

# KOHTI LIIKUNNALLISTA TOIMINTAKULTTUURIA

Reetta Laakkonen & Kirsti Siekkinen, Jamk

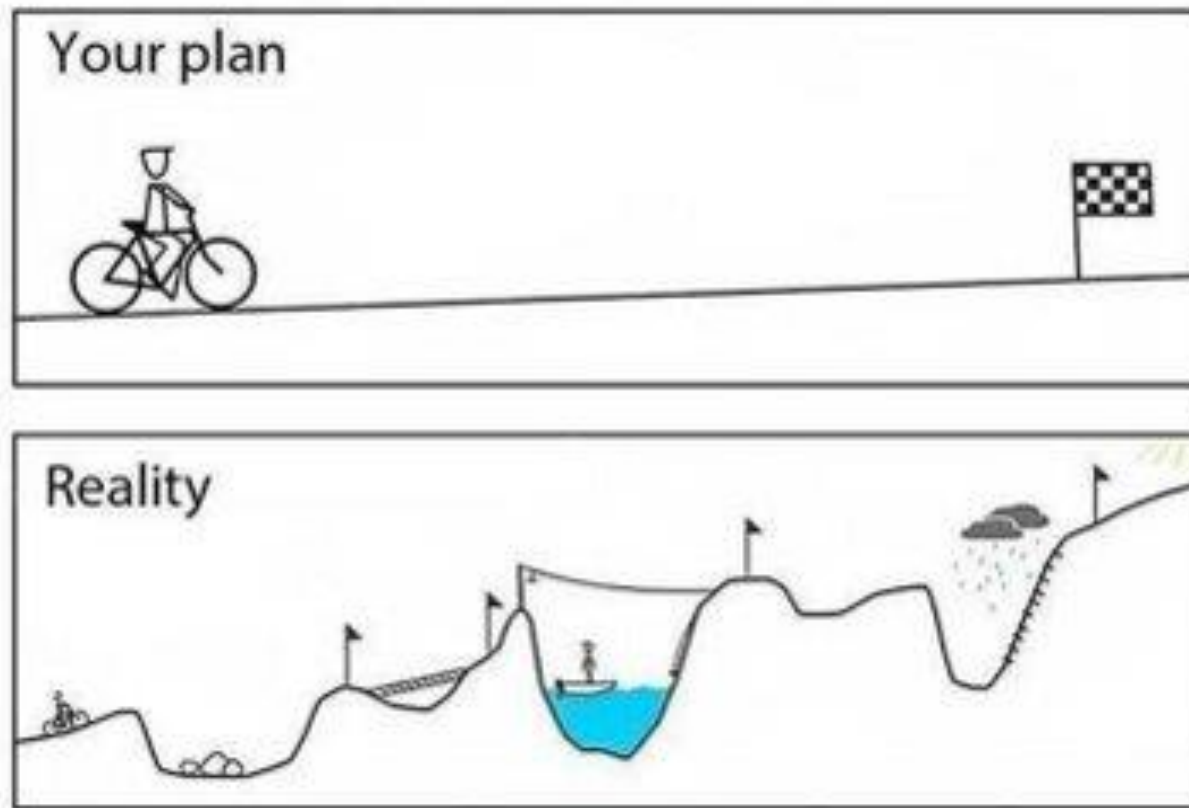


Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027

**jamk** | Jyväskylän  
ammattikorkeakoulu

# KOHTI LIIKUNNALLISTA TOIMINTAKULTTUURIA



# Perustukset onnistuneeseen muutokseen

## Lähtötilanteen selvitys:

- Ota selvää millainen on teidän vallitseva liikunnallinen toimintakulttuuri.

## Tavoitekulttuurin asettaminen:

- Miltä näyttää toivottu liikunnallinen toimintakulttuuri organisaatiossanne.

## Muutoksen ajureiden tunnistaminen:

- Mitkä ovat muutosta estävät ja mahdollistavat tekijät organisaatiossanne.



# 1. Lähtötilanteen selvitys



## MIKSI:



Näkemyks ja kokemus vallitsevasta kulttuurista voi olla hyvinkin erilainen - riippuu keneltä kysytään.



On tärkeää, että kaikilla osapuolilla ja etenkin johdolla on totuudenmukainen sekä realistinen kuva siitä, mistä lähdetään liikkeelle muutoksen aikaansaamiseksi.



