvointitoiminnan olevan puutteellista, tai sitä ei ollut järjestetty ollenkaan.

Työkyvyn tasapainomallin mukaisen käsitteen mukaan työhyvinvoinnissa korostuu nimenomaan toimintakyky, joka jakautuu fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn (Mäkitalo & Palonen 1994, 158 - 159.)

Tähän tutkimukseen edellä mainituista rajattiin fyysinen hyvinvointi, koska se kiinnosti minua tutkijana eniten. Fyysisen työhyvinvoinnin vaikutuksista löytyi myös paljon tutkimustietoa, joka tuki valinnan tärkeyttä. Mm. Aro ym. (1995, 233 - 234) totesivat tutkimuksessaan, että liikunta on yksi työkykyä ylläpitävän toiminnan peruspilari ja että liikunta on yksi tärkeimmistä fyysisen kunnan osatekijöistä ja luonnollinen osa elämää.

Heti tutkimusta aloitettaessa hankaluuksia aiheutti se, millä nimellä kutsuisin valittua tutkimusaluetta, kun osa-alueina ovat työhyvinvointitoiminta, työnantajan järjestämä harrastetoiminta ja fyysinen toiminta. Aiheesta kirjoitettua tutkimusaineistoa lukemalla Launiksen, ym. (2001, 39 - 40) tutkimuksesta löysin tätä problematiikkaa käsittelevän ajatusmallin. Siinä pidettiin epäselvänä, pyritäänkö laaja-alaisella työkykyä ylläpitävällä toiminnalla vaikuttamaan työssäjaksamiseen vai työkykyyn? ”Työkykyä” ja ”toimintakykyä” pidettiin problemaattisina käsitteinä kuvaamaan tutkimuskohdetta ja tutkimuksen tavoitetta. Tutkijoiden mielestään käyttökelpoinen käsite oli ”työhön liittyvä hyvinvointi”, ”TYHY”. Käytän tätä työhyvinvoinnin käsitettä myös tässä tutkimuksessa.

Tyhykään yksin ei ollut mielestäni hyvä nimi tutkimukseni aiheelle, ja niinpä asiaa pyöriteltyäni nimesin tutkittavan aiheen harrastetyöhyvinvointitoiminnaksi. Tutkimuksista löytyi paljonkin tietoa asioista, jotka voitaisiin sijoittaa harrastetyöhyvinvointitoiminnan alle, mutta aikaisempaa tutkimustietoa tai mainintaa en tällä nimellä löytynyt. Tutkimuksessa käytetty harrastetyöhyvinvointikäsite on määritelty luvussa 2.3. Lopulliseksi tutkimuksen aiheeksi muotoutui fyysinen harrastetyöhyvinvointitoiminta.

Pyrin käsittelemään fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämistä hieman aikaisemmista tutkimuksista poikkeavalla tavalla. Launiksen ym. (2001, 36) mukaan tutkimustietoa on aikaisemmin tuotettu lähinnä kysely- ja interventiotutkimuksin. Siksi valitsin tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivisen, teemoihin perustuvan tiedonhankinnan.

Keräsin tutkimusaineistoa ennakkoon annettujen teemojen mukaan kirjoitettujen ns. toivomuskirjeiden muodossa, joille tein ns. valikoivan koodauksen.

Järvisalo ym. (2001, 103 - 104) nostivat esiin työkyvyn ylläpidon tutkimus- ja arviointiraportissaan N:o 4 vähemmän tutkimuksen aiheina olleita tutkimusteemoja. Niiden joukossa olivat muun muassa teemat: Mitä hyvää työhyvinvointitoiminnalla tavoitellaan? Työhyvinvointitoiminnan hyvyys eri toimijapuolten näkökulmista. Miksi tyhy-toimintaa tulee kehittää? Työhyvinvointitoiminnan eri osapuolten mukaanotto tyhy-toiminnan arviointiin ja kehittämiseen sekä työhyvinvointitoiminnan tulevaisuuden vaihtoehdot. Nämä vähemmän tutkimuksen aiheena olleet asiat pyrin liittämään tähän tutkimukseen.

Valitsin tutkimusteemat niin, että saisin selville, mitä hyvää työhyvinvointitoiminnalla ja tässä tapauksessa fyysisellä harrastetyöhyvinvointitoiminnalla saataisiin aikaan. Halusin selvittää myös miten ja miksi toimintaa pitäisi kehittää. Pyrin saamaan selville erilaisia toimintamalleja käytännön toiminnan organisoimiseksi todellisessa työyhteisössä.

Launiksen ym. (2001, 35 - 36) mukaan tutkimustietoa on tuotettu varsin vähän suoraan työyhteisöjen ja työntekijöiden käyttöön. Heidän mukaansa aiemmin saatu tutkimustieto on ollut käyttökelpoisinta lähinnä hallinnolle, työpaikkojen ulkopuolisille asiantuntijoille sekä tukijoille.

Tutkimuksessani halusin jo tutkimusjoukon valinnalla vaikuttaa siihen, että saatujen tutkimustulosten perusteella voitaisiin vaikuttaa suoraan henkilöstön käytännön toiminnan järjestämiseen heidän omien toiveidensa mukaisesti työnantajan työhyvinvointitoimintaan varaamien resurssien puitteissa. Siksi valitsin tutkimusjoukoksi henkilöstöstä kuusi (n=6) fyysisestä harrastetyöhyvinvointitoiminnasta ja sen kehittämisestä kiinnostunutta henkilöä. Henkilöt valittiin nimenomaan em. satelliittiyksiköistä, joissa kehitystarpeet olivat mielestäni suurimmat.

