

ERIKSEEN YHDESSÄ – SOSIAALISEN TOIMINNAN MERKITYS KOETULLE TYÖKYVYLLE VERKKOYMPÄRISTÖÄ HYÖDYNTÄVÄSSÄ LIIKUNTAINTERVENTIOSSA

LAURI PENKKIMÄKI, ANNA WALLIN, ANITA SAARANEN-KAUPPINEN, JARI ESKOLA

Yhteyshenkilö: Anna Wallin, Kasvatustieteiden yksikkö, 33014 Tampereen yliopisto.
Puh. 040 8412 203. Sähköposti: anna.wallin@uta.fi

TIIVISTELMÄ

Penkkimäki L., Wallin A., Saaranen-Kauppinen A. & Eskola J. 2015. Erikseen yhdessä – Sosiaalisen toiminnan merkitys koetulle työkyvylle verkkoympäristöä hyödyntävässä liikuntainterventiossa. Liikunta & Tiede 52 (1), 40–46.

■ Työelämän muutokset asettavat yhteiskunnalle kansantaloudellisia ja poliittisia haasteita, joihin voidaan yrittää vastata edistämällä työikäisen väestön työkykyä. Yksi relevantti näkökulma työkyvyn edistämiseen on työikäisten liikunnallisen elämäntavan tukeminen. Työkykyä liikunnan avulla edistäviä interventioita on perinteisesti järjestetty fyysiseen paikkaan sidonnaisesti. Ajasta ja paikasta riippumattomia sosiaalisen median välineitä ei ole toistaiseksi juurikaan hyödynnetty. Lisäksi liikunnallisten interventioiden muita kuin fyysisiä vaikutuksia on tähän mennessä tarkasteltu vähäisesti.

Tutkimuksessa tarkastellaan, millaista sosiaalista toimintaa verkkoympäristöä hyödyntävään liikuntainterventioon liittyy ja millainen merkitys sillä on työntekijöiden koetulle työkyvylle sosiaalisen toimintakyvyn näkökulmasta. Tutkimusaineisto (n = 10) kerättiin teemahaastattelulla kahdesta eri organisaatiosta. Tutkittavien työyhteisöissä oli ollut käytössä HeiaHeia-liikuntainterventio.

Tulosten perusteella verkko-interventio sai aikaan sekä virtuaalista että kasvokkaista sosiaalista vuorovaikutusta, jossa korostui erityisesti sosiaalinen tuki ja paine. Nämä olivat yhteydessä sekä työyhteisön jäsenten liikuntakäyttytymiseen että erityisesti työhön liittyvän koetun sosiaalisen toimintakyvyn vahvistumiseen.

Tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että verkko-yhteisöä hyödyntävät liikuntainterventiot voivat tarjota mielekkään välineen liikunnan lisäksi myös työkyvyn edistämiseksi. Lisää tutkimusta tarvitaan esimerkiksi siitä, millaisiin työyhteisöihin ja tilanteisiin verkko-perustainen interventio parhaiten soveltuu.

Asiasanat: Työkyky, liikuntainterventio, verkkoympäristö, sosiaalinen media.

ABSTRACT

Penkkimäki L., Wallin A., Saaranen-Kauppinen A. & Eskola J. 2015. Separately together – a network-community-based physical activity intervention and perceived work ability. Liikunta & Tiede 52 (1), 40–46.

■ The accelerating changes, uncertainties and aging of the working population have created many political and economic challenges for society. These challenges could be prevented by supporting the population's work ability and by increasing their physical activity levels. Interventions designed to increase work ability and physical activity typically are bound to a specific location and have not utilised social media. Moreover there is little research regarding other than physical meanings and effects of physical activity interventions.

The aim of this study was to examine what social meanings a network-community-based physical activity intervention has for perceived work ability. The data consisted of focused interviews (n=10) conducted through two organisations. The physical activity intervention used by the organisations was a HeiaHeia-intervention.

On the basis of the results, the intervention led to both virtual and face-to-face social support and social pressure among the participants. These social actions were related to exercise behaviour change and strengthened social competence in the work community.

The results indicate that a network-community-based physical activity intervention can be an effective tool for promoting work ability and physical activity in work communities. There is a need for more research about applying network-community-based physical activity interventions to different work communities and organisational cultures.

Keywords: Work ability, physical activity intervention, network environment, social media.

JOHDANTO

Työelämä on muuttunut merkittävästi viime vuosikymmenen aikana. Työtehtävät ovat monipuolistuneet, aikataulut kiristyneet ja työntekijältä odotetaan yhä suurempaa työpanosta ja sitoutumista työtehtäviin (Antila 2005). Samalla kun työn vaatimukset ovat kasvaneet, väestön ikärakenne on muuttunut, mikä on johtanut yhteiskunnan huoltosuhteen vinoutumiseen, millä on kansantaloudellisia vaikutuksia terveydenhuollon kustannusten ja eläkemenojen kasvun muodossa (Ilmarinen 2006).

Suomessa jäädään muita Euroopan maita useammin pois työelämästä työkyvyttömyyden seurauksena, ja työntekijöiden työkyvystä ja -hyvinvoinnista huolehtimisen merkitys on noussut yhä tärkeämmäksi yhteiskunnalliseksi haasteeksi (Parjanne 2008, 156). Työkyvyttömyyksiä lukumäärää voitaneen tutkimusten mukaan vähentää esimerkiksi väestön liikunta-aktiivisuutta edistämällä (Lahti ym. 2013; Robroek ym. 2013). Työkyvyn perustan muodostavat yksilön terveys ja toimintakyky (Ilmarinen 2006), joita liikunnalla voidaan edistää (Vuori 2006, 37–53). Liikunnallisesti aktiivisilla ihmisillä on passiivisiin verrattuna paremmat edellytykset kokea työkykynsä erinomaiseksi (Arvidson ym. 2013; Koskinen ym. 2006, 152–155). Suomalaisissa organisaatioissa on havaittavissa lisääntynyt kiinnostus liikuntaan ja sen myönteisiin vaikutuksiin työkyvyn kannalta, sillä esimerkiksi vuonna 2012 työpaikkaliikuntaa, joka pitää sisällään kaiken organisaation tukeman ja järjestämän liikunnan, tuki 92 % työnantajista (Aura ym. 2012). Työpaikkaliikunnan järjestämisen yksi tärkeimmistä motiiveista on ollut juuri työkyvyn ylläpitäminen (Koivu ym. 2009).

