

LIIKE ELÄMÄÄN – VÄHEMMÄN ISTUMISTA JA ENEMMÄN LIKKUMISTA PK-YRITYKSISSÄ



Valon julkaisusarja nro 2/2016

ISSN:2341-5754

ISBN 978-952-297-043-5

Sisällys

| | |
|---|----|
| Esipuhe..... | 4 |
| 1. Johdanto – lisää liikkumista pienille ja keskisuurille työpaikoille..... | 5 |
| 2. Henkilöstöliikunnan toimintamallien kehittäminen 12 pilottiyrityksessä..... | 7 |
| 2.1 Kehittämistoiminnan organisointi, eteneminen ja osallistujat..... | 7 |
| 2.2 Seuranta- ja arviointitutkimuksen toteutus..... | 9 |
| 2.3 Tulokset..... | 10 |
| 2.3.1 Osallistuminen tutkimukseen..... | 10 |
| 2.3.2 Vähemmän istumista ja enemmän liikettä – mitä toimenpiteitä yrityksissä tehtiin?..... | 10 |
| 2.3.3 Liikkuminen ja istuminen..... | 12 |
| 2.3.4 Työkyky ja -hyvinvointi..... | 13 |
| 2.3.5 Työntekijöiden arviot työpaikan henkilöstöliikunnasta ja hankkeen vaikutuksista..... | 14 |
| 2.3.6 Henkilöstöliikuntaohjelman kehittyminen..... | 14 |
| 2.3.7 Seuranta- ja loppuhaastattelujen tuloksia – kuinka kehittämistyö eteni ja jatkui..... | 15 |
| 2.4 Tapausesimerkit..... | 16 |
| 2.4.1 Tampereen Komediateatteri..... | 16 |
| 2.4.2 Sibeliustalo..... | 17 |
| 3. Henkilöstöliikunnan työkalut ja koulutussisällöt..... | 18 |
| 3.1 Uudistuneet työkalut ja tietopohja..... | 18 |
| 3.1.1 Henkilöstöliikunnan sähköinen työkirja..... | 18 |
| 3.1.2 Työpaikan Liikuntaohjelman Kartoitus..... | 18 |
| 3.1.3 Henkilöstöliikunnan pikatesti..... | 18 |
| 3.1.4 Aktiivisempi Arki -työpaja..... | 19 |
| 3.1.5 Aktiivisen arjen seurantakortti..... | 19 |
| 3.1.6 Henkilöstöliikunnan koulutus..... | 19 |
| 3.1.7 Henkilöstöliikuntabarometri..... | 19 |
| 4. Tiedon ja osaamisen levittäminen..... | 21 |
| 4.1 Tiedon ja osaamisen levittämisen kanavat..... | 21 |
| 4.2 Lisää liikettä työpaikoille -koulutuskiertue..... | 20 |
| 5. Henkilöstöliikunnan kansallisen verkoston vahvistaminen..... | 22 |
| LÄHTEET..... | 23 |
| LIITTEET..... | 24 |
| Liite 1: Rekrytointikysely..... | 24 |
| Liite 2: Puhelinhaastattelut..... | 28 |
| Liite 3: Työntekijäkysely (alkukysely)..... | 29 |
| Liite 4: Työntekijäkysely (loppukysely)..... | 40 |
| Liite 5: Liikemittari..... | 51 |
| Liite 6: Päiväkirja..... | 52 |
| Liite 7: Loppukysely pilottiyritysten kehittäjille..... | 53 |
| Liite 8: Seurantakysely pilottiyritysten kehittäjille..... | 56 |

Liike elämään -hanke toteutettiin vuosina 2012–2015. Alkuvaiheessa hanke kulki nimellä Henkilöstöliikunnan valtakunnallistaminen. Nimensä mukaisesti sen tavoitteena oli organisoida henkilöstöliikunta vaiheittain liikunnan aluejärjestöjen kanssa ja kautta koko maan kattavaksi toiminnaksi ottamalla käyttöön henkilöstöliikunnan työkaluja ja hyviä käytäntöjä suomalaisten työkyvyn ja terveyden lisäämiseksi liikunnan avulla. Hankkeen taustalla ovat olleet Suomen Kuntoliikuntaliiton ja sen jäsenjärjestöjen kehittämät työkalut ja hyvät käytännöt, joita hankkeen aikana on kehitetty edelleen ja luotu myös useita uusia työkaluja yritysten ja muiden työpaikkojen käyttöön.

Valo, Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry, on vastannut hankkeesta ja sen koordinoinnista. Hanke on toteutettu yhteistyössä liikunnan aluejärjestöjen kanssa. Hankkeen rahoittajia olivat opetus- ja kulttuuriministeriö sekä osallistuneet yritykset.

Tähän loppuraporttiin on koottu kuvaus hankkeen keskeisistä sisällöistä, tuloksista ja lopputuotteista. Raportin kokoamisesta ovat vastanneet Liike elämään hankevas- taava Matleena Livson Valosta ja hankkeen projektipäällikkö Ahti Romo Päijät-Hämeen Liikunnasta ja Urheilusta. Lukuun 2 on koottu keskeisiä tuloksia pilottiyritysten seuranta- ja arviointitutkimuksesta. Seurantaan ja arviointiin sisältyneiden liikemittausten ja työtekijäkyselyn toteutuksesta ja raportoinnista ovat vastanneet Minna Aittasalo UKK-instituutista sekä Sirpa Lusa Työterveyslaitokselta ja näitä tuloksia käsittelevien raportin osien sisältö perustuu heidän tuottamiinsa laajempiin tutkimusraportteihin.

Haluamme lausua lämpimät kiitoksemme kaikille hankkeen mahdollistaneille tahoille sekä erityisesti seuraaville ohjausryhmätyöskentelyyn, kehittämistyöhön ja tutkimustyön toteutukseen ja sen raportointiin osallistuneille henkilöille:

Jorma Savola ja Mareena Jalkanen, jotka ide- oivat ja saattoivat alulle hankkeen jo Suomen Kuntoliikuntaliiton aikana.

Jyrki Komulainen (KKI-ohjelma), Niina Valka- ma (KKI-ohjelma), Sirpa Lusa (Työterveyslai- tos), Minna Aittasalo (UKK-instituutti), Min- na Paajanen (Valtion liikuntaneuvosto), Heli Rissanen (Bernier Oy), Harri Hellsten (Suomen Yrittäjät) ja Maippi Salo (PHLU), jotka ovat antaneet monipuolisen asiantuntemuksensa hankkeen ohjausryhmätyöskentelyyn.

Satu Älgars (Valo), Harri Appelroth (HLU), Keijo Kylänpää (PHLU) ja Teemu Ripatti (ESLi) sekä 12 pilottiyritysten yhteyshenkilöt aktiivisesta panoksesta kehittämistyöhön.

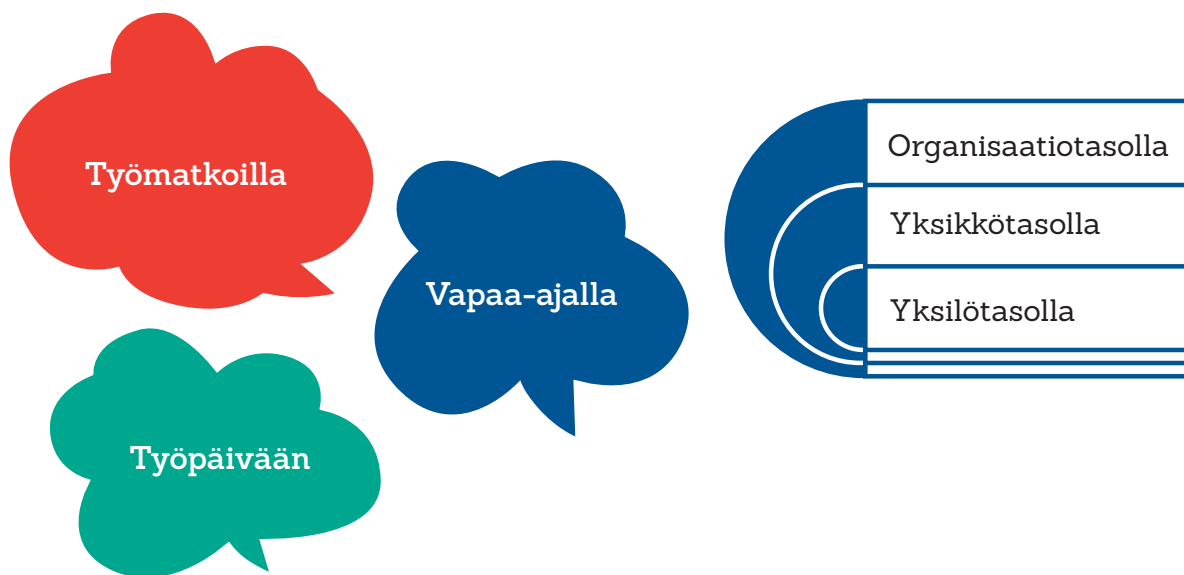
Minna Aittasalo (UKK-instituutti) ja Sirpa Lusa, jotka toimivat päävastuullisina hankkeen seuranta- ja arviointitutkimuksen toteutuksesta. Janne Halonen (Työterveyslaitos, kyselyn ana- lyysiin ja raportointiin osallistuminen), Henri Vähä-Ypyä (UKK-instituutti, liikemittariaineis- ton analysointi ja liikemittaripalautteiden laati- minen), Kari Tokola (UKK-instituutti, aineistojen tilastolliset analyysit), Tiina Inkovaara (UKK- instituutti, aineistojen postittaminen tallennus- palveluihin, liikemittaripalautteiden kokoa- minen ja lähettäminen), Ulla Hakala (UKK- instituutti, liikemittareihin liittyvät käytännön järjestelyt), Sirke Rasinperä (UKK-instituutti, palautuvan aineiston vastaanotto ja kirjaami- nen sekä liikemittariaineiston tallennus).

Helsingissä lokakuussa 2016

Matleena Livson ja Ahti Romo

1. Johdanto – lisää liikkumista pienille ja keskisuurille työpaikoille

Kuinka lisäämme liikettä



Kuvio 1. Henkilöstöliikunnan kehittämisen viitekehys Liike elämään -hankkeessa.

Henkilöstöliikunta on työnantajan tukemaa liikkumiseen kannustavaa toimintaa, jonka tavoitteena on edistää henkilöstön työkykyä ja terveyttä osana organisaation laajempaa työhyvinvoinnin johtamista. Liike elämään -hankkeen tavoitteena on ollut kehittää ja levittää henkilöstöliikunnan hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja sekä niiden toteuttamista tukevaa osaamista ja työkaluja vaihteittain valtakunnallisesti kattavaksi toiminnaksi.

Hankkeessa henkilöstöliikuntaa on tarkasteltu laaja-alaisesti. Liikkeen lisäämiseen on tähdätty niin työajalla, työmatkoilla kuin vapaa-ajalla ja kehittämistoimenpiteitä on kohdennettu niin yksilö-, yhteisö- kuin koko organisaation tasolle (Kuvio 1).

Hankkeen kohderyhmäksi valittiin erityisesti pienet ja keskisuuret yritykset. Usein esimerkit henkilöstöliikunnan hyvien käytäntöjen soveltamisesta ovat suurista yrityksistä, ja säännöllisesti toistettu Henkilöstöliikuntabarometri¹ on osoittanut, että liikunnan tukeminen on tyypillistä nimenomaan suurille työpaikoille. Sen lisäksi, että pienet ja keskisuuret yritykset ovat merkittäviä työllistäjiä, on niissä henkilöstöliikunnan kehittämistoimenpiteitä usein isoa yritystä yksinkertaisempaa kohdentaa koko henkilöstölle. Juurruttamalla liikettä lisääviä toimintatapoja osaksi pk-yritysten arkea, voidaan henkilöstöliikunnan keinoin edistää suomalaisten työikäisten terveyttä ja työkykyisyyttä sekä tukea työurien pidentämistä.

¹ Henkilöstöliikuntabarometri on Kuntoliikuntaliiton ja sittemmin Valon tilaama selvitys työpaikkojen johdon ja henkilöstön arvioista siitä, missä määrin ja miten työpaikoilla tuetaan henkilöstön liikuntaharrastusta. Tutkimus kerää tietoa työpaikkaliikunnan tilasta, tavoista ja käytännöistä. Ks. <http://www.sport.fi/tyoyhteisot/taustatietoa/tutkittua-tietoa>

Hankkeen päätavoitteet ovat liittyneet seuraaviin osa-alueisiin:

- 1** Henkilöstöliikunnan toimintamallien kehittämisen kolmen alueen pilottirytyksissä ja tähän liittyvä seuranta- ja arviointitutkimus.
- 2** Henkilöstöliikunnan toteuttamista tukevien työkalujen ja koulutussisältöjen kehittäminen erityisesti pk-sektorin työyhteisöjen henkilöstöliikuntatoimintaa palveleviksi.
- 3** Syntyneiden työkalujen ja materiaalien sekä tutkimustulosten levittäminen sähköisinä työvälineinä ja julkaisuina sekä median että koulutuksen avulla.
- 4** Henkilöstöliikunnan kansallisen verkoston vahvistaminen kehittämistä ja tutkimusta toteuttavien tahojen kanssa.

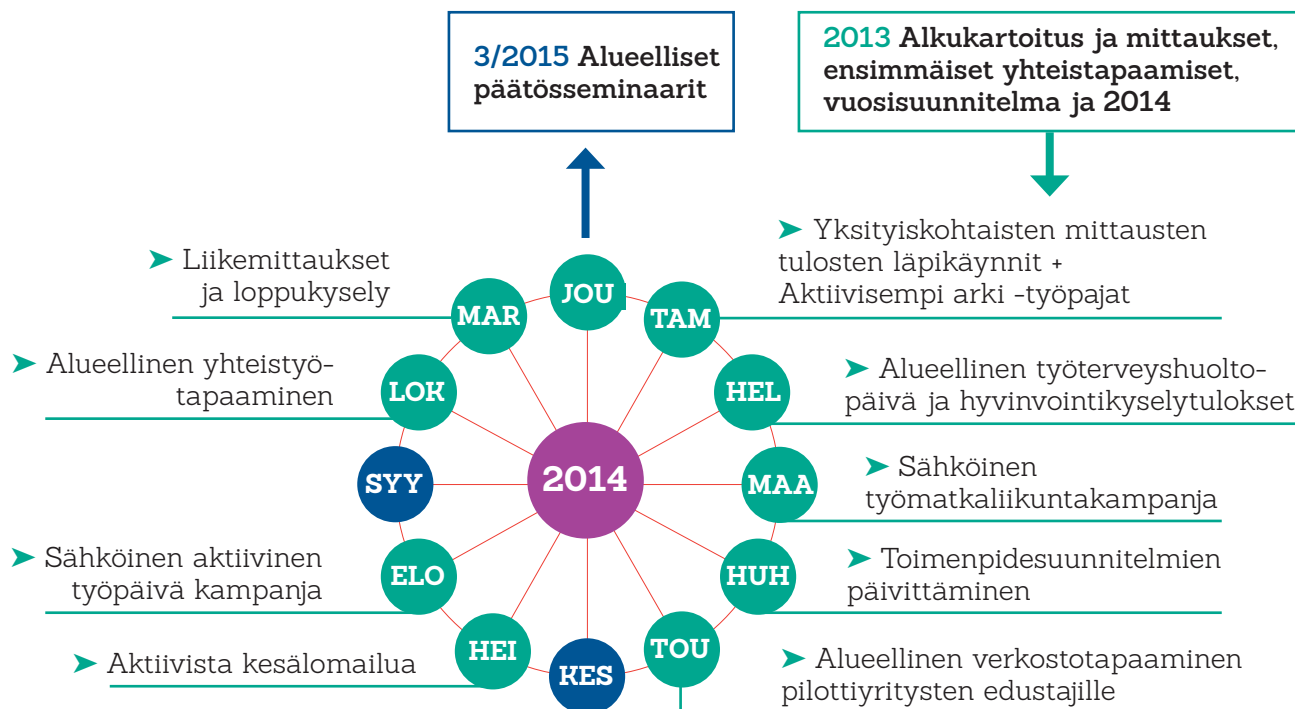
Tässä raportissa esitellään kunkin edellä mainitun osa-alueen keskeinen sisältö ja tulokset. Hankkeessa syntyneet työkalut ja keskeiset materiaalit on koottu [sport.fi/tyoyhteisöt](http://sport.fi/tyoyhteisot) -sivustolle. Yksityiskohtaiset tutkimustulokset on esitetty erillisissä tieteellisissä julkaisuissa. Niistä sekä käytetyistä kyselylomakkeista, aktiivisuusmittareista yms. tutkimuksen toteuttamiseen liittyvistä asioista voi tiedustella hankkeessa toimineilta tutkijoilta.

2. Henkilöstöliikunnan toimintamallien kehittäminen 12 pilottiyrityksessä

2.1 Kehittämistoiminnan organisointi, eteneminen ja osallistujat

Liike elämään -hankkeessa kehitettiin uusia henkilöstöliikunnan toimintamalleja ja työkaluja yhteistyössä 12 pilottiyrityksen ja kolmen liikunnan aluejärjestön kanssa vuosina 2013-2014. Kehittämistyön rinnalla kulki tiiviisti kehittämisprosessin ja sen vaikuttavuuden seuranta- ja arviointitutkimus, josta vastasivat UKK-instituutti ja Työterveyslaitos. Kehittämis- ja tutkimusprosessin eteneminen on esitetty kuviossa 2.

Kehittämistyö toteutettiin kolmella alueella: Päijät-Häme, Häme ja Etelä-Savo. Alueet sijaitsivat suhteellisen lähellä toisiaan, mikä helpotti toiminnan yhteistä suunnittelua ja toteutuksen koordinoitua. Vastuuhenkilö kustakin liikunnan aluejärjestöstä rekrytoi tutkimukseen alueeltaan 3-5 pientä tai keskisuurta yritystä. Aluejärjestöt valitsivat rekrytointitapansa, mutta vastuuhenkilöt pitivät kirjaa rekrytointitapahtumista ja täyttivät rekrytointin päätyttyä kyselyn (Liite 1), jonka avulla selvittiin muun muassa rekrytointitapoja, osallistuneiden yritysten määrää ja laatua suhteessa kaikkiin lähestytyihin yrityksiin sekä sitä, millä perusteella yritykset lähtivät tai eivät lähteneet mukaan hankkeeseen.



Kuvio 2. Kehittämistyön sekä seuranta- ja arviointitutkimuksen eteneminen pilottiyrityksissä.

Taulukko 1. Liike elämään -hankkeeseen osallistuneet pilottirytykset toimialoittain ja työntekijöiden määrä.

| Liike elämään -hankkeeseen osallistuneet pilottirytykset toimialoittain | Työntekijöiden määrä |
|---|----------------------|
| Pankki | 21 |
| LVI | 30 |
| Kongressi- ja kokouskeskus | 23 |
| Alueellinen markkinointitoimisto | 13 |
| Viestintä | 17 |
| Pankki | 107 |
| Opisto | 31 |
| Teknologia | 20 |
| Viestintä | 19 |
| Vapaa-ajan palvelut | 30 |
| Teatteri | 16 |
| Kongressi- ja kokouskeskus | 69 |
| Yhteensä | 396 |

Kunkin alueen yrityksistä muodostui oma kehittämisverkosto, jossa työstettiin kunkin yrityksen henkilöstöliikuntaohjelmaa ja saatettiin yhteen palveluketjun eri toimijoita. Osallistuvia yrityksiä oli yhteensä 12 (n. 400 työntekijää) ja ne edustivat hyvin erilaisia toimialoja (Taulukko 1.).

Henkilöstöliikunnan kehittämiskohteet ja toimenpiteet vaihtelivat eri yrityksissä niiden omien tarpeiden ja tavoitteiden mukaan, vaikkakin kehittämistyössä edettiin kaikille yhteisen viitekehyksen puitteissa (monitasoinen toimenpiteiden suunnittelu, yhteiset koulutukset ja tapaamiset kokemusten jakamiseksi, seuranta- ja arviointimenettelyt, suunnittelulomakkeet ym.). Yritysten toteuttaman varsinaisen liikuntatoiminnan osalta järjestettiin jonkin verran myös yrityksille yhteisiä tapahtumia ja ryhmämuotoista toimintaa, mikäli yritykset olivat liian pieniä omien ryhmien perustamiseksi.

Selkeimpänä uutena painoituksena verrattuna aikaisempiin henkilöstöliikuntahankkeisiin oli henkilöstön muuhun liikkumiseen ja erityisesti istumisen vähentämiseen kannustaminen myös työpäivän aikana varsinaisen liikunnan lisäämisen rinnalla. Erytistä huomiota haluttiin kiinnittää ns. henkilöstöliikunnan palveluketjuun, jotta yrityksen, sen käyttämän työterveyshuollon ja liikuntapalveluiden

tuottajien yhteistyö toimisi mahdollisimman tehokkaasti.

