



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# **TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN SOSIO- EKOLOGISEN MALLIN MUKAAN**

Työkirja työpaikkavalmentajille  
Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen  
työelämässä -hankkeessa

Mari Kenttälä  
Sanna-Mari Saarimäki

Opinnäytetyö  
Lokakuu 2017  
Fysioterapeuttikoulutus



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Fysioterapeuttikoulutus

KENTTÄLÄ MARI & SAARIMÄKI SANNA-MARI:

Työhyvinvoinnin edistäminen sosioekologisen mallin mukaan

Työkirja työpaikkavalmentajille Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -hankkeessa

Opinnäytetyö 50 sivua, joista liitteitä 1 sivu

Lokakuu 2017

---

Opinnäytetyö tehtiin Urho Kekkosen Kuntoinstituuttisäätiön (= UKK-instituutti) Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankkeeseen liittyen. Osahanke oli osa valtakunnallista Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa Iällä ei ole väliä -työhyvinvointihanketta, jossa pyrittiin pidentämään työuria kaikissa ikäluokissa. UKK-instituutti koulutti hankkeeseen osallistuvien yritysten työntekijöitä työpaikkavalmentajiksi parantamaan hyvinvointia työyhteisöissään. Opinnäytetyön tavoite oli tukea työpaikkavalmentajia työhyvinvoinnin edistämisessä. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli auttaa UKK-instituuttia osahankkeeseen liittyvässä vaikuttavuustutkimuksessa. Opinnäytetyön tarkoitus oli tehdä osahankkeessa koulutetuille työpaikkavalmentajille työkirja. Työkirjan välityksellä oli tarkoitus auttaa valmentajia käytännön valmennustoiminnassa heidän työpaikoillaan sekä kerätä UKK-instituutille tietoa työpaikoilla toteutetuista toimenpiteistä.

Opinnäytetyössä käsiteltiin työhyvinvoinnin edistämistä hyödyntäen sosioekologista mallia, jota UKK-instituutti käytti työpaikkavalmentajille suunnatuissa koulutusmateriaaleissa terveystyökalujen muutosprosessin taustana. Sosioekologisen mallin mukaan yksilön terveystyökalujen vaikuttavat paitsi henkilökohtaiset tekijät, myös esimerkiksi sosiaalinen ja fyysinen ympäristö sekä poliittinen päätöksenteko. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta tehokkainta on kohdistaa toimenpiteet niin yksilö- ja organisaatiotasolle kuin alueellisen ja poliittisen päätöksenteonkin tasoille. Työhyvinvointi koostuu useista eri osa-alueista. Liikkumattomuus vaikuttaa työhyvinvointiin merkittävästi ja johtaa usein erilaisiin terveyshaittoihin. Tästä syystä opinnäytetyössä keskityttiin työhyvinvoinnin osatekijöistä fyysisen hyvinvointiin. Asiaa lähestyttiin erityisesti paikallaanolon vähentämisen kautta.

Työpaikkavalmentajien työkirjaa muokattiin opinnäytetyöprosessin aikana. Ensimmäisessä versiossa oli esimerkkejä käytännön toimenpiteistä työpaikkojen hyvinvoinnin parantamiseksi. Mukana oli myös toteutumispäiväkirja, johon valmentajien oli tarkoitus kirjata työpaikkavalmennuksessa toteutuneet toimenpiteet ja palauttaa se UKK-instituutille vaikuttavuustutkimusta varten. Koska opinnäytetyön pohjana käytettiin sosioekologista mallia, työkirjan lopullisessa versiossa tuotiin selkeämmin esiin työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteitä sosioekologisen mallin näkökulmasta. Työkirja on luottamuksellisena dokumenttina poistettu julkisesta raportista.

---

Asiasanat: istuminen, paikallaanolo, sosioekologinen malli, työhyvinvointi

## ABSTRACT

Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Physiotherapy

KENTTÄLÄ MARI & SAARIMÄKI SANNA-MARI:

Promoting Occupational Wellbeing Utilizing a Socioecological Model

Workbook for Workplace Supervisors in Developing Employees' Occupational Wellbeing at Work -project

Bachelor's thesis 49 pages, appendix 1 page

October 2017

---

This work was made for UKK Institute for Health Promotion Research in the Developing Employees' Occupational Wellbeing at Workplaces -project. It is part of a national project Occupational Wellbeing at All Ages, which is funded by the European Social Fund. The project aims at extending the careers of employees at all ages nationwide. UKK Institute has educated employees of the participating companies to act as workplace supervisors in their own work communities. The objective of this thesis was to support the workplace supervisors in their task of promoting wellbeing-at-work. The other objective was helping UKK Institute to get information for their effectiveness study of the project on what kind of measures were undertaken at workplaces. The purpose of the thesis was producing a workbook for the workplace trainers. This would help them in developing occupational wellbeing in their work communities and in addition give information for UKK Institute about what had been done at the workplaces.

UKK Institute used a socioecological model as background for their teaching materials for the health behaviour change. Therefore, this model forms also the basis for this thesis. Enhancing occupational wellbeing by utilizing socioecological model was the topic of the thesis. According to the socioecological model many factors, such as physical and social environments as well as policies, influence the health behavior of an individual. Hence, any measures aiming at achieving population change in physical activity and other health matters must consider different levels around the individual. Targeting actions at organizations, work communities and environments is a necessity in order to advance the wellbeing-at-work of individual employees. Inactivity and sedentary lifestyle are some of the biggest hindrances of occupational wellbeing and often lead to different kinds of health problems. Therefore, out of the multiple components of occupational wellbeing, improving physical wellbeing and especially reducing inactivity was the focus of this thesis.

The workbook for workplace supervisors evolved during the project. The first version had examples of practical measures for improving occupational wellbeing. A diary was also included, in which the workplace supervisors were meant to make a record of what had been done for the project at their workplace. Since the basis of this thesis was the socioecological model, it was emphasized in the final version of the workbook. The worksheet that was produced for the workplace trainers has been removed from the public report due to a non-disclosure agreement.

---

Key words: occupational wellbeing, sedentary work, sitting, socioecological model

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	7
2.1	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus .....	7
2.2	Opinnäytetyön toteuttamistapa .....	7
2.3	Opinnäytetyön aikataulu .....	8
2.4	Sosioekologinen malli opinnäytetyön pohjana .....	8
3	IÄLLÄ EI OLE VÄLIÄ -HANKE.....	12
3.1	UKK-instituutin osahanke Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä .....	12
3.2	Osahankkeessa koulutettavat työpaikkavalmentajat.....	14
4	TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET .....	16
4.1	Työhyvinvoinnin käsite .....	16
4.2	Fyysisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen.....	17
4.3	Istumatyön haittojen minimoiminen työpaikoilla.....	20
4.4	Terveysliikunta osana työhyvinvointia .....	22
5	SOSIOEKOLOGISEN MALLIN HYÖDYNTÄMINEN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISESSÄ.....	26
5.1	Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla yhteistyöllä eri toimijoiden kesken .....	26
5.2	Yhteiskuntatason tukitoimia työhyvinvoinnin edistämiseksi .....	27
5.3	Työhyvinvoinnin edistäminen organisaatiotasolla .....	29
5.4	Työhyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä.....	31
5.5	Yksilön vastuu omasta ja työyhteisönsä hyvinvoinnista .....	31
6	TYÖPAIKKAVALMENTAJIEN TYÖKIRJA .....	33
6.1	Työkirjan toteutus .....	33
6.2	Palautetut työkirjat.....	34
6.3	Valmiin työkirjan sisältö.....	35
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	39
7.1	Työpaikkavalmentajien toiminnan haasteet.....	39
7.2	Oma oppimisemme .....	41
	LÄHTEET.....	44
	LIITE.....	50
	James F. Sallisin ekologinen malli .....	50

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme on osa Urho Kekkosen Kuntoinstituuttisäätiön (UKK-instituutti) Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahanketta, joka kuuluu Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaan Iällä ei ole väliä -työhyvinvointihankkeeseen S20578. Hankkeen tavoitteena on pidentää työuria kaikissa ikäryhmissä edistämällä työhyvinvointia. Kehittämishanke toteutetaan vuosina 2016–2018 kuuden eri tahon yhteistyönä, hanketta koordinoi Tampereen ammattikorkeakoulu. Yksi hankkeen toimijoista on UKK-instituutti, joka koulutti osahankkeessaan työpaikoille työpaikkavalmentajia. Valmentajien on tarkoitus toimia omissa työyhteisöissään terveyden lähettiläinä. He jakavat tietoa terveyden edistämisestä ja pyrkivät edistämään työhyvinvointia työyhteisöissään.

Suomessa väestö ikääntyy ja julkisuudessa puhutaan paljon työurien pidentämisestä sekä terveydenhuoltokustannusten kestäättömästä kasvusta. Yhteiskuntamme on hektinen, ja heikon taloustilanteen vuoksi monilla työntekijöillä on paljon paineita ja stressiä, jotka vaikuttavat negatiivisesti heidän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteensä. Laajemmassa mittakaavassa kansantalouden kannalta olisi tärkeää, että sairauksia pystyttäisiin ennaltaehkäisemään mahdollisimman tehokkaasti.

Eurooppalaisessa vertailussa suomalaisten elinajanodote on 1,5 vuotta pitempi kuin Euroopan unionin (= EU) maissa keskimäärin. Suomalaisilla kuitenkin erilaiset terveysongelmat alkavat rajoittaa toimintakykyä jo kauan ennen eläkeikää. Terveiden, toimintakykyisten elinvuosien odote on suomalaisilla naisilla 6,1 vuotta (ollen 56,2) ja miehillä 4,0 vuotta (57,3) pienempi kuin EU-maiden keskiarvo. Esimerkiksi ruotsalaiset naiset pysyvät toimintakykyisinä 14,5 vuotta kauemmin kuin suomalaisnaiset. (Sihvonen ym. 2017.) Näin ollen on tärkeää pyrkiä edistämään työikäisten suomalaisten työhyvinvointia ja toimintakykyä. Tulevina fysioterapeutteina uskomme, että työntekijöiden terveyteen voidaan työpaikoilla vaikuttaa positiivisesti kohtuullisen pienilläkin toimenpiteillä.

UKK-instituutin toteuttaman Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankkeen tavoitteena on edesauttaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä julkisella että yksityissektorilla. Sitä kautta on mahdollista tuottaa kustannussäästöjä niin yh-

teiskunta- kuin yritystasollakin, kun sairauspoissaolot sekä työkyvyttömyyseläkkeet vähenevät. Oma opinnäytetyömme liittyy osahankkeessa toteutettavaan työpaikkavalmentajien koulutukseen.

Opinnäytetyömme tavoitteena on tukea tuottamallamme työkirjalla Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankkeessa koulutettavia työpaikkojen edustajia heidän roolissaan työpaikkavalmentajina sekä auttaa UKK-instituuttia osahankkeeseen liittyvässä vaikuttavuustutkimuksessa. Tätä kautta toivomme välillisesti voivamme edesauttaa hankkeen kohderyhmänä olevien 30–55-vuotiaiden työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia kuntasektorilla sekä pienissä ja keskisuurissa (= PK) yrityksissä, jotta he pysyisivät terveinä ja tuottavina työntekijöinä mahdollisimman pitkään. Opinnäytetyömme tarkoitus on tehdä UKK-instituutin kouluttamille työpaikkavalmentajille työkirja, joka palvelee heitä käytännön valmennustoiminnassa työpaikoilla. Tarkoituksena on myös kerätä UKK-instituutille työkirjan avulla tietoa osahankkeen yhteydessä työpaikoilla toteutetuista käytännön toimenpiteistä.

Ihminen on psyykkis-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus. Kun halutaan vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin, tulee ottaa huomioon tämän kokonaisuuden kaikki osa-alueet. Työhyvinvointi muodostuu monesta eri osatekijästä, joten se on hyvin laaja käsite. Tulevina fysioterapeutteina meitä kiinnostaa työhyvinvoinnin osa-alueista erityisesti fyysinen hyvinvointi. Nykyihmisen elämäntyyli on autoineen, älylaitteineen ja muine apuvälineineen usein passivoiva. Monilla työpaikoilla istutaan työpäivän aikana pitkiä aikoja. Rungas paikallaanolo ja liikunnan puute altistavat erilaisille terveysongelmille ja heikentävät työhyvinvointia.

UKK-instituutti on käyttänyt työpaikkavalmentajien koulutusten taustana sosioekologista mallia, jonka mukaan yksilöiden terveyskäyttäytymiseen vaikuttavat merkittävästi ympäristötekijät monella eri tasolla. Opinnäytetyössämme keskitymme työhyvinvoinnin lisäämiseen erityisesti paikallaanoloa vähentämällä ja pohdimme sitä sosioekologisen mallin pohjalta.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyömme käsittelee työhyvinvoinnin edistämistä sosioekologista mallia hyödyntäen. UKK-instituutin osahankkeen työpaikkavalmentajien koulutuskokonaisuuksissa ja -materiaaleissa on taustalla Kalifornian yliopiston perhelääketieteen ja kansanterveyden professori James F. Sallis työryhmineen kehittämä terveyden edistämisen ekologinen malli. Myös me käytimme tätä mallia sekä sovellettua sosioekologista mallia opinnäytetyömme pohjana. (Sallis ym. 2008, 465–482; UKK-instituutti 2016.)

### 2.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyömme tavoite on tukea tuottamallamme työkirjalla Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankkeessa koulutettavia työpaikkojen edustajia heidän roolissaan työpaikkavalmentajina sekä auttaa UKK-instituuttia osahankkeeseen liittyvässä vaikuttavuustutkimuksessa. Tätä kautta toivomme välillisesti voivamme edesauttaa 30–55-vuotiaiden työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia kuntasektorilla sekä PK-yrityksissä, jotta työntekijät pysyisivät terveinä ja tuottavina työntekijöinä mahdollisimman pitkään.

Opinnäytetyömme tarkoitus on tehdä UKK-instituutin kouluttamille työpaikkavalmentajille työkirja, joka palvelee heitä käytännön valmennustoiminnassa heidän omilla työpaikoillaan. Lisäksi tarkoituksemme on kerätä työkirjan avulla UKK-instituutille tietoa työpaikoilla toteutetuista käytännön toimenpiteistä osahankkeesta tehtävää vaikuttavuustutkimusta varten.

### 2.2 Opinnäytetyön toteuttamistapa

Opinnäytetyömme toteuttamistapa on projektin luonteesta johtuen toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä. Se voi olla esimerkiksi ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus. (Vilka & Airaksinen 2004, 9.) Omassa tapauksessamme teemme UKK-instituutin kouluttamille

työpaikkavalmentajille työkirjan tukemaan heidän toimintaansa omissa työyhteisöissään. Työkirja on luottamuksellisena dokumenttina poistettu julkisesta raportista.

### **2.3 Opinnäytetyön aikataulu**

Aloitimme opinnäytetyön suunnittelemisen syyskuun lopussa 2016 tutustumalla Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankkeeseen UKK-instituutin vastuuhenkilön johdolla, minkä pohjalta laadimme aiheesta ideapaperin. Opinnäytetyösuunnitelmamme valmistui joulukuussa 2017, minkä jälkeen perehdyimme aiheeseen tarkemmin. Teimme sähköisen työkirjan ensimmäisen version valmiiksi helmikuun alkuun 2017 mennessä. Näin työpaikkavalmentajat saivat sen käyttöönsä heti viimeisen koulutuspäivänsä jälkeen ja saattoivat hyödyntää sitä valmennustoiminnassa työpaikallaan keväällä 2017. Elokuun lopussa 2017 saimme käyttöömmme työpaikkavalmentajien työkirjoihin tekemät valmennustoimien kirjaukset. Laajemman teorialutkimuksen pohjalta laadimme lopullisen työkirjan. Kesän ja syksyn 2017 aikana kirjoitimme kirjallisen raportointiosuuden valmiiksi. Palautimme opinnäytetyömme lokakuussa 2017.