Aikaisemmat työpaikkaliikuntaa koskevat tutkimukset ovat keskittyneet tarkastelemaan erityisesti liikunnan fysiologiaa ja terveydellistä taloudellisia vaikutuksia (health-financial effects) työkykyyn (Aura 2006b). Yksi tapa työpaikkaliikunnan järjestämiselle ovat erilaiset työyhteisöjen liikuntainterventiot, mutta niiden tuloksellisuudesta on toistaiseksi ristiriitaista tutkimustietoa (ks. esim. Conn ym. 2009; Dishman ym. 1998). Työyhteisöissä toteutettavien liikuntainterventioiden sosiaaliin vaikutuksiin tai merkityksiin ei ole juurikaan kiinnitetty huomiota.

Liikunta voi toimia työyhteisöissä välineenä, jonka avulla työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja samalla myös sosiaalista toimintakykyä voidaan koettaa parantaa. Muiden yhteisöjen tapaan myös työyhteisöissä toimiminen edellyttää sosiaalisia taitoja ja valmiuksia, ja työelämässä korostuu yksilön taito toimia erilaisten ihmisten kanssa organisaation kannalta tuottavasti (Julkunen 2008). Sosiaalisesta toimintakyvystä on tullut yksi tärkeimmistä työkyvyn osatekijöistä (Ilmarinen 2006). Sosiaalisella toimintakyvyllä viitataan yksilön kykyyn toimia hänelle merkityksellisissä sosiaalisissa verkostoissa, ympäristöissä ja yhteisöissä. Se on aktiivista osallistumista ja toimintaa sosiaalisissa verkostoissa, joissa toimijuus ilmenee yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemuksina. (Tiikkainen & Heikkinen 2011.)

Liikuntaa harrastamalla työntekijöiden on mahdollista vapautua työrooleistaan ja heittäytyä mukaan avoimeen ja tasa-arvoiseen vuorovaikutukseen (ks. Vuori 2006, 53). Työyhteisöissä liikuntaan voidaan osallistua terveydellisten syiden lisäksi myös sosiaalisten tekijöiden, kuten yhteisöllisyyden tunteen, me-hengen edistämisen ja sosiaalisten kontaktien ylläpidon vuoksi (Huuska & Jokela 2006, 234). On myös havaittu, että työpaikan liikuntatapahtumiin osallistuneet työntekijät kokevat työpaikan ilmapiirin paremmaksi kuin ne, jotka eivät ole olleet tapahtumissa osallisina (Aura 2006a, 59). Ilmapiiriltään hyvissä työyhteisöissä, joissa henkilöstö kokee saavansa apua ja tukea, myös työhyvinvointi arvioidaan paremmaksi kuin niissä, joissa tukea ei ole koettu olevan saatavilla (Pensola & Järviskoski 2006, 191).

Työyhteisöjen liikuntainterventioita on perinteisesti järjestetty tiettyyn paikkaan ja aikaan sidotusti (ks. Rongen ym. 2013). Yhteis-

kunnan modernisaation ja teknologian kehittymisen myötä interventiot ovat kuitenkin saaneet uusia muotoja, kun sosiaalista mediaa on alettu hyödyntämään yhtenä niiden toteuttamisen välineenä (Cavallo ym. 2012; Foster ym. 2010). Verkkoympäristöihin tarkoituksellisesti luodut tai omaehtoisesti ja vapaamuotoisesti muodostuvat yhteisöt toimivat yhteisiin kiinnostuksen kohteisiin liittyvien sisältöjen jakamisen ja yhteisöllisyyden kokemisen paikkoina. (Aro 2011, 54; Rheingold 1993.) Yhteisöllisyyden tunne muodostuu yhteisöissä kasvokkaisten reaali maailman yhteisöjen tapaan, eli vastavuoroisen sosiaalisen tuen, identiteetin luomisen ja luottamuksen syntymisen kautta (Blanchard & Markus 2004). Verkko-yhteisöissä fyysinen läsnäolo ei ole yhteisöllisyyden tunteen kannalta välttämätöntä, mutta muiden yhteisöjen tapaan nekin toimivat rehelliisyyden, avoimuuden, luottamuksen ja selkeiden sääntöjen periaatteiden mukaisesti (Heinonen 2008).

Sosiaalista mediaa ja verkko-yhteisöjä on alettu hyödyntää myös liikunnan harrastamisen tukena, kun erilaiset omien suoritusten jakamiseen perustuvat sosiaalisen median palvelut, kuten HeiaHeia-liikuntapäiväkirja ja Sports Tracker -mobiilisovellus, ovat yleistyneet. Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että sosiaalisella ympäristöllä ja sosiaalisella tuella on tärkeä merkitys liikunta-aktiivisuudelle (McNeill ym. 2006; Ståhl ym. 2001; Van der Horst ym. 2007). Liikunnallisiin verkko-yhteisöihin ja sosiaalisen median verkostopalveluihin liittyvästä sosiaalisesta toiminnasta ja sen tuottamista merkityksistä ja vaikutuksista ei kuitenkaan tiedetä vielä juurikaan (ks. Hintala 2013; Penkkimäki 2014).

Tässä tutkimuksessa selvitetään työyhteisökontekstissa toteutettuun ja verkko-ympäristöä hyödyntäneeseen liikuntainterventioon osallistuneiden kokemuksia. Tavoitteena on tarkastella 1) millaista sosiaalista toimintaa interventioon liittyi siihen osallistuneiden näkökulmasta ja 2) miten sosiaalinen toiminta heijastui interventioon osallistuneiden koettuun työkykyyn sosiaalisen toimintakyvyn näkökulmasta. Tutkimuksessa pohditaan sosiaaliseen mediaan pohjautuvan liikuntainterventio ja työhön liittyvän sosiaalisen toimintakyvyn suhteita laadullisesti sekä avataan uusia tutkimuksellisia ja kehittämistyöorientoituneita näkökulmia.

TUTKIMUSAINESTO JA -MENETELMÄT

Tutkimuksen taustalla on kahdessa eri organisaatiossa toteutettu HeiaHeia-liikuntainterventio. HeiaHeia-palvelussa toiminta perustuu liikuntapäiväkirjan jakamiseen verkko-yhteisössä. HeiaHeian käyttäjät voivat jakaa liikuntasuorituksensa haluamiensa henkilöiden kanssa sekä kannustaa, kommentoida ja vaihtaa kokemuksia. HeiaHeia-yrityksellä on käytössään yksityiskäyttäjille suunnatun toiminnan lisäksi työyhteisöille erikseen suunniteltuja työhyvinvointia tukemaan tarkoitettuja liikuntainterventioita. Näissä interventioissa, jotka toimivat tämänkin tutkimuksen kontekstina, liikunnan harrastamisen tueksi muodostetaan työyhteisölle oma verkko-yhteisö, jossa työyhteisön jäsenet voivat jakaa liikuntakokemuksiaan toisilleen.

Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluiden avulla. Kaikki tutkimukseen osallistuneet haastateltavat (n=10) olivat osallistuneet työyhteisönsä HeiaHeia-liikuntainterventioon sen toiminnan alusta alkaen. Tutkimuksen haastatteluaineisto kerättiin huhtikuussa 2013 kahdesta eri organisaatiosta, joista toinen oli Varsinais-Suomessa sijaitseva yksityinen maahantuontiorganisaatio ja toinen Pohjanmaalla sijaitseva kaupungin hallintoyksikkö. Kummastakin organisaatiosta tutkimukseen osallistui viisi työntekijää, joista naisia oli neljä ja miehiä yksi. Yhteensä tutkimukseen osallistui siis kahdeksan naista ja kaksi miestä. ¹Haastateltavat olivat iältään 30–60-vuotiaita. Tutkimukseen osallistuneiden liikunta-aktiivisuuden määrässä ja liikun-

tahistoriassa oli myös suurta keskinäistä vaihtelua: osalle liikunnan harrastaminen oli tavoitteellista harjoittelua tiettyjen lajien parissa, kun taas osalle liikunta oli vapaamuotoisempaa toimintaa.

Tutkimuksessa haastateltavien kanssa keskusteltiin HeiaHeian käyttöön liittyneistä kokemuksista ja näkemyksistä sekä liikunnasta, työkyvystä ja työhyvinvoinnista. Työkykyä lähestyttiin haastateltavien subjektiivisesta näkökulmasta, jolloin työntekijät saivat itse määrittellä työkyvyn käsitteen ja arvioida millaiseksi oman työkykynsä kokevat. Koetun työkyvyn on havaittu olevan suhteellisen luotettava tapa arvioida työkykyisyyttä (Ahlstrom ym. 2010). Tässä tutkimuksessa huomio oli työkyvyn sosiaalisissa aspekteissa, työhön liittyvässä sosiaalisessa toimintakyvyssä.

Tutkimushaastattelut toteutettiin organisaatioiden omissa kokoustiloissa, ja ne kestivät puolesta tunnista tuntiin. Haastattelut nauhoitettiin matkapuhelimen äänitysohjelmalla. Haastatteluiden jälkeen aineisto litteroitiin sanatarkesti eri tiedostoihin (aineistoa kertyi yhteensä 68 sivua, fonttikoko 12 ja riviväli 1). Litteroinnin yhteydessä haastateltavat numeroitiin ja haastateltavien anonymiteetti varmistettiin häivyttämällä tunnistetiedot.

Aineiston analyysi aloitettiin lukemalla haastattelut useaan otteeseen, minkä avulla pyrittiin luomaan kokonaiskuva aineistosta. Haastatteluiden luennan yhteydessä aineistoa koodattiin väreillä ja alleviivauksilla etsien yhteneväisyyksiä ja poikkeavuuksia haastateltavien puheesta. Analyysissa fokus oli siinä, millaista sosiaalista toimintaa (prosessit, dynamiikka) haastateltavat kuvasivat HeiaHeia-interventioon liittyneen ja kuinka tämän toiminnan koettiin vaikuttaneen heidän liikuntakäyttäytymiseensä ja työkyvyn erityisesti sosiaalisen toimintakyvyn näkökulmasta. Aineiston teoriasidonnaisen koodaamisen (oletukset sosiaalisesta toimintakyvystä ja työkyvystä ohjasivat analyysia) avulla muodostettiin tulosluvussa esitettävä temaattinen jäsenitys siitä, millaisia kokemuksia ja merkityksiä verkko-yhteisöä hyödyntävään liikuntainterventioon liitettiin.

Kaikki haastateltavat suhtautuivat interventioon myönteisesti ja kokivat intervention onnistuneena. Myös suhtautuminen liikuntaan oli haastateltavien joukossa myönteistä, ja liikunta koettiin itsestäänselvänä osana yksilön työkyvystä huolehtimista. Aineisto saattoikin olla vinoutunut sen vuoksi, että haastateltaviksi valikoituivat interventioista eniten pitäneet työyhteisön jäsenet. Lisäksi huomioitavaa on, että haastateltavat saattoivat vastata kysymyksiin sosiaalisesti ja kulttuurisesti suotavalla tavalla. Aineiston sisältöihin on voinut vaikuttaa myös se, että valtaosa haastateltavista oli naisia. Nämä aineiston rakentumiseen vaikuttaneet tekijät on syytä huomioida jatkotutkimuksissa.

TULOKSET

Haastattelujen perusteella HeiaHeia-interventio kannusti työyhteisön² jäseniä aktiivisempaan **sosiaaliseen vuorovaikutukseen** ja tutustumaan toisiin työrooleja syvemmin. Tutkimusaineiston perusteella liikunnan rooli oli intervention alkamisen jälkeen muuttunut osallistujien elämässä selvästi suuremmaksi. Huomion kiinnittymisen liikuntaan sai osallistujat keskustelemaan kokemuksistaan ja jakamaan niitä toistensa kanssa virtuaalisesti ja kasvokkain. Haasta-

teltavien mukaan toiminta kehittyi intervention aikana monipuoliseksi kokemusten reflektoinniksi ja vuorovaikutukseksi osallistujien välillä:

Minäkin aluksi laitoin vaan sen että 30 min ja valmis. Mutta sitten kun mä huomasin, että muut alkaa kirjottaa sinne kaikkea. Ni mäkin ajattelin, että mistä sinne oikeen voi kirjottaa, kun itelle oli niin rutiiniksi muodostunut se, että vaan laittaa sen ajan ja valmis. Esimerkiksi jollain voi olla semmosia kivoja kommentteja siinä mitä se on tehnyt. Itekin olen nyt sit sillon tällön laittanut jonkin näköstä selostusta sitten. Niitähän on hirveen kiva lukea.

Liikuntamerkintöjen asteittainen monimuotoistuminen on yhteydessä myös aiemmissa tutkimuksissa tehtyihin havaintoihin verkko-yhteisön osallistumistapojen ja yhteisöllisyyden asteen kehittymisestä. Tutkimuksissa on havaittu, että osallistumistavat muuttuvat verkko-yhteisön kuulumisen keston ja vuorovaikutuksen määrän kasvaessa. Aluksi jäsenyys saattaa keskittyä pelkkään aihepohjaiseen tiedonvaihtoon, josta se vähitellen kehittyi monimuotoisemmaksi ja sitoutuneemmaksi, kun yksilön oma paikka yhteisön sosiaalisessa kontekstissa selkiintyy. (Kozinets 2010.)