Kehittämistyön alussa yrityksen työnantajan edustaja täytti sähköisen **Työpaikan Liikuntaohjelman Kartoituksen** (entinen Aktiivisen Työpaikan Sertifikaatti) (ks. luku 3.1.2), joka kuvasi henkilöstöliikunnan lähtötilannetta työnantajan näkökulmasta. Kyselyn tulokset käytiin läpi kaikkien yritysten edustajien kanssa työpajassa, jossa tarkasteltiin nykytilannetta ja mietittiin jo kehityskohteita sekä tavoitteita hankkeelle.

Rukin yritys nimesi henkilöstöliikunnan kehittämisryhmän. Ryhmille järjestettiin aluekohtaisesti yhteinen starttipäivä syyskuussa 2013. Kehittämisryhmän kokoonpano vaihteli yrityksestä riippuen. Toisissa yrityksissä kehittämisryhmän ominaisuuden otti jokin jo olemassa oleva ryhmä, kuten työsuojeluryhmä, ja toisissa yrityksissä taas perustettiin kokonaan oma kehittämisryhmä. Jokaisessa yrityksessä oli nimetty kuitenkin vähintään työpäri, joka vastasi käytännön suunnittelusta ja toteutuksesta hankkeen osalta.

Starttipäivän aikana yritysten vastuuhenkilöille tarkennettiin suunnittelun periaatteita ja arviointiin liittyviä käytännön järjestelyjä. Starttipäivillä käytiin myös kattavasti läpi henkilöstöliikunnan hyviä käytäntöjä ja esiteltiin henkilöstöliikunnan esimerkkejä. Lisäksi osallistujat saivat materiaalia toimintamallin suunnittelun tueksi. Suunnittelussa pyrittiin ottamaan huomioon yrityksen kaikki työntekijät suosituksia vähemmän liikkuvista aktiiviliikkujiin, ja jotkut yrityksistä selvittivät henkilöstön toiveita liikuntapalveluista itse laatimillaan kyselyillä.

Starttipäivän jälkeen yritysten kehittämisryhmät järjestäytyivät, sopivat sisäisistä kokoontumisistaan ja jatkoivat tavoitteiden sekä käytännön toimenpiteiden suunnittelua projektipäällikön sekä liikunnan aluejärjestön vastaavan henkilön kanssa. Jokaiselle yritykselle pyrittiin luomaan sekä toimintaa ohjaavat ylätavoitteet että konkreettiset tavoitteet tulevalle vuodelle. Tavoitteiden linjaamiseen jälkeen suunniteltiin toimenpiteet ja vastuut niiden toteuttamiseen. Toimenpiteiden suunnittelussa käytettiin apuna monitasoista mallia, jossa toimenpiteitä mietittiin organisaatio-, työpaikka-/tiimi- sekä yksilötasolle sekä sitä, kuinka työterveyshuolto voi tukea tavoitetta (ks. alla Taulukko 2. Lisää esimerkkejä **Henkilöstöliikunnan sähköisen työkirjan** osiossa 3 <http://www.sport.fi/tyokirja/>).

Lokakuun viimeisellä ja marraskuun ensimmäisellä viikolla 2013 yrityksissä arvioitiin henkilöstöliikunnan, muun liikkumisen ja istumisen sekä työhy-

Taulukko 2. Esimerkki monitasoisesta suunnittelusta ja seurannasta.

| | |
|------------------------------|---|
| Tavoite | Liikkumisen lisääntyminen ja istumisen vähentyminen työpäivän aikana |
| Toimenpiteet | <ul style="list-style-type: none"> • Organisaatiotaso: Korkeussäädettävien työpöytien hankinta • Työyksikkötaso: Muistutukset ja innostaminen työpisteen käytöstä viikkopalaverissa • Yksilötaso: Henkilökohtainen opastus ja hyvän ergonomian tarkistus työterveyshuollon toimesta |
| Seuranta ja mittarit: | <ul style="list-style-type: none"> • Toimenpiteet toteutettu Kyllä/Ei/Osittain • Henkilöstön palaute uusista toimintatavoista • Muutokset liikkumisen ja istumisen määrässä, kysely ja liikemittari |

vinvoinnin eri osa-alueiden alkutilannetta työntekijöiden näkökulmasta liikemittauksin ja kyselyin (mittauksista ja kyselyistä tarkemmin luvussa 2.2). Liikkumisen ja istumisen alkutilannetta käytiin yrityksissä läpi marraskuussa yrityksille järjestetyillä aluekohtaisilla purkupäivillä, joissa kehittämissryhmät myös esittelivät alustavat suunnitelmansa toimenpiteineen toisilleen sekä projektin asiantuntijoille. Purkupäivien jälkeen yritysten työntekijät saivat henkilökohtaisen palautteen liikemittarilla arvioidusta liikkumisestaan ja istumisestaan sähköpostitse tai postissa. Tammi-helmikuun aikana kaikissa yrityksissä kahta lukuun ottamatta pidettiin **Aktiivisempi Arki -työpaja** (ks. luku 3.1.4), jossa työntekijät pääsivät pohtimaan liikkumisen lisäämistä omaan arkeensa ja työpäivään. Omat ja yhdessä sovitut toimenpiteet kirjattiin ylös ja sovittiin, kuinka ne viedään käytäntöön.

Suunnitelmien viimeistelyn tueksi yrityksille järjestettiin työterveyshuoltoaiheinen koulutus vahvistamaan työterveyshuollon ja yrityksen välistä yhteistyötä henkilöstöliikunnan kehittämisessä. Näissä päivissä purettiin myös työhyvinvointia kartoittaneen alkukyselyn tulokset. Alkukevästä yritykset osallistuivat yhtä lukuun ottamatta sähköiseen liikuntakampanjaan, jossa koko työyhteisö keräsi yhteisiä liikuntasuorituksia ja yritykset kisailivat suoritusten määrässä leikkimielisesti keskenään. Huhtikuun aikana yrityksissä pidettiin vielä työpajat suunnitteluryhmän henkilöille, ja tavoitteita ja toimenpiteitä päivitettiin alkuvuoden kokemusten perusteella. Lisäksi kevään lopussa yrityksille järjestettiin välitapaaminen, jossa yhteyshenkilöillä oli mahdollisuus vaihtaa ajatuksia toimintamalleista ja kuulla toistensa kokemuksia.

Elokuussa yrityksille järjestettiin toinen liikuntakampanja, jossa painopisteenä oli työpäivän aikaisen liikkeen lisäämiseen ja istumisen vähentämiseen. Kampanjaan osallistuivat yhtä yritystä lukuun ottamatta kaikki. Lokakuussa yrityksille järjestettiin vielä yhteinen alueellinen tapaaminen, jossa käytiin läpi loppukyselyihin ja mittauksiin liittyviä käytännön järjestelyjä sekä peilattiin jo hieman mennyttä vuotta. Marraskuussa toteutettiin lopputilanteen arviointi liikemittauksin ja kyselyin.

Vuoden 2015 alussa yrityksille pidettiin päätöseseminaari, jossa esiteltiin alustavia tutkimustuloksia sekä kannustettiin ja ohjeistettiin omatoimiseen henkilöstöliikunnan kehittämiseen ja toiminnan jatkamiseen. Vuoden 2015 marraskuussa projektipäällikkö teki puhelinhaastattelut kaikkiin yrityksiin ja selvitti, mitkä uusista toimintamalleista olivat jatkuneet ja millaisia suunnitelmia yrityksillä oli henkilöstöliikunnan jatkoa ajatellen.

2.2 Seuranta- ja arviointitutkimuksen toteutus

Palveluketjupilottien tuloksia arvioitiin seuranta- ja arviointitutkimuksella, joka toteutettiin yhteistyössä Työterveyslaitoksen ja UKK-instituutin kanssa. Valo koordinoi tutkimukseen liittyvät käytännön toimenpiteet yhdessä kunkin pilottialueen aluejärjestön kanssa.

Hankkeen tavoitavuutta ja yritysten syitä osallistua tai olla osallistumatta selvitettiin rekrytointikyselyllä (Liite 1). Kyselyyn vastasivat aluejärjestöt, joka olivat rekrytoineet osallistujia. Aluejärjestöiltä

kysyttiin kuinka rekrytoidut yritykset tavoitettiin ja syitä miksi yritykset lähtivät tai eivät lähteneet mukaan pilottiprojektiin.

Yritysten kehittämisprosessia ja toimintamallin toimivuutta arvioitiin aluejärjestöjen vastuuhenkilöiden kerran kuukaudessa tekemien teemoitettujen puhelinhaastattelujen avulla (Liite 2). Haastateltavana oli kussakin yrityksessä projektin alussa sovittu kehittämisryhmän jäsen. Puhelinhaastattelujen aikana kysyttiin paitsi kehittämistyön sujumista yrityksissä, myös sitä, oliko yrityksissä tapahtunut jotain sellaista, joka oli vaikuttanut henkilöstöliikunnan toimintamallin käyttöönottoon (yt-neuvottelut, huonontuneet talous- tai henkilöresurssit tmv.). Lisäksi aluejärjestöjen vastuuhenkilöt kirjasiivat yhteydenpitonsa ja mahdolliset tukitoimet yrityksissä kehittämistyön aikana. Projektipäällikö piti projektin aikana jatkuvaa ja systemaattista yhteyttä aluejärjestön vastuuhenkilöihin ja kirjasi heidän tuntemuksiaan projektin etenemisestä ja kehittämisehdotuksiaan. Projektin loputtua pidettiin vielä yhteinen palautekeskustelu hankevastaavan, projektipäällikön ja aluejärjestöjen vastuuhenkilöiden kanssa.

Henkilöstöliikunnan toimintamallin vaikutuksia arvioitiin ennen hankkeen käynnistymistä (alkutilanne) ja vuoden kuluttua alkutilanteesta suoritetuilla mittauksilla ja kyselyillä. Arvioinnin kohteena olivat mm. **liikkuminen ja istuminen sekä koettu työkyky ja työhyvinvoinnin eri osa-tekijöitä**. Mittareina käytettiin **työntekijäkyselyä** (Liitteet 3 ja 4), **liikemittaria** (Liite 5.) ja **päiväkirjaa** (Liite 6). Liikunnan aluejärjestöjen vastuuhenkilöt toimittivat työntekijäkyselyt yrityksiin nimikoiduissa kirjekuorissa yrityksen yhdyshenkilön kautta. Työntekijäkysely sisälsi tutkimusta varten laadittujen kysymysten lisäksi muun muassa Työterveyslaitoksen, URK-instituutin ja THL:n tutkimuksissa aiemmin käytettyjä kysymyksiä.

Henkilöstöliikuntaohjelman nykytilaa ja kehittymistä selvitettiin **Työpaikan Liikuntaohjelman Kartoituksen** (ent. Aktiivisen työpaikan sertifikaatti; ks. luku 3.1.2) avulla heti hankkeen alkaessa ja noin vuoden kuluttua kehittämisvaiheen päättyessä.

Lisäksi pelkästään lopputilanteessa kysyttiin **työntekijöiden omia arvioita siitä, mitä vaikutuksia tutkimuksella oli ollut heidän liikkumiseensa**, muihin elintapoihin, henkilöstöliikunnan olosuhteisiin, työpaikan järjestämään liikuntaan, liikkumisen edistämiseen ja istumisen vähentämiseen työpaikalla, henkilöstöliikuntaan osallistumiseen sekä työssä jaksamiseen.

2.3 Tulokset

2.3.1 Osallistuminen tutkimukseen

Hankkeeseen osallistui yhteensä 12 eri toimialojen yritystä, joissa oli yhteensä 396 työntekijää. Alkutilanteessa kyselyyn vastasi yhteensä 295 työntekijää (74 %) ja kriteerit täyttävää liikemittari- ja päiväkirjatietoa kertyi 266 (67 %) työntekijältä. Lopputilanteessa yrityksissä oli 37 työntekijää vähemmän eli yhteensä 359 työntekijää. Heistä 201 (56 %) vastasi kyselyyn ja 175 (49 %) työntekijältä kertyi liikemittari- ja päiväkirjatietoa kriteerien mukaisesti. Sekä alku- että lopputilanteen kyselytietoa liikkumiseen ja istumiseen liittyen saatiin yhteensä 186 työntekijältä (47 % alkutilanteen työntekijämäärästä) ja kriteerit täyttävää liikemittaritietoa yhteensä 147 (37 % alkutilanteen työntekijämäärästä) työntekijältä. Näitä viimeksi mainittuja aineistoja käytettiin liikkumisen ja istumisen alku- ja lopputilanteen välisten muutosten tarkastelussa.

Työkykyä ja terveyttä koskeviin tuloksiin otettiin mukaan 191 molempiin kyselyihin vastannutta työntekijää, tällöin vastausprosentti oli loppukyselyn mukaan 53 %. Työkykyä ja terveyttä tarkasteltiin yrityksissä tutkimalla tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia työntekijöiden työkykyyn ja terveyteen erilaisia yritysryhmiä sekä kaikkia yhteisesti tarkastelemalla.

Kyselyyn vastanneet työntekijät olivat keskimäärin 42,6-vuotiaita. Naisia oli hieman enemmän (64%) kuin miehiä, suurimmalla osalla (95%) oli takanaan peruskoulun jälkeistä koulutusta, valtaosa (74%) teki säännöllistä päivätyötä ja enemmistö (71%) työskenteli pääasiassa istuen. Puolet (50%) työntekijöistä oli ylipainoisia eli heidän painoindeksinsä oli yli 25.

2.3.2 Vähemmän istumista ja enemmän liikettä - mitä toimenpiteitä yrityksissä tehtiin?

Työntekijäkyselyyn sisältyi osio, jossa tiedusteltiin henkilöstön ehdotuksia liikunnan tai työstä palautumisen edistämiseksi. Yleisimmin ehdotukset liittyivät liikuntapalveluihin, -olosuhteisiin ja -välineisiin, yhteisiin liikuntahetkiin, uusiin palaverikäytäntöihin, taukoliikuntaan, työergonomiaan ja istumisen vähentämiseen, taloudelliseen tukeen sekä työajan käyttämiseen liikuntaan. Myös terveellinen ravitsemus ja parempi työn organisoiminen nostettiin esille.

Liiallisen istumisen haitallisuus itsenäisenä terveysriskinä oli hankkeen käynnistyessä voimakkaasti esillä mediassa. Myös alkumittausten tulokset antoivat uutta ajattelamisen aihetta (ks. tarkemmin

Taulukko 3. Pilottiyrityksissä toteutettuja toimenpiteitä liikkeen lisäämiseksi.

| ORGANISAATIOTASO | |
|---------------------------|---|
| Kohde | Toimenpiteet |
| Johtaminen ja suunnittelu | <ul style="list-style-type: none"> ○ Hyvinvointiryhmän perustaminen ○ Liikuntatoiminta on kirjattu osaksi yrityksen toimintasuunnitelmaa ○ Liikkuminen ym. hyvinvointiin liittyvät asiat sisällytetty kehityskeskusteluihin ○ Liikuntakyselyn laatiminen koko henkilökunnalle |
| Olosuhteet | <ul style="list-style-type: none"> ○ Korkeussäädettävien sähköpöytien/seisomatyöpisteiden hankkiminen ja/tai rakentaminen työntekijöille ○ Jumppapallojen/muiden aktivoivien istuimien hankkiminen ○ Satulatuolien hankkiminen ○ Seisomapisteidien järjestäminen kokous- tai muihin yleisiin tiloihin ○ Taukoliikuntavälineiden hankinta yleisiin tiloihin ○ Asiointipyörän hankkiminen ○ Pukuhuonetilojen ”kartoitus ja päivitys” ○ Kopiokoneiden sijoittelu niin, että askeleet lisääntyvät päivän aikana ○ Porraskävelyjulisteet hissien vieressä |
| Edut ja muu tuki | <ul style="list-style-type: none"> ○ Mahdollisuus harrastaa omatoimista liikuntaa 1 h/viikko työajalla ○ Yritys maksaa työntekijöiden osallistumisen liikuntatapahtumaan/-tapahtumiin ○ Liikuntavuorojen järjestäminen työntekijöille ○ Omaehtoisen liikkumiseen kannustaminen verovapaan henkilöstöedun muodossa (liikuntasetelit työntekijöille) ○ Golflippujen tarjoaminen työntekijöille ○ Henkilöstöravintolassa tehty muutoksia terveellisemmän ruuan suuntaan |
| Työterveyshuolto | <ul style="list-style-type: none"> ○ Työterveyshuollon kanssa sopiminen liikuntaan liittyvistä asioista ○ Työterveyshuollon tekemät ergonomiatarkastukset ○ Työterveyshuollon järjestämät liikuntaryhmät (maraton- ja selkäryhmä) ○ Oma terveystarkastus ja mahdollisuus henkilökohtaiseen ohjaukseen työterveyshuollon kanssa |
| TYÖYHTEISÖTASO | |
| Kohde | Toimenpiteet |
| Työn tauotus | <ul style="list-style-type: none"> ○ Ohjattu taukoliikunta ○ Taukoliikuntaohjeet työntekijöille ○ Liikuntavälineopastus |
| Kokouskäytännöt | <ul style="list-style-type: none"> ○ Ohjeistaminen ja kannustaminen istumisen katkaisemiseen; seisomatyömahdollisuudesta muistuttaminen ja siihen kannustaminen viikkopalaverissa ○ Palavereita kävellen tai seisten ○ Kävelykokoukset |
| Liikkumistieto | <ul style="list-style-type: none"> ○ Hyvinvointikansio taukotiloissa ○ Juliste istumisen haitoista taukotilassa ○ Luennot liikunnasta, terveellisestä ruokavaliosta, levosta tms. |

Taulukko jatkuu seuraavalla sivulla

| | |
|--------------------|---|
| Sosiaalinen tuki | <ul style="list-style-type: none"> o Viikoittainen ohjattu liikuntatunti työajalla o Viikoittainen juoksuryhmä vapaa-ajalla o Kuntotestit/kehonkoostumusmittaukset työntekijöille + ryhmämuotoinen palaute |
| Liikuntakokemukset | <ul style="list-style-type: none"> o Liikuntapäivä/-päivät o Lajikokeilut |

YKSILÖTASO

| Kohde | Toimenpiteet |
|-------------|--|
| Osaaminen | <ul style="list-style-type: none"> o Taukoliikuntaohjelma käytössä työntekijöillä o Aktiivisuusmittarien hankkiminen kaikille työntekijöille |
| Tiedot | <ul style="list-style-type: none"> o Keskustelu liikunnasta ja levosta osana kehityskeskustelua o Henkilökohtainen liikuntaneuvonta o Pyörähuollon ohjeistus työntekijöille |
| Palaute | <ul style="list-style-type: none"> o Kuukausittainen työmatkaliikunnan seuranta + palkitseminen |
| Muistaminen | <ul style="list-style-type: none"> o Istumisen tauottamisesta muistuttaminen huoneentauluin o Sähköpostia ja tietoiskuja liikkumisen lisäämisestä |
| Omaseuranta | <ul style="list-style-type: none"> o Askelmittareiden käyttö viikon ajan |

kohta 2.3.3) ja kun lisäksi useassa työpaikassa oli jo olemassa liikkumisen lisäämiseen liittyviä toimenpiteitä, oli luonnollista, että kehittämiskohteiden valinnassa painottuivat työpäivän aikaisen liikkumisen lisäämiseen tähtäävät toimenpiteet (Taulukko 3). Valintaa puolsi myös se, että tavoitteena oli saada mukaan myös selkeästi liian vähän liikkuvia työntekijöitä, joille voi olla helpompi lisätä ”liikuskelua” kuin reipasta tai kovatehoista liikkumista.

2.3.3 Liikkuminen ja istuminen

Kysely

Liikkumista ja istumista koskeviin kysymyksiin vastasi sekä alku- että lopputilanteessa muuttujasta riippuen noin 186 (52 %) työntekijää. Työntekijät ilmoittivat alkutilanteessa liikkuvansa vapaa-ajallaan keskimäärin 240 minuuttia (4t) viikossa. Päivittäistä istumista työntekijöille kertyi keskimäärin 509 minuuttia (8t 29min). Tästä työaikaista istumista oli yli puolet eli 305 minuuttia (5t 5min). Lopputilanteessa istumisen päivittäinen kesto työssä oli lyhentynyt noin 22 prosenttiyksikköä alkutilanteeseen verrattuna eli noin 275 minuuttia. Samalla kuitenkin työmatkakävelijöiden tai -pyöräilijöiden osuus näytti vähentyneen 6 prosenttiyksikköä. Vapaa-ajan liikkumisen määrässä ja istumisen tauottamisessa työssä

ei havaittu muutoksia, kuten ei myöskään istumisen määrässä kulkuneuvoissa tai vapaa-aikana (tv, videot, tietokone, muu).