Tutkimuksen tutkimusmenetelmä oli mielestäni alkuepäilyjen jälkeen onnistunut, koska se vahvisti sitä, miten tärkeää on kuunnella henkilöstöä heitä koskevissa asioissa ja miten heiltä saa tuoreita ja hyviä ideoita toiminnan kehittämiseen.

Tutkimusaineistosta pyrin nostamaan esiin sellaiset asiat, joista olisi konkreettista hyötyä fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämiseksi juuri tässä tutkimuksen kohteena olevassa työyhteisössä.

Tämä tutkimus vahvisti fyysisen harrastetyöhyvinvoinnin tärkeyttä työyhteisöjen toiminnan suunnittelussa ja järjestämisessä. Henkilökunnan suora mukaanotto toiminnan suunnitteluun esimerkiksi talokohtaisina tiimeinä suurissa eri paikkakunnilla sijaitsevilla yrityksillä ja yhteisöissä voisi olla toimiva ratkaisu. Jokaisella työyhteisöllä tulee olla lakisääteinen järjestelmä työntekijöiden työhyvinvoinnin turvaamiseksi. Työterveyshuolto on varmasti kunnossa jokaisessa työyhteisössä, mutta mihin häviää asiaan varattu muu resurssi? Tuleeko se tasapuoliseen käyttöön henkilökunnan kesken? Palveleeko jo esimerkiksi olemassa olevilla resursseilla järjestetty harrastetoiminta kaikkia työyhteisön jäseniä?

Tässä tutkimuksessa saatiin selville hyviä kehittämissuhteita fyysisen harrastetyöhyvinvoinnin toteuttamiseksi Savon ammatti- ja aikuisopistossa. Toiveita esitettiin halutuimmista lajeista, aikatauluista, suorituspaikoista ja työnantajan resursoinnista fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämiseksi. Myös eri paikoissa sijaitsevien työyksiköiden tarpeet tulisi huomioida yksilöllisesti ja järjestää toiminta sen mukaisesti paikkakuntakohtaisesti.

5.2 Tutkimustulosten analysointia

Seuraavaksi tarkastelen kunkin tutkimukseen valitun teeman sisälle rakentuneita tuloksia erikseen sekä vertaan niitä aiemmin aiheesta tehtyjen tutkimusten tuloksiin.

5.2.1 Fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan tarpeellisuus työntekijän näkökulmasta

Kun kysyttiin fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan tarpeellisuudesta, kaikki tutkimuksessa mukana olleet henkilöt pitivät sitä tärkeänä ja olivat samoilla linjoilla Korhosen (2001, 39) kanssa siitä, että liikunta työkyvyn parantamiseksi on harrastus, jossa työntekijän ja työnantajan edut ovat samansuuntaiset: kumpikin hyötyy. Liikkuja kohentaa, paitsi työkykyään, myös terveyttään, mielialaansa ja usein myös sosiaalista hyvinvointia. Työnantaja hyötyy myös taloudellisesti, koska sairauspoissaolot vähentyvät ja tuottavuus kasvaa. Työhyvinvointi on aina työnantajan etu, ja fyysinen kunto vaikuttaa työssäjaksamiseen. Yrityksissä ja organisaatioissa liikuntamyönteinen asennoituminen pitäisi olla oleellinen osa virallista henkilöstöpolitiikkaa ja koskea organisaation koko henkilöstöä (Louevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 263 - 264). Työyhteisön asennemuutosta työhyvinvointitoimintaa kohtaan toivottiin myös tämän tutkimuksen kohteena olevassa työyhteisössä.

Tuloksista kävi myös ilmi, ettei liikuntaa ja fyysisen kunnon tärkeyttä arvosteta tarpeeksi ja että liikuntaa ja kunnon ylläpitoa pidetään itsestäänselvyytenä ja jokaisen omana asiana. Liikunta on kuitenkin yksi työkykyä ylläpitävän toiminnan peruspilareista (Aro ym. 1995, 233 - 235). Asennemuutos työpaikoilla olisi ensimmäinen asia, johon tulisi kiinnittää huomiota. Kun työnantaja on kannustava ja motivoitunut järjestämään fyysistä työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa, työntekijöidenkin on helpompi sitoutua ja motivoitua.

Järkevästi suunnitellulla systemaattisella toiminnalla saadaan mahdollisesti myös vähemmän tai ei ollenkaan liikuntaa harrastavat mukaan toimintaan. Järjestetyn fyysisen hyvinvointitoiminnan monipuolisuutta pidettiin tärkeänä. Jokaiselle tulisi löytyä jotakin toimintaa, josta voisi valita itselleen sopivan lajin tai aktiviteetin.

Järvisalo ym. (1996, 180) ovat jakaneet työhyvinvoinnin hyötynäkökannat työntekijän ja työnantajan kannalta. Työntekijöiden hyvinvointi lisääntyy, terveys paranee, työnhallinta ja suorituskyky paranevat, työn mielekkyys ja yhteistyökyky kasvavat.

Työnantajan kannalta taas työn tuottavuus lisääntyy, työn laatu paranee ja henkilöstökulut vähenevät. Nämä asiat nousivat tärkeinä esiin myös tämän tutkimuksen tuloksissa.

Tutkimustuloksissa fyysisellä työhyvinvoinnilla katsottiin myös olevan selvä yhteys psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Aiemmin Sallinen ym. (2002, 24) ovat tehneet tutkimuksissaan saman johtopäätöksen. He ovat todenneet, että oikein mitoitettuna työ edistää niin fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalista hyvinvointia. Kaikki nämä kolme osa-aluetta ovat tärkeitä ja kulkevat käsi kädessä. Jokainen osa-alue tukee toisiaan.