## MITEN:



Kuullaan koko henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia vallitsevasta liikunnallisesta kulttuurista organisaatiossamme, sekä toiveista ja tarpeista tulevaisuuden suhteen.



# Tehtävä 1.

## Pystyporinat pienryhmissä / pareittain

Millä eritavoin saadaan kerättyä henkilöstöltä (myös esihenkilöiltä) tarvittava tieto, kun mietitte omaa organisaatiotanne, eri tavoilla sekä eri paikoissa työskenteleviä?

Miten kannustatte vastaamaan?



# Ideat henkilöstön tiedonkeruun menetelmistä ja kannustamisesta

- **Tehdastyö:** Kahvipöydälle tabletti vastaamista varten, materiaali (lakupaketti viereen). Ryhmä kerrallaan projekteittain kahvioon + lomake käteen, kohdataan ja jutellaan muistakin asioita. Jos asialle on kasvot, se auttaa => palauttaminen jollekin tietylle henkilölle. Pitää tietää miksi kyselyä tehdään.
- **Toimistotyö:** kysely näytölle + muistutusta perään. Vastaamista ylimääräinen 10 min tauko. Yhteisöllinen palkitseminen, jos päästään tiettyyn tavoitteeseen. Munkkipalkinto, "tietoturvamunkki", munkkikahvit. Ryhmäpaine: käydään palaverissa läpi, kuinka moni on vastannut. Jos tulee tunne, että pääsee vaikuttamaan ja luvataan viedä asiaan eteenpäin. Kannustaminen, yrityksen ylin johto mukana kannustamisessa. Tulokset julki. Kohdentaminen omaan työhön. Kerrotaan auki tiimipalaverissa, ja sitten kysely sen jälkeen. Henkilöstötilaisuuksissa erilaisin keinoin, esim. toiminallista äänestämistä, post-it lappusulkeisia. Herätetään keskustelua kahvitauolla.
- **Matkatyö:** whatsApp-kysely, digitaaliset kyselyt, monikanavaisesti, ääniviestinä voisi vastata. Tärkeää, että tulokset jaetaan. Viestipalvelun kautta. Puhelimella.
- **Monipaikkainen työ:** edellisistä ideat
- **Muu mikä:** Miten säilyy anonymiteetti. Tarvekeskustelun /kehityskeskustelun kautta.



## 2. Tavoitekulttuurin asettaminen

Lähtötilannekuvan muodostuttua miettikää millaiset asiat teidän työpaikalla edistävät toivotun liikuntakulttuurin muodostumista:

- **fyysiset asiat**
- **psyykkisen asiat**
- **sosiaaliset tekijät**

Onnistumisen kannalta on oleellista tarkistaa, että asetettu tavoitekulttuuri nojaa yrityksen arvoihin, sekä linkittyy organisaation strategiaan sitä tukevana toimintana.

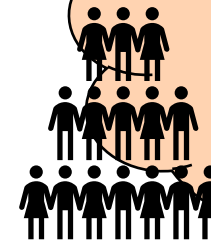
Psyykkiset asiat  
kuten:  
Asenne,  
käyttäytyminen ja  
toiminta



Fyysiset asiat kuten:  
Ympäristö, olosuhteet  
ja välineet



Sosiaaliset tekijät kuten:  
Työpaikan ilmapiiri,  
henkilökemiat,  
vuorovaikutus,  
tiimihenki



# Tehtävä 2.

## Tulevaisuuden muistelu liikuskellen

Mennään aikakoneella viisi vuotta eteenpäin.

Kerro kaverille mistä organisaation tuleva uusi työntekijä huomaa, että teidän työpaikalla vallitsee unelmien mukainen liikunnallinen toimintakulttuuri.





# Tulevaisuuden kuvia - koonti

- Sairaspoissaolot 0%
- Ilmapiiri on muuttunut positiiviseksi, ei valiteta.
- Työtapaturmia ei tule.
- Ihmiset kunnioittaa toisten kalentereita, jää taukoja palaverien väliin.
- Palaverin vetäjä organisoii palaverin aikana liikkumista. Uudet työntekijät: kerrotaan, että on tärkeä asia, perehdytyksessä huomioitu ergonomia.
- Monimuototoimisto, erilaisia liikunnallisia työpisteitä rakennettu. Saa valita, millaisessa haluaa tehdä työtä.
- Siivoojat muistaa tauottaa hologrammin avulla. Ilmestyy eteen vetämään taukojumppaa.
- Kello kertoo, mitä liikettä keho ei ole saanut ja muistuttaa tekemään.
- Työntekijä voi työaikana harrastaa liikuntaa.
- Kolmivuorotyöyksikössä jokaisessa vuorossa työpaikkaliikunta sisältyy.
- Mikrotaukokomennot puhelimesta, aivobic-komennot.