Liikemittari

Liikemittari- ja päiväkirjatietoa kertyi molemmilta mittauskerroilta 147 (37 %) työntekijältä. Tarkastelun kohteena oli siis työpäivien aikana tallentunut liikkuminen ja istuminen työaikaan ja sen ulkopuolisena vapaa-aikana. Alkutilanteessa työntekijät liikkuivat keskimäärin 111 minuuttia (1t 51min), ottivat keskimäärin 3802 askelta ja istuivat keskimäärin 299 minuuttia (4t 59min) työaikaan. Työntekijät tauottivat työaikaan istumistaan noin 24 kertaa. Vastaavasti vapaa-aikana työntekijät liikkuivat alkutilanteessa keskimäärin 127 minuuttia (2t 7min), ottivat 4952 askelta ja istuivat 245 minuuttia (4t 5min).

Lopputilanteessa liikkuminen työaikaan oli lisääntynyt keskimäärin 34 minuuttia eli mittarin käyttöaikaan suhteutettuna noin 6,8 prosenttia alkutilanteeseen verrattuna. Myös askeleita oli kertynyt 673 enemmän. Lisäksi kevyt liikkuminen oli lisääntynyt 31 minuuttia, joka vastasi noin 6,1% mittarin käyttöajasta. Samalla istuminen työaikaan oli vähentynyt 45 minuuttia eli 7,6 prosenttia mittarin käyttöajasta.

Näytti kuitenkin siltä, että osa työaikaisen liikkumisen lisääntymisestä kompensoitiin liikkumalla vähemmän vapaa-aikana, sillä liikkumisen kokonaismäärä vapaa-aikana väheni 11 minuuttia, joka vastasi 3,2 prosentin suhteellista vähenemistä mittarin käyttöajassa.

Yhteenveto

Tutkimuksen aikana työntekijöiden objektiivisesti mitattu päivittäinen työaikainen liikkuminen lisääntyi ja istuminen väheni ja muutokset olivat tilastollisesti merkitseviä. Molemmat muutokset olivat sekä kestoltaan (+34 min ja -45 min) että liikemittarin käyttöaikaan suhteutettuina (7% ja -8%) käytännön kannalta merkittäviä ja niillä voidaan olettaa olevan ainakin jonkinlaista terveydellistä arvoa, vaikka suurin osa lisääntyneestä liikkumisesta oli kevyttä. Kevyt jaloittelukin on kuitenkin terveyden kannalta parempi vaihtoehto kuin pitkäkestoinen istuminen (Chastin ym. 2015).

Osa työaikaisen liikkumisen lisääntymisestä kompensoitui vapaa-ajan liikkumisen vähenemisellä. Minuuteissa liikkumisen väheneminen vapaa-aikana ei yltänyt tilastollisesti merkitseväksi (-11min), mutta suunta oli selvästi vähenemään päin ja mittarin käyttöaikaan suhteutettuna (-3%) myös tilastollisesti merkitsevä. Liikkumisen väheneminen vapaa-aikana oli kuitenkin määrältään pienempi kuin liikkumisen lisääntyminen työaikana, joten liikkumisen määrän muutos alkutilanteeseen verrattuna pysyi koko työpäivän osalta plussalla. Joka tapauksessa havainto tukee aiempien tutkimusten tuloksia, että työaikana lisääntynyttä liikkumista saatetaan kompensoida liikkumalla vähemmän vapaa-aikana (Mansoubi ym. 2015).

Tutkimus osoitti, että työntekijöiden liikkumista saadaan lisättyä ja istumista vähennettyä, jos työpaikkoja tuetaan systemaattisesti toimenpiteiden toteuttamisessa. Tulosten varmistamiseksi tarvitaan kuitenkin vielä kontrolloituja tutkimuksia. Tässä tutkimuksessa ei ollut vertailuryhmää, joten ei voida luotettavasti sanoa, että tulokset olivat seurausta juuri tutkimuksessa toteutetuista toimenpiteistä eivätkä työntekijöiden altistumisesta mittauksille tai mahdollisille samanaikaisille muille yrityskohteisille tapahtumille. Pelkästään tämän tutkimuksen perusteella ei myöskään voida tehdä johtopäätöksiä monitasoisen edistämismallin vaikutuksista, koska työpaikkoja oli suhteellisen vähän. Tässä tutkimuksessa liikkumis- ja istumismuutokset eivät eronneet enemmän ja vähemmän toimenpiteitä toteuttaneiden työpaikkojen välillä eivätkä niiden työpaikkojen välillä, joissa toimenpiteet kohdistuivat kaikille kolmelle ja harvemmalle tasolle.

2.3.4 Työkyky ja -hyvinvointi

Monet työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja työnimua kuvaavat muuttujat olivat jo lähtötilanteessa niin korkealla tasolla, että muutoksia näin lyhyellä seuranta-ajalla ei tapahtunut. Esimerkiksi koettu työkyky (0-10) oli alkumittauksissa 8,3 (keskihajonta 1,4) mikä vastaa suomalaisen työväestön yleistä tasoa 8,3 (Työ ja terveys haastattelututkimus 2012) ja vastaajat kokivat muuta suomalaista väestöä useammin työkykynsä työn fyysisten vaatimusten kannalta erittäin tai melko hyväksi. Tutkimuksen alussa terveytensä puolesta nykyisessä ammatissa kahden vuoden päästä uskoi pystyvänsä toimimaan 93 % vastaajista. Työntekijät nukkuivat riittävästi ja miltei kaikki palautuivat hyvin työhönsä.

Kun kaikkien yritysten työntekijöitä tarkasteltiin yhdessä, todettiin tilastollisesti merkitseviä muutoksia nukahtamisvaikeuksien esiintyvyydessä: niiden esiintyminen 1-2 päivänä viikossa tai useammin oli vähentynyt 28 %:sta 18 %:iin. Vastaavasti ei koskaan tai harvemmin kuin kerran kuukaudessa ilmoittaneiden osuus lisääntyi 44 %:sta 53 %:iin. Koetussa työkyvyssä erikseen työn fyysisten tai henkisten vaatimusten kannalta ei seuranta-aikana havaittu mitään eroa. Kuitenkin miltei kolmanneksen (29 %) mielestä työpaikalla tehdyillä liikunnan edistämisen ja istumisen vähentämisen toimenpiteillä oli työssä jaksamiseen parantava vaikutus. Yli puolet (56 %) oli kuitenkin sitä mieltä, että toimenpiteillä ei ollut vaikutusta lainkaan. Liikuntaelimistön rasittuneisuutta koettiin alkutilanteessa eniten niskan, hartioiden, ylä- ja alaselän sekä silmien alueella, kuormittuneisuus jää kuitenkin alle keskitason kaikilla osa-alueilla. Seurannan aikana rasittuneisuusprofiili säilyi samanlaisena. Naisilla koettu rasittuneisuus väheni seurannan aikana niska hartia-seudun ja yläselän alueella, miehillä ei tapahtunut muutosta.

Erilaisia yritysryppäitä tarkasteltaessa todettiin, että työkykyyn ja terveyteen liittyviin tekijöihin ei ollut merkitystä toteutettujen toimenpiteiden määrällä eikä sillä oliko toimenpiteitä kohdistettu erityisesti istumisen vähentämiseen. Sen sijaan työnimussa ja sen eri osa-alueista tarmokkuudessa ja uppoutumisessa oli tilastollisesti melkein merkittävää huononemista niissä yrityksissä, joissa yksi toiminnan tasoista puuttui (joko yksilö-, yhteisö- tai organisaatiotaso). Huononemista ei tapahtunut niissä yrityksissä, joissa kaikki toiminnan tasot olivat kehittämisen kohteena. Tutkimus antaa alustavia viitteitä siitä, että toimenpiteet kannattaa kohdistaa kaikille tasoille. Yli 50 hengen yrityksissä koettiin työkyky työn henkisten vaatimusten kannalta muita suomalaisia ja tässä tutkimuksessa pienempiä yrityksiä

harvemmin hyväksi. Alle 50 hengen yrityksissä tarmokkuus väheni seuranta-aikana.

Liikuntaelinten koetussa rasittuneisuudessa erilaisilla yritysryppäillä tehdyt tarkastelut osoittivat eroja. Alle keskiarvon toimenpiteiden määrässä olevissa yrityksissä useimpien osa-alueiden rasittuneisuus pysyi ennallaan tai lisääntyi. Yli keskiarvon toimenpiteiden määrässä olevissa yrityksissä koettu rasittuneisuus pysyi lähes ennallaan. Muutokset eivät olleet kovin suuria, mutta selkeä suuntaus on havaittavissa: yhden toiminnan tason toimenpiteiden puuttuminen (yleisimmin yksilötaso) näyttäsi hieman lisäävän koettua liikuntaelinten rasittuneisuutta. Yrityskoko luokittelevana tekijänä ei tuonut eroa ryhmien välille.

Tässä vaiheessa tarkastelu on kohdistunut yritystason toimenpiteiden tarkasteluun, tällöin mukana on luonnollisestikin myös ne työntekijät, jotka eivät välttämättä ole osallistuneet kaikkiin toimenpiteisiin. Tarkemmat yksilötason tarkastelut tarjoaisivat lisätietoa.

2.3.5 Työntekijöiden arviot työpaikan henkilöstöliikunnasta ja hankkeen vaikutuksista

Alkutilanteessa valtaosa eli 71 prosenttia työntekijöistä oli sitä mieltä, että työpaikalla ei ollut koskaan pyritty esimiehen johdolla lisäämään liikkumista tai vähentämään istumista ja 47 prosenttia vastasi, ettei tällaista toimintaa ollut koskaan ollut työtovereitten kanssa. Hieman yli puolet (55%) työntekijöistä oli alkutilanteessa sitä mieltä, että henkilöstöliikunnalla on suuri vaikutus työntekijöiden liikuntatottumuksiin. Tyytyväisyytensä henkilöstöliikunnan olosuhteisiin ilmaisi 51 prosenttia ja liikunnan järjestämiseen 42 prosenttia työntekijöistä. Suurin osa eli 65 prosenttia työntekijöistä ilmoitti tietävänsä, mitä liikuntaa työpaikka heille tarjosi ja 43 prosenttia kertoi osallistuneensa tarjottuun liikuntaan.

Lopputilanteessa pienempi osuus (-20 %) työntekijöistä vastasi, että työpaikalla ei koskaan toteuteta liikkumisen lisäämiseen tai istumiseen vähentämiseen tähtääviä toimia esimiesten tai työtovereitten kanssa (-15 %). Myönteistä kehitystä alkutilanteeseen verrattuna osoittaa myös se, että lopputilanteessa suurempi osuus tiesi, mitä liikuntaa työpaikka tarjosi työntekijöille (+16 %) ja oli osallistunut työpaikan tarjoamaan liikuntaan (+15 %). Erot olivat tilastollisesti merkitseviä.

40 % vastaajista koki henkilöstöliikunnan olosuhteiden ja 42 % yrityksen tarjoaman liikunnan paran-

tuneen. 60 % tunnisti työpaikalla toteutetun toimenpiteitä liikunnan lisäämiseksi ja 71 % istumisen vähentämiseksi. 53 % oli osallistunut toimenpiteisiin liikunnan lisäämiseksi ja 61 % istumisen vähentämiseen kohdistuviin toimenpiteisiin. Työssä jaksamiseen positiivista vaikutusta toteutetuilla toimenpiteillä koki 29 % vastaajista.

Loppumittausten yhteydessä työntekijöiltä kysyttiin myös heidän omia arvioitaan hankkeen vaikutuksista mm. liikkumiseen ja elintapoihin. 24 % vastanneista arvioi liikkuvansa aiempaa enemmän ja sillä oli 34 % mielestä ollut myönteinen vaikutus työssä jaksamiseen. 15 % ilmoitti vähentäneensä alkoholin käyttöä ja 21 % parantaneensa ravitsemustottumuksiaan. Eniten vaikutusta omaan liikkumiseen koettiin olevan oman yrityksen johdolla, esimiehellä ja henkilöstöhallinnolla, vähiten omalla ammattiliitolla. Tulokset tukivat kehittäjien havaintoja siitä, että liikkumiseen liittyvien toimenpiteiden myötä tarkastelun kohteeksi nousevat luontevasti myös muut elintavat.

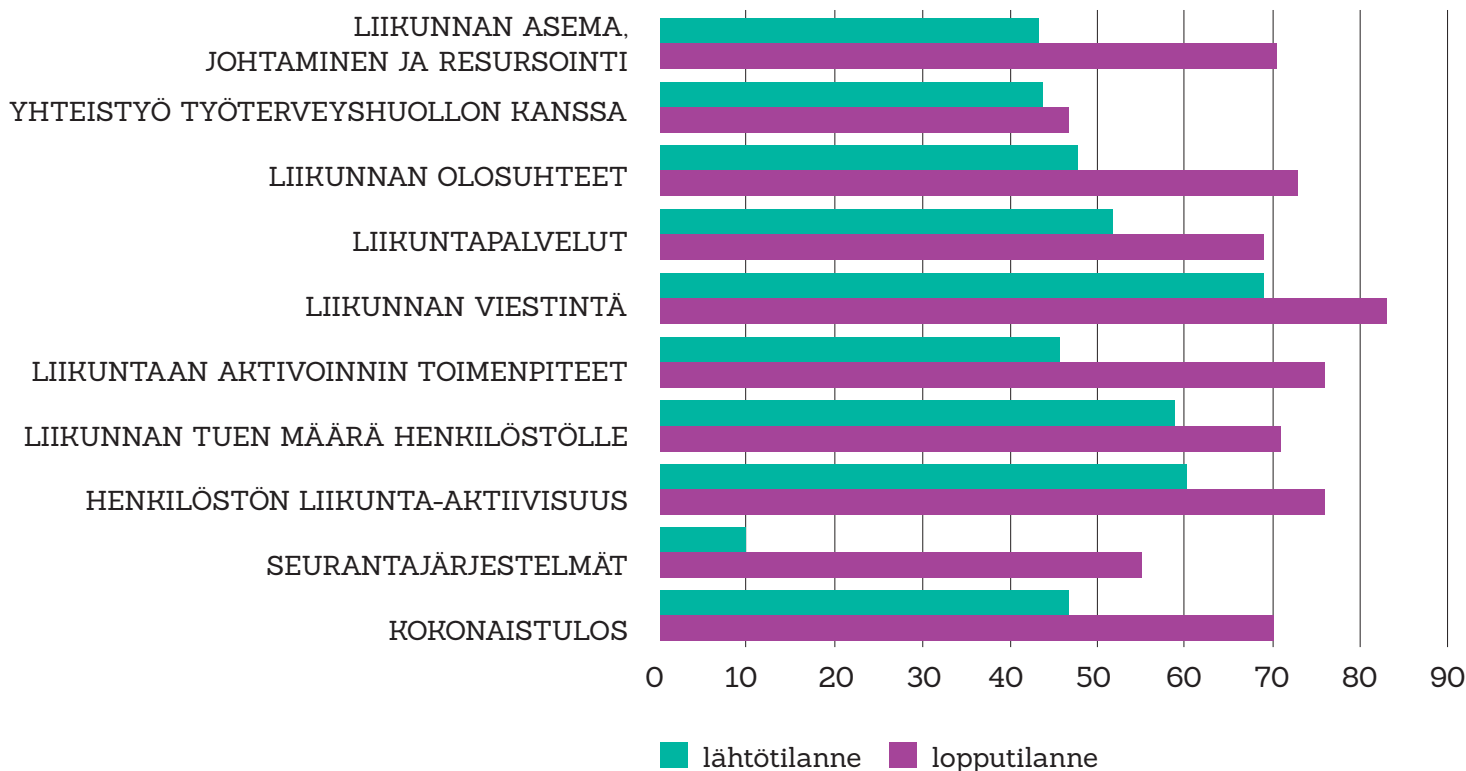
2.3.6 Henkilöstöliikuntaohjelman kehittyminen

Liikuntaohjelman kehittymistä pilottiyrityksissä arvioitiin Työpaikan Liikuntaohjelman Kartoituksella, joka on työkalu henkilöstöliikunnan kehittämisen tueksi ja arviointiin (ks. luku 3.1.2). Kartoituksessa tarkastellaan henkilöstöliikunnan hyviin käytäntöihin perustuvaa yhdeksää osa-alueita usealla niihin liittyvällä kysymyksellä. Kartoitus tehtiin pilottiyrityksissä heti projektin alkaessa ja sen päättyessä. Vastausten perusteella työpaikat saivat kattavan raportin liikuntaohjelman vahvuuksista ja kehittämiskohteista.

Alkutilanteessa heikoimmat pisteet kartoituksesta tulivat osa-alueista liikunnan asema, johtaminen ja resursointi sekä seurantajärjestelmät (Kuvio 3). Tämä tulos on linjassa vertailtaessa tuloksia muihin suomalaisiin työpaikkoihin, jotka ovat tehneet kartoituksen. Juuri johtamisesta ja seurantajärjestelmästä saadaan keskimäärin huonoimmat pisteet. Muiden osa-alueiden pisteet olivat melko keskivertoja ja 50 pisteen molemmin puolin (maksimipistemäärän ollessa 100).

Lopputilanteessa kaikkien osa-alueiden pisteet olivat nousseet huomattavasti. Kokonaistulos, johon on laskettu kaikkien osa-alueiden keskiarvo, nousi pilottiyrityksillä 23 pistettä. Eniten osa-alueiden pisteistä nousivat johtamisen, liikunnan olosuhteiden, liikuntaan aktivoimisen toimenpiteiden sekä seurantajärjestelmien pisteet. Osa pisteiden noususta selittyi hankkeen myötä tulleilla toimenpiteillä ja esimer-

Työpaikan Liikuntaohjelman Kartoitus (kaikki yritykset)



Kuvio 3. Työpaikan Liikuntaohjelman kartoituksen pisteet pilottiprojektin alku- ja lopputilanteessa.

kiksi seurantajärjestelmien kehittyminen selittyy pääosin seurantatutkimuksella ja hankkeen alussa sekä lopussa tehdyllä kartoituksella. Kuitenkin esimerkiksi liikunnan olosuhteiden kehittämistä ovat vastanneet pääosin yritysten liikuntaa suunnittelevat ryhmät itsenäisesti. Kartoituksella mitattuna voidaan sanoa, että liikuntaohjelman kehittäminen on ollut pilottiyrityksessä laaja-alaista ja ulottunut useille eri henkilöstöliikunnan osa-alueille.

Varsinkin johtamisen ja seurantajärjestelmien kehittyminen antaa pilottiyrityksille hyvät lähtökohdat myös ylläpitää ja kehittää tuloksetta liikuntaohjelmaa. Vaikka hyvät tulokset selittyvät osittain myös käynnissä olleella kehittämisprojektilla, vuoden seuranta haastattelusta selvisi, että pilottiyritykset jatkoivat myös omatoimisesti eri osa-alueiden ylläpitoa ja kehittämistä.

2.3.7 Seuranta- ja loppuhaastattelujen tuloksia – kuinka kehittäminen eteni ja jatkui

Pilottiprojektiin osallistuneet 12 pk-yritystä lähtivät innokkaasti mukaan hankkeeseen kehittämään omaa liikuntaohjelmaansa. Kehittämismalli, jossa

yrityksille ei annettu valmiita toimenpiteitä, vaan suunnittelussa yritysten kehittämisryhmillä oli paljon vastuuta, koettiin alusta asti hyväksi, mutta myös vaativaksi ja resursseja vieväksi. Osalla yrityksistä oli huomattavissa myös alkuinnostuksen jälkeistä selkeää taantumista kehittämistyössä. Yhteishenkilöille tehdyissä loppuhaastatteluisissa (Liite 7) tulikin ilmi, että hankkeen kehittämistyölle ei ollut varattu riittävästi aikaa omassa työn suunnittelussa tai johdon toimesta vaan kehittämistyö tuli muiden työtehtävien lisäksi.

Haasteena oli myös se, että useassa pilottiyrityksessä käynnistettiin toimenpiteitä talouden tasapainottamiseksi jopa lomautusten ja YT-neuvotteluiden muodossa projektin kehittämisjakson aikana. Näissä hetkissä luonnollisesti liikuntaohjelman kehittäminen jäi enemmän tai vähemmän taka-alalle. 12 pilottiyrityksestä neljässä tapahtui muutosta huonompaan suuntaan joko taloudellisissa tai henkilöresursseissa. Useammassa kuin yhdessä yrityksessä kävi myös niin, että jompikumpi tai jopa molemmat kahdesta nimetystä projektin vastuuhenkilöstä lähti pois yrityksestä eri syistä. Näin ollen, vaikka tilalle nimettiinkin uudet kehittäjät, saattoi hyvin alkanut kehitystyö ainakin hidastua

tai jopa taantua, kun uusi henkilö ei ollut välttämättä niin hyvin perillä jo tehdyistä toimenpiteistä ja suunnitelmista.