Tämän teeman yhdeksi tärkeäksi tulokseksi voisi nostaa fyysisen kunnan ylläpidon sekä ennaltaehkäisyn tärkeyden. Niihin pitäisi kiinnittää huomiota, ennen kuin on liian myöhäistä. Kuntoutustoimintaa kyllä järjestetään työterveyshuollon toimesta. Kuntoutuskin on tärkeää, mutta ennaltaehkäisy vielä tärkeämpää. Matikaisen (1998) mukaan työhyvinvointitoimintaa tulisi järjestää ennaltaehkäisevästi, jolloin pääpaino on henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn edistämisessä terveellisillä elintavoilla sekä työn, toimintaympäristön ja työyhteisöjen kehittämisessä.

Myös Suni (1997, 70) on ollut tutkimuksessaan huolissaan eri ammattien fyysisistä vaatimuksista ja niissä tarvittavasta kunnosta ja fyysisestä suorituskyvystä. Tässäkin tutkimuksessa tuloksista kävi ilmi huoli raskaan työn tekijöiden fyysisestä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Työn vaatimustaso olisi hyvä ottaa huomioon toimintaa suunniteltaessa ja järjestettäessä.

Yhteiskunnan muuttumisen myötä ihminen on siirtynyt teknologia-aikaan. Harrastustoiminta on passivoitunut. Televisio, videot ja tietokone ovat iso osa monen ihmisen vapaa-ajan viettoa. Hyötyliikunnan osuus on vähentynyt. Ihmisissä on nähtävissä kaksi ääripäätä: liikuntaa paljon tai kohtalaisesti harrastavat ja ne, jotka eivät liiku ollenkaan. Keskitason liikkujia on yhä vähemmän.

Myös Louevaara & Perkiö-Mäkelä (2000, 263 - 264) ovat saaneet samanlaisia tutkimustuloksia tämän tutkimuksen ensimmäisen teeman tulosten kanssa. He ovat tutkimuksessaan todenneet, että yritysten liikuntaohjelmiin valikoituu helposti terveystietoisia yksilöitä, jotka muutenkin ovat liikunnallisesti aktiivisia. Liikuntaohjelmiin on vaikea sitouttaa sitä enemmistöä henkilöstöstä, joka siitä eniten hyötyisi.

Yksilön asenteet ja käsitykset liikunnasta toimivat liikunnalle altistavina tekijöinä ja niiden merkitys harrastusta aloitettaessa on suuri. Saavutettavuus oli myös yksi tämän tutkimuksen tärkeä tutkimustulos, nimenomaan harrasteen aloitus jo kokeiluvaiheessa.

5.2.2 Toivotuimmat lajit ja aktiviteetit

Toivottujen lajien ja aktiviteettien kirjo oli saatujen tulosten mukaan todella monipuolinen. Lajeja toivottiin fyysiseen harrastetyöhyvinvointitoimintaan perinteisistä lajeista aina hitti- ja muotilajeihin. Myös eri lajien kokeilumahdollisuudella katsottiin olevan merkitystä. Monipuolisen lajitarjonnan avulla uskotaan jokaiselle liikkujalle löytyvän sopiva, omalta tuntuva laji. Monipuolisuuden uskottiin vaikuttavan myös passiivisten liikkujien mukaantumiseen.

Myös Pohjonen (1997, 241 - 242) on todennut, että liikunta ja terveysohjelmat on räätälöitävä kunkin työpaikan tarpeita vastaaviksi. Liikunnan sisältö on johdettavissa työn vaatimuksista ja työyhteisön piirteistä sekä työntekijöiden yksilöllisistä voimavaroista, tarpeista ja odotuksista. Suunnittelussa on otettava huomioon myös liikuntakäyttäytymistä vahvistavat tekijät, työyhteisön asenteet ja sosiaalinen tuki. Liikuntatottumusten säilymisessä vahvistavien tekijöiden merkitys on suuri. Tämänkin tutkimuksen tulokset vahvistavat näitä näkökantoja.

Tärkeää olisi myös järjestää liikuntamahdollisuuksia ryhmä- ja yksilöliikkujille. Kaikki eivät halua harrastaa ryhmissä ja toisaalta taas joillekin ryhmän tuki liikuntaharrastuksiin lähettäessä ja motivoinnissa on erittäin tärkeä. Molempia mahdollisuuksia pitäisi siis järjestää. Myös Sallinen ym. (2002, 26 - 27) ovat todenneet, että oman hyvinvoinnin ja luovuuden kannalta olisi hyvä harrastaa jotakin työstä poikkeavaa. Harrastusten tulisi vastata sellaisiin tarpeisiin, joihin työ ei vastaa. Jos ollaan töissä paljon ihmisten kanssa, voi vapaa-ajan harrastus olla yksin tapahtuvaa, esimerkiksi luonnossa liikkumista. Pääasia on löytää mielekästä tekemistä, jossa voi toteuttaa itseään ja joka siirtää ajatukset muualle työstä.

Fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan järjestämisessä pidettiin tärkeänä myös alan ammattilaisten ja gurun vetämiä aktiviteetteja. Myös Ojanen (2000, 134) on todennut, että liikuntaohjelmien ohjaajien tulisi olla asiantuntevia, edistymisestä olisi annettava jatkuvaa palautetta ja että liikuntaohjelmien toteuttamista olisi seurattava jatkuvasti.

Lajien perusteellinen opettelu ja harrastusten jatkaminen on helpompaa, jos joku ammattilainen on ohjannut harrastuksen alkuun. Ammattilaisten vetämiä liikunta- tms. kerhoja arvostetaan myös, koska ammattilainen osaa räätälöidä harrastettavan lajin kunkin harrastajan kunto- ja vaatimustasolle sopivaksi.