### **2.4 Sosioekologinen malli opinnäytetyön pohjana**

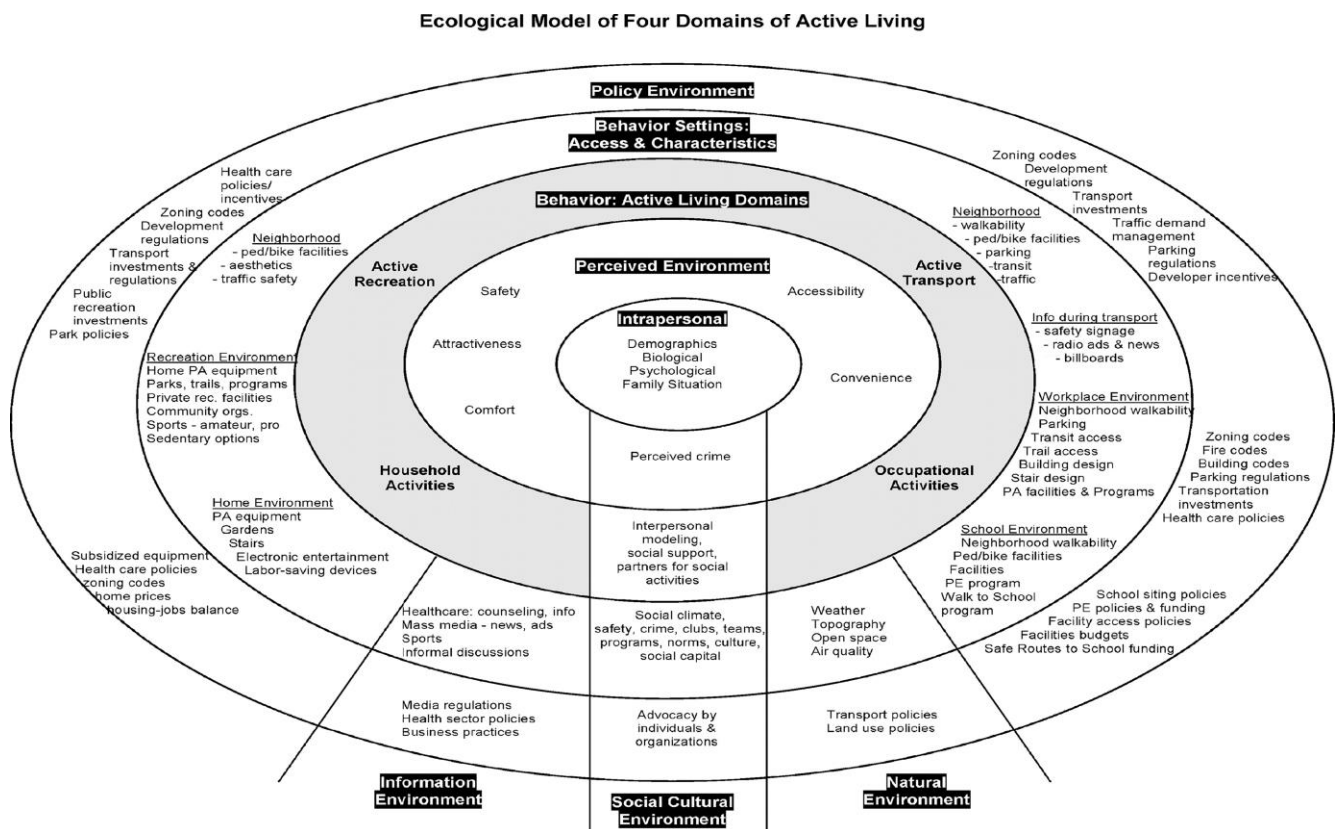
Teoriat ovat rakennelmia, joiden avulla ilmiöitä selitetään. Mallit ja teoriat eroavat toisistaan: Teorioissa pyritään vastaamaan kysymykseen, miksi. Mallien avulla puolestaan pyritään avaamaan asioiden taustoja sekä vastaamaan kysymykseen, miten. Terveiden edistämässä teorioiden sijaan puhutaan terveyden edistämisen malleista. Mallit ovat erilaisien teorioiden yhteensulautumia. (Savola & Koskinen-Ollonqvist 2005, 47.)

Terveyskäyttäytymisen ekologiset mallit ovat kehittyneet lukuisten eri tutkijoiden vaikutuksesta. Ekologisessa suuntauksessa huomioidaan ympäristön suora vaikutus terveyteen. Ekologiset mallit selittävät, miten ympäristö ja käyttäytyminen vaikuttavat toisiinsa. Ympäristöllä tarkoitetaan fyysistä ympäristöä ja käyttäytymisympäristö käsittää sosiaalisen ja fyysisen paikan tai tilanteen, jossa terveyskäyttäytyminen on mahdollista, kuten työympäristö, kouluympäristö tai kotiympäristö. Ekologiset mallit kuvaavat terveyskäyttäytymiseen vaikuttavia yksilön sisäisiä, sosiaalisia, kulttuurisia sekä fyysisen ympäristön



tekijöitä, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Ekologista suuntausta käytetään kansallisissa ja kansainvälisissä terveystieteissä. (Savola & Koskinen-Ollonqvist 2005, 55; Sallis, Owen & Fisher 2008, 465–482.)

Professori James F. Sallisin laatimassa Ekologisessa mallissa (kuvio 1; liite) uloimpana kuvataan yleistä toimintaympäristöä, johon kuuluvat esimerkiksi terveydenhuollon politiikka, normit, säädökset, liikenneinvestoinnit ja kaavoitukset. Sen sisällä seuraavana mallissa kuvataan käyttäytymisympäristöä, johon kuuluvat asuinnaapurusto sekä virkistys-, koti-, työ- ja kouluympäristöt. Terveyskäyttäytymisen katsotaan tapahtuvan neljällä aktiivisen elämän eri alueella: kotona, työympäristössä, vapaa-ajalla ja liikenneympäristössä. Sisempänä mallissa kuvataan koettua ympäristöä sekä sen turvallisuutta, saavutettavuutta ja sopivuutta. Mallin keskustassa ovat yksilön sisäiset asiat: ihminen biologisella ja psykologisella tasolla sekä perhetilanne. (Sallis ym. 2008, 473.)



Sallis JF, et al. 2006.

Annu. Rev. Public Health 27:297–322

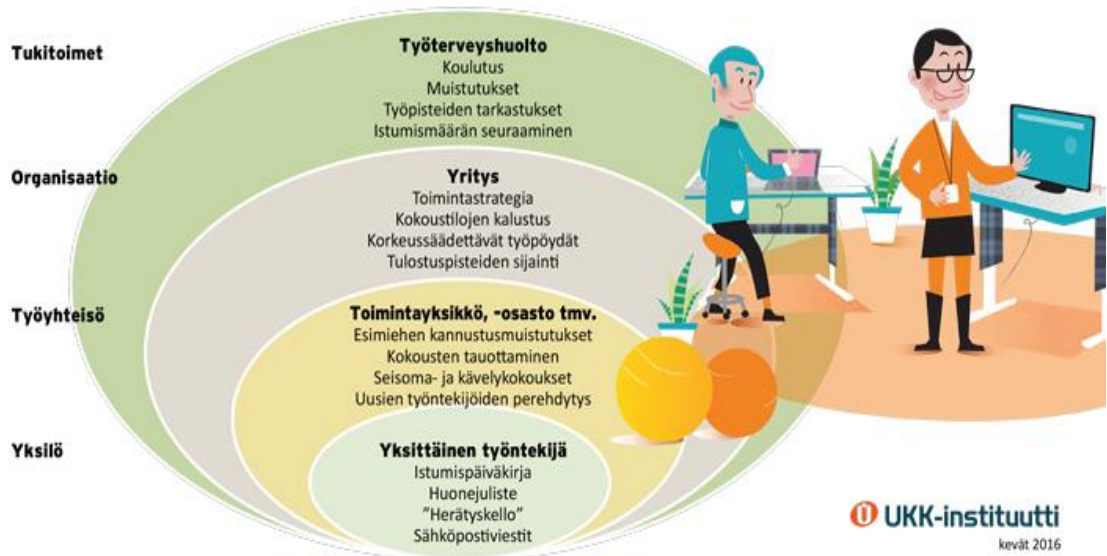
KUVIO 1. James F. Sallisin ekologinen malli (Sallis ym. 2006)

Sallisin ekologisen mallin mukaan eri tasoilla olevat tekijät kuten ihmissuhteet, organisaatio, yhteisö ja yleinen toimintaympäristö, voivat vaikuttaa yksilön terveyskäyttäytymiseen. Peruslähtökohta on se, että on tehotonta motivoida yksilöä muuttamaan terveyskäyttäytymistään, jos ympäristö ja käytännöt tekevät vaikeaksi tai mahdottomaksi terveellisten käyttäytymismallien valitsemisen. Sallisin mukaan terveyskäyttäytymisen muutosten oletetaan kasvavan sitten, kun ympäristö ja politiikka tukevat terveellisiä valintoja. Tämä edellyttää myös sosiaalisten normien vahvaa tukea terveellisille valinnoille sekä sitä, että yksilöt ovat motivoituneita ja koulutettuja tekemään noita valintoja. (Sallis ym. 2008, 466, 470, 482.)

Useimmissa terveyden edistämisen malleissa, kuten Sallisin ekologisessa mallissa, käytetään elementtejä muidenkin tieteenalojen teorioista. Ekologiset mallit voivat sisältää myös yhteiskuntatieteellisiä rakenteita, esimerkiksi sosiologiaa. Yksistään sosiaalisten suhteiden vaikuttavuudesta terveyteen ei ole kattavaa teoriaa. Sosiaaliset verkostot (eli keskenään vuorovaikutuksessa olevat ihmiset) sekä sosiaalinen tuki (eli kumppanuus ja emotionaalinen tuki) vaikuttavat kuitenkin yksilön ja yhteisön voimavaroihin selviytyä. (Sallis ym. 2008, 465–482; Savola & Koskinen-Ollonqvist 2005, 47, 53, 55.)

UKK-instituutti käyttää koulutuksissaan ja materiaaleissaan terveyskäyttäytymisen muutoksen taustana sosioekologista mallia. Se pohjautuu James F. Sallisin ekologiseen malliin, ja sen pohjalta on muokattu muun muassa Esimerkki paikallaanolon vähentämisestä työpaikalla (kuvio 2). Sosioekologisen mallin soveltaminen näkyi myös UKK-instituutin työpaikkavalmentajille suunnatuissa koulutuskokonaisuuksissa ja materiaaleissa. Sosioekologisen mallin mukaan yksilön terveyskäyttäytymiseen, esimerkiksi liikkumiseen ja paikallaanoloon, vaikuttavat paitsi yksilölliset tekijät myös sosiaalinen ja fyysinen ympäristö sekä poliittinen päätöksenteko. Tehokkainta terveyskäyttäytymisen muutoksen kannalta on kohdistaa terveyttä edistävät toimenpiteet yksilö- ja organisaatiotasolle, yksilöiden väliselle tasolle sekä alueellisen ja poliittisen päätöksenteon tasolle. Näin toimenpiteet kattavat tasapuolisesti kaikki väestöryhmät, mikä osaltaan kaventaa terveyseroja. (Rinne 2016, Sallis ym. 2008, 466, 470, 482; UKK-instituutti 2016.)

## Esimerkki paikallaanolon vähentämisestä työpaikalla



KUVIO 2. Esimerkki paikallaanolon vähentämisestä työpaikalla (UKK-instituutti 2016)

### 3 IÄLLÄ EI OLE VÄLIÄ -HANKE

Iällä ei ole väliä -työhyvinvointihanke on valtakunnallinen hanke, jonka tavoitteena on työurien pidentäminen kaikissa ikäryhmissä, nuorista yli 50-vuotiaisiin (Iällä ei ole väliä -hanke n.d.a). Tavoitteeseen pyritään edistämällä työhyvinvointia, minkä seurauksena sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet vähenevät. Hanke toteutetaan Suomessa kuuden eri organisaation yhteistyönä vuosina 2016–2018. Päätoimijana hankkeessa on Tampereen ammattikorkeakoulu. Hankkeen osatoteuttajia ovat Diakonia ammattikorkeakoulu Oulusta, Metropolia ammattikorkeakoulu Vantaalta, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus, Prizztech Oy sekä UKK-instituutti. Iällä ei ole väliä -hankkeen rahoitus tulee Euroopan unionin aluekehitys- ja sosiaalirahastoilta, ja sitä koordinoi Suomessa sosiaali- ja terveysministeriö. Iällä ei ole väliä -hankkeeseen osallistuminen on maksutonta PK-yrityksille, kunnille ja muille julkisorganisaatioille. Suuryritykset sekä valtio ja sen omistamat yritykset on rajattu EU-rahoituksen ulkopuolelle. (Iällä ei ole väliä -hanke n.d.a; Iällä ei ole väliä -hanke n.d.b; Rinne 2016; UKK-instituutti 2014a.)

#### 3.1 UKK-instituutin osahanke Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä

UKK-instituutti on yksityinen tutkimus- ja asiantuntijakeskus, joka toimii Tampereella. Sen toimintastrategia vuosille 2014–2018 painottuu fyysisen aktiivisuuden, liikkumattomuuden ja kunnon seurantaan, istumisen vähentämiseen, liikkumisen turvallisuuteen ja liikuntaan lääkkeenä. (UKK-instituutti 2014b.) UKK-instituutti toteuttaa Iällä ei ole väliä -hankkeen Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahanketta. Osahanke keskittyy erityisesti 30–55-vuotiaiden työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseen ja toteutuu UKK-instituutin osalta vuosina 2016–2017. (Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankehakemus 2016.)

Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankkeen hankehakemuksessa todetaan:

Monet työt ovat muuttuneet fyysisesti kevyemmiksi kuin vielä muutama vuosikymmen sitten. Samoin työkäisten päivittäinen liikkuminen on vähentynyt sekä työpäivän aikana, että vapaa-ajalla, ja paikallaan olo ja istu-

minen puolestaan ovat lisääntyneet. Ihmisten ravintotottumukset ovat monesti epäterveellisiä ja energiaa saadaan yli tarpeen. Kaikki tämä johtaa usein liikapainoon, mikä on terveydellinen riskitekijä ja voi aiheuttaa ongelmia. Toisaalta jotkut työt ovat ruumiillisesti kuormittavia ja yksipuolisia, mikä voi vuorostaan johtaa rasitusvammoihin ja muihin tuki- ja liikuntaelämistön vaivoihin. (Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankehakemus 2016.)

Olisi tärkeää, että työpaikoilla jaettaisiin enemmän tietoa ravinnon, liikunnan sekä unen laadun ja määrän vaikutuksesta ihmisen hyvinvointiin sekä työergonomiasta. Työpaikoilla tulisi kannustaa arkiliikuntaan ja paikallaolon vähentämiseen. UKK-instituutin Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankkeella pyritään nimenomaan näihin tavoitteisiin. (Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankehakemus 2016; Rinne 2016.)

UKK-instituutin osahankkeeseen osallistuvat yritykset rekrytoivat omasta henkilöstöstään työntekijöitä kouluttautumaan työpaikan työpaikkavalmentajiksi. Näille työpaikkavalmentajille UKK-instituutti järjesti kuusi lähikoulutuspäivää, kestoaltaan noin 4–6 tuntia kerrallaan. Työpaikkavalmentajien koulutus alkoi elokuussa 2016 ja se päättyi helmikuussa 2017. Viisi ensimmäistä koulutuspäivää toteutettiin syksyn 2016 aikana. (Rinne 2016.)

Varsinaiset työpaikkavalmentajien toimenpiteet osahankkeeseen liittyen alkoivat työpaikoilla tammikuussa 2017 ja jatkuivat koko vuoden 2017 alkupuoliskon. Osahankkeen jo käynnistyttyä valmentajien viimeinen koulutuspäivä pidettiin helmikuussa 2017. Kysymysten herätessä koulutusten välissä sekä hankkeen edetessä kevään 2017 aikana UKK-instituutin asiantuntijoiden ohjaus oli työpaikkavalmentajien ja työntekijöiden käytettävissä myös sähköisesti. Syksyllä 2017 työpaikkavalmentajilla on vielä tarpeen vaatiessa mahdollisuus olla yhteydessä UKK-instituuttiin, tavoitteena on valmennustoiminnan jatkuminen työpaikoilla myös hankkeen päättyttyä. (Rinne 2016; Työpaikkavalmentajien koulutuskokonaisuus -esite 2016.)