Haasteista huolimatta yrityksissä koettiin myös paljon onnistumisia ja positiivista muutosta hankkeen aikana ja sen jälkeen. Yhdeksän yrityksen yhteyshenkilön mielestä henkilöstön asenne parantui yrityksen liikuntatoimintaa kohtaan. Tämä näkyi siinä, että liikunta on enemmän puheissa työntekijöiden arjessa ja suhtautuminen hankkeeseen oli kokonaisuudessaan positiivista ja innostunutta.

Hankkeen alussa henkilöstöliikunnalle asetetut tavoitteet toteutuivat yhdeksän yrityksen kehittäjän mielestä melko hyvin ja kolmen mielestä erittäin hyvin. Perusteluina tähän nähtiin muun muassa se, että työpäivän aikaisen liikkeen lisäämisessä onnistuttiin hyvin. Myös yhteistyö työterveyshuollon kanssa tiivistyi hankkeen myötä ja yksi yritys ilmoitti, että sairauspoissaolot vähenivät kehittämisvuoden aikana. Useamman yrityksen yhteyshenkilö ilmoitti, että johdon positiivinen suhtautuminen liikuntaohjelman kehittämiseen edisti tavoitteiden toteutumista. Selkeästi yleisin syy, joka heikensi tavoitteisiin pääsemistä, oli kiire ja liian vähäiset resurssit (varsinkin aika) kehittämistyöhön.

Kaikki yhteyshenkilöt ilmoittivat loppuhaastattelussa, että yrityksessä jatketaan hankkeen aikana kehitettyjä toimenpiteitä tavalla tai toisella. Hankkeen loppuhaastattelussa yhdeksän yhteyshenkilöä ilmoitti, että melkein kaikki tai ainakin noin **3/4** pysyviksi suunnitelluista toimenpiteistä on edelleen käynnissä. Loput kolme yritystäkin kertoivat, että noin puolet tai noin kolmasosa pitkäaikaiseksi suunnitelluista toimenpiteistä olivat edelleen käynnissä. Kehittämistyön jatko aiottiin varmistaa pääosin sillä, että kehittämisryhmä, joka nimettiin hankkeeseen, jatkaa toimintaansa ja sille resursoidaan varoja sekä aikaa.

Rahden yrityksen mielestä hankkeeseen osallistuminen täytti odotukset erittäin hyvin ja kahdeksan yrityksen mielestä melko hyvin. Yleisimpiä syitä tyytyväisyyteen oli se, että vastuullinen kehittämismalli koettiin vaativaksi, mutta jatkuvuuden kannalta myös toimivaksi. Hankkeen päätyttyä koettiin, että yrityksillä on osaaminen jatkaa kehittämistä omatoimisestikin. Myös tavoitteet koettiin pääosin tulleen hyvin saavutetuiksi. Yhden yrityksen mielestä tavoitteet täyttyivät melko huonosti ja siellä olisi kaivattu enemmän konkreettisia toimenpiteitä hankkeen vetäjiltä.

Pilottiprojektiin osallistuneille yrityksille tehtiin myös noin vuoden kuluttua projektin päätyttyä

seurantahaastattelu (Liite 8) ja vastanneista seitsemästä yrityksestä kuusi ilmoitti, että melkein kaikki hankkeen aikana alulle pannut toiminnot ovat edelleen käynnissä yrityksissä ja yksi yritys ilmoitti, että noin puolet toiminnoista on edelleen käynnissä. Vastanneissa yrityksissä oli tehty myös paljon jo uusia suunnitelmia liikunnan osalta ja muun muassa yhteistyö työterveyshuollon kanssa oli tiivistynyt edelleen liikunnan osalta projektin päätyttyä.

Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että melko haastavasta ajasta huolimatta hankkeessa onnistuttiin yritysten näkökulmasta hyvin. Yritykset olivat pääosin melko tai erittäin tyytyväisiä hankkeeseen ja kokivat, että tavoitteet tulivat saavutetuksi vähintäänkin melko hyvin. Onnistumisen mahdollistamisessa tärkeimmäksi tekijäksi nousi riittävä johdon tuki ja tämä kannattaakin nostaa edelleen esille, vaikkei se mikään uusi asia olekaan. Ilman riittävää aika- ja raharesurssia sekä johdon aitoa tukea liikuntaohjelman kehittämiseksi saattavat tehdyt toimenpiteet valua hukkaan.

2.4 Tapausesimerkit

2.4.1 Tampereen Komediateatteri

Tampereen Komediateatteri oli yksi kahdestatoista pilottiyrityksestä, joka osallistui Liike elämään -hankkeen henkilöstöliikunnan kehittämiprojektiin. Komediateatterissa oli pilottiprojektin alkaessa 16 työntekijää, joiden työnkuvat vaihtelivat paljon aina näyttelijöistä lipunmyyjiin.

Komediateatteri, kuten kaikki muutkin pilottiyritykset, osallistuivat projektin alussa liikemittaukseen, jossa kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus pitää liikemittaria viikon ajan lanteillaan. Liikemittari mittasi hereillä olo aikana tapahtuvaa liikkumista ja paikallaan oloa ja osallistujat saivat yhteenvedon liikkumisesta sekä istumisen määrästä. Liikemittauksen tulos osoitti, että myös Tampereen Komediateatterin työntekijöillä päivän aikainen istuminen ja paikallaan olo olivat hälyttävän suurta.

Liikemittausten tulosten sekä työn tarkastelun perusteella tavoitteeksi Komediateatterilla valikoitui erityisesti työpäivän aikaisen liikkeen lisääminen ja istumisen vähentäminen. Tämän lisäksi työntekijöitä haluttiin kannustaa myös omatoimiseen vapaa-ajan liikuntaan.

Komediateatterissa tehtiin muutoksia sekä työympäristöön että yhteisiin toimintatapoihin. Yhteiseen kokoustilaan hankittiin pystypöytiä, jotka mahdollistivat seisten pidettävät kokoukset. Samoin työnte-

kijöiden kesken sovittiin, että kaikille yhteiset viikopalaverit aloitetaan aina lyhyellä aamuliikunnalla. Liikuntavideo otettiin aina netistä ja videon hakeemisesta vastasi kiertävällä vuorolla eri työntekijä. Eniten työpäivän aikana istuville toimiston työntekijöille hankittiin myös moottoroidut seisomisen mahdollistavat sähkötyöpöydät. Komedioteatterin työntekijöillä oli usein juoksevia asioita hoidettavana kaupungilla ja tätä varten hankittiin asiointipyörä, joka mahdollisti liikkumisen aktiivisella tavalla. Komedioteatterin yhteisiin tiloihin hankittiin myös riipuntatankoja. Vapaa-ajan liikunnan lisäämiseksi työntekijöille varattiin vakituinen sulkapallovuoro, joka olikin hyvin suosittu alusta asti. Toimenpiteet suunniteltiin yhdessä työntekijöiden kanssa, joten sitoutuminen niihin oli hyvällä tasolla. Komedioteatteri oli hyvä esimerkki siitä, kuinka tärkeää johdon sitoutuminen on henkilöstöliikuntaa kehitettäessä. Aktiivinen ja suunnittelussa mukana oleva johdon edustaja helpottaa nopeaakin päätösten tekoa ja antaa työntekijöille kuvan, että asia koetaan oikeasti tärkeäksi. Komedioteatterille tehtiin seurantahaastattelu noin vuoden kuluttua Liike elämään pilottiprojektin päätyttyä ja silloin lähes kaikki hankkeen aikana aloitetut toimenpiteet olivat edelleen käynnissä.

Ks. Teatterinjohtaja Panu Raipian haastattelu:
<http://www.sport.fi/tyokirja/#c2078bb9-0e95-4a36-8b96-430fc5775fc8>

2.4.2 Sibeliustalo

Kongressi- ja konserttikeskus Sibeliustalossa työskenteli pilottiprojektin aikana 23 työntekijää hyvin vaihtelevin toimenkuvin. Iso osa työntekijöistä teki paikallaan olevaa toimistotyötä, mutta joukossa oli myös fyysisempää työtä tekeviä tekniikan ammattilaisia ja palvelutyöntekijöitä.

Sibeliustalon tavoitteeksi muotoutui aktiivisempi arki työssä ja vapaa-ajalla sekä istumisen vähentä-

minen. Myös niska-hartiaseudun kuormitusoireita haluttiin vähentää. Liikuntaa suunnittelemaan nimettiin kolmihenkinen työryhmä, jossa oli edustusta johdosta ja työntekijöistä. Työryhmä toteutti heti alkuun myös kyselyn, jolla työntekijöiltä kysyttiin liikunnan harrastamisen määrää sekä toiveita ja ideoita työhyvinvoinnin ja liikunnan kehittämiseen.

Sibeliustalolla työpisteille hankittiin erilaisia aktiiviseen tauottamiseen kannustavia välineitä, kuten keppejä, kuminauhavastuksia ja jumppapalloja. Kaikille työntekijöillä oli mahdollisuus käydä laajassa kuntotestissä heti vuoden alussa ja seurantatellit järjestettiin loppuvuodesta. Sibeliustalo järjesti työntekijöilleen joka kuukausi erilaisia liikuntalajikokeiluja, jotka pidettiin työpaikan omissa tiloissa. Myös muiden Lahden alueen pilottiyritysten työntekijät olivat tervetulleita näihin lajikokeiluihin. Lajikokeilulajit vaihtelivat aina kahvakuulatunnista joogaan. Vuoden aikana järjestettiin myös useampi yhteinen liikuntapäivä, jossa työntekijät liikkuvat eri lajien parissa vaihtuvin teemoin. Hyvään ravitsemukseen kiinnitettiin huomiota järjestämällä luento aiheesta työterveyshuollon toimesta. Aktiivinen työnteko ulottui myös Sibeliustalon omaan palvelutuotantoon ja yksi asiakkaille tarjottavista kokoustiloista muutui aktiiviseksi seisomapisteineen ja taukoliikuntavälineineen.

Seurantahaastattelussa suurin osa hankkeen aikana kehitetyistä toimenpiteistä oli edelleen käynnissä Sibeliustalolla. Tämä oli varmistunut sillä, että hankkeen aikana perustettu kehittämissyhmä jatkoi toimintaansa hankkeen päätyttyäkin. Myös yhteistyö työterveyshuollon kanssa tiivistyi liikuntatoiminnan osalta ja työterveyshuollosta muodostui tärkeä kumppani henkilöstöliikunnan suunniteluun ja toteutukseen.

Ks. liiketoimintapäällikkö Anu Rärkkäisen haastattelu:
<http://www.sport.fi/tyokirja/#303e84b4-f605-40db-b226-2b288f2520af>

3. Henkilöstöliikunnan työkalut ja koulutussisällöt

3.1 Uudistuneet työkalut ja tietopohja

Osana Liike elämään -hanketta uudistettiin olemassa olevia henkilöstöliikunnan työkaluja sekä suunniteltiin ja tehtiin kokonaan uusia. Myös Henkilöstöliikuntabarometrin toteutettiin hankekaudella (2015). Kehitetyt ja uudistetut työkalut ovat käytössä muun muassa liikunnan aluejärjestöillä sekä kaikille vapaassa levietyksessä ohjeineen sivuilla www.sport.fi/tyoyhteisot ja sieltä on saatavissa myös barometriraportti.

3.1.1 Henkilöstöliikunnan sähköinen työkirja www.sport.fityokirja

Hankkeessa syntyneet työkalut, esimerkkejä henkilöstöliikunnan hyvistä käytännöistä eri alueilla sekä pilottiprojektin toimintatapoja ja sen tutkimuksen tuloksia dokumentoitiin tarkkaan ja niistä tuotettiin Henkilöstöliikunnan sähköinen työkirja hankkeen osapuolten yhteistyönä. Sähköinen työkirja kokoaa yhteen hankkeen yhteistyösapuolten organisaatioissa syntyneitä pitkäaikaista kokemusta henkilöstöliikunnan kehittämisestä ja terveyttä edistävän liikunnan toteuttamisesta työyhteisöissä sekä uusimpia tuloksia ja menetelmiä Liike elämään -hankkeesta. Työkirjaan kerättiin myös pilottiprojektissa syntyneitä hyviä käytäntöjä ja käytännön esimerkkejä henkilöstöliikunnan kehittämiseen nimenomaan pk -yrityksissä. Työkirja sisältää tutkittua tietoa henkilöstöliikunnan vaikutuksista, valmiin kehittämismallin työpaikoille, käytännön esimerkkejä toimenpiteistä sekä videohaastatteluja asiantuntijoilta sekä pilottiprojektin yritysten liikunnasta vastaavilta henkilöiltä. Sähköinen työkirja on kaikille avoimessa käytössä.

3.1.2 Työpaikan Liikuntaohjelman Kartoitus <http://www.sport.fi/tyoyhteisot/tyokalupakki/tyopaikan-liikuntaohjelman-kartoitus>

Työpaikan liikuntaohjelman Kartoitus (aiemmin Aktiivisen Työpaikan Sertifikaatti) on henkilöstöliikunnan työpaikkakohtaiseen arviointiin ja kehittämiseen tarkoitettu työkalu. Osana Liike elämään -hanketta uudistettu versio pohjautuu Suomen Kuntoliikuntaliiton aikana kehitettyyn työkaluun

ja sen taustalla oleviin henkilöstöliikunnan hyvien käytäntöjen yhdeksään eri osa-alueeseen. Työkalun tekninen ratkaisu uudistettiin ja sisältöä päivitettiin heijastelemaan voimassa olevia kansallisia terveysliikuntasuosituksia, tutkimustietoa suomalaisten työikäisten fyysisestä aktiivisuudesta sekä henkilöstöliikuntabarometrin tuloksia (viimeisin 2015). Henkilöstön fyysinen aktiivisuus huomioidaan työkalussa nyt aiempaa laajemmin, ja työpaikkoja pyydetään mm. kertomaan keinoista, joilla ne lisäävät liikettä työpäivään ja vähentävät istumista. Työpaikka, joka saa kartoituksesta yli 50 % pisteistä on oikeutettu Aktiivisen Työpaikan Sertifikaattiin ja voi halutessaan osallistua myös Suomen Aktiivisin työpaikka kilpailuun. Valon ja sen yhteistyökumppaneiden raati (hankkeen aikana hankkeen ohjausryhmä) valitsee vuosittain Suomen Aktiivisimman Työpaikan, joka on saanut vuosittain paljon myös mediahuomiota.

Kartoitusta käytettiin vuoden 2013 aikana 20 työpaikan liikuntaohjelman suunnitteluun ja arviointiin. Vuoden 2014 aikana määrä oli 27 kappaletta ja vuonna 2015 30 kappaletta. Työkalua käyttää kaikki 15 liikunnan aluejärjestöä. Työkalu koetaan aluejärjestöjen mielestä toimivaksi ja sen kehittäminen ja ylläpito jatkuvat hankkeen päätyttyäkin. Kartoitusta on käytetty myös useassa aluejärjestöjen toteuttamassa henkilöstöliikunnan hankkeessa alkutilanteen kartoittamisen ja nykytilan arvioinnin tukena. Työkalu on alun perin suunniteltu yritysten liikuntaohjelman arviointiin, mutta vuoden 2015 aikana sitä käytettiin myös kuntaorganisaatioissa, kouluissa ja päiväkodeissa. Työkalu toimi hyvin myös näissä uusissa kohdeorganisaatioissa.

3.1.3 Henkilöstöliikunnan pikatesti <http://www.sport.fi/pikatesti/index.html>

Henkilöstöliikunnan pikatesti on henkilöstöliikunnan nopeasti toteutettava kartoitus työpaikoille ja muille yhteisöille. Testissä tarkastellaan henkilöstöliikunnan yhdeksää osa-alueutta yhtä monella kysymyksellä ja jokaisen kysymyksen jälkeen saa välittömän palautteen kyseisestä liikuntaohjelman eri osa-alueesta. Pikatesti pohjautuu Työpaikan Liikuntaohjelman Kartoitukseen ja on ilmainen ”kevyt-versio” siitä. Testi on suunniteltu erityisesti hieman

pienempien yritysten liikuntaohjelman suunnitteluun ja arviointiin. Sitä voi hyödyntää myös esimerkiksi henkilöstöliikunta-aiheisten luentojen ja koulutusten osana orientoivana materiaalina aiheeseen.

3.1.4 Aktiivisempi Arki -työpaja

<http://www.sport.fi/tyoyhteisot/tyokalupakki/aktiivisempi-arki-tyopaja>

Vuoden 2014 aikana kehitettiin Aktiivisempi Arki -työpaja, joka tarjoaa työpaikoille valmiin mallin miettiä yhdessä sitä, kuinka organisaatiossa lisätään liikettä ja vähennetään istumista työpaikan toimintaan luontevasti sopivalla tavalla. Työkalu kehitettiin osana Liike elämään -hanketta ja sitä testattiin hankkeen pilottiyrityksissä sekä muutamissa isommissa yrityksissä. Työkalu on sähköisessä muodossa ja vapaasti kaikkien ladattavissa ohjeineen. Kaikkien liikunnan aluejärjestöjen terveystoiminnan vastavat koulutettiin vetämään työpaja. Aktiivisempi arki -työpajaa on käytetty myös aluejärjestöjen lasten ja nuorten liikunnan kehittäjien toimesta useissa kouluissa ja päiväkodeissa. Syksyllä 2014 julkaistiin kouluille soveltuva toimintamalli ja varhaiskasvatukseen tarkoitettu sovellus sisällytettiin varhaiskasvatuksen Ilo kasvaa liikkuen -verkoston pilottikohteisiin sekä työkirjamateriaaleihin. Näissä ympäristöissä henkilökunnan liikkumismyönteisyys ja oma hyvinvointi edesauttavat myös lasten aktiivisemmän toimintaympäristön luomista.

3.1.5 Aktiivisen arjen seurantakortti

<http://www.sport.fi/en/tyoyhteisot/tyokalupakki/aktiivisempi-arki-tyopaja/aktiivisen-arjen-seurantakortti>

Aktiivisen arjen seurantakortti on omaseuranta-työkalu työpäivän aktivointiin. Korttiin merkataan omat aktiiviset toimenpiteet työpäivän aikana (esim. portaiden käyttö, aktiivinen tauko), ja aktiivisuutta seurataan kahden viikon ajan. Kortti toimii myös hyvänä kampanjatyökaluna ja on sähköisessä muodossa vapaasti ladattavissa.

3.1.6 Henkilöstöliikunnan koulutus

<http://www.sport.fi/tyoyhteisot/tyokalupakki/koulutukset>

Sisällöltään uudistettua Henkilöstöliikunnan koulutusta työpaikkojen, työterveyshuoltojen sekä liikuntapalveluiden tuottajien edustajille järjestettiin keväällä 2014 Valon asiantuntijoiden toimesta Helsingissä. Koulutus järjestettiin myös vuonna 2015 hieman uudistettuna edellisestä. Koulutus on kestoltaan päivän mittainen ja siihen kuuluu ennakkotyönä Työpaikan Liikuntaohjelman Kartoitus. Koulutus antaa hyvän tietopohjan ja osaamisen työpaikan

liikuntaohjelman suunnitteluun. Saman sisältöistä koulutusta järjestettiin myös liikunnan aluejärjestöjen toimesta useammalla eri paikkakunnalla hankkeen aikana. Liikunnan aluejärjestöillä on valmius ja osaaminen toteuttaa jatkossakin henkilöstöliikunnan koulutusta erilaisissa muodoissa.

Henkilöstöliikunnan koulutusta tarjotaan myös koko päivän koulutusta lyhyemmässä muodossa pohjautuen Henkilöstöliikunnan sähköiseen työkirjaan. Koulutus kestää noin kaksi tuntia ja se antaa perustietoa työpaikan liikuntaohjelman suunnitteluun ja avaa työkirjassa esiteltävän kehittämisen mallin. Myös Aktiivisempi Arki -työpajaa ja sen vetämistä on koulutettu erilaisille kohderyhmille ja Valo järjestää koulutusta myös avoimena kaikille siitä kiinnostuneille. Koulutus antaa osaamisen ja valmiudet vetää työpajan esimerkiksi omalla työpaikalla. Aktiivisempi Arki -työpajaa on koulutettu myös esimerkiksi työfysioterapeuteille, jotta heillä olisi työkalu ratkoa istumisen ja paikallaan olon haasteita työpaikoilla.