5.2.3 Työhyvinvointitoiminnan aikataulut

Säännöllisyys oli avainsana, joka nousi tämän tutkimuksen aikatauluja määrittelevän teeman tuloksista. Ojanen (2000, 143) on myös omassa tutkimuksessaan todennut, että liikuntaohjelmien on oltava monipuolisia, joustavia, luottamuksellisia ja jatkuvia. Yleisesti fyysisen työhyvinvointitoiminnan aikatauluista oltiinkin sitten monta mieltä. Joku toivoi harrastekerhoja alkavaksi heti työpäivän jälkeen. Perheellisille tämä aikataulutus ei taas tuntunut sopivan, vaan harrastekerhoja toivottiin lähinnä ilta-aikaan.

Harrastekerhoihin haluttaisiin osallistua, mutta pitkät välimatkat harrastepaikoille aiheuttavat myös aikataulullisen ongelman. Harrastekerhot alkavat yleensä liian aikaisin eri paikkakunnalla, jotta niihin ehtisi suoraan töistä, jos työskentelee ns. satelliittityöyksikössä. Jos ne taas alkavat myöhemmin, ilta venyy välimatkan takia liian pitkäksi. Aikatauluja käsittelevän teeman tärkeimmäksi kaikille sopivaksi ehdotukseksi tai toiveeksi nousi se, että fyysistä harrastetyöhyvinvointitoimintaa voisi toteuttaa työajalla. Harrastekerhoja voitaisiin järjestää työajalla tai tietty tuntimäärä työaikaa voitaisiin antaa omaehtoiseen liikkumiseen.

Noin kaksi kertaa vuodessa toivottiin järjestettävän koko henkilöstöä koskeva liikunnallinen tapahtuma, jossa voisi tutustua uusiin ihmisiin ja uusiin lajeihin.

5.2.4 Toivotuimmat paikat ja tilat fyysisen työhyvinvointitoiminnan järjestämiselle

Harrastekerhojen toteuttamispaikkoja ja -tiloja koskevasta teemasta esille nousivat paikallisuus, saavutettavuus ja lajikohtaisuus. Parhaana pidettiin sitä, että harrastekerhot olisivat sillä paikkakunnalla, jolla työpaikka sijaitsee. Ongelmana on kuitenkin se, ettei pienemmillä paikkakunnilla ole kaikkien lajien suorituspaikkoja. Harrastepaikan tai -tilan lajikohtaisuutta pidettiin erittäin tärkeänä.

Osa toivoi harrastekerhoja omalle koululle, ja osa taas ei millään haluaisi jäädä harrastamaan omalle työpaikalle. Osassa työpisteistä ei ole myöskään minkäänlaisia mahdollisuuksia liikunnallisten harrastekerhojen toteuttamiselle. Myös luontoon viedyt liikuntatapahtumat saivat kannatusta. Esimerkiksi melonta ja retkeily mainittiin toiveissa.

Asianmukaiset työskentelytilat voidaan mainita myös yhtenä tärkeänä tilaa ja paikkaa koskevana asiana. Työergonomiaa, asiallisia työskentelypaikkoja ja -välineitä pidettiin myös fyysisen työhyvinvoinnin tärkeänä osana.

5.2.5 Toiveet työnantajan antamista resursseista ja oheispalveluista

Tärkeimmät toiveet työnantajan järjestämän fyysisen työhyvinvointitoiminnan resursseista koskivat harrastetoimintaan annettua aikaa ja taloudellisia resursseja. Taloudellista panostusta toiminnan järjestämiseksi toivottiin.

Yksi ehdotus rahallisen panostuksen toteuttamiseksi olivat liikuntasetelit, jotka toimisivat kuten lounassetelit, joista työnantaja on maksanut osan ja jotka mahdollistaisivat omaehtoisen harrastamisen itselle sopivassa lajissa itselle sopivaan aikaan.

Vaikeutena pidettiin työnantajan antaman resurssin tasa-arvoisuutta kaikkia liikkujia kohtaan. Omaehtoisesti liikkuva haluaa saman tuen kuin työnantajan järjestämässä harrastekerhoissa käyvä. Toinen ongelmaksi ilmaan jäänyt kysymys oli se, miten resurssi jaetaan niille, jotka eivät halua osallistua fyysiseen työhyvinvointitoimintaan. Tasapuolisuutta tässä asiassa pidettiin tärkeänä.

Erilaisia alennuslippuja erilaisille harrastuspaikoille toivottiin myös. Joskus toivottiin olevan myös sellaisia liikuntatapahtumia tai lajikokeiluja, jotka työnantaja mahdollisesti voisi maksaa kokonaan. Myös hierontapalveluihin ja fysikaaliseen hoitoon toivottiin tukea tai esimerkiksi viiden ilmaisen kerran hoitajakso vuoden aikana.

Taloudellisten resurssien kohdentamiseen ehdotettiin kuntotestejä, terveystarkastuksia ja omavalmentaja järjestelmää. Terveystarkastuksen ja kuntotestin jälkeen omavalmentaja tekisi jokaiselle henkilökohtaisen, omaan kuntoon, terveyteen ja työhön sopivan kunto-ohjelman.

Tämä lisäisi motivaatiota, ja etenkin jos toimintaan kuuluisi myös jatkuva seuranta. Suunnitelmallisuuden ja jatkuvuuden myötä myös työntekijät motivoituisivat ja sitoutuisivat toimintaan paremmin.

Erilaisia liikuntaryhmiä toivottiin lähinnä työpaikan läheisyyteen. Ryhmiä pitäisi olla erilaisille tasoryhmille aloittelijasta kokeneeseen liikkajaan. Siksi tarvitaan ammattilaisia ohjaamaan toimintaa.