UKK-instituutin osahankkeessa mukana olevat yritykset, samoin kuin niiden työympäristö sekä työn luonne, ovat keskenään hyvin erilaisia. Työyhteisöjen koko vaihtelee noin 15–80 henkilön välillä. Mukana on kaupunkien erilaisia toimintayksiköitä, joiden työntekijät työskentelevät esimerkiksi sähkömiehinä tai toimistotehtävissä. Lisäksi on esimerkiksi henkilöstöravintola-alan yritys (paljon keittiötyöntekijöitä), seurakuntia, hoitoalan

yrityksiä (vanhainkoti ja päiväkoti), toimistoalan yrityksiä, kiinteistöhuoltoalan yritys ja rautakauppa. Työpaikkavalmentajien taustat vaihtelevat fysioterapeuteista henkilöihin, joilla ei ole erityistä liikunta- ja terveysalan tietopohjaa. (Rinne 2016; Rinne 2017.)

### **3.2 Osahankkeessa koulutettavat työpaikkavalmentajat**

Valmennuskoulutuksissa työpaikkavalmentajille annettiin kattava tietopohja päivittäisen fyysisen aktiivisuuden hyödyistä terveydelle ja työkyvylle sekä ohjausta ja tukea työpaikkaruokailun kehittämiseen. He saivat keinoja toteuttaa ja ohjata terveyttä edistäviä elintapamuutoksia omassa työyhteisössään sekä yksilötasolla. Tavoitteena oli, että työpaikkavalmentajat oppisivat myös erottamaan työtehtävät ja tilanteet, joissa työntekijät ovat pitkään paikoillaan. Heille annettiin valmiuksia tunnistaa vähän liikkuvat ja/tai terveyttä edistävien elintapamuutosten, kuten ravitsemusneuvonnan, tarpeessa olevat työntekijät. (Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankehakemus 2016; Rinne 2016.)

Osahankkeen päämääränä on, että työpaikkavalmentajat ryhtyvät työpaikoillaan käytännön toimiin työhyvinvoinnin parantamiseksi sen mukaan, millaisia tarpeita heidän omassa toimintayksikössään esiintyy. He toimivat eräänlaisina työhyvinvoinnin ”agentteina” omalla työpaikallaan ja pyrkivät tuomaan tietoa työhyvinvoinnista kaikkien saataville. Tavoitteena on murtaa virheellisiä uskomuksia terveydestä, motivoida terveyttä edistäviin elintapoihin sekä mahdollisuuksien mukaan parantaa työoloja. Valmentajat voivat jakaa tietoa epävirallisesti, esimerkiksi kahvipöytäkeskustelujen kautta, tai virallisemmin, kuten järjestämällä tapahtumia, luentoja sekä kiinnittämällä huomiota työpaikan ergonomiaan. (Rinne 2016.)

Hankkeen yhteydessä toteutetaan UKK-instituutin toimesta myös työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta, liikkumista ja päivittäistä paikallaan oloa selvittävä tutkimus. Tutkimus tuottaa valtakunnallisesti tietoa työntekijöiden liikkumisesta ja paikallaanolosta niin työpäivän aikaisten kuin vapaa-ajan toimintojenkin osalta. Tieto kerätään liikemittareilla, jotka mittaavat kiihtyvyyttä henkilön vyötärön tasolta kolmiulotteisesti. Liike rekisteröityy, ja sitä voidaan myöhemmin analysoida ajankohdittain. (Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankehakemus 2016; Rinne 2016; Rinne 2017.)

Työpaikkavalmentajien tehtävänä oli toimittaa UKK-instituutilta lainattavat liikemittarit työpaikkojen työntekijöille. Työntekijät mittaavat mittareilla aktiivisuuttaan viikon ajan sekä projektin alussa (vuoden 2016 loppusyksystä), keskivaiheilla (toukokuussa 2017) että lopussa (vuoden 2017 loppusyksystä). UKK-instituutti analysoi tulokset ja laatii niistä henkilökohtaiset palautteet, jotka työpaikkavalmentajat jakavat työntekijöille suljetuissa kirjekuorissa. Liikemittaritutkimuksen avulla voidaan arvioida ja raportoida työpaikoilla tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta. Mittauksia on tehty yhteensä noin 800 työntekijälle. Ensimmäisten liikemittauksien tulosten sekä työpaikkavalmentajien suositusten perusteella valittiin 120 vähiten liikkuvaa UKK-instituutin henkilökohtaiseen verkkovalmennukseen kevään 2017 ajaksi. UKK-instituutin asiantuntijat olivat valmentaviin yhteydessä sähköisen verkkopalvelun kautta, ja verkkovalmennukseen osallistuvat saivat henkilökohtaista tukea liikkumisensa lisäämiseen. (Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankehakemus 2016; Rinne 2016; Rinne 2017.)

## 4 TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET

UKK-instituutin osahankkeessa tavoitteena on työhyvinvoinnin edistäminen kaikissa ikäluokissa. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: "Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa." (Työhyvinvointi n.d.)

### 4.1 Työhyvinvoinnin käsite

Nykyaikainen työhyvinvointi tarkastelee työn kuormitustekijöitä, mutta myös työstä saatavia mielekkyyden ja onnellisuuden kokemuksia. Se on henkilökohtainen ja subjektiivinen kokemus omasta työtilanteesta ja siihen vaikuttavista moninaisista tekijöistä. Tärkeää on myös työ- ja muun elämän vuorovaikutus. Työ vaikuttaa kotiympäristöön ja toisaalta koti työhön, mikä on osa työhyvinvoinnin kokemusta. (Laine 2014, 10–11.) ”Yksinkertaisimmillaan työhyvinvointi voidaan nähdä hyvinvoinnin kokemuksena, joka kohdistuu työhön ja joka koostuu myönteisistä tunteista, innostuksesta, toimivista ihmissuhteista, merkityksellisyydestä sekä siitä, että saavuttaa tavoiteltuja asioita.” (Mäkinieniemi, Heikkilä-Tammi & Manka 2015, 11)

Kasvatustieteen tohtori Pirkko Vesterinen kertoo Työhyvinvointi ja esimiestyö -kirjassaan työhyvinvoinnin olevan fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen tasapainotila, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena (Vesterinen 2006, 35). Teoksessa Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt (Virtanen & Sinokki 2014, 28–29) lainataan Leenamajja Otalaa ja Guy Ahosta, jotka puhuvat fyysisestä, sosiaalisesta ja psyykkisestä hyvinvoinnista yksilön ja työpaikan näkökulmista. Heidän mukaansa fyysinen hyvinvointi tarkoittaa yksilön terveyttä, fyysistä kuntoa ja jaksamista. Työpaikan näkökulmasta katsottuna se tarkoittaa työpaikan fyysistä turvallisuutta ja työsuojelua. Sosiaalinen hyvinvointi koostuu mm. työtovereista sekä työpaikan henkisestä ja sosiaalisesta ilmapiiristä. Psyykkinen hyvinvointi taas koostuu heidän mukaansa yksilön osaamisen arvostamisesta, oman työn arvostamisesta ja jatkuvasta kehittämisestä sekä siitä, että työpaikalla vallitsee luottamuksen ilmapiiri.



Työhyvinvointi on monen tekijän summa. Se syntyy organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta, hyvästä ryhmähengestä, esimiesten osallistuvasta ja kannustavasta johtamisesta ja työn vaikuttamismahdollisuuksista. Myös yksilön persoonallisuus ja osaaminen sekä terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvoinnin kokeamiseen joko vähentäen tai edistäen sitä. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 6–9)

Tulevina fysioterapeutteina meitä kiinnostaa työhyvinvoinnin osa-alueista erityisesti fyysinen hyvinvointi. Siksi tässä opinnäytetyössä keskitymme fyysiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, joita tarkastelemme sosioekologisen mallin pohjalta. Valitsimme fyysisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kokonaisuudesta istumisen ja paikallaanolon vähentämisen, koska se on yksi UKK-instituutin osahankkeen tavoitteista ja siihen on työpaikkavalmentajien toiminnalla edellytyksiä vaikuttaa suoranaisesti. (Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankehakemus 2016.)

## 4.2 Fyysisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen

Työhyvinvoinnin edistämisessä ergonomia on oleellisessa osassa. Sana ergonomia on johdettu kreikan kielen sanoista *ergo* (= työ) ja *nomos* (= luonnonlait). Ergonomia tarkoittaa asioiden tarkastelutapaa, jota soveltamalla parannetaan ihmisten turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia. (Työterveyslaitos 2016.) Jotta tässä onnistuttaisiin, on ymmärrettävä ihmisen rakennetta ja toimintaa, joihin liittyvät niin anatomia ja fysiologia kuin psykologia ja sosiologiakin (Takala & Lehtelä 2015, 37–38).

Kansainvälisen luokituksen mukaan ergonomiassa on kolme aluetta: fyysinen, kognitiivinen sekä organisatorinen. (Suomen ergonomiayhdistys 2011; Takala & Lehtelä 2015, 37–38.) Tässä yhteydessä puhumme lähinnä fyysisestä ergonomiasta, jossa fyysistä toimintaa sopeutetaan ihmisten anatomisten ja fysiologisten ominaisuuksien mukaisiksi. Tämä ergonomian osa-alue on tärkeä erityisesti työympäristön, työpisteiden, työvälineiden ja työmenetelmien suunnittelussa. (Ergonomia n.d.; Takala & Lehtelä 2015, 37–38, 43; Tuki- ja liikuntaelinten terveys n.d.)

Ihmiskeho toimii parhaiten, kun työpäivään sisältyy monipuolista liikkumista, liikuntaa ja lepoa sopivassa suhteessa (Viikari-Juntura & Heliövaara 2015, 35–36). Nyky-yhteiskunnassa monet työt vaativat runsasta työskentelyä tietokoneen ääressä. Valitettavan usein toimistotyössä istutaan pitkiä aikoja staattisesti. On laskettu, että keskiverto toimistotyöntekijä istuu työuransa aikana jopa 80 000 tuntia. Viime vuosina yleistynyt älylaitteiden käyttö on lisännyt liikkumattomuutta ja huonoja asentoja myös vapaa-ajalla. Istuminen ja paikallaanolo aiheuttavat tuki- ja liikuntaelin (= TULE) -vaivoja sekä erilaisia sairauksia. Jokainen lisätunti istumista 7 tunnin jälkeen lisää kuoleman riskiä 5 %. (Chau ym. 2013; Pesola 2013, 22–24; Pesola, Pekkonen & Finni 2016, 1964; Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen 2015, 13, 26.)

Vahvaa tutkimusnäyttöä on siitä, että vaikka viralliset liikuntasuositukset toteutuisivatkin henkilön elämässä, se ei sinänsä vielä suojaa tarpeeksi pitkäkestoisen istumisen vaikutuksilta (Biswas ym. 2015; Chau ym. 2013; Pesola 2017, 36). Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi vuonna 2015 erikseen Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. Suosituksissa käytetään termiä istuminen, mutta mainitaan, että sillä tarkoitetaan tässä yhteydessä asennosta riippumatta kaikenlaista paikallaan olemista, seisomista lukuun ottamatta. Suosituksissa esitellään eri elämäntilanteisiin käytännön keinoja istumisen vähentämiseksi. (Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen 2015, 13, 16.)

Vuonna 2016 julkaistussa aktiivisuutta mitanneessa suomalaistutkimuksessa todettiin, että joku voi istuessaan olla aktiivisempi kuin joku toinen koko päivän aikana, yksilölliset erot ovat suuria. Oleellista on lihasten aktivoituminen sekä pitkien paikallaanoloaikojen katkaiseminen aktiivisella lihastyöllä, minkä ei aina tarvitse olla tarkoituksellista kunto liikuntaa. Kun tuolista nousee seisomaan, lisääntyy energiankulutus 13–20 %. Myös reisilihakset aktivoituvat ja sympaattinen hermosto tehostaa mm. verenkiertoelimistön toimintaa. Jo kevytkin kävely istumisen tauottamiseksi parantaa glukoosinsietokykyä. (Alén & Arokoski 2015, 77; Pesola ym. 2016, 1964, 1967–1969; Pesola 2017, 36–38.)

Pitkäkestoinen istuminen johtaa usein selkärangan kasaan painuneeseen, etukumaraan asentoon. Tämä venyttää selän takaosan kudoksia ja aiheuttaa painetta selkänikamien välilevyjen takaosaan. (Pesola 2015, 14.) Staattisessa asennossa välilevyjen aineenvaihdunta ja nestepitoisuus vähenevät ja ne painuvat kasaan (Hammar 2016). Myös lihasten aineenvaihdunta vähenee liikkumatta istuttaessa, aiheuttaen iskemiaa (veren virtaus vähenee, jolloin lihakset eivät saa tarpeeksi happea). Tästä aiheutuu lihaskipuja ja erilaisia

"jumeja". Esimerkiksi paljon istuvilla toimistotyöläisillä TULE-ongelmia esiintyy erityisesti selän, niskan ja hartioiden seudulla. (Kinnunen 2016; Pesola 2015, 10, 14, 20; Yleisimmät tuki- ja liikuntaelinvaivat n.d.)

Liian vähäinen liikunta aiheuttaa epäsuoria yhteiskunnallisia kustannuksia muun muassa lisäämällä sairauspoissaoloja ja vähentämällä työn tuottavuutta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos toteuttaa vuosittain Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys -tutkimuksen. Vuosilta 2003–2008 kerätyn aineiston pohjalta tehdyn analyysin mukaan korkeintaan kerran viikossa liikuntaa harrastavilla on sairauspoissaolopäiviä vuodessa neljä ja puoli päivää enemmän kuin niillä, jotka harrastavat liikuntaa kahdesta kolmeen kertaan viikossa. (Muutosta liikkeellä! 2013, 13; Rovio ym. 2011.)

Amerikassa tehdyn tutkimuksen (Boles, Pelletier & Lynch 2004) mukaan fyysinen passiivisuus lisäsi sairauspoissaoloja noin kaksi päivää vuodessa. Mikäli noin miljoona suomalaista työikäistä ihmistä (40 % työikäisistä) liikkuu liian vähän, aiheutuu siitä edellä mainitun tutkimuksen mukaan arvioiden noin kaksi miljoonaa ylimääräistä sairauspoissaolopäivää. Tästä aiheutuu työnantajalle palkka- ja työnantajakustannuksia yli 400 miljoonan euron edestä. Työpaikkaliikunnan edistäminen tuottaa työorganisaatiolle kustannussäästöjä sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen vähenemisen kautta. Liikunnan lisääminen parantaa myös työilmapiiriä sekä työntekijän omaa terveyden ja jaksamisen tunnetta, mikä osaltaan lisää työn tehokkuutta ja tuottavuutta. (Fogelholm, Paronen & Miettinen 2007, 88.)

Vuonna 2016 julkaistiin kansainvälinen (USA, Länsi-Eurooppa ja Australia) meta-analyysi, jossa vertailtiin fyysisen aktiivisuuden, paikallaanolon ja istumisen määrien vaikutusta kuolleisuuteen. Tutkimukseen oli osallistunut yli miljoona henkilöä. Fyysisen aktiivisuuden mittaamisessa ilmaistiin liikkumisen tehoja MET-kertoimilla (= Metabolic Equivalent tai Metabolic Energy Turnover), joilla laskennallisesti ilmoitettiin kohtuullisen rasittavan liikunnan määrää viikossa. Levossa (esimerkiksi tuolilla istuttaessa) perusaineenvaihdunnasta aiheutuvan hapenkulutuksen arvo on 1 MET tunnissa. Tällöin energiaa kuluu noin yksi kilokalori tunnissa painokiloa kohti. Tutkimuksessa käytettiin arvoa 3,3 MET:iä kävelyn, 4 MET:iä kohtuukuormitteisen liikkumisen ja 7 MET:iä rasittavan liikkumisen kuvaamiseen. (Ekelund ym. 2016; Kutinlahti 2015.)