Verkkoyhteisöt muodostuvat yhteisten tavoitteiden, arvojen ja kiinnostuksen kohteiden perusteella, eikä fyysinen yhdessäolo ole yhteenkuuluvuuden tunteen kannalta välttämätöntä (Hersberger ym. 2007). HeiaHeia-interventiossa virtuaalinen yhteisö rakentui interventioon osallistuneiden työyhteisön jäsenten välille. Vaikka työntekijät näkivät toisiaan päivittäin ja olivat toistensa kanssa tekemisissä, verkko-yhteisön muodostettu yhteisö tarjosi kuitenkin lisäarvoa sosiaaliselle toiminnalle. Verkkoyhteisössä harjoitettu vuorovaikutus auttoi työyhteisön jäseniä tutustumaan toisiinsa eri tavoin kuin kasvokkainen vuorovaikutus – verkko-yhteisö mahdollisti oman itsen esittämisen ja muiden kanssa kommunikoinnin uusilla välineillä ja uusista näkökulmista. Liikunta oli yhdistävä agenda, joka mahdollisti itsestä kertomisen, toisten näkemisen ja yhdessä keskustelemisen totutusta poikkeavalla tavalla.

Haastateltavien mukaan liikunnasta puhuttiin HeiaHeia-ympäristön lisäksi esimerkiksi kahvipöytäkeskusteluissa. Interventioon osallistuneiden välille muodostui yhteinen intressi, johon liittyen vaihdettiin kokemuksia ja tietoja esimerkiksi paikallisista liikuntamahdollisuuksista ja uusista liikuntamuodoista:

Niin aika usein siellä [kahvihuoneessa] jutellaan näistä liikkumiseen liittyvistä asioista. Ja HeiaHeian ympärillä, että sä olit tehnyt sitä ja. Että kyllä paljon palataan niihin mitä ollaan nähty siellä.

HeiaHeia-intervention voidaan tulkita tarjonneen osallistujille kontekstin, jossa yhteenkuuluvuuden tunnetta voitiin lujittaa ja työyhteisöä sosiaalistaa liikuntamyönteisempään ajatteluun. Esimerkiksi yksi haastateltavista kertoi kokeneensa huojennusta siitä, että vihdoin oli löytynyt sellainen kaikille yhteinen puheenaihe, josta voitiin kahvipöydässä keskustella ilman huolta ulkopuolisuuden tunteesta:

Kyl se mein yhteinen projekti, ni on se mun mielestä parantanut mein yhteishenkeä, ja sit on semmosta kivaa juteltavaa kahvipöydässä tai voi ihan kommentoida, et jaahas sä olit eilen lenkillä tai sitä tai tätä juteltuu. Et aika paljon tulee juteltua siitä liikunnasta ja kommentoitua sitä. Ni nyt on sitten sellainen keskustelunaihe mistä mäkin tykkään puhua, ettei puhuta vaan jostain sisustuksesta tai muodista, mitkä ei kiinnosta mua pätkäkään.

¹ Kummastakin työyhteisöstä HeiaHeia-interventioon osallistui reilusti yli puolet työyhteisön jäsenistä: yksityisen toimijan organisaatiosta osallistui 12 ihmistä 15 henkilön yhteisöstä ja julkisen toimijan organisaatiosta 20 ihmistä 30 henkilön yhteisöstä. HeiaHeia-interventioiden kesto kummassakin organisaatiossa oli kuusi kuukautta ja niiden tavoitteena oli työyhteisön jäsenten liikunta-aktiivisuuden edistäminen. Liikunta-aktiivisuutta pyrittiin edistämään työyhteisössä yhdessä asetettujen tavoitteiden avulla. Esimerkiksi toisessa organisaatiossa oli yhteinen kilometrikassa, johon yksittäisten henkilöiden liikkumat kilometrit siirtyivät. Haastateltavien tavoitteena oli yhteenlaskettujen kilometrien avulla "kävellä Vladivostokiin asti" kuukauden kuluessa ja lopulta aina "maailman ympäri".

² Haastateltavat eivät erotelleet virtuaaliyhteisöä muusta työyhteisöstä. Jatkossa olisikin kiinnostavaa selvittää tarkemmin sitä, nähdäänkö verkko-yhteisöä muodostetun yhteisön edustavan koko työyhteisöä erityisesti työyhteisöissä, joissa verkko-interventioon osallistuu valtaosa työyhteisön jäsenistä.

Interventiossa liikuntaa harrastettiin pääosin työyhteisöstä irrallaan, mikä näyttäytyi myönteisenä asian: osallistujissa syntyi haastattelujen perusteella kokemus ja tunne siitä, että asioita kyettiin tekemään ikään kuin erikseen yhdessä. Intervention vahvuudeksi nähtiinkin, että aikataulujen yhteensovittamisen ongelmat eivät häirinneet vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyden kokemuksia. Liikuntaa voitiin harrastaa ajasta ja paikasta riippumatta:

Kyllähän me ollaan puhuttu siitäkin, että me voitais joskus tehdä, että heti kello 16 jälkeen lähdetäs sauvakävelylle tai jotakin yhdessä. Sillä tästä on lyhyt matka tonne rantaan, että vois mennä kävelemään, mutta usein on niin, että meillä on liukuva työaika, ja jotkut tulee kello 8 ja jotkut kello 9. Ja usein kun meillä on nämä listat mitkä menevät, niin pitää olla valmiit ennen kuin lähdetään, niin sä joudut tottumaan siihen, että usein mennään vähän eri aikaan kotiin. Ja sitten pitää aina järjestää, että se sopii kaikille. Ja minusta on tosi kiva, että voimme tehdä jotain yhteistä, vaikka teemme sen eri aikoihin. Ja se toimii hyvin.

Ajan kuluessa sosiaalinen vuorovaikutus ja interventioon osallistuneiden työyhteisön jäsenten osoittama **sosiaalinen tuki** saivat siis aikaan sen, että verkkoympäristöön laitetut päiväkirjamerkinnot alkoivat muuttua yhä seikkaperäisemmiksi tarinoiksi omista liikunta-suoritteista. Näistä merkinnöistä saatu palaute kommenttien ja kannustuksen muodossa tuntui kirjoittajasta hyvältä. Kannustamisella ja asioiden jakamisella haluttiin vahvistaa tunnetta yhteen hiileen puhaltavasta kiinteästä työyhteisöstä. Sosiaalista tukea esimerkiksi kannustuksen muodossa saaneiden työyhteisön jäsenten on myös aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan liikunnallisesti aktiivisempia kuin niiden, joita ei ole kannustettu (ks. Ståhl ym. 2001). Lisäksi sosiaalisen tuen saamisen ja antamisen on havaittu olevan yhteydessä yhteisöllisyyden muodostumiseen verkkoyhteisöissä (Blanchard & Markus 2004). Sosiaalisen tuen antamisen voidaan tulkita olevan osoitus työntekijöiden keskinäisestä luottamuksesta ja mielipiteiden vapaasta ilmaisusta, mitä pidetään hyvän työilmapiirin tunnusmerkkeinä (ks. Juuti & Vuorela 2002):

Mikä siinä sit onkin, mut se o vaan jotenkin niin, et sitä on niin lapsellinen, et se on niin hauskaa et työkaveritkin näkee et mitä on ite tehnyt, ja sit se on niin hauskaa ku joku käy laittamas jonkin banaanin kannustukseksi tai jonkin mansikan. Ni siinä on vaan jotain niinku semmosta kiva. Et se on jotain meidän yhteistä projektia.