3.1.7 Henkilöstöliikuntabarometri

<http://www.sport.fi/tyoyhteisot/taustatietoa/tutkittua-tietoa/henkilostoliikuntabarometri-2015>

2–3 vuoden välein toistettava Henkilöstöliikuntabarometri selvittää työpaikkojen johdon ja henkilöstön arvioita siitä, missä määrin työpaikoilla tuetaan henkilöstön liikuntaharrastusta. Tutkimus kerää tietoa työpaikkaliikunnan tilasta, tavoista ja käytännöistä. Tilaajana toimii Valo ja toteuttajana TNS Gallup Oy.

Tutkimus käsittää seuraavat teemat:

- o Liikunta- ja kuntoilumahdollisuudet työpaikoilla
- o Työpaikkaliikunnan tukemisen perusteet
- o Liikuntapalvelut ja tukimuodot työpaikoilla
- o Henkilöstön liikuntaharrastuksen kustannukset
- o Liikuntaharrastukseen kohdistettujen investointien suunta
- o Tärkeimmät tuetut liikuntamuodot ja -lajit
- o Työpaikkaliikunnan päätöksenteko ja organisointi
- o Henkilöstön osallistuminen liikuntaan ja tuen käyttö
- o Liikuntainvestointien vaikuttavuuden seuranta
- o Liikuntapalveluiden painoarvo henkilöstöpalveluiden kokonaisuudessa
- o Liikunnan tukemisen ja liikuntapalveluiden toteuttamisen suurimmat esteet
- o Käsitteet verottoman liikuntaedun riittävydestä
- o Näkemykset liikunnan tukemisen merkityksestä työyhteisön toiminnan kannalta

Vuonna 2015 tehdystä barometristä käy ilmi, että henkilöstöliikunnan strateginen suunnittelu ja seuranta ovat lisääntyneet. Henkilöstön liikkumista tavalla tai toisella tuetaan valtaosalla (87 %) työpaikoista. Työmatkaliikkumisen edellytykset ovat parantuneet ja liikuntasietelien tarjonta sekä

itse järjestettävät liikuntapalvelut ovat yleistyneet. Nousevana trendinä huomiota kiinnitetään työaikaisen fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen erityisesti paikallaan oloa vaativissa töissä. Seuraavan kahden vuoden aikana painopisteenä tulee olemaan vähän liikkuvien aktivointi.

4. Tiedon ja osaamisen levittäminen

4.1 Tiedon ja osaamisen levittämisen kanavat

Hankkeesta ja henkilöstöliikuntaan liittyvistä asioista tiedotettiin valtakunnallisesti Valon ja hankkeen yhteistyökumppanien toimesta sekä myös alueellisesti yhteistyössä liikunnan aluejärjestöjen kanssa. Tiedon levittäminen tapahtui mm. verkkoviestinnän ja median avulla. Liike elämään -hanke oli esillä vuosittain useissa kymmenissä valtakunnallisissa ja alueellisissa medioissa (sähköinen ja painettu lehdistö, tv ja radio). Syntyneitä työkaluja on linkitetty useiden työelämätoimijoiden sivustoille, jolloin tavoitavuus on selkeästi parempi kuin vain liikunta- ja urheilujärjestön kautta työpaikkoja lähestyttäessä. Henkilöstöliikunnan työkaluja ja malleja esiteltiin myös useissa tapahtumissa ja seminaareissa sekä työhyvinvoinnin ja liikunnan asiantuntijoille että työyhteisöjen kehittäjille. Pilottiyhteyksien seuranta- ja arviointitutkimuksen tuloksista on tuotettu myös tieteellisiä julkaisuja ja pidetty esityksiä kansainvälisissä kongresseissa.

Tarjolla olevien koulutusten lisäksi (ks. luku 3.1.6) sport.fi/työyhteisöt -sivuille koottiin henkilöstöliikunnan hyviä käytäntöjä, materiaaleja sekä työkaluja hankkeen eri toimijoilta. Valon Työyhteisöt sivuista onkin hankkeen myötä muodostunut paikka, josta saa kootusti tietoja ja käytännön työkaluja henkilöstöliikunnan toteutuksen tueksi. Hankkeen tuloksia ja muita työyhteisöliikunnan ajankohtaisia asioita ja hyviä esimerkkejä työpaikoilta julkaistiin kuukausittain ilmestyvässä työyhteisöliikunnan uutiskirjeessä, jonka julkaiseminen jatkuu hankkeen päätyttyäkin. Uutiskirjeellä on lähes 4000 tilaajaa.

4.2 Lisää liikettä työpaikoille -koulutuskiertue

Henkilöstöliikunnan sähköisen työkirjan valmistuttua järjestettiin valtakunnallinen Lisää liikettä työpaikoille -koulutuskiertue yhteistyössä liikunnan aluejärjestöjen kanssa syksyn 2015 aikana. Kiertueen tarkoituksena oli levittää hankkeesta syntyneitä hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja laajemmin ympäri Suomea.

Koulutustilaisuus järjestettiin 15 paikkakunnalla aina Rovaniemeltä Helsinkiin saakka ja näihin tilaisuuksiin osallistui yhteensä 364 henkilöä. Osallistujat olivat pääosin työpaikkojen liikunnasta vastaavia henkilöitä, mutta mukana oli myös henkilöitä työterveyshuolloista, oppilaitoksista sekä liikunta-alan yrityksistä. Koulutukset järjestettiin yhteistyössä alueellisen yrittäjäjärjestön kanssa ja yhteistyö liikunnan aluejärjestön ja yrittäjäjärjestön välillä vahvistui koulutuksen myötä. Alueesta riippuen koulutusta oli järjestämässä myös ELY-keskus, Työelämä 2020 alueverkosto tai paikalliset oppilaitokset, joten tätäkin kautta yhteys alueen työelämän kehittäjiin vahvistui. Koulutuksessa esiteltiin yleisesti henkilöstöliikunnan hyviä käytäntöjä sekä tutustuttiin valmistuneeseen Henkilöstöliikunnan sähköiseen työkirjaan, jotta osallistujille syntyi valmius hyödyntää työkirjaa omatoimisesti koulutuksen jälkeen. Jokaisen tilaisuuden alkuun oli rekrytoitu myös paikallinen yritysedustaja, joka kertoi oman työpaikan liikuntaan liittyvistä hyvistä käytännöistä. Usea työpaikan edustaja myös jatkoi tiiviimpää yhteistyötä liikunnan aluejärjestön kanssa henkilöstöliikunnan kehittämisessä koulutuksen jälkeen.

5. Henkilöstöliikunnan kansallisen verkoston vahvistaminen

Hankkeen myötä on vahvistunut strateginen ja operatiivinen yhteistyö KKI-ohjelman sekä ohjausryhmä- ja tutkimusyhteistyö useiden muiden työyhteisöissä tapahtuvaa liikunnan kehittämistä toteuttavien ja tutkimustoimintaa harjoittavien tahojen kanssa. Syntynyt foorumi on ollut arvokas eri toimijoiden osaamisen ja kokemusten jakamisen kohtaamispaikka, jossa on voitu koordinoita ja yhdessä kehittää eteenpäin työyhteisöliikuntaan liittyviä toimenpiteitä ja menetelmiä sekä työstää myös yhteiskunnallisesti merkittäviä työyhteisöliikunnan edistämiseen liittyviä teemoja yhteisen vaikuttamistyön tekemiseksi. Hankkeen päättymisen jälkeen eri tahojen yhteistyö jatkuu mm. Liikkujan polku -verkoston työyhteisöliikunnan teemaryhmän puitteissa sekä käytännön hankkeiden ja asiantuntijavuorovaikutuksen muodossa. Hanke itsessään palvelikin verkostoyhteistyössä oleellisten toisten toimijoiden tuntemisen ja luottamuksen rakentumisen ympäristönä.

Palveluketjupilotissa tehtiin paljon käytännön yhteistyötä hankkeen eri toimijoiden kanssa. Erilaisia työskentelypohjia henkilöstöliikunnan suunnitteluun kehitettiin yhteistyössä UKK-Instituutin ja Työterveyslaitoksen edustajien kanssa. Kunnossa Kaiken Ikää (KKI) -ohjelman materiaaleja jaettiin yrityksille ja KKI:n vahvaa hankekokemusta hyödynnettiin pilotin edetessä. Suomen Yrittäjien ja Berner Oy:n edustajat toivat ohjausryhmätyöskentelyyn ja hankesuunnitelmiin arvokasta yritysten näkökulmaa ja 12 pilottiyritystä antoivat tärkeän näkymän 2010-luvun pk-yritysten arkeen.

Hankkeen tuloksena liikunnan aluejärjestöjen osaaminen henkilöstöliikunnan kehittäjinä on vahvistunut heille suunnatun koulutuksen ja yhteisten työkalujen käytön myötä. Osaamisen alueellinen levittäminen jatkuu aluejärjestöjen työpaikkakohtaisen kehittämisen ja laajempien hankekokonaisuuksien myötä. Hankekokonaisuus sisältyi myös Valon Työelämä 2020 yhteistyölupauksiin ja tämä yhteistyö jatkuu hankkeen päättymisen jälkeen tarjoten tärkeän väylän levittää osaamista ja työkaluja suomalaisille työpaikoille työhyvinvointityön tueksi.

LÄHTEET

Chastin SF, Egerton T, Leask C, Stamatakis E. Meta-analysis of the relationship between breaks in sedentary behavior and cardiometabolic health. *Obesity (Silver Spring)* 2015;23:1800-10.

Henkilöstöliikuntabarometri 2015. Valon julkaisusarja 10/2015. ISBN 978-952-297-039-8.
<http://www.sport.fi/tyoyhteisot/taustatietoa/tutkittua-tietoa/henkilostoliikuntabarometri-2015>

Kauppinen, T, Mattila-Holappa P, Perkiö-Mäkelä M, Saalo A, Toikkanen J, Tuomivaara S, Uuksulainen S, Viluksela M, Virtanen S (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos 2013. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf

Mansoubi M, Pearson N, Biddle SJ, Clemes SA. Using sit-to-stand workstations in offices: Is there a compensation effect? *Med Sci Sports Exerc* 2015. Epub 2015/10/27.

LIITTEET

Liite 1: Rekrytointikysely

Liike elämään
Aluejärjestöjen rekrytointiraportti
5.6.2013 / MA

Tämän raportin avulla saadaan tietoa siitä, millaisia keinoja aluejärjestöt käyttivät yritysten rekrytoinnissa, millaiset yritykset valikoituivat hankkeen osallistujiksi ja millaisia syitä yrityksillä oli kieltäytyä osallistumisesta. Tietoa voidaan hyödyntää rekrytoinnin kehittämisessä jatkossa.

Raportti täytetään rekrytoinnin jälkeen, mutta tarvittavat tiedot kerätään jo rekrytointivaiheessa. Raportin täyttää liikunnan aluejärjestössä se henkilö, joka on vastuussa yritysten rekrytoinnista Liike elämään –hankkeessa.

Aluejärjestö: _____

1. Miten monelta yritykseltä kysyttiin halukkuutta lähteä mukaan Liike elämään – hankkeeseen.

_____ yritystä

Yritysten toimialat:

2. Millä perusteella yritykset, joihin otettiin yhteyttä, valittiin?

- Aiempien kontaktien / tuntemisen perusteella
- Itse tehdyn kattavan aluekartoituksen perusteella (yritykset, niiden koko ja toimialue)
- Hyödyntämällä olemassa olevaa yritystietoa (kunnan yritysrekisteri tmv.)
- Yrittäjäjärjestön kautta
- Sijainnin perusteella (suhteessa aluejärjestöön)
- Ympäristöstä tehtyjen omien havaintojen perusteella
- Omien havaintojen ja netistä täydennettyjen tietojen perusteella
- Muulla perusteella, millä? _____

3. Kehen henkilöön yrityksessä otettiin ensimmäiseksi yhteyttä?

Yritysten määrä

Henkilö yrityksessä

Toimitusjohtaja / toiminnanjohtaja / johtaja

Henkilöstöpäällikkö / hr-päällikkö / henkilöstösihteeri

Työhyvinvointivastaava / tyky-päällikkö

_____ Työterveyshuolto
_____ Johonkuhun muuhun, kehen? _____

4. Millä tavoilla yrityksiin otettiin yhteyttä?

Yritysten määrä *Yhteydenotto tapa*

_____ Puhelimitse, keskimäärin _____ soittoa per yritys
_____ Sähköpostitse, keskimäärin _____ viestiä per yritys
_____ Postitse, keskimäärin _____ kirjettä per yritys
_____ Henkilökohtaisesti käymällä, keskimäärin _____ käyntiä per yritys
_____ Muulla tavalla, miten? _____

5. Miten yrityksissä suhtauduttiin yhteydenottoon?

Yritysten määrä *Suhtautuminen*

_____ Myönteinen
_____ Ei myönteinen eikä kielteinen
_____ Kielteinen

6. Kuinka monta yritystä lähti mukaan Liike elämään –hankkeeseen?

_____ yritystä

Yritysten toimialat:

7. Jos jouduit suorittamaan karsintaa, millä perusteella sen teit:

8. Mikä/mitkä oli mielestäsi se/ne syy(t), miksi yritys lähti mukaan hankkeeseen?

| Yritysten määrä | Syy |
|-----------------|--|
| _____ | On ollut aina tapana lähteä mukaan tämän tyyppisiin projekteihin |
| _____ | Halu satsata henkilöstön hyvinvointiin ennaltaehkäisevästi |
| _____ | Henkilöstön jaksamisongelmat |
| _____ | Lisääntyneet sairauspoissaolot |
| _____ | Henkilöstön ikääntyminen |
| _____ | Työterveyshuollosta tulleiden viestien perusteella |
| _____ | Muu syy, mikä? _____ |
| _____ | _____ |

9. Millaisia syitä yritykset ilmoittivat kieltäytymiseensä?

| Yritysten määrä | Syy |
|-----------------|---|
| _____ | Hanke ei kiinnosta |
| _____ | Liikunta on työntekijöiden henkilökohtainen asia / liikunta ei kuulu yritykselle |
| _____ | Huonoja aikaisempia kokemuksia / ei kuitenkaan hyötyä |
| _____ | Liikunta-asiat ovat jo hyvässä kunnossa / ei tarvetta |
| _____ | Epäsopiva ajankohta / sisäisiä muutoksia / painopiste muualla |
| _____ | Liian kiire / ei aikaa / ei ehti / liikaa projekteja / vie liikaa henkilöresursseja |
| _____ | Maksaa liikaa / ei taloudellisia resursseja |
| _____ | Hankkeesta on liian vähän tietoja |
| _____ | Hanke kestää liian kauan |
| _____ | Muu syy, mikä? _____ |
| _____ | _____ |

10. Kokemuksia rekrytoinnista

| | En lainkaan samaa mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|---|--------------------------|-------------------------|---------------------|
| Hankkeesta oli liian vähän tietoa. | 1 | 2 | 3 |
| Hankkeesta saatu tieto oli sekavaa. | 1 | 2 | 3 |
| Rekrytointiohjeet olivat puutteelliset. | 1 | 2 | 3 |
| Rekrytointi vei liikaa aikaa. | 1 | 2 | 3 |
| Oli vaikea tietää kehen ottaa yhteyttä yrityksissä. | 1 | 2 | 3 |
| Yhteydenotto yrityksiin tuntui kiusalliselta. | 1 | 2 | 3 |

| | | | |
|--|---|---|---|
| Tukimateriaalia olisi pitänyt olla enemmän. | 1 | 2 | 3 |
| Jonkun muun olisi pitänyt toteuttaa rekrytointi. | 1 | 2 | 3 |
| Ensikontakti yritykseen olisi ollut parempi ottaa työterveyshuollon kautta | 1 | 2 | 3 |
| Hankkeen toteuttaminen tuntuu haastavalta. | 1 | 2 | 3 |
| Muuta, mitä? _____ | 1 | 2 | 3 |

11. Missä vaiheessa työterveyshuollon mukaan tulo hankkeeseen on tullut esille ja kenen aloitteesta?

12. Vapaamuotoisia kommentteja ja havaintoja/ mitä olisi pitänyt tehdä toisin

Liite 2: Puhelinhaastattelut

KEHITTÄMISTYÖN AIKAINEN PUHELINHAASTATTELU

Tällä haastattelulla selvitetään sellaisia tilanteita ja tapahtumia yrityksessä, joilla voi olla vaikutusta henkilöstöliikunnan kehittämistyön kulkuun ja tuloksiin yrityksessä. Haastattelu tehdään yrityksen yhdyshenkilölle kehittämistyön aikana kuukausittain puhelimitse käyttäen alla olevaa teemoitusta.

Haastattelija:

Haastattelupäivämäärä:

Haastateltavan nimi ja tehtävä yrityksessä:

1. Miten henkilöstöliikunnan kehittämistyö on sujunut yrityksessä? (kehittämisyhmän toiminta, toimenpiteiden toteuttaminen, tiedottaminen, työntekijöiden suhtautuminen jne.)
2. Miten paljon resursseja kehittämissyhmä on keskimäärin käyttänyt tähän mennessä henkilöstöliikunnan kehittämiseen? (valmistelutyö, tapaamisten lukumäärä ja kesto, materiaalien hinta jne.)
3. Onko yrityksen taloudellisessa tilanteessa tapahtunut sellaisia muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet henkilöstöliikunnan kehittämistyöhön?
4. Onko yrityksen henkilössä tapahtunut sellaisia muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet henkilöstöliikunnan kehittämistyöhön? (uusia rekrytointeja tai esimiehiä, irtisanomisia tai -sanoutumisia jne.)
5. Onko työssä itsessään tapahtunut sellaisia muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet henkilöstöliikunnan kehittämistyöhön? (organisointi, työympäristö, uusia työmenetelmiä yms.)
6. Onko yrityksessä tapahtunut edellä mainittujen lisäksi jotain muuta sellaista, joka on vaikuttanut henkilöstöliikunnan kehittämistyöhön?
7. Miten henkilöstöliikunnan yhteistyö työterveyshuollon kanssa on toteutunut? (useus, kuka, miten)
8. Onko yritys tehnyt henkilöstöliikunnan yhteistyötä aluejärjestön kanssa ja jos, niin millaista yhteistyö on ollut?
9. Millaista tukea yritys toivoo aluejärjestöltä henkilöstöliikunnan kehittämiseen jatkossa?
10. Onko yrityksessä käynnistynyt henkilöstöliikunnan kehittämistyön lisäksi jotain muita toimenpiteitä työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi?

Liite 3: Työntekijäkysely (alkukysely)

Liike elämään -tutkimus

Syksy 2013

Hei!

Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry (Valo) koordinoi Liike elämään -hanketta (www.liikeelamaan.fi), jossa pyritään kehittämään erityisesti pienten ja keski suurten työpaikkojen henkilöstöliikuntaa. Henkilöstöliikunnalla tarkoitetaan kaikkia sellaisia toimia, joilla työnantaja pyrkii kannustamaan työntekijöitä liikkumaan. Hanketta rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö.

Hankkeeseen kuuluu vuoden kestävä tutkimusosa, jonka suunnittelusta ja arvioinnista vastaavat UKK-instituutti (www.ukkinstituutti.fi) ja Työterveyslaitos (www.ttl.fi). Tutkimuksessa kehitetään henkilöstöliikuntaa 12 työpaikalla. Tutkimuksen toteuttavat yhteistyössä työpaikkojen ja niiden työterveyshuoltojen kanssa Valo ja kolme liikunnan aluejärjestöä (Päijät-Häme, Häme ja Etelä-Savo). Myös sinun työpaikkasi on mukana tutkimuksessa.

Tällä kyselyllä selvitämme henkilöstöliikunnan nykytilannetta työpaikallasi sekä työntekijöiden työn piirteitä, työkykyä ja terveystottumuksia. UKK-instituutti ja Työterveyslaitos tekevät kyselyn tuloksista yhteenvedon, jota hyödynnetään henkilöstöliikunnan kehittämisessä. Kehittämistyöstä vastaa kussakin työpaikassa työryhmä, johon kuuluu työnantajan, työntekijöiden ja mahdollisesti työterveyshuollon edustus.

Kyselyn lisäksi työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta selvitetään liikemittarilla, joka on käyttöohjeineen tämän kyselyn mukana. Mittaria pidetään seitsemän päivän ajan ja se kiinnitetään kuminauhalla lantiolle, jossa se tallentaa liikettä. Mittari ei häiritse liikkumistasi eikä siitä aiheudu minikäänlaista terveydellistä vaaraa.

Kyselyyn vastaaminen ja liikemittarin käyttö ovat vapaaehtoisia eikä kieltäytymisestä aiheudu sinulle mitään haittaa. Jos käytät liikemittaria, saat liikkumisesi ja istumisesi määrästä henkilökohtaisen kirjallisen palautteen. Työpaikallasi järjestetään yhteinen tilaisuus palautteen tulkinnasta. Kysely ja mittarin käyttö uusitaan ensi vuoden marraskuussa. Tarkoituksena on tällöin arvioida, miten henkilöstöliikunnan kehittäminen onnistui työpaikallasi. Tutkimuksessa ei siis arvioida työntekijöitä, vaan kehittämistyötä.