Tutkittavat jaettiin fyysisen aktiivisuuden perusteella neljään ryhmään. Liikkumattomimman neljänneksen aktiivisuuden mediaani oli 2,5 MET-tuntia viikossa (vastaa noin 5 minuuttia päivässä kohtuukuormitteista liikuntaa), toiseksi alimman 16 MET-tuntia. Toiseksi aktiivisimman ryhmän fyysisen liikkeen mediaani oli 30 MET-tuntia viikossa, ja aktiivisimman 35,5 MET-tuntia (60–75 minuuttia päivässä kohtuukuormitteista liikuntaa). Osallistujat jaettiin ryhmiin myös istumisen suhteen: aktiivisin ryhmä istui alle 4 tuntia päivässä, toiseksi aktiivisin 4–6 tuntia, kolmas ryhmä 6–8 tuntia ja eniten istuvat yli 8 tuntia päivässä. (Ekelund ym. 2016.)

Vertailuryhmänä käytettiin alle 4 tuntia päivässä istuvia fyysisesti aktiivisimman ryhmän jäseniä. Yli 8 tuntia istuvista kahden fyysisesti epäaktiivisimman neljänneksen kuolleisuus oli 12–59 % korkeampi kuin vertailuryhmän. Fyysisesti aktiivisimman ryhmän, joka kuitenkin istui sekin yli 8 tuntia päivässä, kuolleisuudessa ei ollut merkittävää eroa. Toiseksi aktiivisimman ryhmän kuolleisuudessa vain yli 4 tuntia päivässä istuvien kuolleisuus oli korkeampi kuin vertailuryhmän. (Ekelund ym. 2016.)

Tämän meta-analyysin perusteella vaikuttaa siltä, että mikäli fyysisen aktiivisuuden viikotuntimäärä oli erittäin korkea, pitkäkestoisen istumisen huonot vaikutukset eivät vaikuttaneet kuolleisuuteen. (Ekelund ym. 2016.) Toisaalta erään vuonna 2015 julkaistun laajan 47 artikkelia käsittäneen meta-analyysin mukaan pitkäkestoinen paikallaanolo tuo terveyshaittoja muuna aikana tapahtuvasta liikunnasta huolimatta (Biswas ym. 2015.) Runsaan tutkimusnäytön perusteella voidaan todeta, että on suositeltavaa välttää paikallaanoloa työpäivän aikana ja pyrkiä runsaaseen fyysiseen aktiivisuuteen niin työssä kuin vapaa-ajallakin.

### **4.3 Istumatyön haittojen minimoiminen työpaikoilla**

Istumisesta aiheutuvien ongelmien takia toimistokalusteita myyvät yritykset ovat jo vuosien ajan kehittäneet erilaisia ratkaisuja tietokonetyön kehollisten haittojen vähentämiseksi. Työnantajayritykset ovat heränneet huomaamaan, että erilaiset ergonomiset kalusteet edistävät työntekijöiden terveyttä, työn tehokkuutta sekä vähentävät sairauspoissaoloja. Näin ollen ergonomiakalusteiden ja -ohjauksen rahalliset kustannukset maksavat

itsensä takaisin usein moninkertaisesti, kun työn tuottavuus kasvaa. (Hietämäki 2016; Rajakontu 2016; Salonen 2016; Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen 2015, 28; Takala & Lehtelä 2015, 45.)

Istumatyön tauottaminen ehkäisee lihas- ja nivelvaivoja, ja Työterveyslaitos suosittelee muutaman minuutin taukoa vähintään kerran tunnissa (Toimisto- ja tietotyö n.d.). Mitä useammin liikkuu, sen parempi – 20 minuutin välein olisi hyvä nousta ylös ja tehdä jump-paliikkeitä (Kinnunen 2016). Kun tuolista nousee ylös ja oikaisee jäseniään, veren virtaus lisääntyy, mikä edistää hapen ja muiden tärkeiden aineiden kulkeutumista lihaksiin ja kuona-aineiden kulkeutumista niistä pois. (Pesola 2015, 26, 30.)

Istumätöissä taukojen pitäminen usein unohtuu. Siksi työtuoleja on kehitetty siihen suuntaan, että ne automaattisesti saisivat aikaan mahdollisimman paljon liikettä istujalle. Nykyään lähes kaikissa selkänöjällisissä toimistotuoleissa on keinumekanismi. Entistä enemmän suositaan myös selkänöjättömiä tuoleja, joissa istuinosa usein liikkuu eri suuntiin aiheuttaen lisäliikettä ja saaden rankaa tukevat syvät vatsa- ja selkälihakset aktivoitumaan. (Koivula 2016; Pesola 2015, 26, 30; Rajakontu 2016; Toimisto- ja tietotyö n.d.)

Toimistotuolissa istuessa lonkat ovat fleksio-asennossa, jolloin lonkan alueen lihakset kiristyvät ja passivoituvat. Siksi monissa istuimissa on nykyään satulamainen istuinosa, joka sallii suuremman lonkkakulman, mikä vuorostaan kääntää lantion suoraksi, jolloin lannerangan lordoosi on helpompi säilyttää. Satulatuolissa istutaan korkeammalla kuin perinteisellä tuolilla, siksi sähköpöytä on sitä käytettäessä välttämätön hyvän ergonomian saavuttamiseksi. (Ergofinland 2017; Hietämäki 2016; Koivula 2016; Pesola 2015, 28, 40–41, 43.)

Korkeussäädettävien pöytien ansiosta tietokonetyöskentely on nykyään mahdollista myös seisten. Seistessä keho on huomaamattaan pienessä liikkeessä, kun se korjaa tasapainoaan useita kertoja minuutissa. Tämän lisäksi seisomatyö virkistää ajattelua ja lisää työtehoa. Seisomatyöhön pitää totutella vähitellen, jotta välttyään erilaisilta siirtymäajan vaivoilta. Seisoma-alustoiksi on kehitetty erilaisia lattian pintaa pehmentäviä ja tasapainoa haastavia mattoja ja alustoja, jotka vähentävät jalkojen kipeytymistä ja toisaalta lisäävät kehon spontaania liikkumista. (Hietämäki 2016; Koivula 2016; Pesola 2015, 28, 40–41, 43.)

#### 4.4 Terveysliikunta osana työhyvinvointia

Suomalaiset harrastavat nykyään vapaa-ajallaan liikuntaa varsin aktiivisesti. Terveyden kannalta katsottuna se ei kuitenkaan riitä turvaamaan riittävää päivittäistä fyysistä aktiivisuutta. Tämä johtuu siitä, että arkiliikunta on liian vähäistä. Nykyinen elämäntapamme suosii paikallaanoloa. Modernissa yhteiskunnassa istutaan paljon ruudun ääressä ja käytetään paikasta toiseen siirtymiseen moottoriajoneuvoja. Liikkumisen kannustamiseen tarvitaan koko yhteiskunnan ponnisteluja. (Muutosta liikkeellä! 2013, 9.)

Liikunnalla on lukuisia hyviä vaikutuksia: Se edistää ihmisen fyysistä toimintakykyä, ehkäisee monia yleisiä terveysongelmia sekä tukee useiden eri sairauksien hoidossa ja kuntoutuksessa. Se on siis välttämätön tekijä toimintakyvyn ja terveyden tueksi. Kaikki liikkuminen tai liikunta ei ole terveyden näkökulmasta kuitenkaan samanarvoista. Terveysliikunnaksi kutsutaan liikuntaa, joka tuottaa terveyttä hyvällä hyötysuhteella ja vähäisin vaaroin – riippumatta toiminnan tavoitteista ja toteuttamistavoista. Terveysliikunta on kaikille suositeltavaa ja mahdollista. Se edistää fyysistä, psyykkistä ja/tai sosiaalista terveyttä toiminnan syistä ja toteuttamistavoista riippumatta. Terveysliikunta ei pelkästään kompensoi liikkumattomuuden vaikutuksia, vaan rakentaa terveyttä ja toimintakykyä nostoen toimintakyvyn kohtalaiselle tai hyvälle tasolle. (Alén & Arokoski 2015, 71–73; Vuori 2002, 12–16; Vuori 2013, 1755–1756.)

Jo yksinkertaiseen ja vain hetken kestävään liikuntaan osallistuu lukuisia elinjärjestelmiä eräänlaisena ketjuna. Tahdonalaisissa liikkeissä ensisijaisia ketjun osia ja toimintoja ovat a) keskushermosto ja siellä syntyvät sähköiset hermoimpulssit sekä näiden välittyminen ääreishermoston avulla lihaksiin b) lihasten supistuminen lihassoluissa tapahtuvien sähköisten ja kemiallisten reaktioiden seurauksena sekä c) lyhentyvän lihaksen tuottaman voiman välittyminen nivelten ja luiden avulla liikkeeksi. Näitä liikunnan aiheuttamia elimistön rakenteiden ja toimintojen muutoksia kutsutaan kuormitusvasteiksi. (Alén & Arokoski 2015, 71, 80–81, 85–87; Fogelholm, Vuori & Vasankari 2011, 12–15; Säämänen ym. 2012, 33–35.)

Kohtuullisella kuormituksella tapahtuva liikuntasuoritus, olipa se säännöllinen tai yksittäinen, tuottaa harjoitusvaikutuksia, jotka edistävät terveyttä. Liikuntasuoritus vaikuttaa positiivisesti lähes kaikkiin terveyden kannalta tärkeisiin elinjärjestelmiin, kuten sydä-

meen, lihaksiin, luustoon, niveliin, aineenvaihduntaan, ääreisverenkiertoon ja hormoni-toimintaan. (Alén & Arokoski 2015, 71–73; Fogelholm ym. 2011, 12–15.) Liikunta vaikuttaa niihin elimistön osiin, joita se kuormittaa. Raskaassa kuormituksessa eli paljon voimaa vaativassa liikunnassa kuten lihasvoimaharjoittelussa vaikutetaan eniten lihaksiin ja muihin elimistön osiin. (Vuori 2002, 17.) Lihasvoimaharjoittelu on poikkijuovaiseen lihaskudokseen ja sen supistusominaisuuksiin vaikuttamista erilaisten fyysisten harjoitteiden avulla. Lihasvoimaharjoittelulla voidaan lisätä lihasten voimaa, lihasten voimantuottonopeutta, lihaskestävyttä tai lihasten kokoa. (Kauranen 2014, 378.)

Lihasvoimaharjoittelu vahvistaa psyykkistä hallinnan tunnetta siitä, että selviytyy raskaista fyysistä työtehtävistä. Työikäisillä tehdyt tutkimukset ovat osoittaneet, että fyysisen suorituskyvyn parantumisen lisäksi lihasvoimaharjoittelun vähentää alakuloisuutta, ahdistuneisuutta, depressiota, vihamielisyyttä, somatisointia (= psyykkisen oireen ilmeminen fyysisenä oireena) ja fyysistä oireilua. (Kauranen 2014, 429.)

Pitkäkestoisessa liikunnassa fyysinen aktiivisuus vaikuttaa eniten energiantuottoon osallistuviin järjestelmiin: lihaksen entsyymeihin ja energiavarastoihin, hengitykseen ja verenkiertoon sekä rasvakudokseen ja energiantuottoon vaikuttavaan hormonaaliseen säätelyyn (Vuori 2002, 17). Hyvä kestävyyskunto vähentää esimerkiksi sepelvaltimotaudin, kohonneen verenpaineen, tyyppin II diabeteksen ja metabolisen oireyhtymän vaaraa. Hyvä verenkierto- ja hengityselimistön kunto vähentää liikapainon riskiä, parantaa rasva-arvoja, vähentää sokeriaineenvaihdunnan häiriöitä ja madaltaa verenpainetta. (Fogelholm ym. 2011, 34.) Monimutkaisia kevyitä liikesuorituksia sisältävä liikunta vaikuttaa ensisijaisesti liikkeiden hermostolliseen ohjaukseen. Aivojen toimintoihin liikunta vaikuttaa positiivisesti muun muassa tuottamalla elämyksiä. (Vuori 2002, 17.)

Säännöllisesti liikkuvilla henkilöillä on osoitettu olevan pienempi riski sairastua yli 20 sairauteen tai sairauden esiasteeseen verrattuna fyysisesti passiivisiin henkilöihin. Tähän sairauksien joukkoon sisältyvät monet yleisimmistä pitkäaikaissairauksista. Vaikka yksittäisestä liikuntakerrastakin on hyötyä terveydelle, on säännöllinen liikkuminen jatkuvana elämäntapana hyödyllisempää kuin satunnaiset ”kuntokuurit”. (Fogelholm ym. 2011, 12.)

Käypä hoito -liikuntasuosituksessa kaikille aikuisille suositellaan kohtuukuormitteista kestävyysliikuntaa ainakin 150 minuuttia viikossa. Kohtuukuormitteista kestävyysliikuntaa ovat esimerkiksi reipas kävely tai pyöräily. Vaihtoehtoisesti voidaan harrastaa rasittavampaa liikuntaa, kuten juoksua, 75 minuuttia viikossa. Lisäksi kaikille suositellaan lihasvoimaa tai -kestävyyttä ylläpitävää tai lisäävää liikuntaa, vaikkapa kuntosaliharjoittelua, vähintään 2 päivänä viikossa. (Liikunta: Käypä hoito -suositus, 2016). UKK-instituutti on esittänyt nämä valtakunnalliset terveystieteiden suositukset oheisessa Liikuntapiirakassa (kuvio 3).



KUVIO 3. Liikuntapiirakka aikuisille (UKK-instituutti 2009)

Eri tutkimusten mukaan suositusten mukaisen liikunnan toteutumisessa on suuria väestö- ja ikäryhmäkohtaisia eroja. Suomessa vain runsas kymmenesosa työikäisistä harrastaa liikuntaa terveystieteiden suositusten mukaisesti. Suositusten mukaisen kestävyysliikunnan osalta viikoittaisen minimimäärän saavuttaa noin puolet työikäisistä ja alle viidennes harjoittaa lihaskuntoaan tarpeeksi. Työikäisistä viidennes ei liiku käytännössä juuri lainkaan. (Muutosta liikkeellä! 2013, 16–17; Vuori 2013, 1755–1756.)



On muistettava, että terveysliikuntasuosituksissa on kyse liikunnan vähimmäismääristä terveyden ylläpitämiseksi sekä sairauksien ehkäisemiseksi. Liikunnan harrastaminen terveysliikunnan suositusten vähimmäismäärien mukaisesti ei riitä kompensoimaan liiallista paikallaanoloa esimerkiksi työpäivän aikana. (Biswas ym. 2015; Chau ym. 2013; Muutosta liikkeellä! 2013, 9; Pesola 2017, 36.) Tästä syystä on ensiarvoisen tärkeää pyrkiä lisäämään työpaikoilla liikettä ja liikkumista työntekijöiden työpäivään.

## **5 SOSIOEKOLOGISEN MALLIN HYÖDYNTÄMINEN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISESSÄ**

Terveyden edistämisen mallien ja eri metodien käyttö aktiivisen elämäntavan edistämisessä on koko ajan laajenemassa. Sosioekologisen mallin mukaan väestön terveystyötöiden muutosten saavuttamiseksi tarvitaan monitasoisia toimenpiteitä. Työhyvinvointia sosioekologiseen malliin peilaten hyvinvoinnin edistämisen toimenpiteet tulee kohdistaa paitsi yksilöihin, myös sosiaalisiin käyttäytymisympäristöihin (työyhteisö), fyysisiin käyttäytymisympäristöihin (työympäristö) sekä eri toimintaympäristöihin (organisaatio). Näiden eri ympäristöjen tulee tukea yksilön hyvinvointia työssä. Työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteet tulee kohdentaa joka tasolle, ja nämä eri tasot ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Sallis ym. 2006, 2; Sallis 2008, 466; Savola & Koskinen-Ollonqvist, 2005, 55; UKK-instituutti 2016.)