# 3. Tunnista muutoksen ajurit

Erilaiset organisaation:

- rakenteet
- olosuhteet
- ympäristö
- käytännöt
- ajatusmallit
- toimintamallit jne.

ohjaavat ja ylläpitävät nykyistä toimintakulttuuria.

Nämä ns. kausaaliset tekijät, joko estävät tai mahdollistavat asioita.

Liikuntakulttuuriin ja sen kehittymiseen vaikuttavat **fyysiset, psyykkisen ja sosiaaliset tekijät** kannattaa tunnistaa ja kategorisoida estäviin ja mahdollistaviin tekijöihin esim. SWOT -analyysin avulla.

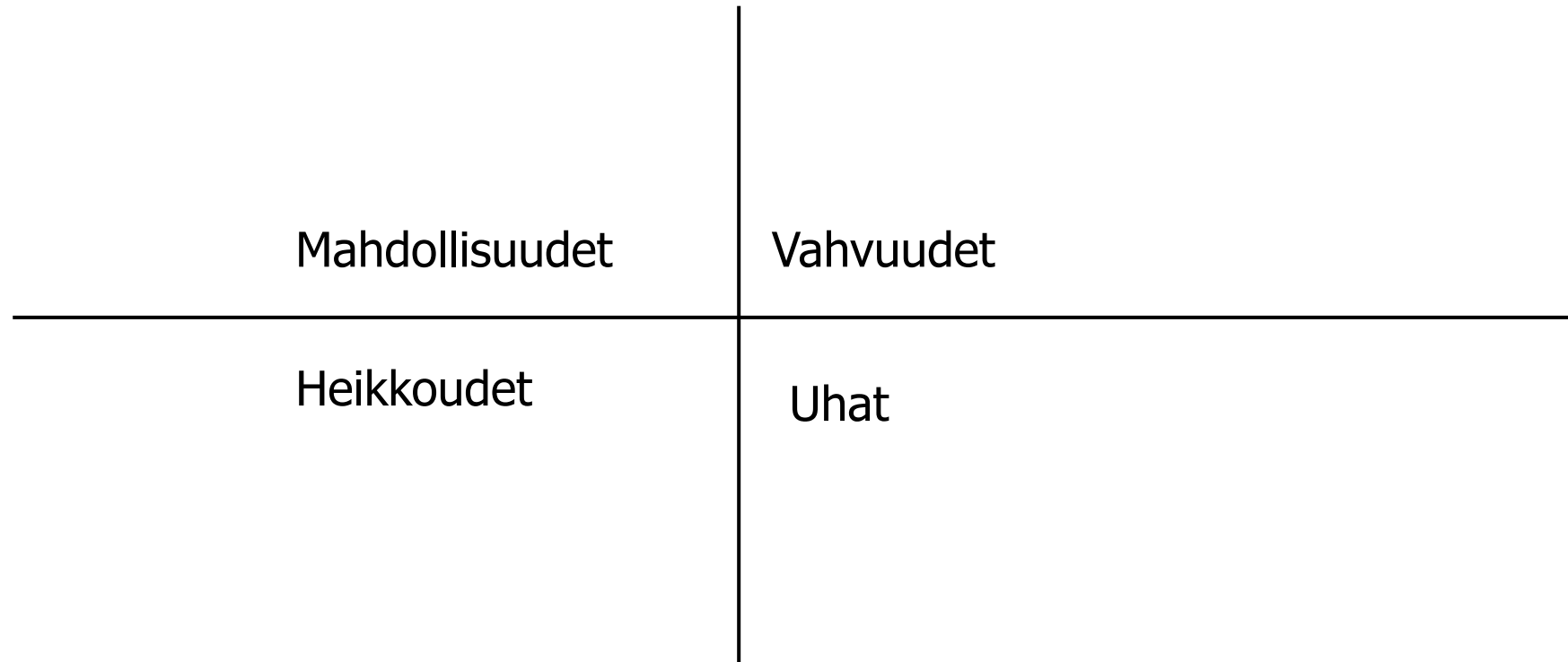


Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027

**jamk** | Jyväskylän  
ammattikorkeakoulu

# Tehtävä 3. **SWOT**



# SWOT/mahdollisuudet

- Uusi organisaatio, uuden luominen
- Johdon viestintä
- Liikunnan lisääminen työajalla 1h=>2h/vko
- Taukojummat, ohjatut/esimerkillä
- Hyvät tilaresurssit
- Yhteisöllisyyden vahvistaminen
- Jokaisessa palaverissa liike mukana
- Hyvinvoinnin lisääminen
- Liikuntamyönteisempi asenne & ilmapiiri
- Työaika/työtehtävät antaa mahdollisuuden
- Fyysinen kunto (tuotannossa)
- Ideoiden syntyminen
- Asenne
- Liikunnan merkityksen ymmärtäminen kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa
- Parantaa työhyvinvointia
- Hyvinvointia halutaan edistää
- Luoda uusia toimintamalleja arkeen
- Luoda yhteisöllisyyttä <3
- Ihmisistä itsestään lähtevä toiminta
- Uudet tukimuodot liikunnan tukemiseen esim. Kelalta (kuten työterveyshuollon kustannuksista)
- Mahtis muuttaa koko alaa ja sen kulttuuria "miltä näyttää ulospäin"
- Kilpailuetu työmarkkinoilla
- Lupa käyttää olemassaolevia resursseja
- Resurssi ja työvuorosuunnittelu



# SWOT/uhat

- Asenne, vanhanaikainen ajatusmalli "pehmeä puhe"
- Koko alan muutos on hidasta ja vaatii yhteistyötä
- Ajatusvinoumat
- Muutos vastarinta
- Negatiivinen ajattelu
- Budjetti
- Rakenteet, "aina on tehty näin"
- Miten löytää kaikille sopiva liikuntamuoto
- Kateus
- Työpaine
- Työntekijöiden tasa-arvoisuus
- Henkilön oma tila
- Työkiire/resurssit
- Taloudellinen tilanne
- Ergonomia
- Oman vastuun ottaminen
- Passiivinen toimistotyö