Työnantajalta toivottiin myös sitoutumista ja kannustusta. Motivoivaahan olisi, jos aktiiviset liikkujat palkittaisiin esimerkiksi kerran vuodessa jollakin kannustepalkinnolla, vaikkapa hierontalahjakortilla. Kannusteet on yksi hyvä sitouttamiskeino liikkumiseen ja muuhunkin harrastetyöhyvinvointitoimintaan, jos motivaatio on muuten heikko.

Huomiota toivottiin kiinnitettävän myös työergonomian, työolosuhteiden ja työturvallisuuden tarkoituksenmukaisuuteen, kunkin työntekijän tarpeiden mukaan.

Toiveita tuli esille paljon, eikä niitä varmasti voida kaikkia kerralla toteuttaa. Tärkeätä on kuitenkin herättää keskustelua ja saada alkuun muutos parempaan suuntaan.

Seuraavassa taulukossa 2 on kerätty yhteen analysoitavina olleista kirjeistä tutkimuksen teemojen sisälle nousseet tärkeimmät fyysistä harrastetyöhyvinvointitoimintaa koskevat tutkimustulokset ja toivomukset.

Taulukko 2. Tärkeimmät tutkimustulokset.

TUTKIMUKSEN TEEMAT	PÄÄTULOKSET / TOIVEET
Fyysisen työhyvinvointitoiminnan tarpeellisuus	<ul style="list-style-type: none">• pidettiin tärkeänä /molemminpuolinen hyöty• toivottiin työnantajan sitoutumista toimintaan ja asennemuutosta• vaikutusta myös psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin• haluttiin kaikille sopivaa toimintaa ja vaihtoehtoja• korostettiin ennaltaehkäisyn ja fyysisen kunnon merkitystä työhyvinvointiin

TUTKIMUKSEN TEEMAT	PÄÄTULOKSET / TOIVEET
Toivotuimmat lajit ja aktiviteetit	<ul style="list-style-type: none"> • toivottiin monipuolisuutta, jokaiselle jotakin • toivomuslistalla mainittiin yhteensä 93 lajia, jotka jakautuivat sisä- ja ulkolajeihin, perinteisiin ja trendilajeihin, yksilö- ja joukkuelajeihin • aktiviteetteja vetämään toivottiin alan ammattilaisia, jotka osaisivat ottaa huomioon kaiken tasoiset liikkujat yksilöinä
Toivotuimmat aikataulut	<ul style="list-style-type: none"> • säännöllisyys • vähintään 1 x viikossa, omassa työyksikössä • isompi tapahtuma 1 – 2 x vuodessa, koko työyhteisön yhteinen tilaisuus • mahdollisuus harrastaa työajalla
Toivotuimmat harrastuspaikat ja -tilat	<ul style="list-style-type: none"> • saavutettavuus • paikallisuus, lähellä omaa työ-/asuinpaikkaa • lajikohtaiset harrastetilat ja -paikat
Työnantajalta toivotut resurssit	<ul style="list-style-type: none"> • taloudelliset resurssit, rahallinen panostus toimintaan • aikaresurssi, mahdollisuus työhyvinvointitoiminnan toteuttamiseen työajalla • tasapuolinen resurssi kaikille • alennuksia eri lajien suorituspaikoille • liikuntasetelit • kuntotestit / omavalmentaja / jatkuvuus • asiantuntijaohjaajat • fysikaalinen hoito ja hierontapalvelut • laihdutusryhmät • kannustepalkinnot ahkerille tai uusille liikkujille
Fyysiseen työhyvinvointiin liittyvät oheispalvelut	<ul style="list-style-type: none"> • lihahuolto, hieronta ja fysikaalinen hoito • työergonomia, asianmukaiset työskentelytilat ja välineet • ravinto- ja painonhallintaryhmät

Tutkimustulokset vahvistivat ja monipuolistivat ennalta tutkimuksen teemojen valitsemisvaiheessa ajateltuja asioita. Tulokset ovat myös samoilla linjoilla aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa. Osaltaan saaduista tutkimustuloksista kävi ilmi kirjoittajien oman vastuun hämärtyminen.

Vain muutamassa kirjeessä mainittiin oma sitoutuminen toimintaan ja niissäkin tiettyjen työnantajan järjestämien olosuhteiden ja resurssien puitteissa. Toisaalta tuloksista ilmeni sellaisia hyviä fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämisehdotuksia, joita ei esimerkiksi suorassa haastattelussa olisi ehkä tullut esille.

Kaikkia esille nousseita toiveita ei tietenkään voida täyttää, eikä ole tarkoituskaan. Tutkimuksen tulokset voivat toimia esimerkiksi ideariihen pohjana, kun työyhteisölle suunnitellaan harrastetyöhyvinvointitoimintoja. Niin tämän kuin aiempienkin tutkimusten tuloksissa korostuu kuitenkin fyysisen työhyvinvointitoiminnan järjestämisen tärkeys työntekijöille sekä nimenomaan ennaltaehkäisevän toiminnan merkitys työssäjaksamisessa.

Siitä, vahvistaako tai muuttaako tämä tutkimus toimintatapoja tutkimuksen kohteena olevassa työyhteisössä, ei tietenkään ole takuita. Tutkimustuloksia on kuitenkin mahdollista käyttää apuna fyysisen harrastetyöhyvinvointitoiminnan kehittämisessä.