### **5.1 Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla yhteistyöllä eri toimijoiden kesken**

Työhyvinvoinnin johtamisen dosentti Marja-Liisa Manka esittää Työhyvinvointi-kirjassaan vuodelta 2016 voimavara- ja lähtöisen työhyvinvoinnin mallin, jossa organisaation kulttuuri ja toimintatavat muodostavat perustan hyvinvoinnille. Myös työn sisällöt ja vaikutusmahdollisuudet liittyvät rakennetekijöihin: työn pitäisi olla mahdollisimman monipuolista, siinä pitäisi voida oppia ja pitäisi myös voida vaikuttaa työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Nämä rakennetekijät muodostavat organisaation rakennepääoman. Yhteisön henkiseen tilaan ja sosiaaliseen pääomaan, puolestaan vaikuttavat johtamisen laatu ja työilmapiiri, eli miten työkavereiden kanssa tullaan toimeen. (Manka 2016.) Terveystieteiden tohtori Merja Mäkisalo-Ropposen (2014, 108) mukaan työhyvinvoinnista ovat vastuussa niin työnantaja, työterveyshuolto, johtajat kuin työntekijätkin kaikki yhdessä.

Työhyvinvointi on ilmiönä sidoksissa toimintaympäristöönsä. Se edellyttää monien asiantuntijoiden yhteistyötä eli ammatilliset reviirit rikkovaa yhteistoimintaa. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisessa toimintamallissa kaikki toimijat, kuten työnantaja, työntekijät, esimiehet ja työtoverit, ottavat vastuun työhyvinvoinnista. Lisäksi työhyvinvointia edistävät esimerkiksi työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstötoimen asiantuntijat.

Myös työpaikkojen luottamusmiehet ja muut henkilöstön edustajat, kuten UKK-instituutin kouluttamat työpaikkavalmentajat, toimivat työhyvinvoinnin hyväksi. (Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankehakemus 2016; Laine 2014, 10–11.)

Vaikka yksilön sijasta on alettu kiinnittää huomiota koko työyhteisön toimivuuteen ja sairauksien sijasta terveyden edistämiseen, mielletään työhyvinvointi edelleen työpaikoilla vain fyysisen kunnon kohentamisena tai virkistykseen tarjoamisena henkilökunnalle. Nämäkin sisältyvät työhyvinvointiin, mutta parempiin tuloksiin päästään kuntien strategisista tavoitteista lähtevällä suunnitelmallisella henkilöstövoimavarojen kehittämällä. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 13.)

Fyysisen aktiivisuuden kokonaisvaltainen edistäminen on mahdollista monipuolisella hallinto-, organisaatio ja ammattirajat ylittävällä suunnittelulla ja rakenteellisella yhteistyöllä, minkä lisäksi tarvitaan tehokkaita paikallistason toimenpiteitä. Liikunnan edistäminen tulisi myös liittää osaksi laajempia asiakokonaisuuksia kuten työelämän kehittämistä. (Muutosta liikkeellä! 2013, 12) Sosioekologisen mallin mukaan ympäristön ja toimintakäytänteiden tulisi tukea terveellisiä valintoja, jolloin yksilön terveyskäyttäytymisen muutosten odotetaan kasvavan (Sallis ym. 2008, 466).

## **5.2 Yhteiskuntatason tukitoimia työhyvinvoinnin edistämiseksi**

Kunnat on lakisääteisesti velvoitettu järjestämään julkisia liikuntapalveluja. Kuntalain (2015), Terveydenhuoltolain (2010) Liikuntalain (2015) sekä Valtioneuvoston asetuksen liikunnan edistämisestä (390/2015) mukaan kuntien tulee luoda edellytyksiä liikunnan harrastamiselle sekä järjestää liikuntapaikkoja kaiken ikäisille. Esimerkiksi Pirkanmaan alueellisen terveystuennon suunnitelman (2014, 4) tavoitteena on auttaa kuntien eri toimijoita lisäämään väestön fyysistä aktiivisuutta. Se on tarkoitettu käytännön työkaluksi lisäämään yhteistyötä Pirkanmaan kuntien kaikkien toimialojen, yksityisen työterveyshuollon ja kolmannen sektorin toimijoiden kesken sekä tukemaan terveystuennon suunnittelua. Pirkanmaan alueellisen terveystuennon toimeenpanon tulee olla osana normaalia toiminta- ja taloussuunnitteluprosessia. Suunnitelmassa muun muassa

työterveyshuollon ja työnantajien vastuulla on lisätä työikäisten (18–64-vuotiaiden) liikuntaneuvontaa sekä tietoutta liikunnasta. (Pirkanmaan alueellinen terveyslääkintäsuunnitelma, 4–14.)

Sosiaali- ja terveysministeriön tehtäviin kuuluu ohjata, johtaa ja kehittää työterveyshuollon lainsäädäntöä (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.). Työterveyshuollon tavoitteena on edistää työntekijöiden terveyttä, työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa. Näillä toimenpiteillä se tukee ja ohjaa yksilön terveyskäyttäytymistä. (Työterveyshuoltolaki 2001.) Näin ollen sosiaali- ja terveysministeriö voi toimenpiteillään ja päätöksillään vaikuttaa yksilön terveyskäyttäytymiseen sitä joko edistämällä tai hankaloittamalla. Toisaalta taas yksilö voi vaikuttaa terveyskäyttäytymisen edistämiseen välillisesti osallistumalla poliittiseen päätöksentekoon vaalien ja äänestämisen kautta.

Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työntekijän työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemisessa. Työterveyshuoltolaki määrää työterveyspalvelujen järjestämisen työnantajan velvollisuudeksi. Työterveyshuoltolaissa määritellään myös, mitkä palvelut työnantaja on velvollinen järjestämään. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat työpaikkaselvitykset, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, tiedotus ja neuvonta, ensiapuvalmius sekä hoidon ja kuntoutustarpeen selvittäminen. Lisäksi työnantaja voi halutessaan järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja. (Työterveyshuoltolaki 2001, Työterveyshuolto n.d.g.)

Terveystarkastukset ovat osa lakisääteistä työterveyshuoltoa (Työterveyshuoltolaki 2001). Terveystarkastusten tarkoituksena on muun muassa arvioida ja tukea työkykyä, arvioida kuntoutustarvetta sekä edistää terveellisiä elintapoja. Tämän lisäksi työnantajalla on lain mukaan velvollisuus edistää työyhteisön toimivuutta. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluu työpaikkaselvitysten tekeminen yhteistyössä työpaikan kanssa. Työpaikkaselvitysten tehtävänä on paitsi selvittää työn terveysvaaroja ja -haittoja, mutta myös työyhteisön kuormitustekijöitä ja voimavaroja. Näiden arvioiden perusteella tehdään johtopäätöksiä työolosuhteiden terveyteen ja työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Työpaikkaselvityksessä täytyy huomioida työn ja henkilöstön muutostilanteet erityisesti työn sujuvuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Työpaikan kanssa yhteistyössä sovitaan työpaikalla toteutettavat toimenpiteet työolosuhteiden korjaamiseksi. Lisäksi toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia seurataan. (Työpaikkaselvitykset n.d.)

Työkyvyn ylläpitoa ja työhyvinvointia tulisi lähestyä moniammatillisena yhteistyönä. Työterveyslääkäriin ja -hoitajan lisäksi työterveyshuollossa on usein mahdollisuus hyödyntää työfysioterapeutin asiantuntemusta tuki- ja liikuntaelinongelmissa sekä työterveyspsykologin ammattitaitoa esimerkiksi mielenterveyteen ja stressiin liittyvissä ongelmissa. (Työterveyshenkilöstö n.d.) Asiantuntija, kuten fysioterapeutti, voi esimerkiksi jakaa tietoa paremmasta työergonomiasta ja antaa työntekijöille henkilökohtaista ergonomiohjausta (Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen 2015, 28; Takala & Lehtelä 2015, 42–43).

Työergonomian kannalta tärkeää on analysoida työn fyysisiä kuormitustekijöitä biomekaniikan ja kinesiologian tuntemuksen perusteella. Ylikuormitus, joka ylittää kudosten kestokyvyn, on pääasiallinen syy erilaisiin TULE-vaivoihin. Taakkojen käsittely, toistuva tai staattinen työ ja hankalat työasennot sekä käsien runsas käyttö voivat olla joitakin asioita, mihin työpaikoilla voidaan puuttua esimerkiksi tapaturmien ehkäisemiseksi. Myös yksilöiden rakenteelliset erot, esimerkiksi kätsisyys, koko tai erityistarpeet tulisi huomioida työympäristöjä suunniteltaessa. Jotta ergonomisia uudistuksia voidaan tehdä onnistuneesti, täytyy sekä työntekijöiden että johtajiston sitoutua niihin. Käytännössä työn kuormittavuuden vähentäminen usein myös parantaa työtahtia ja täten työn tuottavuutta. (Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen 2015, 28; Takala & Lehtelä 2015, 39–47.)

### **5.3 Työhyvinvoinnin edistäminen organisaatiotasolla**

Organisaatioiden toimintakulttuurit muuttuvat hitaasti. Muutos on mahdollista, mikäli organisaatiolla on halu, valmius ja taito muuttaa tapoja sekä olosuhteita. Toimintakulttuurin muuttamiseen tarvitaan useita samanaikaisia ja samansuuntaisia toimenpiteitä. Jotta organisaation liikkumiskulttuuria voitaisiin edistää, edellyttää muutos myös, että valtakunnalliset liikunnan edistämishjelmat levittävät tietoa fyysisesti aktiivisista ja liikunnallisista toimintakulttuureista. Näitä käytänteitä tulisi myös aktiivisesti hyödyntää. (Valtakunnalliset yhteiset linjaukset... 2014, 3–4.)

Päätöksentekijät eri tasoilla ja sektoreilla voivat sisällyttää strategioihinsa fyysisen aktiivisuuden edistämisen hyvinvoinnin parantamiseksi ja heidän tulisi myös arvioida päätös-

tensä vaikutuksia liikkumiseen. Organisaatioiden toimintakulttuurin muutosta liikunnallisempaan suuntaan voidaan tukea myös normien ja kannusteiden, kuten hankerahoituksen, muodossa. (Valtakunnalliset yhteiset linjaukset... 2014, 3–4.)

Organisaatiossa työntekijöiden terveystietoisuuteen voidaan vaikuttaa esimerkiksi yrityksen toimintastrategian kautta. Siihen, sekä yrityksen visioihin ja arvoihin tulisi sisällyttää työhyvinvointiasiat. Voidaan miettiä esimerkiksi sitä, millaisen työskentely-ympäristön yritys haluaa tarjota työntekijöilleen, tai kannustetaanko työntekijöitä työpaikka- ja työmatkaliikuntaan. Työympäristöjen suunnittelussa tulisi kiinnittää huomiota fyysisen aktiivisuuden kannustamiseen ja mahdollistamiseen (Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen 2015, 13–14, 29, 39; Takala & Lehtelä 2015, 42).

Uusimmassa Henkilöstöliikuntabarometrissä 2017 kerrotaan, että 81 % työpaikoista tukee henkilöstöliikuntaa. Suurissa työpaikoissa liikuntaa tuetaan joko rahallisesti tai jollain muulla tavalla palveluja järjestämällä. Henkilöstöbarometrissa työnantajilta kysyttiin henkilöstöliikunnan hyvistä vaikutuksista. He kertoivat sen parantavan työhyvinvointia ja edistävän yleistä terveydentilaa. Useamman kuin joka toisen mielestä henkilöstöliikunnalla on positiivisia vaikutuksia myös yrityksen tuottavuuteen ja taloudelliseen tehokkuuteen. (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 6–7)

Henkilöstöliikuntabarometrin 2017 mukaan työpaikoilla on eri keinoja liikunnan tukemiseen. Yleisimpiä liikunnan tukemisen muotoja työpaikoilla ovat liikuntasetelit tai muut maksuvälineet. Lähes yhtä paljon liikuntaa tuetaan työpaikoilla järjestämällä työntekijöille asianmukaiset suihku- ja pukutilat. Monilla työpaikoilla on myös käytössä joustava työaika, mikä mahdollistaa liikunnan harrastamisen. (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 1–7.)

Työpaikoilla on useita muitakin mahdollisuuksia lisätä työntekijöiden liikkumista. Niitä ovat esimerkiksi liikuntapäivien järjestäminen, henkilöstön satunnaiset kuntotestit, sekä ulkopuolisten liikuntapalvelujen tai liikuntatilojen ostaminen. Työnantaja voi myös hankkia liikunta- ja urheiluvälineitä henkilökunnan käyttöön työpaikalle, järjestää ohjattua säännöllistä taukoliikuntaa tai liikuntaneuvontaa yhdessä työterveyshuollon kanssa. (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 1–7.)

#### 5.4 Työhyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä

Toimintayksikössä esimies voi vaikuttaa siihen, millainen liikkumisen kulttuuri työpaikalla vallitsee. Esimiehet voivat vaikuttaa työntekijöidensä terveyskäyttäytymiseen muun muassa perehdyttämällä uusia työntekijöitä organisaationsa hyviin terveyttä edistäviin käytänteisiin sekä kannustamalla lisäämään liikettä työpäivään. Joitakin esimerkkejä liikettä työpäivän aikana lisäävistä toimenpiteistä voivat olla työpisteiden kalusteiden sijoittelu ergonomisesti, tulostimen sijoittaminen kauemmas työpisteestä sekä taukojumpan järjestäminen. Työpaikkavalmentaja vuorostaan voi käyttää valtakunnallisia liikkumiseen kannustavia suosituksia perustellakseen organisaation johdolle esimerkiksi tarvetta kalustehankinnoille, kuten sähköpöydille.

Henkilöstöliikuntabarometrin tutkimuksen mukaan istumisen vähentämiseen on kiinnitetty eniten huomiota niillä työpaikoilla, joilla istutaan runsaasti. Toimenpiteet istumisen vähentämiseksi ovat kohdistuneet pääasiassa työskentelyolosuhteisiin (sähkökäyttöiset työpöydät, seisomapöydät taukotiloissa). Tämä on vastaajien mukaan lisännyt liikkeen määrää työpäivän aikana. Istumista työpäivän aikana on vähennetty myös toimintatapoja muuttamalla esimerkiksi taukoliikunnalla, kävelypalavereilla, kokouskäytänteiden muutoksella ja kannustamalla portaiden käyttämiseen. (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 39.)

Henkilöstöliikuntabarometrin kyselyyn vastanneista työntekijöistä 48 % lisäisi liikuntaa, jos työnantaja tukisi sitä taloudellisesti ja 33 %, mikäli terveet elämäntavat vaikuttaisivat palkkaukseen. Vastaajista 24 % lisäisi liikuntaa, mikäli työkaverit pyytäisivät mukaan liikkumaan ja 23 %, jos työpaikalla olisi oma liikuntaporukka. Muita potentiaalisia liikuntaa lisääviä toimenpiteitä olisivat muun muassa työnantajan kannustus, työterveyshuollon suositukset, mahdollisuus taukoliikuntaan sekä työpaikalla avoimesti nähtävillä oleva liikuntasuoritusten kirjauslista. (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 43.)

#### 5.5 Yksilön vastuu omasta ja työyhteisönsä hyvinvoinnista

Voidakseen hyvin työntekijän täytyy kokea, että työ on mielekästä ja sujuvaa. Työn tulee tapahtua turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja

työyhteisössä. Työelämä muuttuu nopeassa tahdissa ja sen mukana muuttuvat työhyvinvoinnin edellytykset sekä keinot pitää yllä ja parantaa työhyvinvointia. Onnistuneesti toteutetut työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet voivat olla taloudellisesti hyvin kannattavia. Hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö ovat tuottavia ja innovatiivisia. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.)

Pystyäkseen tekemään työhyvinvointia edistäviä valintoja työntekijällä täytyy olla tarpeeksi tietoa työhyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavista asioista. Tätä tietoisuutta UKK-instituutin osahanke on pyrkinyt lisäämään. Sosioekologisen mallin mukaan yksittäisen työntekijän tulee olla tietoinen siitä, millaisia työhyvinvointia edistäviä palveluja työnantaja tarjoaa. (Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankehakemus 2016; Sallis 2008, 465–482.) Yksilötasolla yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa omaan liikkumiseensa vaikkapa pitämällä istumispäiväkirjaa tai laittamalla mm. itselleen muistutuksia työpäivän istumisen tauottamiseen.