Kyselyllä ja liikemittarilla kerättyjä tietoja käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti UKK-instituutissa ja Työterveyslaitoksella. Aineistoa ei luovuteta Valoon, liikunnan aluejärjestöille, työnantajalle eikä työterveyshuoltoon ja tulokset raportoidaan niin, ettei niistä voi tunnistaa yksittäisiä työntekijöitä. Henkilötietolain (10§) edellyttämää rekisteriselostetta säilytetään UKK-instituutissa.

Ole hyvä ja palauta kysely ja mittari UKK-instituuttiin *välittömästi liikemittarin käytön jälkeen* oheisessa kirjekuoreessa, jonka postimaksu on jo maksettu. Jos et halua vastata kyselyyn ja käyttää liikemittaria, palauta ne tyhjinä. Osallistumalla saat tietoa liikkumisestasi ja autat sekä omaa että muita Suomen työpaikkoja henkilöstöliikunnan kehittämisessä.

Vastaamme mielellämme tutkimusosaa tai koko hanketta koskeviin kysymyksiisi.

Ystävällisin terveisin,

Minna Aittasalo
(Liike elämään -tutkimusosa)
dos., terveystieteiden tohtori
UKK-instituutti, Tampere
puh. 03 282 9267
minna.aittasalo@uta.fi

Sirpa Lusa
(Liike elämään -tutkimusosa)
dos., terveydenhuollon tohtori
Työterveyslaitos, Tampere
puh. 474 8652
sirpa.lusa@ttl.fi

Matleena Livson
(Liike elämään -hanke)
asiantuntija, työyhteisöliikunta,
hankevastaava
Valo, Helsinki
puh. 040 770 2924
matleena.livson@valo.fi

Koodi _____

Mittari _____

TAUSTATIETOJA

1. Syntymävuotesi _____

2. Sukupuolesi

- 1 mies
- 2 nainen

3. Siviilisäätyysi

- 1 naimisissa tai avoliitossa
- 2 naimaton
- 3 asuserossa tai eronnut
- 4 leski

4. Asuuko kanssasi alle 18-vuotiaita huollettavia?

- 1 ei
- 2 kyllä, heidän ikänsä ovat _____

5. Koulutuksesi (Rengasta ylin suorittamasi koulutaso tai tutkinto)

- 1 kansa-, keski- tai peruskoulu
- 2 ylioppilastutkinto
- 3 koulutason ammatillinen tutkinto
- 4 opistotason ammatillinen tutkinto / ammattikorkeakoulututkinto
- 5 yliopisto- tai korkeakoulututkinto
- 6 muu, mikä? _____

TYÖ

6. Ammattinimikkeesi _____

7. Työaikasi

- 1 säännöllinen päivätyö
- 2 vuorotyö ilman yövuoroja (kaksivuorotyö)
- 3 yötyötä sisältävä vuorotyö (kolmivuorotyö)
- 4 säännöllinen yötyö
- 5 muu epäsäännöllinen työ
- 6 muu työaika, millainen? _____

8. Kuinka paljon ruumiillista rasitusta sisältyy nykyiseen työhösi? Lue ensin kaikki kuvaukset ja rengasta sitten työn kuvauksista se, joka vastaa parhaiten tekemääsi työtä.

| | | |
|---|---|---|
| 1 | kevyt istumatyö | Työ on pääasiassa istumista pöydän, koneen ohjauslaitteiden tms. ääressä, missä tehdään vain kevyttä työtä käsillä. |
| 2 | muu istumatyö | Työ on pääasiassa istumista, mutta työssä joudutaan käsittelemään runsaasti kevyitä tai keskiraskaita esineitä. |
| 3 | kevyt seisomatyö tai kevyt liikkuva työ | Työ on pääasiassa seisomatyötä ilman raskaita työliikkeitä ja raskaiden taakkojen käsittelyä tai työ on liikkumista paikasta toiseen ilman raskaita kantamuksia. |
| 4 | kevyehkö tai keskiraskas työ | Työ on pääasiassa liikkuvaa työtä, missä joudutaan liikkuva työ kantamaan tai siirtelemään runsaasti kevyitä tai keskiraskaita esineitä tai työssä joudutaan kävelemään paljon portaita tai liikkumaan kohtalaisen nopeasti melko pitkiä matkoja. |
| 5 | raskas ruumiillinen työ | Työ on joko pääasiassa seisomatyötä, mihin kuuluu jatkuvaa keskiras-kaiden esineiden nostamista ja käsittelyä, kampien tms. kääntämistä, tai työssä ajoittain nostetaan ja kannetaan raskaita esineitä, kairataan, kaivetaan tms., mutta välillä myös istutaan tai seisotaan. |
| 6 | erittäin raskas ruumiillinen työ | Työ on pääasiassa jatkuvaa tai lähes jatkuvaa raskaiden työliikkeiden suorittamista, mitä tehdään usein pitkään yhtäjaksoisesti. |

9. Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia ja ajatuksia?

Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta. Jos sinulla ei koskaan ole ollut kysyttyä kokemusta, rastita "0" (nolla). Jos sinulla on ollut väittämän mukaisia kokemuksia, rastita se vaihtoehto (yhdestä kuuteen), joka parhaiten kuvaa, kuinka usein olet kokenut kuvatulla tavalla.

| | en koskaan | muutaman kerran vuodessa | kerran kuussa | muutaman kerran kuussa | kerran viikossa | muutaman kerran viikossa | päivittäin |
|--|------------|--------------------------|---------------|------------------------|-----------------|--------------------------|------------|
| Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen töitäni | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Olen innostunut työstäni | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Työni inspiroi minua | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Olen ylpeä työstäni | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Olen täysin uppoutunut työhöni | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

10. Millainen on työyksikkösi ilmapiiri?

| | erittäin harvoin tai ei koskaan | melko harvoin | silloin tällöin | melko usein | hyvin usein tai aina |
|-----------------------------------|------------------------------------|------------------|--------------------|----------------|-------------------------|
| Kannustava ja tukeva | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Leppoisa ja mukava | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jäykkä ja sääntöihin perustuva | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

TYÖKYKY JA TERVEYS

11. Työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan.

Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä.

0 tarkoittaa että et nykyisin pysty lainkaan työhön. Rengasta vain yksi vaihtoehto.

| | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|------------------------|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| täysin työkyvytön | | | | | | | | työkyky parhaimmillaan | | |

12. Minkälaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi *ruumiillisten vaatimusten* kannalta?

- 1 erittäin huono
- 2 melko huono
- 3 kohtalainen
- 4 melko hyvä
- 5 erittäin hyvä

13. Minkälaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi *henkisten vaatimusten* kannalta?

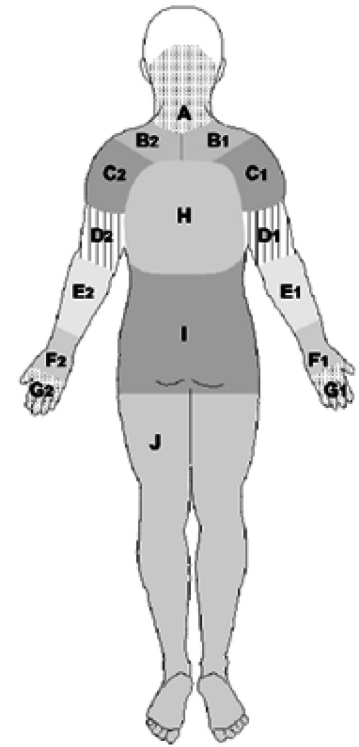
- 1 erittäin huono
- 2 melko huono
- 3 kohtalainen
- 4 melko hyvä
- 5 erittäin hyvä

14. Uskotko, että terveydentilasi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?

- 1 tuskin
- 2 en ole varma
- 3 melko varmasti

15. Kuinka rasittuneeksi olet kokenut itsesi viimeisen kuukauden aikana normaalin työpäivän jälkeen? Arvioi rasittuneisuutta kehon eri osissa.

| | Ei lainkaan rasittuneeksi | | | Erittäin rasittuneeksi | |
|----------------------------|---------------------------|---|---|------------------------|---|
| Niska (A) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oikea hartia (B1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vasen hartia (B2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oikea olkapää (C1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vasen olkapää (C2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oikea olkavarsi (D1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vasen olkavarsi (D2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oikea kyynärvarsi (E1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vasen kyynärvarsi (E2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oikea ranne (F1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vasen ranne (F2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oikean käden sormet (G1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vasemman käden sormet (G2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yläselkä (H) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Alaselkä (I) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jalat (J) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Silmät | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



16. Kätisyys

- 1 olen oikeakätinen
- 2 olen vasenkätinen
- 3 käytän molempia käsiä yhtäläillä

17. Kuinka usein koet seuraavia työstä palautumiseen liittyviä tuntemuksia?

(Rengasta parhaiten kuvaava vaihtoehto)

| | ei koskaan | joskus | usein | aina |
|---|------------|--------|-------|------|
| Koen vaikeaksi rentoutua työvuoron jälkeen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Työvuoron jälkeen tunnen itseni todella lopen väsyneeksi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Työni takia tunnen itseni melko uupuneeksi työvuoron jälkeen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Syötyäni työvuoron jälkeen tunnen itseni yleensä yhä pirteäksi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Yleisesti ottaen kykenen rentoutumaan vasta toisena vapaapäivänä. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Minulla on keskittymisvaikeuksia vapaa-ajallani työvuoron jälkeen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Minun on vaikeaa osoittaa kiinnostusta muita ihmisiä kohtaan, kun olen juuri tullut töistä kotiin. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Yleensä vie yli tunnin, ennen kuin tunnen palautuneeni työn jälkeen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Tultuani kotiin toisten tulisi jättää minut joksikin aikaa omiin oloihini. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Työvuoron jälkeen olen usein liian väsynyt ryhtymään muuhun toimintaan. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Toisinaan työvuoron loppupuolella en uupumuksen vuoksi pysty suoriutumaan työstä parhaalla mahdollisella tavalla. | 1 | 2 | 3 | 4 |

18. Millainen on terveydentiläsi? Rengasta vaihtoehto, joka mielestäsi kuvaa parhaiten nykyistä terveydentilaasi.

- 1 huono
- 2 melko huono
- 3 keskitasoinen
- 4 melko hyvä
- 5 hyvä

19. Kuinka pitkä olet? _____ cm

20. Miten paljon painat? _____ kg

21. Kuinka monta kertaa olet ollut poissa työstä heikentyneen terveytesi/työkykysi takia viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana?

- 1 en kertaakaan
- 2 kerran
- 3 2–3 kertaa
- 4 4–6 kertaa
- 5 yli 6 kertaa

22. Kuinka monta työpäivää olet ollut poissa työstä heikentyneen terveytesi/työkykysi takia viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana?

- 1 en yhtään työpäivää
- 2 yhden työpäivän
- 3 2–3 työpäivää
- 4 4–6 työpäivää
- 5 yli 6 työpäivää

23. Kuinka tärkeää sinulle on, että sinulle ei tule poissaoloja työstä?

- 1 ei lainkaan tärkeää
- 2 ei kovin tärkeää
- 3 melko tärkeää
- 4 erittäin tärkeää

LIIKUNTA

24. Kuinka paljon kaiken kaikkiaan liikut viikoittain?

Ota huomioon kaikki sellainen säännöllisesti viikoittain toistuva fyysinen rasitus, joka kestää vähintään 10 minuuttia kerrallaan. Ympyröi kaikki liikuntaasi kuvaavat vaihtoehdot ja merkitse viivoille, kuinka paljon harrastat kyseistä liikuntaa (kuinka monena päivänä viikossa, montako tuntia ja minuuttia yhteensä viikossa).

Jos et juuri ollenkaan liiku säännöllisesti viikoittain ympyröi vaihtoehto ”ei juuri mitään säännöllistä liikuntaa joka viikko” ja jätä muut vaihtoehdot valitsematta.

1 Ei juuri mitään säännöllistä liikuntaa joka viikko.

2 Verkkaista ja rauhallista kestävyysliikuntaa (= ei hikoilua tai hengityksen kiihtymistä, esim. rauhallinen kävely)

___ päivänä viikossa, yhteensä ___ tuntia ___ minuuttia viikossa.

3 Ripeää ja reipasta kestävyysliikuntaa (= jonkin verran hikoilua ja/tai hengityksen kiihtymistä, esim. reipas kävely)

___ päivänä viikossa, yhteensä ___ tuntia ___ minuuttia viikossa.

4 Voimaperäistä ja rasittavaa kestävyysliikuntaa (= voimakasta hikoilua ja/tai hengityksen kiihtymistä, esim. hölkkä tai juoksu)

___ päivänä viikossa, yhteensä ___ tuntia ___ minuuttia viikossa.

5 Lihaskuntoharjoittelua (= esim. kuntopiiri tai kuntosaliharjoittelu, jossa eri lihasryhmiin vaikuttavia liikkeitä tehdään vähintään 8–12 kertaa)

___ päivänä viikossa, yhteensä ___ tuntia ___ minuuttia viikossa.

6 Tasapainoa edellyttävää tai kehittävää liikuntaa (= esim. tai chi, tanssi, liikuntapelit, tasapaino- harjoitukset esimerkiksi yhdellä jalalla, epätasaisella alustalla tai konttausasennossa)

___ päivänä viikossa, yhteensä ___ tuntia ___ minuuttia viikossa.

25. Mikä on pääasiallinen tapa, jolla kuljet työmatkasi tällä hetkellä?

1 kävellen

2 pyörällä

3 bussilla

4 moottoripyörällä, mopolla tai mopoautolla

5 henkilöautolla

6 jollain muulla tavalla, miten? _____

26. Kuinka monta tuntia ja minuuttia istut keskimäärin työssäkäyntipäivänä?

Merkitse 0 molemmille viivoille, jos et yhtään.

Töissä _____ tuntia _____ minuuttia päivässä

Kotona televisiota tai videoita katsellen _____ tuntia _____ minuuttia päivässä

Kotona tietokoneen ääressä _____ tuntia _____ minuuttia päivässä

Kulkuneuvossa (auto, juna, lentokone) _____ tuntia _____ minuuttia päivässä

Muualla _____ tuntia _____ minuuttia päivässä

27. Kuinka monta tuntia ja minuuttia istut keskimäärin vapaapäivänä?

Merkitse 0 molemmille viivoille, jos et yhtään.

Kotona televisiota tai videoita katsellen _____ tuntia _____ minuuttia päivässä

Kotona tietokoneen ääressä _____ tuntia _____ minuuttia päivässä

Kulkuneuvossa (auto, juna, lentokone) _____ tuntia _____ minuuttia päivässä

Muulla _____ tuntia _____ minuuttia päivässä

28. Miten hyvä mahdollisuus sinulla on tauottaa työaikaista istumistasi seisomalla tai jaloittelemalla?

- 1 erittäin huono
- 2 huono
- 3 hyvä
- 4 erittäin hyvä
- 5 Työhöni ei juurikaan kuulu istumista.

29. Miten usein tauotat päivittäistä työaikaista istumistasi seisomalla tai jaloittelemalla?

- 1 vähintään kerran puolessa tunnissa
- 2 kerran tunnissa
- 3 kerran kahdessa tunnissa
- 4 kerran kolmessa tunnissa
- 5 kerran neljässä tunnissa
- 6 harvemmin kuin joka neljäs tunti tai en lainkaan
- 7 Työhöni ei juurikaan kuulu istumista.

30. Kuinka pitkiä istumista tauottavat seisomis- tai jaloittelutuokiosi ovat keskimäärin?

_____ minuuttia En tauota istumistani. Työhöni ei juurikaan kuulu istumista.

31. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

| | eri mieltä | samaa mieltä | en osaa sanoa |
|--|------------|--------------|---------------|
| Terveyden kannalta pitäisi liikkua reippaasti vähintään kaksi ja puoli tuntia viikossa. | 1 | 2 | 3 |
| Liikuntakerran täytyy kestää ainakin puoli tuntia ennen kuin siitä on mitään hyötyä. | 1 | 2 | 3 |
| Olisi hyvä liikkua ainakin kolmena päivänä viikossa. | 1 | 2 | 3 |
| Lihaskuntoharjoittelua tulisi tehdä kaksi kertaa viikossa. | 1 | 2 | 3 |
| Liikkuessa pitää hengästyä kunnolla, muuten siitä ei ole mitään hyötyä. | 1 | 2 | 3 |
| Liikunnan säännöllisyyttä tärkeämpää on liikunnan teho. | 1 | 2 | 3 |
| Vähäinenkin liikkuminen on parempi kuin täysi passiivisuus. | 1 | 2 | 3 |
| Liikkuu voi myös varastoon, sillä liikunnan vaikutukset säilyvät pitkään. | 1 | 2 | 3 |
| Laihtumisessa liikunta on tärkeämpää kuin ruokatottumukset. | 1 | 2 | 3 |
| Ennen liikuntaharrastuksen aloittamista on aina käytävä lääkärissä. | 1 | 2 | 3 |
| Yhtäjaksoinen istuminen on vaaraksi terveydelle, vaikka liikkuisi terveysliikuntasuosituksen mukaan. | 1 | 2 | 3 |

MUUT TERVEYSTOTTUMUKSET

32. Onko sinulla ollut vaikeuksia nukahtaa kolmen viime kuukauden aikana?

- 1 ei koskaan tai harvemmin kuin kerran kuussa
- 2 harvemmin kuin kerran viikossa
- 3 1–2 päivänä viikossa
- 4 3–5 päivänä viikossa
- 5 päivittäin tai lähes päivittäin

33. Oletko kärsinyt aamuväsymyksestä herättyäsi vähintään kuukauden ajan eli koetko, ettei unesi ole virkistänyt kuukauteen tai pitempään aikaan?

- 1 Ei, en ole kärsinyt aamuväsymyksestä.
- 2 Virkistämätön uneni on kestänyt alle kuukauden.
- 3 Kyllä, olen kärsinyt virkistämättömästä unesta yli kuukauden.

34. Kuinka usein väsymys vaikuttaa työsuoritukseesi?

- 1 ei koskaan tai harvemmin kuin kerran kuussa
- 2 harvemmin kuin kerran viikossa
- 3 1–2 päivänä viikossa
- 4 3–5 päivänä viikossa
- 5 päivittäin tai lähes päivittäin

35. Kuinka monta tuntia nuket keskimäärin vuorokaudessa päiväunet mukaan lukien?

Vastaa 10 minuutin tarkkuudella.

Työpäivänä nuket keskimääri noin _____ tuntia _____ minuuttia.

Vapaapäivänä nuket keskimäärin noin _____ tuntia _____ minuuttia.

36. Kuinka monta tuntia nukkuisit, jos voisit nukkua niin pitkään kuin haluat ollaksesi seuraavana päivänä virkeä ja hyvässä työvireessä?

Tarvitsen noin _____ tuntia _____ minuuttia unta vuorokaudessa.

37. Tupakoitko / oletko tupakoinut?

- 1 Kyllä, tupakoin.
- 2 Kyllä, olen joskus tupakoinut, mutta olen lopettanut.
- 3 En ole koskaan tupakoinut.

38. Kuinka monta annosta alkoholia juot viikossa keskimäärin?

Yksi annos on yksi keskiolutpullo, 12 cl viiniä tai 4 cl väkeviä.

_____ annosta

LIIKUNTA TYÖYHTEISÖSSÄSI

39. Kuinka kiinnostuneita mielestäsi seuraavat tahot ovat työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista?

| | erittäin vähän | melko vähän | jonkin verran | melko paljon | erittäin paljon |
|--|----------------|-------------|---------------|--------------|-----------------|
| Koko konserni tai yrityksen ylin johto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oman työpaikkasi ylin johto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Lähin esimies | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työtoverit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oma ammattiliittosi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työterveyshuolto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työsuojeluorganisaatio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työpaikkasi henkilöstöhallinto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

40. Miten usein keskusteleet liikunnasta lähimmän esimiehesi ja työkavereittesi kanssa?

| | en koskaan | joskus | viikoittain | päivittäin | Mistä keskustelette? |
|----------------------|------------|--------|-------------|------------|----------------------|
| Esimiehen kanssa | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Työkavereiden kanssa | 1 | 2 | 3 | 4 | |

41. Miten usein työyksikössäsi / -osastollasi / -tiimissäsi pyritään työaikana lisäämään liikumista tai tauottamaan istumista esimiehen johdolla tai työkavereitten kanssa?

| | ei koskaan | joskus | viikoittain | päivittäin | Miten? |
|-----------------------|------------|--------|-------------|------------|--------|
| Esimiehen johdolla | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Työkavereitten kanssa | 1 | 2 | 3 | 4 | |

HENKILÖSTÖLIIKUNTA TYÖPAIKALLASI

Seuraavat kysymykset koskevat henkilöstöliikuntaa työpaikallasi. Henkilöstöliikunnalla tarkoitetaan tässä kaikkia sellaisia toimia, joilla työnantajasi pyrkii kannustamaan sinua liikkumaan. Tämä kattaa sekä liikunnan olosuhteet (esim. suihkutilat, pukukopit, liikuntatilat, liikuntasetelit) että varsinaisen liikunnan (esim. taukoliikunta, liikuntatapahtumat, ohjatut liikuntaryhmät).