6 JATKOTUTKIMUSAIHEET

Fyysinen hyvinvointi on tärkeä ja laaja osa työhyvinvointia. Aiheesta löytyy monta eri puolta. Sen merkitystä voidaan tarkastella joko yksilön tai yhteisön kannalta. Tutkimuksessa voitaisiin tutkia eri työyksiköiden järjestämän toiminnan eroja ja erilaisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Jatkotutkimuskysymys voisi olla esimerkiksi:

Miten fyysinen harrastetyöhyvinvointitoiminta vaikuttaa pidemmällä aikavälillä eri työyhteisöissä tai työyksiköissä?

Mielenkiintoista olisi myös tutkia, esimerkiksi tapaustutkimuksena, miten liikunnan harrastamisen aloittaminen ja toteuttaminen tietyllä aikavälillä vaikuttaa sellaisen ihmisen työhyvinvointiin, joka ei ole aiemmin liikuntaa harrastanut. Tutkimuksessa voisi tarkkailla esimerkiksi kuntoelementtien voima, nopeus ja kestävyys muutoksia sekä vaikutuksia henkilön fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen jaksamiseen työssään. Jatkotutkimuskysymys voisi olla esimerkiksi:

Miten aloittelevan liikkujan harrastetyöhyvinvointitoimintana järjestetty liikuntaharrastus vaikuttaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin pidemmällä aikavälillä?

Tutkimus voitaisiin tehdä myös laajempaan tarkasteluun siitä, miten fyysinen harrastetyöhyvinvointitoiminta yleensä vaikuttaa psyykeen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Samalla voitaisiin tutkia myös sitä, miten eri lajien harrastaminen vaikuttaa työhyvinvointiin. Tutkimuskysymyksiä voisivat olla esimerkiksi:

Miten fyysinen harrastetyöhyvinvointitoiminta vaikuttaa psyykeen ja sosiaaliseen hyvinvointiin?

Miten eri lajien harrastaminen vaikuttaa työhyvinvointiin? Onko lajilla merkitystä?

Tämän tutkimuksen kaltaisena toivekartoituksena voitaisiin tutkia isompaa työyhteisöä tai työyhteisön eri yksiköitä erikseen tai yhdessä. Tutkimuksen kohteena voisi olla esimerkiksi, miten henkilökunnan suunnittelema toiminta eroaa johtoportaan suunnitelmista. Näiden kahden suunnitelman toteutuksesta voitaisiin vertailla ja selvittää kumpi on tehokkaampi työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimuskysymys voisi kuulua esimerkiksi seuraavasti:

Miten työnantajan ja työntekijän suunnittelema harrastetyöhyvinvointitoiminta eroaa toisistaan?

Mikä on niiden tehokkuus toisiinsa verrattuna pidemmällä aikavälillä?

Voitaisiin tutkia myös sitä, miten työnantajan erisuuriset rahalliset ja toiminnalliset panostukset vaikuttavat työhyvinvointiin. Tutkimuksen kohteena olisi nimenomaan hinta-laatusuhde. Kysyä voisi esimerkiksi:

Miten erisuuriset rahalliset panostukset harrastetyöhyvinvointitoimintaan vaikuttavat toiminnan laatuun ja tuloksiin pidemmällä aikavälillä?

Tutkimuksen kohteena voisi olla myös erilaisten kannustejärjestelmien merkitys harrastetyöhyvinvointitoimintaan motivoivana keinona sekä kannusteiden vaikutus, ei aikaisemmin toiminnassa mukana olleiden mukaan tuloon ja aktiivisuuteen.

Tutkimuskysymykset voisivat kuulua esimerkiksi seuraavasti:

Mikä on harrastetyöhyvinvointitoimintaan liittyvien kannusteiden merkitys sitoutumisen, motivaation ja aktiivisuuden kannalta?

Millaisia kannusteita harrastetyöhyvinvointitoiminnassa voisi käyttää?

LÄHTEET

Aaltonen, Rainer (1989). Naturalistinen paradigma evaluaatiotutkimuksessa. Teoksessa Kriittinen ajattelu aikuiskasvatuksessa, 145 – 162. Vapaaan sivistyksen vuosikirja XXXI. Helsinki.

Aro, Timo, Juhani Ilmarinen, Raija Kalimo, Esko Martikainen & Ilkka Torstila (1995). Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, Työterveyslaitos. Helsinki.

Eskola, Jari & Juha Suoranta (2002). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5-painos. Vastapaino. Tampere.

Hiltunen, Marja-Leena, Kaj Husman, Timo Kauppinen, Matti E Lamberg, Jutta Mikkola, Päivi Peltomäki, Ilkka Pirttilä, Kimmo Räsänen, Timo Suurnäkki, Kaija Tuomi & Marja Viluksela (2002). Tyky- barometri. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme (1995). Teemahaastattelu. 7-painos. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sarajärvi (1997). Tutki ja kirjoita. 3 – 4 painos. Tekijät ja kirjayhtymä Oy. Tampere.

Hiisijärvi, Sirkka & Tuula Aaltonen (toim.) (1999). Konstit ovat monet 3: Osaamisen ja työkyvyn kehittämisen tositapauksia Pk-yritysten työterveyshuollossa. Työterveyslaitos. Helsinki.

Ilmarinen, Juhani, Kaija Tuomi, Leena Eskelinen, Clas-Håkan Nygård, Pekka Huuhtanen & Matti Klockars (1991). Summary and recommendations of project involving cross-sectional and follow up studies on the aging worker in Finnish municipal occupations (1981 – 1985). Scand J Work Environ Health 17:1, 135 – 41.

Julin, Heini, Matti E Lamberg, Kari Vinni, Marja-Liisa Savolainen, Pertti Niemi, Pertti Linkola, Arto Laine, Kari Kaukinen & Raili Perimäki (2001). Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi raportti 6. Tutkimus hallinnon välineenä. Helsinki.