## 6 TYÖPAIKKAVALMENTAJIEN TYÖKIRJA

Teimme sosioekologisen mallin perusteella työpaikkavalmentajille työkirjan. Sen ensimmäisessä versiossa sisältö oli rakennettu käytännön esimerkeistä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työpaikkatoimenpiteitä oli mietitty pitkälti UKK-instituutin työpaikkavalmentajille suunnattujen koulutuksien sisältökokonaisuuksien pohjalta. Työkirjassa pyrittiin konkretisoimaan koulutuksissa käytyjä asioita sekä herättelemään työpaikkavalmentajien ajattelua erilaisten toimenpiteiden ideoimiseksi omalle työpaikalleen. Tämän lisäksi UKK-instituutti halusi työkirjamme kautta saada tietoonsa, mitä käytännön toimenpiteitä hankkeessa on työpaikkavalmentajien toimesta missäkin vaiheessa tehty. Tätä varten työkirjamme ensimmäisessä versiossa oli palautettava osio toimenpiteiden muistiin kirjaamiselle, jotta UKK-instituutti voi halutessaan käyttää hankittuja tietoja hankkeesta tehtävässä vaikuttavuustutkimuksessaan.

### 6.1 Työkirjan toteutus

Suunnittelimme työkirjamme ensimmäisen version helmikuun alussa 2017, ja tätä muokkasimme yhdessä UKK-instituutin yhteyshenkilöltä saamamme palautteen mukaan. Käytimme työkirjan pohjana osittain UKK-instituutin työpaikkavalmentajien koulutuksissa käyttämiä materiaaleja. Työkirja jaettiin työpaikkavalmentajille sähköisesti helmikuussa 2017 pidetyn viimeisen koulutuspäivän jälkeen. Kesän aikana työkirjan osana ollut toimenpidepäiväkirja oli tarkoitus palauttaa täytettynä UKK-instituutille, joka välittäisi tiedot meille.

Alkuperäinen työkirja koostui kahdesta osasta: Tekstiosiossa kehoitettiin pohtimaan yrityksessä hankkeeseen käytettävissä olevia voimavaroja sekä valmentajan että työntekijöiden osalta. Näihin resursseihin kuuluvat esimerkiksi työaika, tarvittavat tilat ja välineet sekä mahdollinen budjetti. Lisäksi siinä oli ehdotuksia, esimerkkejä ja ideoita toimenpiteistä, joihin työpaikkavalmentaja voi ryhtyä.

Työkirjan palauttavaksi tarkoitettu päiväkirjaosa rakennettiin Microsoft Office Excel-tiedostoon. Kuukaudet oli merkitty omille välilehdilleen tammikuusta kesäkuuhun ja

nämä jaettu päivämäärin ja viikkonumeroin merkittyihin laatikoihin, joihin voi laatia toimintasuunnitelmaa sekä myöhemmin kirjata ylös toteutuneita toimenpiteitä. Viimeisellä välilehdellä oli yhdessä UKK-instituutin kanssa laadittuja kysymyksiä hankkeen toteutumisesta ja työpaikkavalmentajana toimimisesta. Tämän tarkoituksena oli tuottaa tietoa UKK-instituutille hankkeen tutkimusosioon siitä, mitä työpaikoilla käytännössä oli projektin yhteydessä tehty.

Mietimme kevään ja kesän aikana, voisimmeko toteuttaa työkirjan jonkinlaisena sähköisenä sovelluksena. Käännyimme asiassa TAMKIn tietotekniikan opettajan puoleen. Tietotekniikan opiskelijoiden olisi ollut mahdollista kesäkurssin puitteissa tehdä työkirjasta sähköinen sovellus. Siitä olisi kuitenkin tullut laaja ja suuri, mikä olisi vaatinut ylläpitoa ja käyttäjille erillistä koulutusta. Tämä olisi voinut olla mahdollista, mikäli opinnäytetyö olisi alun perin suunniteltu tehtäväksi yhdessä tietotekniikkapuolen opiskelijan kanssa.

Pohdimme myös, olisiko työkirja ollut mahdollista tehdä web-sivustolle. Tämäkin olisi kuitenkin vaatinut domain-nimen perustamista ja web-sivujen liittämistä UKK-instituutin palvelimeen. Päätimme jo suunnitelmavaiheessa tehdä opinnäytetyön ilman kustannuksia emmekä halunneet ylimääräisiä kuluja myöskään yhteistyökumppanillemme, joten päädyimme tekemään työkirjan lopullisen opasosion tulostettavaan Adobe Acrobat pdf-muotoon sekä lisäksi valmentajille täytettäväksi Excel-taulukon.

## **6.2 Palautetut työkirjat**

UKK-instituutin kouluttamista työpaikkavalmentajista yksi vaihtoi työpaikkaa jo helmikuussa 2017, joten työkirjan sai sähköpostitse 37 valmentajaa. Myös näistä työpaikkavalmentajista yksi siirtyi toisiin tehtäviin kesäkuussa ennen projektin päättymistä, joten potentiaalisesti työkirjan olisi voinut palauttaa 36 työpaikkavalmentajaa. Valmentajia muistutettiin työkirjan kirjausosion palauttamisesta UKK-instituutin taholta sähköpostitse pariin otteeseen loppukeväästä ja -kesästä 2017.

Elokuun 2017 loppuun mennessä työkirjan palautti 6 työpaikkavalmentajaa, eli 16,7 %. Työkirjoja palautui 4 kappaletta, joista kaksi oli kahden samassa työpaikassa toimineen

valmentajan yhteistyössä täytettäviä. Kolmessa palautetussa työkirjassa oli täytetty päiväkirjaosio. Yksi valmentaja oli vastannut ainoastaan kysymyksiin työpaikkavalmentajana toimimisesta, mutta hänen vastauksestaan käy ilmi myös toteutuneita toimenpiteitä.

Työpaikkavalmentajien kirjauksista näkyy, että työpaikoilla toteutetut toimenpiteet ovat liittyneet suurelta osin liikkumisen lisäämiseen, kuten taukojumppiin, kuntosaliohjaukseen ja liikuntapäiviin. Erilaisia liikuntakampanjoita oli toteutettu useita, esimerkiksi kyykkyhaaste, rappuviikot, Uu kesäksi kuntoon jne. Eräissä toimistossa oli taloon hankittu myös seisontamattoja ja aktiivisuuslautoja. Myös teemaluentoja liikkumisesta, ravitsemuksesta ja hyvinvoinnista oli järjestetty. Työfysioterapeutit olivat myös vierailleet työpaikoilla pitämässä luentoja ja ohjaamassa ergonomiaa.

UKK-instituutilta työpaikkavalmentajat saivat työpaikoille esille ripustettavaksi työhyvinvointiin liittyviä julisteita, ja niitä olivat käyttäneet kaikki vastanneet työpaikkavalmentajat. Eräällä työpaikalla työntekijöille oli jaettu oman istumisen arviointilomakkeet. Sähköisiä apuvälineitä oli hyödynnetty jakamalla työpaikan intranetissä terveystietoa, liikunta-, terveys- ja tapahtumalinkkejä sekä pitämällä teemaviikkoja, jolloin oli julkaistu aineistoa kyseisestä teemasta. Liikuntaa seuraavista älylaitesovelluksista oli tiedotettu ja niiden käyttöä opastettu kolmella työpaikalla.

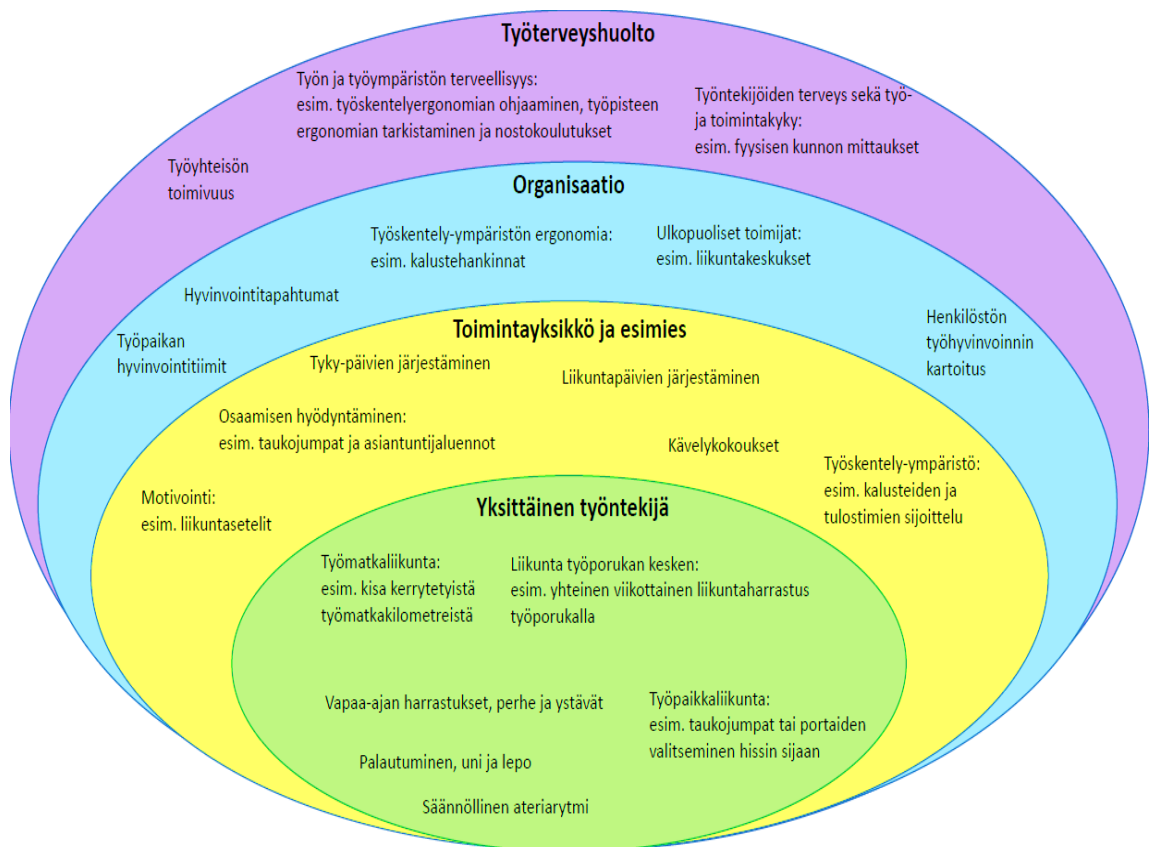
Alkuvuodesta kirjauksia oli selkeästi enemmän, kesää kohden ne harvenivat. Kirjauksista ilmeni myös, että välillä valmennustoimenpiteet olivat jääneet kiireen vuoksi vähäisiksi. Kaksi eniten kirjauksia sisältävää työkirjaa tulivat yrityksistä, joissa työpaikkavalmentajia on ollut kaksi. Erään kaupungin yksikön edustaja oli kirjannut toteutuneita toimenpiteitä, joskin harvaksen. Vastaukset projektin toteuttamiseen liittyneisiin kysymyksiin tulivat vanhainkodin edustajalta, ja niihin sisältyi myös selontekoa toteutetuista valmennustoimista sekä niiden vastaanotosta. Epävirallisempaa työpaikkavalmennusta, esimerkiksi kahvipöytäkeskusteluja, päiväkirjoihin ei oltu erikseen kirjattu.

### **6.3 Valmiin työkirjan sisältö**

Saatuamme takaisin ensimmäisen työkirjan palautukset muokkasimme sitä vielä selkeämpään suuntaan. Halusimme työkirjan olevan mahdollisimman helposti lähestyttävä ja yksinkertainen käyttää. Lopullinen työkirja herättelee työpaikkavalmentajaa miettimään

työhyvinvointia laajempuna kokonaisuutena sosioekologisen mallin mukaan. Siinä käytännön työpaikkatoimenpiteet on jaettu aihepiireittäin sosioekologisen mallin eri tasoille. Toimenpiteiden kirjausosio jätettiin lopullisesta työkirjasta tarpeettomana pois, koska hankkeen aktiivinen osa oli aikataulullisesti jo ohi.

Valmiin työkirjan ensimmäisessä kohdassa esitellään Sosioekologinen malli työhyvinvoinnin edistämiseksi (kuvio 4). Muokkasimme sen työkirjaan työpaikkavalmentajille soveltaen. Pohjana käytimme UKK-instituutin sosioekologiseen malliin pohjautuvaa Esimerkkiä paikallaanolon vähentämisestä työpaikalla (UKK-instituutti 2016). UKK-instituutti käytti sosioekologista mallia myös Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankkeen koulutuskokonaisuuksien koostamisessa ja koulutusmateriaaleissaan.



KUVIO 4. Sosioekologinen malli työhyvinvoinnin edistämiseksi (UKK-instituutti 2016, muokattu)

Sosioekologisen mallin tarkoitus on auttaa työpaikkavalmentajia pohtimaan työhyvinvointia kokonaisuutena. Tähän kokonaisuuteen kuuluu useita toimijoita, jotka yhteis-

työssä ja vuorovaikutuksessa keskenään tukevat työntekijöiden terveyden ja työhyvinvoinnin edistämistä. Tämä malli on kehitetty helpottamaan työpaikkavalmentajan työtä ja ymmärrystä siitä, miten työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla vaatii eri tasojen yhteistyötä.

Muokkaamassamme sosioekologisessa mallissa uloimpana on **Työterveyshuolto**, joka on lakisääteistä, joten työnantajan on velvollisuus sitä järjestää. Työterveyshuolto voi esimerkiksi ergonomiaohjauksella vähentää yksilön paikallaanoloa. Seuraavana mallissa on **Organisaatio**. Sillä tarkoitetaan yksittäistä yritystä tai organisaatiota, joka tarjoaa lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon työntekijöilleen. Organisaatio voi toimintastrategiansa kautta edistää työntekijöidensä liikkumista. Kolmannella tasolla **Toimintayksikössä** esimies vastaa työyhteisön työhyvinvointiin liittyvistä päätöksistä ja voi edistää sitä toiminnallaan. Toimintayksikkö voi järjestää esimerkiksi kävelykokouksia ja siten lisätä työntekijöiden liikkeelläoloa. Sisimpänä mallissa on **Yksittäinen työntekijä**, joka tekee henkilökohtaiset valintansa työhyvinvointinsa edistämiseksi. Työntekijä voi lisätä työpäivän aikaista liikkumistaan esimerkiksi erilaisilla taukoliikunnan muodoilla.

Työkirjan toisessa kohdassa on käytännön vinkkejä työhyvinvoinnin edistämiseksi aihealueittain. Tarkoitus on auttaa työpaikkavalmentajaa miettimään, mitä asioita yksittäinen työntekijä voi henkilökohtaisella tasolla tehdä työhyvinvoinnin eteen ja millaisia toimenpiteitä yritys- ja organisaatiotasolla voidaan tehdä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Valitsimme aihealueet UKK-instituutin koulutusmateriaaleihin perustuen: Liikkumiseen kannustaminen, Ravitseminen, uni ja palautuminen, Ajan hallinta ja suunnittelu sekä Työskentelyergonomia.

Liikkumiseen kannustaminen -otsikon alla on esimerkkejä siitä, miten yksittäinen työntekijä voi lisätä liikettä työpäivään ja miten organisaatio voi kannustaa työntekijöitä liikkumaan. Ravitseminen, uni ja palautuminen -otsikon alla olevat esimerkit auttavat miettimään ravinnon ja levon osuutta hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämässä. Ajan hallinta -otsikon alla on ehdotuksia siitä, miten omaa työssä jaksamista voisi hallita paremmin oman työn ja ajankäytön suunnittelulla. Organisaatiotasolla ajanhallintaan voi vaikuttaa työvuorolistojen kehittämällä sekä työn tarkastelulla sen kuormituksen tai kausiluonteisuuden näkökulmasta. Työskentelyergonomia -osuus sisältää esimerkkejä siitä, mitä yksittäinen työntekijä tai yritys/organisaatio voi tehdä parantaakseen työskentelyergonomiaa.