Liikuntataustaltaan ja -aktiivisuudeltaan erilaiset ihmiset pystyivät intervention ansiosta jakamaan liikuntakokemuksia ja antamaan tarvittaessa vinkkejä tai apua muille työyhteisön jäsenille. Esimerkiksi yhtä haastateltavista toisten esille tuomat positiiviset kokemukset eri liikuntalajeista rohkaisivat kokeilemaan hänelle ennen mahdolltomalta tuntunutta liikuntamuotoa. Parhaimmillaan kynnyksellä eri liikuntamuotojen kokeiluun voikin madaltua, kun toisten myönteisiä liikuntakokemuksia pystyttiin seuraamaan aktiivisesti:

Hiihtoa mietin koko talven, että pitäiskö ottaa ne sukset sieltä varastosta ja monet jostakin kaivaa esille, mutta se jäi nyt sitten ensitalven haasteeksi sitten. Ja siihen vaikutti kyllä se että mä näin että niin moni hiihti, ja sitten itekin olin että voi, pitäs kyllä ittekin kokeilla. Että josko mä nyt pystysin tai osaisin hiihtää.

Muiden osallistujien merkintöjä ja interventiossa asetettujen yhteisten tavoitteiden saavuttamista seurattiin hyvin aktiivisesti. Yhteisten tavoitteiden eteen työskentelemisestä kerrottiin koettavan **sosiaalista painetta**, koska oman osuuden suorittamista pidettiin osoituksena työyhteisöön kuulumisesta. Ajankäytön rajallisuudesta ja kiireen sävyttämästä arjesta huolimatta liikunnan harrastaminen pyrittiin ohjaamaan siten, että työyhteisön yhteisten tavoitteiden saavuttaminen ei kärsisi ja oma panos tulisi varmasti tehtyä:

Jos mä vaikka lähen koirien kanssa lenkille ja mä oon vähän väsynyt --- ni mä saatan heittää vielä parin kilometrin ylimääräsen lenkin vaan sen takia, et me saadaan niitä kilometrejä, et me päästään siihen tavoitteen yhdessä.

Sosiaalinen paine ja huoli yhteisten tavoitteiden saavuttamisesta

saivat haastateltavat liikkumaan myös silloin, kun toiminnalle ei muuten olisi ollut aikaa. Jopa toiminnan miellekkyydestä ja mukavuudesta oltiin valmiita hetkellisesti luopumaan, jotta työyhteisöön kuuluminen ei tavoitteiden toteutumatta jäämisen vuoksi vaarantuisi. Yhden haastateltavan kohdalla tämä konkretisoitui siten, että oma osuus hoidettiin loman aikana:

Se vähän kirpasi, ku mulle sanottiin, ku meillä oli joku väliraportin paikka, et sä taidat olla kiikun kaakun siinä et tuleeko sun puoleltas täyteen se tavote. Mä sit siihen, et oletko sitä mieltä? Ni mä sit niinku joku loma kävelin niin paljon, et tää sanoja jäi taakse.

Haastateltavien kuvausten perusteella kävi ilmi, että yhteisten tavoitteiden eteen nähtiin vaivaa, ja liikuntapäiväkirjaan tehdyt merkinnät saivat osallistujat tuntemaan ylpeyttä itsestään, koska niissä tuotiin esille yhteisten tavoitteiden eteen tehtyä omaa työtä, jonka myös muut työyhteisön jäsenet näkivät ja tunnustivat. Kyse oli eräänlaisesta sosiaalisesti realisoituneesta ylpeyden tunteesta, jonka avulla työyhteisön jäsenet osoittivat jäsenyytensä työyhteisössä. Haastateltavat huomasivat siis ajattelevansa liikuntakäyttämistään muiden työyhteisön jäsenten näkökulmista ja liikunnan määrään vaikutti vahvasti se, millaisen kuvan yksilö halusi itsestään työyhteisölleen antaa. Tällaisen vaikutelmanhallinnan ja niin sanotun profiilityön (*profile work*) on todettu olevan yleistä sosiaalisissa verkostopalveluissa. Se, millaisena profiilinsa esittää, riippuu paitsi omista preferensseistä, myös muiden käyttäytymisestä ja sosiaalisista normeista. (Uski & Lampinen 2014.)

Ehkä jokseenkin tutkimuksellisten odotusten vastaista oli, että sosiaaliseen paineen merkitys interventiossa koettiin lähinnä myönteisesti. Suoritusten jakaminen ja vertailu HeiaHeia-verkkoympäristössä ei aiheuttanut juurikaan negatiivisia konnotaatioita haastateltavien keskuudessa, vaikka näin olisi voinut olettaa tapahtuvan – liittyhän sosiaaliseen paineeseen usein myös kielteisiä ulottuvuuksia. Tässä tutkimuksessa sosiaalista painetta kuvattiin kuitenkin myönteisiä seurauksia tuottavana:

Jos tämä [sosiaalinen paine] johtaa siihen, mihin se minusta voi johtaa, että minä teen ylimääräisen lenkin kun pyöräilen kotiin tai kierrän muutaman kilometrin lisää, jotta saan merkitä sen sinne. --- Niin jos se [sosiaalinen paine] vaikuttaa sillä tavalla, niin se on minulla hyödyksi. Koska sillon mä liikun enemmän.

Positiivista suhtautumista HeiaHeia-interventioon saattoi vahvistaa esimerkiksi osallistumisen vapaaehtoisuus, koska liikunta-aktiivisuutta on tutkitusti vaikea edistää pakottamalla tai painostamalla (Nupponen & Suni 2011, 214–215). Sosiaalisen paineen koettiin olevan seuraus henkilökohtaisesta valinnasta, ja interventioista oli mahdollisuus jättäytyä pois elämäntilanteen niin vaatiessa.