Järvisalo, Jorma, Kimmo Räsänen, Ilkka Pirttilä, Stina Immonen & Antti Saloniemi (2001). Tyky- toiminta yhteiskuntapoliittisena ohjelmana. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 4. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos. Helsinki.

Järvisalo Jorma, Arto Laine, Matti E Lamberg, Esko Matikainen & Erkki Yrjänheikki, (1996). Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Seminaariraportti, Turku 5.-6.6.1995. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Korhonen, Olli (2001). Lähde liikkeelle. Työterveyslaitos. Vammala.

Korhonen, Olli, Ritva Kukkonen, Veikko Louhevaara & Juhani Smolander (1995). Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia -periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Krippendorf, Klaus (1986). Content analysis: an introduction to its methodology. Sage Publications. Beverly Hills.

Launis, Kirsti, Anna-Maija Lehto, Jorma Mäkitalo, Keijo Räsänen & Matti Ylikoski (2001). Tykytutkimuksen ja – tiedon katvealueet. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi, raportti 5. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos. Helsinki.

Launis, Kirsti, Tarja Kantola, Anna-Liisa Niemelä & Yrjö Engeström (1998). Työyhteisöt vanhan ja uuden murroksessa. Työterveyslaitos. Helsinki.

Lehmijoki, Pentti (1992). Työkykyä ylläpitävä toiminta työvoimapolitiikan näkökulmasta. Teoksessa Laine, Arto, Matti E Lamberg, Jorma Rantanen, Suvi Lehtinen & Vesa Parvi (toim.) Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. Seminaariraportti Turku 6.-7.2.1992, 79–113. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyshuollon neuvottelukunta. Helsinki.

Liira, Juha, Esko Matikainen, Päivi Leino-Arjas, Anu Malmivaara, Pertti Mutanen, Helena Rytönen & Jukka Juntunen (2000). Work ability of middle-aged Finnish construction workers a follow-up study in 1991-1995. *International Journal of Industrial Ergonomics* 25:5, 477–481.

Likitalo Heikki & Riitta Rissanen (1998). Tutkimusmenetelmät. Menetelmätietoutta tradenomiopiskelijoille. Opetusmoniste. Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun julkaisut D 8/1998. Helsinki.

Lindström, Kari, Kari Scherey, Monica Bergström & Louna Hakala (1997). Miten työssä jaksetaan – uupuvatko ihmiset pientyöpaikoille?. Teoksessa Bergström, Monica, Matti S Huuskonen, Kari Koskinen, Kari Lindström, Simo Kaleva, Guy Ahonen, Jorma Järvisalo, Simo Foss, Aila Järvikoski & Ritva Vuorio (toim.). Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 10, 42–52. Työterveyslaitos. Helsinki.

Louevaara, Veikko & Merja Perkiö-Mäkelä (2000). Millainen osa liikunnalla on psyykkisessä hyvinvoinnissa. Teoksessa Miettinen Mari (toim.).Haasteena huomisen hyvinvointi - miten liikunta lisää mahdollisuuksia. Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu II tutkimuskatsaus, 243–272. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissätiö (LIKES). Opetusministeriön kulttuuripolitiikan liikuntayksikkö. Jyväskylä.

Luxembourg degleration on workplace health promotion in the European Union (1997). European Network for Workplace Health Promotion. Luxembourg.

Matikainen, Esko (1998). Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja periaatteet. Teoksessa Aro Timo & Esko Matikainen (toim.) Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi, 26–32. Työterveyslaitos, Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

Mäkitalo, Jorma & Juhani Palonen (1994). Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi: Työ ja ihminen 3:8, 155–162. Työterveyslaitos. Helsinki

Mäkitalo, Jorma, Kirsti Launis, Helena Taskinen, Pirjo Björkman, Tarja Hautamäki & Sirpa Lusa (1995). Työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta Työterveyslaitoksessa - käsityksiä ja arkisia käytäntöjä. Työ ja ihminen 9:4, 265–277.

Nettineuvohanke (2005). Aikuinen. Terveys ja hyvinvointi. www.nettineuvo.fi 20.12.2005

Oikeusministeriö, Edita (2005). Ajantasainen lainsäädäntö. www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/haku 4.10.2005.

Ojanen, Markku (2000). Millainen osa liikunnalla on psyykkisessä hyvinvoinnissa? Teoksessa Mieltinen Mari (toim.).Haasteena huomisen hyvinvointi- miten liikunta lisää mahdollisuuksia. Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu II tutkimuskatsaus, 123–150. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö (LIKES). Opetusministeriön kulttuuripolitiikan liikuntayksikkö. Jyväskylä.

Oy konsulttitoimisto Prossima ab (2005). Työhyvinvointi. www.tyohyvinvointi.net 20.12.2005

Peltomäki Päivi, Ilkka Pirttilä, Jutta Mikkola, Kaj Husman, Kaija Tuomi, Kimmo Räsänen, Maija Viluksela, Marja-Leena Hiltunen, Matti E Lamberg, Timo Kauppinen & Timo Suurnäkki, Kaija Tuomi & Kaj Husman (2002). Tyky-barometri. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Peltomäki Päivi, Kaj Husman, Jorma Järvisalo, Arto Laine & Matti. E Lamberg (1999). 10 vuotta tyky- toimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Seminaariraportti, Turku 3.-4.12.1998. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos. Helsinki.