Työkirjan kolmannessa kohdassa työpaikkavalmentajaa kannustetaan pohtimaan löytyisikö omalta työpaikalta tai ulkopuolisista toimijoista asiantuntijoita, joiden kanssa voitaisiin tehdä yhteistyötä edellä mainittujen toimenpiteiden toteuttamiseksi. Tässä tarkoituksena on herätellä työpaikkavalmentajaa miettimään, millaisten yhteistyökumppanien avulla työhyvinvointia voitaisiin edistää.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tarkastelimme opinnäytetyössämme työhyvinvointia sosioekologisen mallin pohjalta. Työhyvinvoinnin osa-alueiden tutkiminen sosioekologiseen malliin peilaten avarsi meille uusia näkökulmia yhteiskunnan ja eri organisaatiotasojen laajemmasta merkityksestä yksilön työhyvinvoinnissa. Yhteiskunta on toimintaympäristö, joka pitkälti määrittelee, miten työhyvinvointia on mahdollista edistää. Yksittäinen työpaikkavalmentaja voi edistää työyhteisönsä työhyvinvointia suoranaisesti vaikuttamalla yksilöihin, työyhteisöön ja organisaatioon. Valitsimme työkirjaamme esimerkeiksi erilaisia fyysistä hyvinvointia ja työssäjaksamista edistäviä käytännön toimenpiteitä osahankkeen tavoitteen mukaan.

### 7.1 Työpaikkavalmentajien toiminnan haasteet

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli luoda työkirja, joka olisi avuksi työpaikkavalmentajille heidän toimiessaan työpaikoillaan. Toivoimme, että työkirjojen päiväkirjaosioita olisi palautettu mahdollisimman monta, jotta UKK-instituutti olisi saanut tietoa projektin etenemisestä ja toteutuskalentereista olisi näkynyt, mitä työpaikoilla oli hankkeeseen liittyen tehty. Toteutumispäiväkirjan palautti kuitenkin vain kuudesosa työpaikkavalmentajista. Tästä syystä valmennustoiminnan toteutumisesta tai työkirjojen käytöstä hankkeeseen osallistuneissa yrityksissä ei voida palautettujen päiväkirjojen perusteella tehdä kovinkaan pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Pohdimme syitä työkirjojen alhaiseen palautusprosenttiin. UKK-instituutin yhteyshenkilön mukaan koulutuksissa valmentajat olivat hyvinkin kiinnostuneita projektista ja ideoivat innokkaasti, mitä voisivat tehdä työpaikoillaan. Ennen projektin aloittamista he laativat myös yleisluontoisen toimintasuunnitelman kevään ajalle ja olivat jo koulutusten ollessa käynnissä alkaneet puhua oppimistaan asioista työyhteisöissään.

Merkittävin syy työkirjojen vähäiseen palautusmäärään lienee se, että työpaikkavalmentajat toimivat projektin parissa työpaikoillaan vapaaehtoisina ja toteuttivat valmennusta oman työnsä ohessa. Suurimmalle osalle valmentajista ei maksettu lisäpalkkaa tai annettu hankkeeseen käytettävää työaikaa. On mahdollista, että muiden työtehtävien takia pro-

jektiin käytettävissä olevat resurssit jäivät vähäisiksi. Näin ollen valmentajat käyttivät todennäköisesti rajallisen aikansa ensisijaisesti itse projektitoimenpiteisiin, jolloin toteutuspäiväkirja on jäänyt täyttämättä.

Käytännössä työkirjan käyttämistä saattoi rajoittaa myös tietokoneen saatavuus. Monissa työtehtävissä tietokonetta ei tarvita, jolloin sen puuttuminen on voinut hankaloittaa toteutuspäiväkirjan täyttämistä. Valmentajat ovat kuitenkin saattaneet toteuttaa työhyvinvoinnin edistämistoimia, vaikka ne olisivatkin jääneet kirjaamatta. Joillekin työpaikoille olisi mahdollisesti ollut parempi tulostaa valmiiksi konkreettinen paperiversio ja täytettävä lomake päiväkirjasta. Toisaalta näiden lomakkeiden takaisinsaaminen olisi voinut olla vielä hankalampaa, koska se olisi pitänyt erikseen postittaa tai skannata lähetettäväksi takaisin UKK-instituutille.

Näyttäisi siltä, että vertaistuki valmennustoiminnassa pitää yllä innostusta, sillä eniten kirjauksia ja toimenpiteitä olivat toteuttaneet kaksi yhteisen työkirjan palauttanutta valmentajaparia. Vastauksista on nähtävissä myös työpaikkavalmentajien ammatillinen tausta, mikä lienee vaikuttanut toteutuspäiväkirjan käyttöön. Tradenomit, jotka tekevät toimistotyötä, olivat täyttäneet kalenterin jokaisen osion ja lisäksi liittäneet mukaan omatekemänsä vuosisympyräsuunnitelman sekä muita projektissa käyttämiään dokumentteja. Insinööriataustaiset valmentajat olivat kirjanneet toteutuneet toimenpiteet yksityiskohtaisesti viikoittain Excel-taulukkoon. Eräs itsenäisesti toiminut työpaikkavalmentaja kertoi kirjauksessaan muiden työntekijöiden motivoimisen olleen hankalaa. Tämä on saattanut laskea hänen omaa motivaatiotaan valmennustoimintaan. Näin on voinut käydä myös muissa yrityksissä.

Työpaikkavalmentajan oma asema organisaatiossa saattaa vaikuttaa valmennustoiminnan toteuttamiseen. Jotkut työpaikkavalmentajat ovat organisaatiossaan esimiesasemassa, mutta pääosa heistä toimii tasolla, jolla ei välttämättä ole erityisen laajoja mahdollisuuksia vaikuttaa organisaation ylempiin kerroksiin. Tällöin omat vaikuttamismahdollisuudet työyhteisön hyvinvointiin ovat voineet tuntua työpaikkavalmentajista vähäisiltä. Osalla työpaikkavalmentajista valmennustoiminta on saattanut painottua epävirallisiin keskusteluihin, joten valmentajat eivät ole kokeneet välttämättä tarpeelliseksi kirjata tämän tyyppistä toimintaa työkirjaan ja/tai palauttaa työkirjaa UKK-instituutille. Vaikka tällaista ruohonjuuritason valmennusta ei olekaan erikseen kirjattu toteutumispäiväkirjoihin, se on voinut olla hyvinkin tehokasta vaikuttamista yksilötasolla.



## 7.2 Oma oppimisemme

Harkitsimme opinnäytetyömme aihetta pitkään; mielenkiintoisia, fysioterapiaan liittyviä, aihepiirejä on paljon. Halusimme tehdä työn todelliseen tarpeeseen, joten otimme yhteyttä tahoihin, joiden toiminnasta olemme kiinnostuneita. Tätä kautta löysimme UKK-instituutin Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankkeen. Hankkeen päätavoitteen, työurien pidentämisen työhyvinvointia edistämällä, koemme tärkeänä. Lisäksi olemme molemmat kiinnostuneita työhyvinvoinnista ja terveystieteistä sekä pidämme työfysioterapiaa vartenotettavana erikoistumisvaihtoehtona tulevaisuuden työelämässä.

Fysioterapeuttikoulutuksessa Työhyvinvointi sijoittuu viimeiseksi opintokokonaisuudeksi juuri ennen valmistumista, joten tietomme aihepiiristä olivat alun perin vaatimattomat. Tutkimme aluksi monipuolisesti työhyvinvoinnin eri osa-alueita ja huomasimme sen olevan erittäin laaja kokonaisuus. Työhyvinvointi-käsitteeseen sisältyy hyvin erityyppisiä asioita. UKK-instituutin osahanke keskittyy erityisesti fyysiseen hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen, joten päätimme rajata opinnäytetyömme raportin käsittelyn siihen. Kuitenkin myös muut työhyvinvoinnin osatekijät, esimerkiksi lepo, ravinto, sosiaalinen työyhteisö ja vapaa-ajan ihmissuhteet, ovat olennaisia työhyvinvoinnin edistämisessä.

Työhyvinvointi käsitteenä on laaja-alainen ja monitasoinen. Työhyvinvoinnin tutkiminen sosioekologiseen malliin peilaten auttoi meitä ymmärtämään yhteiskunnan eri toimijoiden merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä. Olemme sitä mieltä, että terveyden ja työhyvinvoinnin edistämisen tulisi olla sisällytettyinä jokaisen organisaation strategiaan, visioihin ja arvoihin. Tämä on avain konkreettisten muutosten aikaansaamiseksi työntekijöiden työhyvinvoinnissa.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tukea työpaikkavalmentajia heidän valmennustoiminnassaan. Tässä tavoitteessamme toivomme onnistuneemme ainakin osittain. Opinnäytetyömme tarkoitus oli tuottaa työpaikkavalmentajille työkirja, ja tämä toteutui. Työkirjan palautusosio saatiin takaisin vain 6 työpaikkavalmentajalta, mutta kirjauksista on nähtävissä, että ainakin nämä työpaikkavalmentajat olivat toteuttaneet työpaikoilla useita työkirjassa esimerkkeinä olleita toimenpiteitä.

Tavoitteemme hankkia tietoa työpaikoilla tehdyistä valmennustoimenpiteistä UKK-instituutin vaikuttamistutkimusta varten puolestaan jäi vähäisen palautusprosentin myötä vajaksi. Pohdimme, millainen työkirjan olisi pitänyt olla, jotta palautuksia olisi tullut enemmän. On kuitenkin vaikea arvioida, olisiko palautusprosentti ollut suurempi toisella tavalla työkirjalla. Joka tapauksessa ainakin niillä työpaikoilla, joilta saimme tietoja, oli työhyvinvoinnin eteen tehty paljon positiivisia asioita ja uskomme työhyvinvoinnin parantuneen.

Etsimme opinnäytetyössämme uutta näkökulmaa työhyvinvoinnin edistämiseen. Näin päädyimme rakentamaan työkirjan lopullisen version UKK-instituutin käyttämän sosioekologisen mallin pohjalta. Fysioterapeuttikoulutuksen opetussuunnitelma on käytännönläheinen. Teoreettinen pohdiskelu ja esimerkiksi sosioekologiset mallit ovat näin ollen jääneet opiskeluissamme vähälle, mikä toi oman haasteensa opinnäytetyön raportointiin. Projektimme myötä olemme oppineet soveltamaan teoreettista mallia käytäntöön.

Työn lopullisen rakenteen hahmottuminen vei aikaa. Työkirjan ensimmäistä versiota rakentaessamme pohdimme käytännön esimerkkejä työpaikoille työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tässä vaiheessa emme olleet vielä suunnitelleet sosioekologisen mallin käyttämistä itse työkirjassa. Halusimme kuitenkin, että työpaikkavalmentaja ymmärtää työhyvinvoinnin kaikkien yhteisenä asiana ja miettii työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä laajemmin koko organisaatitasolla. Saatuaamme takaisin työkirjan palautukset muokkasimme työkirjaa enemmän sosioekologisen mallin mukaiseksi ja pyrimme selkeyttämään käytännön vinkkejä sisältävää osiota.

Sosioekologiseen malliin ja työhyvinvointiin perehdyttyämme olemme tulleet siihen tulokseen, että monitasoisessa yhteiskunnassamme, jossa työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri toimijat, mallin soveltaminen on avain konkreettisten tulosten aikaansaamiseksi työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työntekijöiden terveyskäyttäytymisen muutoksessa. Olisi varmasti ollut helpompaa lähteä keräämään opinnäytetyömme teoriapohjaa, jos työhyvinvoinnista olisi ollut kokonais käsitys ennestään. Opinnäytetyötä tehdessämme saimme kuitenkin hyvän kuvan aiheesta tulevaa fysioterapeutin työtämme varten ja projektin aikana ymmärryksemme työhyvinvoinnin laaja-alaisuudesta kasvoi merkittävästi.

Työkirjan luomisessa ideaalitalanne olisi ollut räätälöidä se yritysten erityistarpeet huomioiden. Tätä varten olisi pitänyt käydä työpaikoilla tarkkailemassa yritysten työtehtäviä

ja työympäristöä. Projektin alussa toivoimme pääsevämme mukaan joihinkin työpaikkavalmentajien koulutuspäiviin, mutta työharjoitteluidemme päällekkäisyyden takia se ei ollut mahdollista, emmekä siis tavanneet työpaikkavalmentajia henkilökohtaisesti. UKK-instituutin yhteishenkilöltä saimme yleiskuvan siitä, millä aloilla hankkeessa mukana olevat yritykset toimivat ja rakensimme työkirjan tämän tiedon pohjalta. Projektiin osallistuvien yritysten kirjo oli niin heterogeeninen, että kaikki toimialat täysin huomioivasta työkirjasta olisi tullut helposti liian laaja ollakseen helppokäyttöinen. Tuottamamme työkirja perustuu yleiseen teoriatietoon ja painottaa fyysistä työhyvinvointia ja soveltuu näin ollen kattavasti eri yritysten käyttöön toimialasta riippumatta.

Työpaikkavalmentajille annettiin UKK-instituutin koulutuksissa tietoa päivittäisen fyysisen aktiivisuuden ja liikunnan hyödyistä työkyvylle. Koulutuksien aiheita olivat myös ravitsemus ja muut terveelliset elämäntavat, kuten uni, lepo, palautuminen, fyysinen ja henkinen kuormitus sekä haitallinen rasitus. Tekijänoikeussyistä emme saaneet kaikkia UKK-instituutin koulutusmateriaaleja käyttööme, joten aivan tarkkaa tietoa valmentajakoulutusten sisällöstä meillä ei ollut. Joistakin koulutusosioista meillä oli kuitenkin käytössämme luentodiat, ja perehdyimme aiheisiin myös omatoimisesti. Valmiissa työkirjassa on kaikista koulutusten aihepiireistä ehdotuksia, jotka soveltuvat yleisesti eri tyyppisille työyhteisöille ja herättävät ajattelemaan oman yrityksen mahdollisuuksia parantaa työhyvinvointia.

Tässä opinnäytetyöraportissa keskityimme erityisesti paikallaanolon vähentämiseen työpaikoilla liikkumista lisäämällä. Jatkossa olisi mielenkiintoista perehtyä tarkemmin sekä tässä opinnäytetyöraportissa käsiteltyihin työhyvinvoinnin alueisiin, että erityisesti niihin, mitkä tällä kertaa rajautuivat raportin ulkopuolelle. Sosioekologisen mallin soveltamista työhyvinvoinnin edistämiseen työyhteisöissä ja yhteiskunnassa voisi vielä selkeyttää.

UKK-instituutin toteuttama Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahanke päättyy virallisesti vuoden 2017 lopussa. Syksyn mittaan työpaikkavalmentajat voivat vielä tarpeen mukaan olla yhteydessä UKK-instituutin asiantuntijoihin. Koulutettujen työpaikkavalmentajien vaikutus työyhteisöissä kuitenkin jatkuu tämänkin jälkeen, samoin heidän toimintansa aikaansaamat parannukset työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Tekemämme työkirja jää UKK-instituutin käyttöön. Voimme myös itse hyödyntää sitä tulevassa työelämässämme.

## LÄHTEET

Alén, M. & Arokoski, J. 2015. Liikunnan ja harjoittelun fysiologiset perusteet. Teoksessa *Fysiatria*. Arokoski, J., Mikkelsen, M., Pohjolainen, T. & Viikari-Juntura, E. (toim.) 5. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 71–89.

Biswas, A., Oh, P. I., Faulkner, G. E., Bajaj, R. R., Silver, M. A., Mitchell, M.S. & Alter, D. A. 2015. Sedentary Time and Its Association with Risk for Disease Incidence, Mortality, and Hospitalization in Adults: A Systematic Review and Meta-analysis. *Annals of Internal Medicine* 162 (2), 123–132.

Boles M., Pelletier B. & Lynch W. 2004. The Relationships Between Health Risks and Work Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 46 (7), 737–745.