Haastateluista ilmeni, että HeiaHeia voi toimia myös työyhteisön **sosiaalisen valvonnan** välineenä. Säännölliset merkinnät kertoivat muulle työyhteisölle osallistujan hyvinvoinnin ja työkyvyn kulloisestakin tilasta, jolloin verkkoympäristöön kuuluneet henkilöt pystyisivät ottamaan nämä asiat huomioon töitä suunniteltaessa ja tehtäessä. Jos HeiaHeiaan laitettavat merkinnät jostain syystä loppuisivat tai muuttuisivat sisällöltään radikaalisti, pystyisi muu työyhteisö joko kannustamaan tai tarvittaessa osoittamaan tukeaan henkilölle. Tämän voi tulkita olevan osoitus välittävästä työyhteisöstä, jossa on hyvä työskennellä – myös valvonta voi ilmentää myönteistä sosiaalista painetta ja tukea:

Jos mä en liiku kuukauteen tai pariin, ni voi olla että joku tulis kysymään multa, että onko sulla joku ongelma, ku mä olen huomannut, että sä et ole liikkunut pariin kuukauteen. Ku yleensä sä liikut paljon. Et voiks sä huonosti vai mikä on? Voi olla et mun ongelmani tulisi siinä sitten nostettua pöydällekin. Nopeamminkin kuin normaalisti. Jos mä vaikka olisin lähestymässä jotain burnouttia tai vastaavaa.

Työnantajalle työntekijän hyvinvoinnin ja työkyvyn päivittäisestä seurannasta voi olla monenlaista hyötyä. On kuitenkin paljolti työnantajasta kiinni, kuinka työntekijöistä saatavaa informaatiota käyte-

tään. HeiaHeia-interventio voi toimia, työnantajien niin halutessa, välineenä työntekijöiden vapaa-ajan ja elämäntapojen seurantaan, sillä päivittäinen suorituskyky ja olotilat tulevat työnantajan tietoon verkkoympäristön sisältämän informaation välityksellä. Asia ei silti tuntunut juurikaan vaivaavan haastateltavia, eikä esimiesten mahdollisesti harjoittamaa työntekijöiden liikunnallisten suoritteiden valvontaa pidetty ainakaan tässä tutkimusjoukossa ongelmallisena:

Joo o, onhan se niinkin, mutta ei se häiritse. Ei häiritse, saa katsoa pomo mitä mä teen joo.

HeiaHeia-interventiolle oli tunnusomaista liikunnan suorittaminen pääasiassa omalla ajalla, vaikka kyseessä oli työyhteisöjen työkyky- ja hyvinvointiprojekti. Intervention voidaan tulkita toimineen tietynlaisena työajan jatkeena laajentaen työnantajan otetta työntekijöidensä elämästä myös vapaa-ajalle. Samalla se on ohjannut työntekijöiden vapaa-ajan käyttöä työnantajan hyödyttävällä tavalla. Tätä asiaa ei koettu haastateltavien keskuudessa ongelmallisena, vaan liikunta-aktiivisuuden tukeminen nähtiin lähinnä työntekijää itseään ensisijassa hyödyttävänä, minkä fasilitoimisesta työnantajaa tuli lähinnä kiittävä:

Musta se on Matti Nykäsen termein 50/60, et totanoinii joku saa itekin täst. Et ei se oo pelkää se, et nää hyödyt sataa pelkää tonne viimiseen perähuoneeseen --- et mä oon ajatellu et se on osa nykyaikaista työyhteisöä et huolehditaan työntekijöistä ja kannustetaan niitä liikku-

POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Vuosien saatossa on käyty paljon keskustelua siitä, voidaanko verkossa ja virtuaalimaailmassa kokea ”aitoa” yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta (Heinonen 2008). Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että HeiaHeia-interventioon liittynyt sosiaalinen toiminta vahvisti haastateltavien kokemuksia työyhteisön kiinteydestä, ilmapiiristä ja yhteisöllisyydestä. Intervention verkkoympäristö vaikutti, ainakin yhdessä kasvokkaisen työaikana tapahtuvan sosiaalisen vuorovaikutuksen kanssa, olevan yhteydessä työntekijöiden koettuun työkykyyn yksilöllisten liikuntakäyttäytymisen muutosten lisäksi sosiaalisen toimintakyvyn vahvistumisen kautta.

Verkkoyhteisössä tapahtuva liikuntapäiväkirjan jakaminen sai kasvokkaisen vuorovaikutuksen ohella aikaan sen, että liikunnasta muodostui interventioon osallistuneiden yhteinen kiinnostuksen kohde ja samalla työyhteisöille muodostui yhteisiä liikunnallisia tavoitteita. Verkkoyhteisöstä kehittyi sosiaalisen kohtaamisen foorumi, jossa toisiin työntekijöihin tutustuttiin työrooleja syvemmin. Muiden osallistujien käsitykset itsestä koettiin merkityksellisinä, mikä motivoi yksilöä panostamaan liikkumiseen, jaksamiseen ja työyhteisön ilmapiiriin aiempaa enemmän.

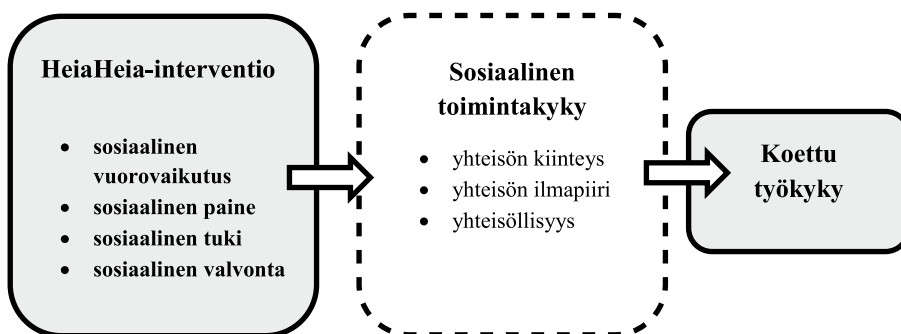
Vaikka intervention osallistujat olivat säännöllisesti yhteydessä

toisiinsa kasvokkain, liikuntakokemusten ja -suoritteiden jakaminen verkossa sai aikaan tunteen siitä, että asioita tehtiin ikään kuin erikseen yhdessä. Toiminnassa oli joustavuutta ja tilaa yksilölliselle toteutukselle. Tutkimus antoi viitteitä siitä, että liikuntainterventioilla voi olla myönteisiä vaikutuksia työyhteisön yhteisöllisyydelle, ilmapiirille ja työkyvyille ilman kasvokkaista yhdessä tekemistä. Jatkossa voisi tutkia lisää esimerkiksi sitä, tarvitaanko liikuntainterventioiden toteutuksessa lainkaan konkreettista yhdessä liikkumista vai riittääkö, että liikutaan erikseen ja jaetaan liikuntakokemuksia sosiaalisen median välityksellä.