- Liika istuminen
- Aika vain katoaa
- Alkuinnon lässähtäminen
- Johdon sitoutumattomuus
- Liika kuormittuminen myös hyvistä asioista
- Terveiden heikentyminen, sairaudet
- Matkatyö/etätyö
- Ajatusmallien jumittuminen
- Taantuma
- Työstressi
- Liian vähäinen uni/liikunta vapaa-ajalle



# SWOT/vahvuudet

- Kollegiaalisuus
- Konsultaatiomahdollisuus
- Perehdytys
- Henkilöstö
- Lähijohdon tuki
- Liikuntaseteli/ -saldo
- Liikuntaa työajalla 1h/vko
- Liikuntatapahtuma – osallistumiset
- Kuukausittaiset lajikokeilut henkilöstön kanssa työajalla
- Työhyvinvoinnin strateginen merkitys ymmärretään johdon tasolla
- Matala hierarkia
- Mahdollista toteuttaa helposti
- Työyhteisön epähomogeenisyys
- Tarve toimintakulttuurin muutokselle tunnistettu
- Toisten auttaminen
- Ergonomia, turvallisuus, tahtotila hyvä
- TYHY-päivä
- E-passi & @passibike
- Kilometrikisa
- Liikkeelle –hanke
- Aktiiviset liikkujalähettiläät
- Kannustus ja tuki johdolta
- Määritelty strategiassa
- Smartum käytössä
- Muutoshalukkuus
- Kokemus ”kiireettömästä työstä”
- Työympäristö ja puitteet ovat kunnossa
- Iso organisaatio –olemassa oleva osaaminen
- Matala hierarkia
- Työnkierto
- Kiinnostus omasta hyvinvoinnista
- Henkilöstö – jokaisessa on mahdollisuus muutokseen



# SWOT/heikkoudet

- Taloudellinen tilanne, taloustilanne
- Työmäärä
- Viestinnän runsaus
- Viestintä: toistoja liian vähän
- Työyhteisön epähomogeenisyys
- Oma asenne
- Reissutyö aiheuttaa haasteita yhteisölliseen liikkumiseen
- Rajalliset resurssit
- Työntekijän erilaiset henkilökohtaiset tarpeet
- Johdon päämäärättömyys
- Ylläpito
- Miten johto osallistaa henkilöitä?
- Muutosvastarinta
- Kolmivuorotyö
- Keinot liikunnallisten toimintatapojen juurruttamiseen puuttuu
- Liikunnallinen polarisoituminen
- Fyysinen taito, ikärakenne
- Tiedottaminen
- Liikuntaan kannustaminen viestinnällä (suullinen, kirjallinen)
- Budjetoitu 0 € (mistä massit?) => paljon muitakin käynnissä olevia kehityshankkeita => priorisointi
- Tauoilla ei liikuntaa
- Ilmapiiri ei niin liikuntamyönteinen
- Kiinnostuksen puute