42. Miten tyytyväinen olet työpaikkasi tarjoamaan henkilöstöliikuntaan?

| | en lainkaan tyytyväinen | melko tyytyväinen | tyytyväinen | erittäin tyytyväinen | Miksi? |
|------------|-------------------------|-------------------|-------------|----------------------|--------|
| Olosuhteet | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Liikunta | 1 | 2 | 3 | 4 | |

43. Tiedätkö mitä liikuntaa työpaikkasi tarjoaa työntekijöille?

- 1 En
- 2 Kyllä, mitä? _____
- 3 Työpaikallani ei järjestetä liikuntaa.

44. Oletko osallistunut työpaikkasi tarjoamaan liikuntaan viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana?

- 1 En, miksi? _____
- 2 Kyllä, mihin? _____
- 3 Työpaikkani ei järjestä liikuntaa.

45. Mitä mieltä olet ylipäänsä henkilöstöliikunnasta?

Sekä olosuhteet että varsinainen liikunta.

- 1 Henkilöstöliikunnalla on suuri vaikutus työntekijöiden liikuntatottumuksiin.
- 2 Henkilöstöliikunnan merkitys työntekijöiden liikuntatottumuksiin on vähäinen.
- 3 Liikunta on työntekijöiden oma asia eikä työnantajan sovi puuttua siihen.

46. Kerro omin sanoin mitä työpaikallasi voitaisiin tehdä liikunnan tai työstä palautumisen edistämiseksi? Esim. työn uudelleen organisointi, työympäristön muokkaaminen jne.

Kiitos vastauksistasi!

Mikäli käytät liikemittaria, kirjoita tähän loppuun sähköpostiosoitteesi tai osoitteesi, johon voimme lähettää liikkumisestasi ja istumisesta henkilökohtaisen kirjallisen palautteen. Ilmoita myös puhelinnumerosi, jotta voimme tarvittaessa muistuttaa sinua liikemittarin palauttamisesta. Tietoja käytetään ainoastaan näihin tarkoituksiin.

Sähköposti _____ @ _____

Osoite _____

Puhelin _____

Liite 4: Työntekijäkysely (loppukysely)

Liike elämään -tutkimus

Syksy 2014

Hei!

Sait viime syksynä alkukyselyn, jossa oli kysymyksiä työstäsi, työkyvystäsi ja terveystottumuksistasi. Kysely liittyi Valtakunnallisen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry:n koordinoimaan Liike elämään -tutkimukseen (www.sport.fi/tyoyhteisot/liike-elamaan-hanke), jossa kehitetään erityisesti pienten ja keskisuurten työpaikkojen henkilöstöliikuntaa. Tutkimuksen suunnittelusta ja arvioinnista vastaavat UKK-instituutti (www.ukkinstituutti.fi) ja Työterveyslaitos (www.ttl.fi).

Pyydämme sinua nyt vastaamaan oheiseen seurantakyselyyn. Lisäksi toivomme sinun käyttävän seitsemän päivän ajan liikemittaria, joka on käyttöohjeineen tämän kyselyn mukana. Mittari kiinnitetään kuminauhalla lantiolle, jossa se tallentaa liikettä. Se ei häiritse liikkumistasi eikä siitä aiheudu minkäänlaista terveydellistä vaaraa. Vertaamalla alku- ja seurantatilanteen tuloksia selvitämme, onko työpaikassasi toteutetuilla toimenpiteillä ollut vaikutusta etenkin henkilöstön liikunta- ja istumistottumuksiin

Seurantakyselyyn vastaaminen ja liikemittarin käyttö ovat vapaaehtoisia eikä kieltäytymisestä aiheudu sinulle mitään haittaa. **Voit vastata kyselyyn ja/tai käyttää mittaria, vaikka et olisi viime syksynä tehnyt niin.** Jos käytät liikemittaria, saat liikkumisesi ja istumisesi määrästä henkilökohtaisen kirjallisen palautteen. Voit verrata sitä viime syksyn palautteeseen ja nähdä, onko liikkumisesi ja istumisesi määrässä tapahtunut muutosta. Palaute sisältää myös arvion kestävyyskunnostasi, jos suoritat mittarin kanssa kuuden minuutin kävelytestin. **Tämän syksyn palautteessa on myös viime syksyn tulos**, koska kuntotestin laskentakaava oli viime syksynä keskeneräinen eikä palautetta voitu antaa. Ohjeet kuntotestin suorittamiseen löydät liikemittarin käyttöohjeesta.

Kyselyllä ja liikemittarilla kerättyjä tietoja käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti UKK-instituutissa ja Työterveyslaitoksella. Aineistoa ei luovuteta ulkopuolisille tahoille, työnantajalle eikä työterveyshuoltoon. Tulokset raportoidaan niin, ettei niistä voi tunnistaa yksittäisiä työntekijöitä. Henkilötietolain (10§) edellyttämä rekisteriselostetta säilytetään UKK-instituutissa.

Ole hyvä ja palauta kysely ja mittari UKK-instituuttiin **välittömästi liikemittarin käytön jälkeen** oheisessa kirjekuoreessa, jonka postimaksu on jo maksettu. Jos et halua vastata kyselyyn ja käyttää liikemittaria, palauta ne tyhjinä. Vastaamme tarvittaessa mielellämme tutkimusta koskeviin kysymyksiisi.

Ystävällisin terveisin,

Minna Aittasalo
dos., terveystieteiden tohtori
UKK-instituutti, Tampere
puh. 03 282 9267
minna.aittasalo@uta.fi

Sirpa Lusa
dos., terveydenhuollon tohtori
Työterveyslaitos, Tampere
puh. 040 522 9754
sirpa.lusa@ttl.fi

Matleena Livson
asiantuntija, työyhteisöliikunta,
hankevastaava
Valo, Helsinki
puh. 040 770 2924
matleena.livson@valo.fi

Koodi _____

Mittari _____

LIIKUNTA JA ISTUMINEN

1. Kuinka paljon kaiken kaikkiaan liikut viikoittain?

Ota huomioon kaikki sellainen säännöllisesti viikoittain toistuva fyysinen rasitus, joka kestää vähintään 10 minuuttia kerrallaan. Ympyröi kaikki liikuntaasi kuvaavat vaihtoehdot ja merkitse viivoille, kuinka paljon harrastat kyseistä liikuntaa (kuinka monena päivänä viikossa, montako tuntia ja minuuttia yhteensä viikossa).

Jos et juuri ollenkaan liiku säännöllisesti viikoittain ympyröi vaihtoehto ”ei juuri mitään säännöllistä liikuntaa joka viikko” ja jätä muut vaihtoehdot valitsematta.

1 Ei juuri mitään säännöllistä liikuntaa joka viikko.

2 Verkkaista ja rauhallista kestävyysliikuntaa (= ei hikoilua tai hengityksen kiihtymistä, esim. rauhallinen kävely)

_____ päivänä viikossa, yhteensä _____ tuntia _____ minuuttia viikossa.

3 Ripeää ja reipasta kestävyysliikuntaa (= jonkin verran hikoilua ja/tai hengityksen kiihtymistä, esim. reipas kävely)

_____ päivänä viikossa, yhteensä _____ tuntia _____ minuuttia viikossa.

4 Voimaperäistä ja rasittavaa kestävyysliikuntaa (= voimakasta hikoilua ja/tai hengityksen kiihtymistä, esim. hölkkä tai juoksu)

_____ päivänä viikossa, yhteensä _____ tuntia _____ minuuttia viikossa.

5 Lihaskuntoharjoittelua (= esim. kuntopiiri tai kuntosaliharjoittelu, jossa eri lihasryhmiin vaikuttavia liikkeitä tehdään vähintään 8–12 kertaa)

_____ päivänä viikossa, yhteensä _____ tuntia _____ minuuttia viikossa.

6 Tasapainoa edellyttävää tai kehittävää liikuntaa (= esim. tai chi, tanssi, liikuntapelit, tasapaino- harjoitukset esimerkiksi yhdellä jalalla, epätasaisella alustalla tai konttausasennossa)

_____ päivänä viikossa, yhteensä _____ tuntia _____ minuuttia viikossa.

2. Onko liikuntatottumuksissasi tapahtunut mielestäsi muutoksia kuluneen vuoden aikana? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 Kyllä, liikun aiempaa enemmän.
- 2 Kyllä, liikun aiempaa vähemmän.
- 3 Ei muutosta aiempaan.

3. Jos liikuntatottumuksesi ovat muuttuneet, oletko huomannut sen vaikuttaneen työssä jaksamiseesi? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 Liikuntatottumukseni eivät ole muuttuneet.
- 2 Kyllä, liikuntatottumusten muutoksen myötä jaksan työssäni aiempaa paremmin.
- 3 Kyllä, liikuntatottumusten muutoksen myötä jaksan työssäni aiempaa huonommin.
- 4 Ei, liikuntatottumusten muutoksella ei ole ollut vaikutusta työssä jaksamiseeni.

4. **Onko muissa terveystottumuksissasi tapahtunut mielestäsi muutoksia kuluneen vuoden aikana?** Rengasta kussakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | Lisääntynyt/ parantunut | Vähentynyt/ huonontunut | Ei muutosta |
|------------------|----------------------------|----------------------------|-------------|
| Tupakointi | 1 | 2 | 3 |
| Alkoholin käyttö | 1 | 2 | 3 |
| Ravitsemus | 1 | 2 | 3 |

5. **Mikä on pääasiallinen tapa, jolla kuljet työmatkasi tällä hetkellä?**
Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 kävellen
- 2 pyörällä
- 3 bussilla
- 4 moottoripyörällä, mopolla tai mopoautolla
- 5 henkilöautolla
- 6 jollain muulla tavalla, miten? _____

6. **Kuinka monta tuntia ja minuuttia istut keskimäärin työssäkäyntipäivänä?**
Merkitse 0 molemmille viivoille, jos et yhtään.

Töissä _____ tuntia _____ minuuttia päivässä
Kotona televisiota tai videoita katsellen _____ tuntia _____ minuuttia päivässä
Kotona tietokoneen ääressä päivässä _____ tuntia _____ minuuttia päivässä
Kulkuneuvossa (auto, juna, lentokone) _____ tuntia _____ minuuttia päivässä
Muualla _____ tuntia _____ minuuttia päivässä

7. **Kuinka monta tuntia ja minuuttia istut keskimäärin vapaapäivänä?**
Merkitse 0 molemmille viivoille, jos et yhtään.

Kotona televisiota tai videoita katsellen _____ tuntia _____ minuuttia päivässä
Kotona tietokoneen ääressä päivässä _____ tuntia _____ minuuttia päivässä
Kulkuneuvossa (auto, juna, lentokone) _____ tuntia _____ minuuttia päivässä
Muualla _____ tuntia _____ minuuttia päivässä

8. **Miten hyvä mahdollisuus sinulla on tauottaa työaikaista istumistasi seisomalla tai jaloittelemalla?** Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 erittäin huono
- 2 huono
- 3 hyvä
- 4 erittäin hyvä
- 5 Työhöni ei juurikaan kuulu istumista.

9. Miten usein tauotat päivittäistä työaikaista istumistasi seisomalla tai jaloittelemalla? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 vähintään kerran puolessa tunnissa
- 2 kerran tunnissa
- 3 kerran kahdessa tunnissa
- 4 kerran kolmessa tunnissa
- 5 kerran neljässä tunnissa
- 6 harvemmin kuin joka neljäs tunti tai en lainkaan
- 7 Työhöni ei juurikaan kuulu istumista.

10. Kuinka pitkiä istumista tauottavat seisomis- tai jaloittelutuokiosi ovat keskimäärin?

_____ minuuttia En tauota istumistani. Työhöni ei juurikaan kuulu istumista.

11. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Rengasta kussakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | eri mieltä | samaa mieltä | en osaa sanoa |
|--|---------------|-----------------|------------------|
| Terveysten kannalta pitäisi liikkua reippaasti vähintään kaksi ja puoli tuntia viikossa. | 1 | 2 | 3 |
| Liikuntakerran täytyy kestää ainakin puoli tuntia ennen kuin siitä on mitään hyötyä. | 1 | 2 | 3 |
| Olisi hyvä liikkua ainakin kolmena päivänä viikossa. | 1 | 2 | 3 |
| Lihaskuntoharjoittelua tulisi tehdä kaksi kertaa viikossa. | 1 | 2 | 3 |
| Liikkuessa pitää hengästyä kunnolla, muuten siitä ei ole mitään hyötyä. | 1 | 2 | 3 |
| Liikunnan säännöllisyyttä tärkeämpää on liikunnan teho. | 1 | 2 | 3 |
| Vähäinenkin liikkuminen on parempi kuin täysi passiivisuus. | 1 | 2 | 3 |
| Liikkua voi myös varastoon, sillä liikunnan vaikutukset säilyvät pitkään. | 1 | 2 | 3 |
| Laihtumisessa liikunta on tärkeämpää kuin ruokatottumukset. | 1 | 2 | 3 |
| Ennen liikuntaharrastuksen aloittamista on aina käytävä lääkärissä. | 1 | 2 | 3 |
| Yhtäjaksoinen istuminen on vaaraksi terveydelle, vaikka liikkuisi terveystieteiden suositusten mukaan. | 1 | 2 | 3 |

LIIKUNTA TYÖYHTEISÖSSÄSI

12. Kuinka kiinnostuneita mielestäsi seuraavat tahot ovat työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista? Rengasta kussakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | erittäin vähän | melko vähän | jonkin verran | melko paljon | erittäin paljon |
|--|----------------|-------------|---------------|--------------|-----------------|
| Koko konserni tai yrityksen ylin johto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oman työpaikkasi ylin johto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Lähin esimies | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työtoverit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oma ammattiliittosi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työterveyshuolto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työsuojeluorganisaatio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työpaikkasi henkilöstöhallinto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

13. Missä määrin seuraavat tahot ovat mielestäsi edistäneet liikuntaasi viimeisen vuoden aikana? Rengasta kussakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | erittäin vähän | melko vähän | jonkin verran | melko paljon | erittäin paljon |
|--|----------------|-------------|---------------|--------------|-----------------|
| Koko konserni tai yrityksen ylin johto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oman työpaikkasi ylin johto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Lähin esimies | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työtoverit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oma ammattiliittosi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työterveyshuolto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työsuojeluorganisaatio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työpaikkasi henkilöstöhallinto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

14. Miten usein keskusteleet liikunnasta lähimmän esimiehesi ja työkavereittesi kanssa? Rengasta kummassakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | en koskaan | joskus | viikoittain | päivittäin | Miten? |
|-----------------------|------------|--------|-------------|------------|--------|
| Esimiehen johdolla | 1 | 2 | 3 | 4 | _____ |
| Työkavereitten kanssa | 1 | 2 | 3 | 4 | _____ |

15. Miten usein työyksikössäsi / -osastollasi / -tiimissäsi pyritään työaikana lisäämään liikumista tai tauottamaan istumista esimiehen johdolla tai työkavereitten kanssa? Rengasta kummassakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | en koskaan | joskus | viikoittain | päivittäin | Miten? |
|-----------------------|------------|--------|-------------|------------|--------|
| Esimiehen johdolla | 1 | 2 | 3 | 4 | _____ |
| Työkavereitten kanssa | 1 | 2 | 3 | 4 | _____ |

HENKILÖSTÖLIIKUNTA TYÖPAIKALLASI

Seuraavat kysymykset koskevat henkilöstöliikuntaa työpaikallasi. Henkilöstöliikunnalla tarkoitetaan tässä kaikkia sellaisia toimia, joilla työnantajasi pyrkii kannustamaan sinua liikkumaan. Tämä kattaa sekä liikunnan olosuhteet (esim. suihkutilat, pukukopit, liikuntatilat, liikuntasetelit) että varsinaisen liikunnan (esim. taukoliikunta, liikuntatapahtumat, ohjatut liikuntaryhmät).

16. Mitä mieltä olet ylipäänsä henkilöstöliikunnasta? Sekä olosuhteet että varsinainen liikunta. Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 Henkilöstöliikunnalla on suuri vaikutus työntekijöiden liikuntatottumuksiin.
- 2 Henkilöstöliikunnan merkitys työntekijöiden liikuntatottumuksiin on vähäinen.
- 3 Liikunta on työntekijöiden oma asia eikä työnantajan sovi puuttua siihen.

17. Miten tyytyväinen olet työpaikkasi tarjoamaan henkilöstöliikuntaan?

Rengasta kummassakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | en lainkaan tyytyväinen | melko tyytyväinen | tyytyväinen | erittäin tyytyväinen |
|------------|-------------------------|-------------------|-------------|----------------------|
| Olosuhteet | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Liikunta | 1 | 2 | 3 | 4 |

18. Onko työpaikkasi henkilöstöliikunnassa tapahtunut mielestäsi muutosta tänä vuonna?

Rengasta kummassakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | huonontunut | parantunut | ei muutosta |
|------------|-------------|------------|-------------|
| Olosuhteet | 1 | 2 | 3 |
| Liikunta | 1 | 2 | 3 |

19. Tiedätkö mitä liikuntaa työpaikkasi tarjoaa työntekijöille? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 En
- 2 Kyllä
- 3 Työpaikkani ei tarjoa liikuntaa.

20. Oletko osallistunut työpaikkasi tarjoamaan liikuntaan tänä vuonna? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 En
- 2 Kyllä
- 3 Työpaikkani ei tarjoa liikuntaa.

21. Onko työpaikallasi tänä vuonna toteutettu toimenpiteitä liikunnan lisäämiseksi tai istumisen vähentämiseksi? Rengasta kummassakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | | | |
|------------------------|------|---------|-----------------|
| Liikunnan lisääminen | 1 Ei | 2 Kyllä | 3 En osaa sanoa |
| Istumisen vähentäminen | 1 Ei | 2 Kyllä | 3 En osaa sanoa |

Mitä? _____

22. Oletko osallistunut työpaikkasi tänä vuonna toteutettuihin toimenpiteisiin liikunnan lisäämiseksi tai istumisen vähentämiseksi? Rengasta kummassakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | | | |
|------------------------|------|---------|---|
| Liikunnan lisääminen | 1 Ei | 2 Kyllä | 3 Työpaikallani ei ole toteutettu toimenpiteitä liikunnan lisäämiseksi. |
| Istumisen vähentäminen | 1 Ei | 2 Kyllä | 3 Työpaikallani ei ole toteutettu toimenpiteitä liikunnan lisäämiseksi. |

Mihin? _____

23. Onko työpaikassasi toteutetuilla liikunnan lisäämiseen tai istumisen vähentämiseen tähtävillä toimenpiteillä ollut mielestäsi vaikutusta työssä jaksamiseesi? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 Kyllä, työssä jaksamiseni on parantunut.
- 2 Kyllä, työssä jaksamiseni on huonontunut.
- 3 Ei, Työssä jaksamisessani ei ole tapahtunut muutoksia.
- 4 Työpaikassani ei ole toteutettu toimenpiteitä / en ole osallistunut toimenpiteisiin, jotka ovat tähänneet istumisen vähentämiseen tai liikunnan lisäämiseen.

MUUT TERVEYSTOTTUMUKSET

24. Onko sinulla ollut vaikeuksia nukahtaa kolmen viime kuukauden aikana?

Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 ei koskaan tai harvemmin kuin kerran kuussa
- 2 harvemmin kuin kerran viikossa
- 3 1–2 päivänä viikossa
- 4 3–5 päivänä viikossa
- 5 päivittäin tai lähes päivittäin

25. Oletko kärsinyt aamuväsymyksestä herättyäsi vähintään kuukauden ajan eli koetko, ettei unesi ole virkistänyt kuukauteen tai pitempään aikaan? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 Ei, en ole kärsinyt aamuväsymyksestä.
- 2 Virkistämätön uneni on kestänyt alle kuukauden.
- 3 Kyllä, olen kärsinyt virkistämättömästä unesta yli kuukauden.

26. Kuinka usein väsymys vaikuttaa työsuoritukseesi? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 ei koskaan tai harvemmin kuin kerran kuussa
- 2 harvemmin kuin kerran viikossa
- 3 1–2 päivänä viikossa
- 4 3–5 päivänä viikossa
- 5 päivittäin tai lähes päivittäin

27. Kuinka monta tuntia nuket keskimäärin vuorokaudessa päiväunet mukaan lukien?

Vastaa 10 minuutin tarkkuudella.