HeiaHeia-intervention perustuminen sosiaalisen verkkoympäristön hyödyntämiselle antoi osallistujille mahdollisuuden itse määrittellä intervention tarkemman sisällön ja tavoitteet. Interventio oli osallistujien näköinen ja sen vuoksi mielekäs. Joillekin työyhteisön jäsenille perinteiset työpaikkaliikunnan muodot eivät välttämättä sovellu esimerkiksi arjen kiireiden tai kiinnostuksen puutteen vuoksi, jolloin joustavammat sosiaalista mediaa hyödyntävät liikuntainterventiomallit voivat olla toimivia.

Haastateltavien kokemus yhteisöllisyyden vahvistumisesta osana interventioon osallistumista herättää kysymyksen siitä, kuinka ne työyhteisön jäsenet, jotka eivät osallistuneet interventioon, kokivat intervention vaikutukset työyhteisössä ja sen ilmapiirissä. Jatkossa olisi relevanttia selvittää, kokevatko vastaaviin interventioihin osallistumattomat mahdollisesti jäävänsä työyhteisön ulkopuolelle, jos valtaosa työyhteisöstä on mukana ja esimerkiksi kahvipöydässä keskustellaan liikuntasuorituksista, vai saattaako niin sanotun liikuntainterventioyhteisön liikuntamyönteisyys levitä myös interventioon osallistumattomien keskuuteen.

Sosiaalista verkkoympäristöä hyödyntävää interventiota toteutettaessa lähdetään siitä oletuksesta, että työyhteisön jäsenet haluavat tietää toistensa tekemisistä ja vaihtaa kokemuksiaan työn ulkopuolisista asioista. Tämä saattaa olla haasteellista organisaatioissa, joissa ei ole entuudestaan myönteistä työilmapiiriä ja avoimeen sosiaaliseen vuorovaikutukseen perustuvaa organisaatiokulttuuria. Avoimelle vuorovaikutukselle perustuvaa kulttuuria voi heikentää esimerkiksi lyhyisiin määräaikaisiin työsuhteisiin perustuvan henkilöstöpolitiikan ja vuokratyövoiman laajentunut käyttö (ks. Miettinen 2007). Ilman verkkoyhteisön jäsenten keskinäistä luottamusta myös yhteisöllisyyden tunteen muodostuminen jäsenten välille on haasteellista (Blanchard & Markus 2004). Tämän tutkimuksen perusteella sosiaalista verkkoympäristöä hyödyntävien interventioiden onnistumisen kannalta on tärkeää, että työyhteisön jäsenet voivat jakaa kokemuksiaan rehellisesti ja luottamuksellisesti. Jatkossa tutkimusta tulisikin laajentaa koskemaan erilaisia työyhteisöjä ja organisaatiokulttuureja, jotta saataisiin laaja-alaisempaa ymmärrystä siitä, kuinka verkkoyhteisöä hyödyntäviä interventiota olisi mielekästä toteuttaa erilaisissa ympäristöissä. Jatkotutkimuksissa voitaisiin selvittää myös sitä, voiko



KUVIO 1. HeiaHeia-interventioon liittyneen sosiaalisen toiminnan ja koetun työkyvyn suhde.

verkkointerventio onnistua lisäämään luottamusta sellaisissa yhteisöissä, joissa ilmapiiri ja vuorovaikutus koetaan kehoiksi.

Verkkoyhteisöön ja virtuaaliseen vuorovaikutukseen perustuva interventio tarjoaa työnantajalle yksinkertaisen välineen tarkkailla työntekijöidensä ajankäyttöä, jaksamista ja elämäntapoja. Haastattelussa työnantajien laajentunutta otetta työntekijöidensä vapaa-ajasta ei kuitenkaan koettu kielteisenä, vaan pikemminkin työntekijöistä huolehtimisena, kunnioittamisena ja arvostamisena. Onkin pitkälti työnantajasta kiinni, kuinka hän käyttää lisääntyntä tietoa työntekijöidensä elämästä (ks. Holmqvist 2009). Nykyajan työelämälle on tyypillistä, että työnantajat pyrkivät kontrolloimaan yhä enemmän työntekijöiden ajatuksia, tunteita ja koko identiteettiä. Työntekijän odotetaan käyttävän itseään säästämättä yrityksen hyväksi ja kehittämään yrityksen kannalta tarpeellisia ominaisuuksia, tietoja, taitoja, kompetensseja, arvoja ja asenteita. (Järvensivu & Koski 2008.) Työnantajilta kaivataan moraalisia ja eettisesti kestäviä ratkaisuja, jotta

työyhteisön jäsenet pystyvät luottamaan siihen, etteivät esimiehet käytä samaansa tietoa esimerkiksi osallistujien elämäntavoista heitä ja intervention tarkoitusta vastaan. Työyhteisön eri intressiryhmien kesken tulisi olla sama sitoutumisen ja luottamuksen aste, jotta verkkoyhteisöinterventioilla voisi olla positiivisia vaikutuksia työyhteisöjen hyvinvoinnin ja työkyvyn parantamisessa.

Verkkoyhteisöä hyödyntävät liikuntainterventiot voivat tarjota yhden käyttökelpoisen työkalun liikunnan ja työkyvyn edistämiseksi etenkin työyhteisöissä, joissa on tahtotilaa luoda avointa vuorovaikutusta osallistujien kesken. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että vaikka liikuntaa ei harrastettaisi yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa, voi interventiolla silti olla työyhteisön kiinteyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta edistäviä vaikutuksia. Työyhteisön yhteisöllisyyttä ja ilmapiiriä vahvistavalla liikuntainterventiolla voidaan nähdä olevan keskeinen merkitys nykypäivän työelämässä, jossa korostuvat työn dynaamisuus sekä tiimityö- ja vuorovaikutustaidot.