# Mitä et mittaa, sitä et voi kehittää

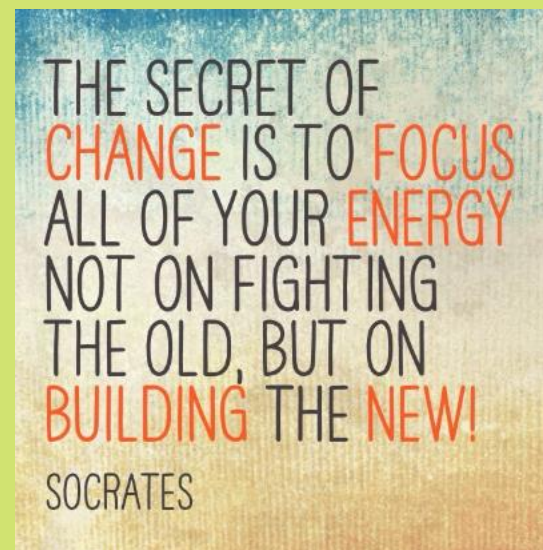
Liikunnallisen toimintakulttuurin muutoksen arviointi ja seuranta ovat keskeisiä tekijöitä, jotka auttavat organisaatiota saavuttamaan tavoitteensa, sopeutumaan muuttuviin olosuhteisiin ja varmistamaan, että kulttuurimuutos on tehokas ja kestävä.

Tehokkaita tapoja:

- ✓ **Kommunikointi/Viestintä:** Ollaan avoimia tuloksista ja toimenpiteistä, jotka on otettu käyttöön. Kun työntekijöiden suuntaan viestintä on avointa siitä mitä tapahtuu ja miksi, se auttaa ylläpitämään työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota.
- ✓ **Mittarit ja tavoitteet:** Asetettujen tavoitteiden pohjalta on määritelty mittarit (esim. Osallistujamäärien seuranta.)
- ✓ **Palautejärjestelyt:** Pyydetään palautetta ja arviointeja työntekijöiltä heidän kokemuksiaan liikunnallisen toimintakulttuurin muutoksesta. Kyselyt, avoimet keskustelut ja palautekeskustelut voivat auttaa saamaan arvokasta tietoa.
- ✓ **Jatkuva parantaminen:** Käytetään arviointituloksia jatkuvan parantamisen polttoaineena. Kun tunnistetaan vahvuudet ja heikkoudet, voidaan tehdä tarvittavia muutoksia ja sopeutumia liikunnallisen toimintakulttuurin muutokseen.







Euroopan unionin osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027

jamk | Jyväskylän ammattikorkeakoulu

# Liikkeelle projektitiimi

**Katja Järvelä**

**Projektipäällikkö**

katja.jarvela(a)jamk.fi

050 473 8593



**Reetta Laakkonen**

**Liikunta ja terveys**

(Liikkuva aikuinen –ohjelma)

reetta.laakkonen(a)jamk.fi

044 459 6168



**Kirsti Siekkinen**

**Työ- ja toimintakyky,**

**työfysioterapia**

kirsti.siekkinen(a)jamk.fi

050 368 5250



**Essi Heimovaara-Kotonen**

**Työhyvinvointi ja työkyky**

essi.heimovaara-

kotonen(a)jamk.fi

040 567 1054



**Eija Janhunen**

**Palvelumuotoilu**

eija.janhunen(a)jamk.fi

040 186 2669



**Juho Jäppinen**

**Viestintä**

juho.jappinen(a)jamk.fi

050 471 3702



Projektin julkinen sivu:

[www.jamk.fi/liikkeelle](http://www.jamk.fi/liikkeelle)

Osallistujaorganisaatioiden oma sivu:

[www.jamk.fi/fi/projekti/liikkeelle-tyokyvyn-puolesta/osallistujille](http://www.jamk.fi/fi/projekti/liikkeelle-tyokyvyn-puolesta/osallistujille)



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027

**jamk** | Jyväskylän  
ammattikorkeakoulu