Chau, J. Y., Grunseit, A. C., Chey, T., Stamatakis, E., Brown, W. J., Matthews, C. E., Bauman, A. E. & van der Ploeg, H. P. 2013. Daily Sitting Time and All-Cause Mortality: A Meta-Analysis. Julkaistu 13.11.2013. Luettu 22.10.2017.  
<http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0080000>

Ekelund, U., Steene-Johannessen, J., Brown, W. J., Fagerland, M. W., Owen, N., Powell, K. E., Bauman, A. & Lee, I-M. 2016. Does physical activity attenuate, or even eliminate, the detrimental association of sitting time with mortality? A harmonised meta-analysis of data from more than 1 million men and women. *Lancet* 388 (10051), 1302–1310.

Ergofinland. 2017. Istumatyö. Luettu 22.10.2017.  
<http://www.ergofinland.fi/istumatyö-c-17.html>

Ergonomia. N.d. Työterveyslaitos. Luettu 22.10.2017.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>

Fogelholm, M., Paronen, O. & Miettinen, M. 2007. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti 2007:1. Luettu 22.10.2017.  
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71827/Selv200701.pdf?sequence=1>

Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. 2011. *Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti 2011:1*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Hammar, Anne-Marja. Lääketieteen tohtori. 2016. Haastattelu 24.10.2016. Haastattelija Saarimäki, S.-M. Tampere.

Henkilöstöliikuntabarometri 2017. 2017. Suomen Olympiakomitea. Olympiakomitean julkaisusarja 9/2017. Luettu 22.10.2017.  
<https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/09/henkilostoliikuntabarometri-2017-.pdf>

Hietamäki, S. Myyntiedustaja. Kinnarps Oy. 2016. Haastattelu 11.10.2016. Haastattelija Saarimäki, S.-M. Tampere.

Iällä ei ole väliä -hanke. N.d.a. Luettu: 22.10.2017.  
<http://www.tyoika.fi/>

Iällä ei ole väliä -hanke. N.d.b. Hanke lyhyesti. Luettu: 22.10.2017.  
<http://www.tyoika.fi/hanke-lyhyesti/>

Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. 2015. ISTU VÄHEMMÄN – VOI PAREMMIN! Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 22.10.2017.  
<http://stm.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-00-3726-0>

Kauranen, K. 2014. Lihas – rakenne, toiminta ja voimaharjoittelu. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 171. Helsinki: Liikuntatieteellinen Seura ry.

Kinnunen, J. OMT-fysioterapeutti. 2016. Fysioterapia, kipu ja kivun ymmärtäminen. Luento 1.11.2016. Tampereen Seudun Fysioterapeutit ry. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Koivula, C. Myyntiedustaja. Tampereen Konttorikone Oy. 2016. Haastattelu 20.10.2016. Haastattelija Saarimäki, S.-M. Tampere.

Kuntalaki 10.4.2015/410.

Kutinlahti, E. 2015. MET – energiankulutuksen ja fyysisen aktiivisuuden mittari. Lääkärikirja Duodecim. Päivitetty 2.12.2015. Luettu 27.10.2017.  
[https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=tea00003&p\\_haku-sana=met](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=tea00003&p_haku-sana=met)

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 10–11.

Liikunta. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Käypä hoito -johtoryhmän asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2016 (viitattu 22.10.2017). Saatavilla Internetissä: [www.kaypahoito.fi](http://www.kaypahoito.fi)

Liikuntalaki 10.4.2015/390.

Manka, M.-L., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Luettu 22.10.2017.  
[http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/hakuopas\\_netti.pdf](http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/hakuopas_netti.pdf)

Manka, M.-L., Kaikkonen M.-L. & Nuutinen, S. 2016. Työhyvinvointiopas. Luettu 22.10.2017.  
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Muutosta liikkeellä! Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:10. Luettu 22.10.2017.  
[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69937/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3412-2\\_korj.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69937/URN_ISBN_978-952-00-3412-2_korj.pdf)

Mäkinieniemi, Heikkilä-Tammi & Manka 2015. Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia? Kunnallisalan kehittämissäätiön Tutkimusjulkaisu-sarjan julkaisu nro 92. Helsinki: Kunnallisalan kehittämissäätiö.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2014. Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 108–124.

Pesola, A. 2013. Luomuliikunnan vallankumous. 2. painos. Saarijärvi: Fitra Oy.

Pesola, A. 2015. Luomuliikunnan työkirja. 2. painos. Saarijärvi: Fitra Oy.

Pesola, A., Pekkonen, M. & Finni, T. 2016. Miksi liiallinen istuminen on vaarallista? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 132 (21), 1964–1971.

Pesola, A. 2017. Onko istumisen vähentäminen hyödyllistä – tai edes mahdollista? Liikunta & Tiede 54 (1), 36–41.

Pirkanmaan alueellinen terveystieteiden liikuntasuunnitelma – Liikuntaa terveydeksi. 2014. Luettu 22.10.2017.

<http://www.pshp.fi/download/noname/%7B371DA388-D968-4192-9754-7927EDC9E83E%7D/39687>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Työterveyslaitos. Luettu: 22.10.2017.

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1>

Rajakontu, T. Myyntiedustaja. Tavara Trading TTR Oy. 2016. Haastattelu 13.10.2016. Haastattelija Saarimäki, S.-M. Tampere.

Rinne, M. 2016a. Iällä ei ole väliä -osahankehakemus. UKK-instituutti. Tampere.

Rinne, M. 2016b. Terveystieteiden tohtori, fysioterapeutti. UKK-instituutti. Haastattelu 2.12.2016. Haastattelijat Kenttälä, M. & Saarimäki, S.-M.

Rinne, M. 2017. Terveystieteiden tohtori, fysioterapeutti. UKK-instituutti. Haastattelu 30.8.2017. Haastattelijat Kenttälä, M. & Saarimäki, S.-M.

Rovio E., Hakonen H., Laine K., Helakorpi S., Uutela A., Havas E. & Tammelin T. 2011. Perherakenteen yhteys suomalaisten aikuisten liikunta-aktiivisuuteen. Liikunta & Tiede 48 (1), 36–41.

Sallis, J. F., Cervero, R. B., Ascher, W., Henderson, K. A., Kraft, M. K. & Kerr, J. 2006. An Ecological Approach to Creating Active Living Communities. Annual Review of Public Health 27, 297–322.

[http://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev.publhealth.27.021405.102100?url\\_ver=Z39.88-2003&rfr\\_id=ori%3Arid%3Acrp.org&rfr\\_dat=cr\\_pub%3Dpubmed](http://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev.publhealth.27.021405.102100?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori%3Arid%3Acrp.org&rfr_dat=cr_pub%3Dpubmed)

Sallis, J. F., Owen, N. & Fisher, E. B. 2008. Ecological Models of Health Behavior. Teoksessa Health Behavior and Health Education. Glanz, K., Rimer, B. & Viswanath, K. (toim.) 4. painos. San Francisco: Jossey-Bass, 465–482.

Salonen, P. Myyntiedustaja. Ergo-Forum Oy. 2016. Haastattelu 25.10.2016. Haastattelija Saarimäki, S.-M. Tampere.

Savola, E. & Koskinen-Ollonqvist, P. Terveiden edistäminen esimerkein. 2005. Terveiden edistämisen keskuksen julkaisuja -sarja 3/2005. Helsinki: Terveiden edistämisen keskus.

Sihvonen, A.-P., Koponen, P., Martelin, T., Sainio, P., Jylhä, M. & Koskinen, S. 2017. Terveet elinvuodet väestön terveydentilan kuvaajana. Suomen lääkärilehti 23/2017, 1507–1511.

Sosiaali- ja terveysministeriö. N.d. Työterveyshuolto. Luettu 22.10.2017.  
<http://stm.fi/tyoterveyshuolto>

Suomen ergonomiayhdistys. 2011. Mitä on ergonomia? Päivitetty 23.2.2011. Luettu 22.10.2017.  
<http://www.ergonomiayhdistys.fi/yhdistys/uusi-sivu/>

Säämänen, A.-M., Kiviranta, R., Arokoski, J., Jurvelin, J., Järvinen, M. & Kiviranta, I. 2012. Tuki- ja liikuntaelimestön kudosten rakenne ja toiminta. Teoksessa Ortopedia. Kiviranta, I. & Järvinen, M. (toim.) Helsinki: Kandidaattikustannus Oy.

Takala, E.P. & Lehtelä J. 2015. Ergonomia. Teoksessa Fysiatría. Arokoski, J., Mikkelsen, M., Pohjolainen, T. & Viikari-Juntura, E. (toim.) 5. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 37–48.

Terveystuolilaki 30.12.2010/1326.

Toimisto- ja tietotyö. N.d. Työterveyslaitos. Luettu 22.10.2017.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/toimisto-ja-tietotyö/>

Tuki- ja liikuntaelinten terveys. N.d. Työterveyslaitos. Luettu 22.10.2017.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/>

Työhyvinvointi. N.d. Työterveyslaitos. Luettu 22.10.2017.  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen työelämässä -osahankehakemus. 2016. UKK-instituutti. Tampere.

Työpaikkaselvitykset. N.d. Työterveyslaitos. Luettu 22.10.2017.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyopaikkaselvitykset/>

Työpaikkavalmentajien koulutuskokonaisuus -esite. 2016. UKK-instituutti.

Työterveyshenkilöstö. N.d. Työterveyslaitos. Luettu 22.10.2017.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyoterveyshenkilosto/>

Työterveyshuolto. N.d. Työterveyslaitos. Luettu 22.10.2017.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos. 2016. Ergonomia. Luettu 5.11.2016.  
<http://www.ttl.fi/ergonomia/>

UKK-instituutti. 2009. Liikuntapiirakka aikuisille. Päivitetty 16.1.2017. Luettu 22.10.2017.  
<http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka/liikuntapiirakka-aikuisille>

UKK-instituutti. 2016. Paikallaanolon vähentäminen istumatyössä. 2016. Päivitetty 26.5.2016. Luettu 22.10.2017.  
[http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa\\_terveysliikunnasta/liikkumattomuus/paikallaanolon-vahentaminen](http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikkumattomuus/paikallaanolon-vahentaminen)

UKK-instituutti. 2014a. Iällä ei ole väliä. Päivitetty 4.12.2014. Luettu 27.10.2017.  
[http://www.ukkinstituutti.fi/tutkimus/tutkimushakemisto/95/ialla\\_ei\\_ole\\_valia](http://www.ukkinstituutti.fi/tutkimus/tutkimushakemisto/95/ialla_ei_ole_valia)

UKK-instituutti. 2014b. Tutkimusta terveydeksi ja terveysliikunnan edistämiseksi. Päivitetty 16.12.2014. Luettu 27.10.2017.  
<http://www.ukkinstituutti.fi/tutkimus/tutkimusohjelma>

Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. 2014. Muutosta liikkeellä! Toimeenpanosuunnitelma 2014. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaistu 1.12.2014. Luettu 22.10.2017.  
[http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/1438-Muutosta\\_liikkeella\\_-toimeenpanosuunnitelma\\_1\\_12\\_2014.pdf](http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/1438-Muutosta_liikkeella_-toimeenpanosuunnitelma_1_12_2014.pdf)

Valtioneuvoston asetus liikunnan edistämisestä. 10.4.2015/550.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi: vastuuta ja positiivista kierrettä. Teoksessa Työhyvinvointi ja esimiestyö. Vesterinen, P. (toim.) Helsinki: WSOY Pro, 29–48.

Viikari-Juntura, E & Heliövaara, M. 2015. Tuki- ja liikuntaelinten sairauksien epidemiologia ja ehkäisy. Teoksessa Fysiatría. Arokoski, J., Mikkelsen, M., Pohjolainen, T. & Viikari-Juntura, E. (toim.) 5. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 28–36.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.–2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Virtanen P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy, 28–29.

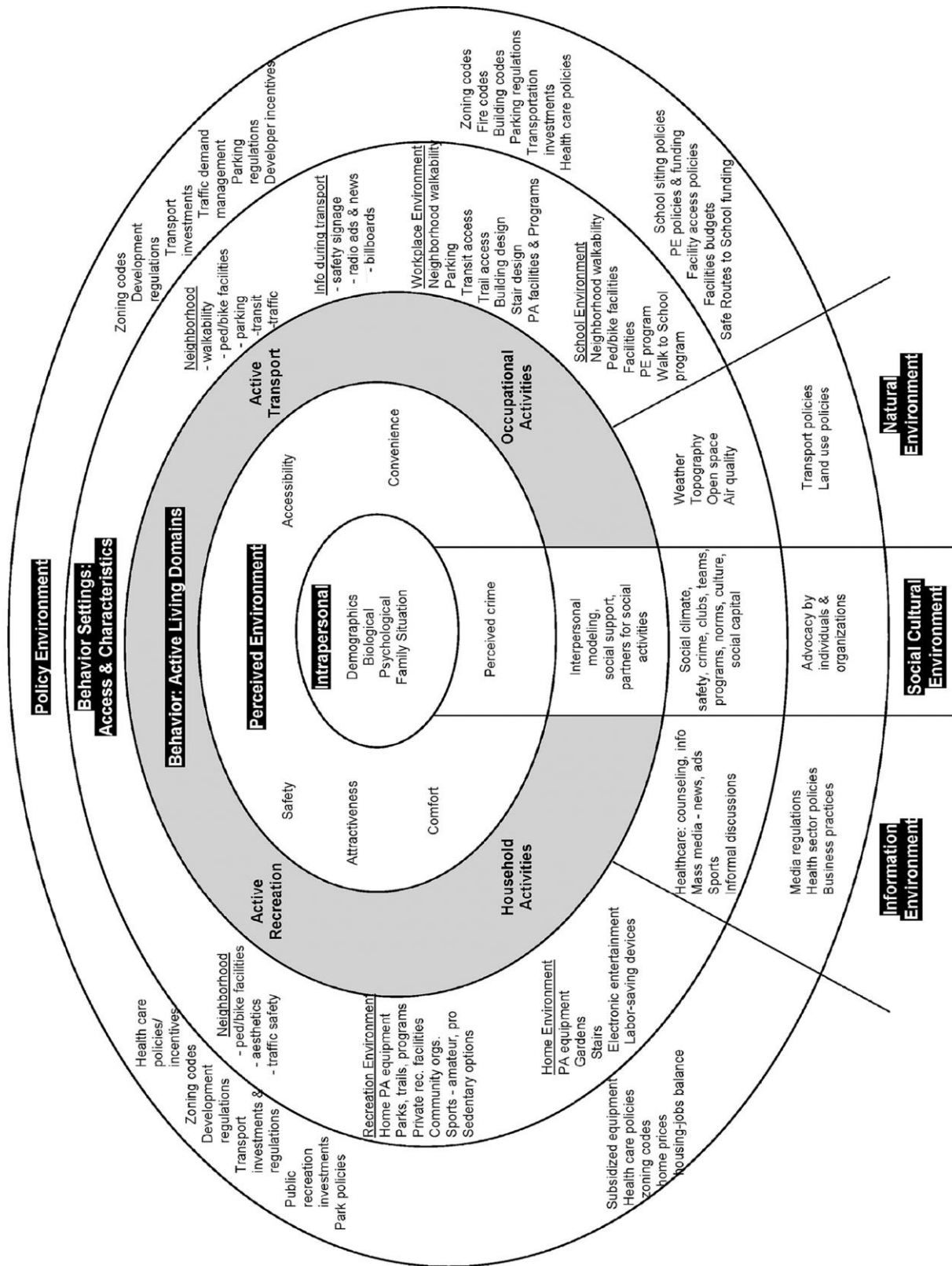
Vuori, I., 2002. Terveysliikunnan opas – Tehokas ja turvallinen terveysliikunta. 4. täydennetty painos. Tampere: UKK-instituutti.

Vuori, I., 2013. Liikuntaan ohjaaminen kuuluu terveydenhuollon tehtäviin. Suomen lääkäri-lehti 23/2013, 1755–1756.



Yleisimmät tuki- ja liikuntaelinvaivat. N.d. Työterveyslaitos. Luettu 22.10.2017.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/yleisimmat-tuki-ja-liikuntaelinvaivat/>

Ecological Model of Four Domains of Active Living



Sallis JF, et al. 2006.

Annu. Rev. Public Health 27:297-322