Työpäivänä nukun keskimäärin noin _____ tuntia _____ minuuttia.

Vapaapäivänä nukun keskimäärin noin _____ tuntia _____ minuuttia.

TYÖ, TYÖKYKY JA TERVEYS

28. Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia ja ajatuksia?

Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta. Jos sinulla ei koskaan ole ollut kysyttyä kokemusta, rastita "0" (nolla). Jos sinulla on ollut väittämän mukaisia kokemuksia, rastita se vaihtoehto (yhdestä kuuteen), joka parhaiten kuvaa, kuinka usein olet kokenut kuvatulla tavalla.

| | en koskaan | muutaman kerran vuodessa | kerran kuussa | muutaman kerran kuussa | kerran viikossa | muutaman kerran viikossa | päivittäin |
|--|---------------|--------------------------------|------------------|------------------------------|--------------------|--------------------------------|------------|
| Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Olen innostunut työstäni | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Työni inspiroi minua | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Olen ylpeä työstäni | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Olen täysin uppoutunut työhöni | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

29. Millainen on työyksikkösi ilmapiiri? Rengasta kussakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | erittäin harvoin tai ei koskaan | melko harvoin | silloin tällöin | melko usein | hyvin usein tai aina |
|--------------------------------|------------------------------------|------------------|--------------------|----------------|-------------------------|
| Kannustava ja tukeva | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Leppoisa ja mukava | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jäykkä ja sääntöihin perustuva | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

30. Työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. 0 tarkoittaa että et nykyisin pysty lainkaan työhön. Rengasta vain yksi vaihtoehto.

| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------------------------|
| täysin työkyvytön | | | | | | | | | | työkyky parhaimmillaan |

31. Minkälaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi ruumiillisten vaatimusten kannalta?
Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 erittäin huono
- 2 melko huono
- 3 kohtalainen
- 4 melko hyvä
- 5 erittäin hyvä

32. Minkälaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi henkisten vaatimusten kannalta?
Rengasta vain yksi vaihtoehto.

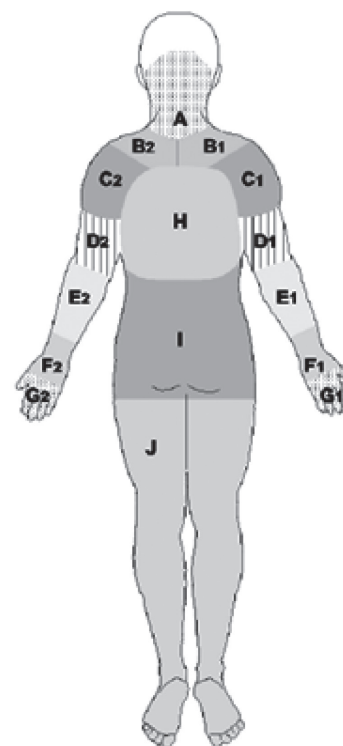
- 1 erittäin huono
- 2 melko huono
- 3 kohtalainen
- 4 melko hyvä
- 5 erittäin hyvä

33. Uskotko, että terveydentilasi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 tuskin
- 2 en ole varma
- 3 melko varmasti

34. Kuinka rasittuneeksi olet kokenut itsesi viimeisen kuukauden aikana normaalin työpäivän jälkeen? Arvioi rasittuneisuutta kehon eri osissa. Rengasta kussakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | Ei lainkaan rasittuneeksi | | Erittäin rasittuneeksi | | |
|----------------------------|---------------------------|---|------------------------|---|---|
| Niska (A) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oikea hartia (B1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vasen hartia (B2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oikea olkapää (C1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vasen olkapää (C2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oikea olkavarsi (D1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vasen olkavarsi (D2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oikea kyynärvarsi (E1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vasen kyynärvarsi (E2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oikea ranne (F1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vasen ranne (F2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oikean käden sormet (G1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vasemman käden sormet (G2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yläselkä (H) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Alaselkä (I) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jalat (J) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Silmät | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



35. Kuinka usein koet seuraavia työstä palautumiseen liittyviä tunteita? Rengasta kussakin kohdassa vain yksi vaihtoehto.

| | ei koskaan | joskus | usein | aina |
|---|------------|--------|-------|------|
| Koen vaikeaksi rentoutua työvuoron jälkeen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Työvuoron jälkeen tunnen itseni todella lopen väsyneeksi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Työni takia tunnen itseni melko uupuneeksi työvuoron jälkeen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Syötyäni työvuoron jälkeen tunnen itseni yleensä yhä pirteäksi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Yleisesti ottaen kykenen rentoutumaan vasta toisena vapaapäivänä. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Minulla on keskittymisvaikeuksia vapaa-ajallani työvuoron jälkeen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Minun on vaikeaa osoittaa kiinnostusta muita ihmisiä kohtaan, kun olen juuri tullut töistä kotiin. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Yleensä vie yli tunnin, ennen kuin tunnen palautuneeni työn jälkeen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Tultuani kotiin toisten tulisi jättää minut joksikin aikaa omiini oloihini. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Työvuoron jälkeen olen usein liian väsynyt ryhtymään muuhun toimintaan. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Toisinaan työvuoron loppupuolella en uupumuksen vuoksi pysty suoriutumaan työstä parhaalla mahdollisella tavalla. | 1 | 2 | 3 | 4 |

36. Millainen on terveydentiläsi. Rengasta vaihtoehto, joka mielestäsi kuvaa parhaiten nykyistä terveydentilaasi.

- 1 huono
- 2 melko huono
- 3 keskitasoinen
- 4 melko hyvä
- 5 hyvä

37. Miten paljon painat? _____ kg

38. Kuinka monta kertaa olet ollut poissa työstä heikentyneen terveytesi/työkykysi takia viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 en kertaakaan
- 2 kerran
- 3 2–3 kertaa
- 4 4–6 kertaa
- 5 yli 6 kertaa

39. Kuinka monta työpäivää olet ollut poissa työstä heikentyneen terveytesi/työkykysi takia viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 en yhtään työpäivää
- 2 yhden työpäivän
- 3 2–3 työpäivää
- 4 4–6 työpäivää
- 5 yli 6 työpäivää

40. Kuinka tärkeää sinulle on, että sinulle ei tule poissaoloja työstä? Rengasta vain yksi vaihtoehto.

- 1 ei lainkaan tärkeää
- 2 ei kovin tärkeää
- 3 melko tärkeää
- 4 erittäin tärkeää

Kiitos vastauksistasi!

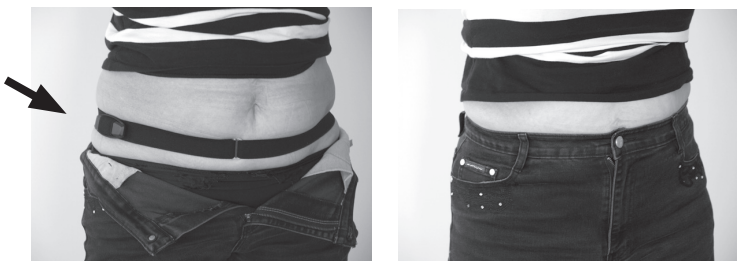
Mikäli käytät liikemittaria, kirjoita tähän loppuun sähköpostiosoitteesi vain, jos se on muuttunut viime syksystä tai jos et ilmoittanut sitä viimeksi. Käytämme osoitetta, kun lähetämme sinulle henkilökohtaisen palautteen mittarilukemista.

Uusi sähköposti _____ @ _____

Palautetta työpaikkasi tämän vuoden henkilöstöliikunnan kehittämisestä (olosuhteet ja liikunta) ja kehittämisideoita liikunnan lisäämiseksi ja istumisen vähentämiseksi jatkossa.

Hookie-liikemittarin käyttöohje

1. Käytä mittaria koko valvellaoloaika seitsemän päivän ajan. Pue mittari päälle heti, kun heräät, ja riisu se pois vasta illalla, kun menet nukkumaan. Älä irrota mittaria kuminauhavyöstä missään vaiheessa.
2. Kiinnitä mittari lantion oikealle puolelle. Hyvä mittarin paikka on esimerkiksi housujen tai hameen vyötärön alla, jolloin se on piilossa, pysyy paikoillaan eikä häiritse päivän aikana.



3. Jos lähdet vahingossa aamulla liikkeelle ilman mittaria, pue se päälle heti kun voit.
4. Kirjaa kunkin päivän lopuksi liikuntapäiväkirjaan työmatkojesi alkamis- ja päättymisajat sekä kulutavat. Merkitse liikuntapäiväkirjaan myös sellainen liikunta, jona aikana et käyttänyt mittaria (esim. uinti).
5. Kun viikko on kulunut, palauta mittari ja täytetty liikuntapäiväkirja välittömästi UKK-instituuttiin samassa kirjekuoressa kuin kysely. Toimi näin, vaikka liikuntapäiväkirjastasi puuttuisi merkintöjä tai mittarin käyttö olisi joskus unohtunut. Tarkista liikuntapäiväkirjasi merkinnät ennen palauttamista.

HUOM!

Mittari ei kestä vettä, joten riisu se aina suihkun, saunomisen tai uinnin ajaksi. Myös jotkut muut liikuntamuodot kuin uinti voivat estää mittarin käyttämisen. Kirjaa tällaiset liikuntaan liittyvät käyttötautot liikuntapäiväkirjaan.

Jos haluat, voit tehdä mittariviiikon aikana itsellesi kuntotestin tasaisessa maastossa kävellen. Huomaa, että teet testin omalla vastuullasi. Jos olet epävarma testin soveltumisesta terveydelle, ota ennen testin suorittamista yhteyttä työterveyshuoltoosi.

- Verryttele ensin rauhallista vauhtia kävellen sopivaksi katsomasi aika, lisää sitten vauhtia ja kävele 6 minuuttia niin kovaa kun pystyt, verryttele lopuksi rauhallista vauhtia kävellen sopivaksi katsomasi aika.
- Merkitse liikuntapäiväkirjaan testin päivämäärä ja kellonaika mukaan lukien alku- ja loppuverryttelyt.
- Palaute kävelytestistäsi tulee samaan lomakkeeseen, jossa saat tietoa liikkumisesi ja istumisesi määrästä.

Vastamme tarvittaessa mielellämme mittarin käyttöä koskeviin kysymyksiisi.

Minna Aittasalo, puh. 03 282 9267, s-posti: minna.aittasalo@uta.fi
Ari Mänttari, puh. 03 282 9334, s-posti: ari.manttari@uta.fi



Liikuntapäiväkirja

Pidä liikemittaria seitsemän päivän ajan. Kirjaa alla olevaan taulukkoon päivämäärät, joina käytit mittaria sekä se, olivatko päivät työ- tai vapaapäiviä. Kirjaa lisäksi kellonajat (tunnit: minuutit), jolloin työmatkasi alkoivat ja päättyivät sekä kaikki kulkumuodot, joita käytit (merkitse kulkumuotoja vastaavat numerot oikeassa laidassa olevasta taulukosta ja erottele ne pilkulla). Merkitse taulukkoon myös työssäoloaika. Kullekin päivälle on varattu yksi rivi.

Koodi _____
Mittari _____

Kulkumuodot

1 = kävely
2 = pyöräily
3 = omin jaloin muulla tavalla
4 = henkilöauto
5 = bussi
6 = juna
7 = mopo / moottoripyörä
8 = moottoroidusti muulla tavalla

| Päivä- määrä | T = työpäivä V = vapaapäivä | Meno töihin | | Työssä oloaika | | Paluu töistä | | | |
|-----------------|--------------------------------|-------------|---------|----------------|-------|--------------|-------|---------|---|
| | | Alkoi | Päättyi | Kulkumuodot | Alkoi | Päättyi | Alkoi | Päättyi | |
| / | | : | : | | : | : | | : | : |
| / | | : | : | | : | : | | : | : |
| / | | : | : | | : | : | | : | : |
| / | | : | : | | : | : | | : | : |
| / | | : | : | | : | : | | : | : |
| / | | : | : | | : | : | | : | : |
| / | | : | : | | : | : | | : | : |

Kuntotesti kävelleen

(Alkuverryttely rauhallisesti kävelleen sopivalta tuntuva aika, 6 minuutin kävely niin kovaa kun pystyt, loppuverryttely rauhallisesti kävelleen sopivalta tuntuva aika)

| Pvm | Alkoi | Päättyi |
|-----|-------|---------|
| / | : | : |

Laske mukaan alku- ja loppuverryttelyaika.

Liikunta, jonka aikana et käyttänyt mittaria (esim. uinti, kamppailulajit):

| Pvm | Liikuntalaji (kirjoita liikuntalaji viivalle) | Alkoi | Päättyi |
|-----|---|-------|---------|
| / | | : | : |
| / | | : | : |
| / | | : | : |
| / | | : | : |

Liite 7: Loppukysely pilottiyritysten kehittäjille

Liike elämään -interventio
Väli- / loppuhaastattelu
Marraskuu 2014

Yritys: _____

Tällä haastattelulla kartoitetaan henkilöstöliikunnan tilannetta yrityksessä Liike elämään hankkeen päättyessä. Haastattelu auttaa arvioimaan henkilöstöliikunnan kehittämistyön prosessia ja resursseja. Henkilöstöliikunnalla tarkoitetaan tässä sekä liikunnan olosuhteita (esim. suihkutilat, pukukopit, liikuntatilat, liikuntasetelit) että varsinaisia liikuntapalveluita (esim. taukoliikunta, liikuntatapahtumat, ohjatut liikuntaryhmät).

Haastattelija: _____

Haastattelupäivämäärä: _____ / _____ 2014

Haastateltavan nimi ja tehtävä yrityksessä: _____

1. Onko yrityksessä tapahtunut kuluneen vuoden aikana muutosta seuraavissa asioissa henkilöstöliikunnan kannalta?

| | Parantunut | Säilynyt ennallaan | Huonontunut | Perustelut |
|------------------------------------|------------|-----------------------|-------------|------------|
| Taloustilanne | 1 | 2 | 3 | _____ |
| Henkilöresurssit | 1 | 2 | 3 | _____ |
| Johdon sitoutuminen | 1 | 2 | 3 | _____ |
| Henkilöstön asenne | 1 | 2 | 3 | _____ |
| Yhteistyö työterveyshuollon kanssa | 1 | 2 | 3 | _____ |

2. Arvioi paljonko resursseja yritys käytti kuluneen vuoden aikana henkilöstöliikunnan kehittämiseen?

a) Kehittämistiimi (suunnittelu ja toteutus)

_____ henkilön työpanos yhteensä noin _____ työtuntia, mikä vastaa noin _____ euroa.

b) Henkilökunta (työpajat, palautetilaisuudet jne.)

_____ henkilöä x _____ tuntia = yhteensä noin _____ euroa.

c) Toimenpiteet (hankinnat, taloudelliset tuet työntekijöille, erilaiset osallistumismaksut, maksut palveluista jne.) Yhteensä noin _____ euroa.

3. Miten hyvin henkilöstöliikunnalle hankkeen alussa asetetut tavoitteet mielestäsi toteutuivat?

1 Erittäin hyvin 2 Melko hyvin 3 Melko huonosti 4 Erittäin huonosti

Perustelut:

4. Mitkä seikat mielestäsi edistivät / heikensivät tavoitteiden toteutumista?

Edistivät _____

Heikensivät _____

5. Miten suuri osa sellaisista hankkeesta kehitetyistä toimenpiteistä, joiden oli tarkoitus jäädä pysyväksi osaksi henkilöstöliikuntaa, on edelleen käynnissä? Esim. seisomakorkuiset työpöydät, taukojummat, säännöllinen kuntosalivuoro, asiointipyörä jne.

- 1 Melkein kaikki
- 2 Noin neljäsosa
- 3 Noin puolet
- 4 Noin kolmasosa
- 5 Alle kolmasosa

Mitkä pysyviksi tarkoitetut toimenpiteet säilyivät? _____

eivät säilyneet?

6. Miten suuri osa sellaisista hankkeesta kehitetyistä toimenpiteistä, joiden oli tarkoitus olla tilapäisiä, toteutuivat? Esim. erilaiset liikuntatempaukset, kuntotestaukset, terveystuennot jne.

- 1 Melkein kaikki
- 2 Noin neljäsosa
- 3 Noin puolet
- 4 Noin kolmasosa
- 5 Alle kolmasosa

Mitkä tilapäisiksi tarkoitetut toimenpiteet toteutuivat? _____

eivät toteutuneet?

7. Aiotaanko yrityksessä jatkaa hankkeessa kehitettyjä henkilöstöliikunnan toimenpiteitä?

- 1 Kyllä
 - 2 Ei, mitä ja miksi?
- _____
- _____
- _____

8. Miten toimenpiteiden jatkuminen aiotaan varmistaa? (Henkilöresurssit, muut resurssit)

9. Aikooko yritys jatkossa tehdä henkilöstöliikuntaan liittyen yhteistyötä työterveyshuollon, liikunnan aluejärjestön tai jonkun muun palvelun tuottajan kanssa?

| | Kyllä | Ei | Jos kyllä, millaista yhteistyötä? |
|------------------------|-------|----|-----------------------------------|
| Työterveyshuolto | 1 | 2 | _____ |
| Liikunnan aluejärjestö | 1 | 2 | _____ |
| Muu, mikä? _____ | 1 | 2 | _____ |

10. Miten hyvin hankkeeseen osallistuminen täytti yrityksen henkilöstöliikunnan kehittämiseen liittyneet odotukset?

- 1 Erittäin hyvin
- 2 Melko hyvin
- 3 Melko huonosti
- 4 Erittäin huonosti

Perustelut

11. Onko yrityksessä pyritty kuluneen vuoden aikana edistämään työntekijöiden työhyvinvointia muilla keinoin kuin henkilöstöliikunnalla?

1 Kyllä, miten? _____
2 Ei

12. Vapaa sana hankkeesta

Liite 8: Seurantakysely pilottiyritysten kehittäjille

Liike elämään -hanke
yrityshaastattelu, vuoden seuranta
Marraskuu 2015

Yritys:

Tällä haastattelulla kartoitetaan henkilöstöliikunnan tilannetta yrityksessä noin vuoden kuluttua Liike elämään hankkeen päättymisestä. Haastattelu auttaa arvioimaan henkilöstöliikunnan tilannetta yrityksessä tällä hetkellä. Haastattelu on luottamuksellinen ja yksittäisen yrityksen tietoja ei tulla julkaisemaan missään.

Haastattelija: Ahti Romo

Haastattelupäivämäärä: X.X.XXXX

Haastateltavan nimi ja tehtävä yrityksessä:

1. Onko yrityksessä tapahtunut kuluneen vuoden aikana muutosta seuraavissa asioissa henkilöstöliikunnan kannalta?

| | Parantunut | Säilynyt ennallaan | Huonontunut | Perustelut |
|------------------------------------|------------|--------------------|-------------|------------|
| Taloustilanne | 1 | 2 | 3 | |
| Henkilöresurssit | 1 | 2 | 3 | |
| Johdon sitoutuminen | 1 | 2 | 3 | |
| Henkilöstön asenne | 1 | 2 | 3 | |
| Yhteistyö työterveyshuollon kanssa | 1 | 2 | 3 | |

2. Mikä on foorumi missä henkilöstöliikuntaa tällä hetkellä suunnitellaan (työhyvinvointiryhmä, työsuojeluryhmä, henkilöstökerho tms.)?

3. Arvioi paljonko resursseja yritys käytti kuluneen vuoden aikana henkilöstöliikunnan kehittämiseen verrattuna vuoteen 2014?

4. Onko henkilöstöliikunnan tavoitteisiin tullut muutosta verrattuna Hankkeen aikaisiin tavoitteisiin?

5. Miten suuri osa hankkeessa kehitetyistä henkilöstöliikunnan toimenpiteistä on säilynyt tai jatkunut yrityksessä (katso loppuraportista sen aikaiset toimenpiteet) ?

- 1 Melkein kaikki
- 2 Noin puolet
- 3 Ei ollenkaan

6. Mitä ovat ne toimenpiteet, jotka ovat säilyneet tai jatkuvat yrityksessä?

7. Millaisia mahdollisia uusia henkilöstöliikunnan toimenpiteitä yrityksessä on otettu käyttöön?

8. Miten aiotte jatkossa panostaa henkilöstöliikuntaan? jos ei, niin miksi näin?

9. Vapaa sana

**VALO, VALTAKUNNALLINEN LIIKUNTA-
JA URHEILUORGANISAATIO RY
VALO, FINLANDS IDROTT RF,
VALO, FINNISH SPORTS CONFEDERATION**

Radiokatu 20, 00240 Helsinki
Puh. (09) 348 121
www.valo.fi