LÄHDELUETTELO

- Ahlstrom, L., Grimby-Ekman, A., Hagberg, M. & Dellve, L.** 2010. The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and health – a prospective study of women on long-term sick leave. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36 (5), 404–412.
- Antila, J.** 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus nro 272. Helsinki: Työministeriö.
- Aro, J.** 2011. Yhteisöllisyys ja sosiaalinen side. Teoksessa S. Kangaspunta (toim.) *Yksilöllinen yhteisöllisyys: avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen*. Tampere: Tampere University Press, 35–61.
- Arvidson, E., Börjesson, M., Ahlberg, G., Lindegård, A. & Jonsdottir, I. H.** 2013. The level of leisure time physical activity is associated with work ability – a cross sectional and prospective study of health care workers. *BMC Public Health* 13, 855.
- Aura, O.** 2006a. Liikunnan vaikutukset sisäiseen ilmapiiriin. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*. Helsinki: Edita Prima Oy, 58–60.
- Aura, O.** 2006b. Worksite fitness policy in an intellectual capital framework. Väitöskirja. Helsinki: Hanken.
- Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J.** 2012. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2012 -tutkimus. Helsinki: Pohjola Terveys Oy.
- Blanchard, A. L. & Markus, M. L.** 2004. The experienced “sense” of a virtual community: characteristics and processes. *The Data Base for Advances in Information Systems* 35 (1), 65–79.
- Cavallo, D., Tate, D., Ries, A., Brown, J., DeVellis, R. & Ammerman, A.** 2012. A social media-based physical activity intervention: a randomized controlled trial. *American Journal of Preventive Medicine* 43 (5), 527–532.
- Conn, V. S., Haf Dahl, A. R., Cooper, P. S., Brown, L. M. & Luski, S. L.** 2009. Meta-analysis of workplace physical activity interventions. *American Journal of Preventive Medicine* 37 (4), 330–339.
- Dishman, R. K., Oldenburg, B., O’Neal, H. & Shephard, R. J.** 1998. Worksite physical activity interventions. *American Journal of Preventive Medicine* 15 (4), 344–361.
- Foster, D., Linehan, C., Kirman, B., Lawson, S. & James, G.** 2010. Motivating physical activity at work: Using persuasive social media for competitive step counting. *ACM*, 111–116.
- Heinonen, U.** 2008. Sähköinen yhteisöllisyys: kokemuksia vapaa-ajan, työn ja koulutuksen yhteisöistä verkossa. Väitöskirja. Turun yliopisto. Pori: Kulttuurituotannon ja maisematutkimuksen laitoksen julkaisuja XIV.
- Hersberger, J., Murray, A. & Rioux, K.** 2007. Examining information exchange and virtual communities: an emergent framework. *Online Information Review* 31 (2), 135–147.
- Hintala, V.** 2013. Liikunnan verkkoyhteisöt osana postmodernia liikuntakulttuuria: tapaustutkimus Relaa.com. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Holmqvist, M.** 2009. Corporate social responsibility as corporate social control: the case of work-site health promotion. *Scandinavian Journal of Management* 25 (1), 68–72.
- Huuska, M. & Jokela, H.** 2006. Liikunnalliset palvelut. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*. Helsinki: Edita Prima Oy, 233–237.
- Ilmarinen, J.** 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Julkunen, R.** 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, P. & Vuorela, A.** 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvensivu, A. & Koski, P.** 2008. Työssä oppimista ja oppimistyötä. *Aikuiskasvatus* 1 (28), 25–33.
- Koivu, M., Savola, J. & Pehkonen, J.** 2009. Työpaikkaliikunnan barometri 2009. Helsinki: Suomen Kuntoliikuntaliitto ry. Viitattu 20.3.2014. http://kunto-fi-bin.directo.fi/@Bin/eb0226871029bd9fb27765d97d7fd4e5/1384176305/application/pdf/212050/TP_L_baro091123.pdf
- Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R.** 2006. Työkykyyn vaikuttavat tekijät. Teoksessa R. Gould, J., Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet: terveystutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus, 151–162.
- Kozinets, R.** 2010. *Netnography: doing ethnographic research online*. London: Sage.
- Lahti, J., Rahkonen, O., Lahelma, E. & Laaksonen, M.** 2013. Leisure-time physical activity and disability retirement: a prospective cohort study. *Journal of Physical Activity & Health* 10 (5), 669–675.
- McNeill, L.H., Kreuter, M.W. & Subramanian, S.V.** 2006. Social environment and physical activity: a review of concepts and evidence. *Social Science and Medicine* 63, 1011–1022.
- Miettinen, A.** 2007. *Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijankymyksiä määrääkäsäisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa*. Helsinki: Väestön Väestötutkimuslaitos. Viitattu 18.9.2014 < <http://vaestolitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/f82a7a23481c2795e0a7f6d05d87eeb0/1411053507/application/pdf/386606/P%3%A4tk%3%A4ty%3%B6n%20tulevaisuus.pdf>>
- Nupponen, R. & Suni, J.** 2011. *Henkilökohtainen liikuntaneuvonta*. Teoksessa M. Fogelholm, I. Vuori & T. Vasankari (toim.) *Terveysliikunta*. 2. painos. Helsinki: Duodecim, 212–227.
- Parjanne, M-L.** 2008. *Terveysteen, hyvinvointiin ja sairauksien ehkäisyyn kannattaa investoida*. Teoksessa S. Ilmakunnas (toim.) *Hyvinvointipalveluja entistä tehokkaammin: uudistusten mahdollisuuksia ja keinoja*. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. 141–169. Viitattu 4.4.2014. https://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/f48.pdf
- Penkkimäki, L.** 2014. Työkykyä verkosta? Sosiaalista verkkoympäristöä hyödyntävän liikuntaintervention vaikutukset työkykyyn. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Pensola, T. & Järviskoski, A.** 2006. Työkykyyn vaikuttavat tekijät. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet: terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, 190–197.
- Rheingold, H.** 1993. *The Virtual Community: homesteading on the electronic frontier*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Robroek, S. J., Reeuwijk, K. G., Hillier, F. C., Bamba, C. L., van Rijn, R. M. & Burdorf, A.** 2013. The contribution of overweight, obesity, and lack of physical activity to exit from paid employment: a meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 39 (3), 233–240.
- Rongen, A., Robroek, S. J. W., van Lenthe, F. J. & Burdorf, A.** 2013. Workplace health promotion: a meta-analysis of effectiveness. *American Journal of Preventive Medicine* 44 (4), 406–415.
- Ståhl, T., Rütten, A., Nutbeam, D., Bauman, L., Kannas, L., Abel, T., Lüschen, G., Rodríguez, D., Vinck, J. & van der Zee, J.** 2001. The importance of the social environment for physically active lifestyle – results from an international study. *Social Science & Medicine* 52 (1), 1–10.
- Tiikkainen, P. & Heikkinen, R-L.** 2011. Sosiaalisen toimintakyvyn arviointi ja mittaaminen väestötutkimuksissa. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 15.3.2014. <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/suositus/18/>
- Uski, S. & Lampinen, A.** 2014. Social norms and self-presentation on social network sites: Profile work in action. *New Media & Society*, published online before print July 17, 2014, 1–18.
- Van der Horst, K., Paw, M.J.C.A., Twisk, J.W.R. & Van Mechelen, W.** 2007. A brief review on correlates of physical activity and sedentariness in youth. *Medicine & Science in Sports & Exercise* 39 (8), 1241–1250.
- Vuori, I.** 2006. Liikunnan vaikutukset työyhteisöissä. Teoksessa O. Aura & T. Saari (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy, 37–58.