Peltomäki, Päivi, Kirsti Pohjanpää, Kaija Tuomi, Juha Liira, Erkki Nykyri, Helena Piirainen, Kimmo Räsänen, Timo Suurnäkki & Kaj Husman (1999). Tykybarometri. Työkykyä ylläpitävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 1998. Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Pohjonen, Tiina (1997). Liikunta työkykyä ylläpitävänä toimintana. Teoksessa Kukkonen, Ritva, Helena Hanhinen, Ritva Ketola, Tuulikki Luopajarvi, Leena Noronen & Päivi Helminen (toim.). Työfysioterapia. Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi, 235–235. Työterveyslaitos. Helsinki.

Rantanen, Jorma (1997). Työympäristö, työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Kirjassa Kuusi esseitä työn ja työyhteiskunnan tulevaisuudesta. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko Eduskunnalle. Osa II. Oheisjulkaisu I. 85 – 132. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja/5. Helsinki.

Rantanen, Jorma & Suvi Lehtinen (toim.) (1992). Työympäristö ja työterveys Suomessa. Työolokomitean liiteselvitys. Komiteamietintö 1991:43. Katsauksia 119, 231 – 236. Työterveyslaitos. Helsinki.

Rehunen, Seppo (1997). Terveys ja liikunta. VK- kustannus. Jyväskylä.

Sallinen Mikael, Irja Kandolin & Mari Purola (2002). Elämisen rytmi. 1.-2.painos. Työterveyslaitos. Vammala.

Savon ammatti- ja aikuisopisto (2006). Koulutusyksiköiden sijainnit. www.sakky.fi .27.3.2006

Suni, Jaana (1997). Fyysinen toimintakyky ja sen arviointimenetelmät. Teoksessa Kukkonen, Ritva, Helena Hanhinen, Ritva Ketola, Tuulikki Luopajarvi, Leena Noronen & Päivi Helminen (toim.). Työfysioterapia. Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi, 42–77. Työterveyslaitos. Helsinki.

Takala, Mikko(1992). ”Kouluallergia” – yksilön ja yhteiskunnan ongelma. Acta Universitatis Tamperensis. Sarja A, vol. 335.

Toimihenkilöliitto Erto, Optinet oy (2005). Työhyvinvointi. www.erto.fi 20.12.2005

Tuomi, Kaija, Eila Riikonen, Jorma Seistamo, Jussi Vahtera, Sinikka Vanhala, Erkki Nykyri, Simo Forss, Seppo Karisalmi, Ritva Ekroos, Pirjo Tuuli, Sari Jurvansuu & Maila Kämppi (2000). Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi – tutkimusprojektin tausta, kulku ja osat. Teoksessa Tuomi, Kaija (toim.). Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 15, 7-20. Työterveyslaitos. Helsinki.

Tuomi, Kaija, Gustav Wägar, Leena Eskelinen, Erkki Järvinen, Pekka Huuhtanen, Timo Suurnäkki, Pirjo Fahlström, Lea Aalto & Juhani Ilmarinen (1985). Terveys, Työkyky ja työolot kunnallisissa ammattiryhmissä. Teoksessa Ilmarinen Juhani (toim.) Työ, terveys ja elinikä kunta-alalla. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 3:2, 95–132. Työterveyslaitos. Helsinki.

Tuomi, Jouni & Anneli Sarajarvi (2002). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Työministeriö (2005). Työssäjaksamisohjelma. Eväitä työyhteisön työhyvinvointiin. www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/index.htm. 21.9.2005.

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma (2002). Seurantaraportti 2002. Työministeriö, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Helsinki.

Varto, Juha (1992). Laadullisen tutkimuksen metodologia. Juha Varto ja Kirjayhtymä Oy. Tampere.

Vehviläinen - Julkunen, Katri (1998). Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Teoksessa Paunonen, Marita & Vehviläinen - Julkunen, Katri. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka, 26 – 34. WSOY kirjapainoyksikkö. Juva.

Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla (2005). Kunnallinen työmarkkinalaitos, Helsinki.

LIITE 1. Työkykyä ylläpitävää toimintaa säätelevät lait.

Työterveyshuoltolaki	(743/1978) (1383/2001)
Valtioneuvoston päätös työnantajan velvollisuudeksi sädetystä sekä yrittäjän ja muun omaa työtään tekevän työterveyshuollosta	(950/1994,3 §)
Sosiaali- ja terveysministeriön päätös työnantajan velvollisuudeksi sädetystä sekä yrittäjän ja muun omaa työtään tekevän työterveyshuollosta	(1348/1994, 8 §)
Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännönperiaatteista, työterveyshuollon sisällöistä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta	(1484/2001)
Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä	(1485/2001)
Työturvallisuuslaki	(1132/1997) (738/2002) (2003)
Työturvallisuuslain muutos	(144/1993, 9 § 3 mom.)
Työntekijäin eläkelaki	(395/1962)
Työntekijäin eläkeasetus	(183/1962)
Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelaki	(134/1962)
Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkeasetus	(184/1962)
Sosiaali- ja terveysministeriön päätös työntekijäin eläkemaksusta	(1417/1997)
Sairausvakuutuslaki	(364/1963)
Laki kuntoutuksen asiakaspalveluyhteistyöstä	(604/1991)
Laki kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta	(610/1991)
Asetus kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta	(1161/1991)
Kuntoutusrahalaki	(611/1991)
Kuntoutusraha asetus	(893/1991)

(Julin, Lamberg, Vinni, Savolainen, Niemi, Linkola, Laine, Kaukinen & Perimäki 2001, 14.), (Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla 2005, 42 – 70.), (Hiltunen, Husman, Kauppinen, Lamberg, Mikkola, Peltomäki, Pirttilä, Räsänen, Suurnäkki, Tuomi & Viluksela 2001, 9.)

LIITE 2. Savon ammatti- ja aikuisopiston tyky- toimintasuunnitelma.

