

Tuomas Mikonmäki & Jarmo Piiri

Lisää liikettä arkeen

Lakeuden Tilineuvos Oy:n henkilöstön koulutustilaisuus

Opinnäytetyö

Syksy 2018

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Fysioterapian Tutkinto-ohjelma

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Sosiaali- ja terveysala

Fysioterapeutti (AMK) – tutkinto-ohjelma

Tuomas Mikonmäki ja Jarmo Piiri

Lisää liikettä arkeen – Lakeuden Tilineuvos Oy:n henkilöstön koulutustilaisuus

Lehtori Pia-Maria Haapala & yliopettaja Kaija Loppela

Vuosi: 2018

Sivumäärä: 37

Liitteiden lukumäärä: 5

Työkyky toimii työhyvinvoinnin lähtökohtana ja työkyvyn perustana toimivat terveys ja toimintakyky. Nykyään vapaa-aikana harrastetaan liikuntaa suhteellisen paljon, mutta silti monen fyysinen aktiivisuus jää melko alhaiseksi. Muutos johtunee siitä, että työssä ja arjessa tapahtuva fyysinen aktiivisuus on vähentynyt huomattavasti ja inaktiivinen aika on noussut.

Etenkin istumatyötä tekevien ihmisten fyysisen aktiivisuuden määrä saattaa jäädä alhaiseksi ja liikettä tulisikin lisätä myös työpäivään. Opinnäytetyön tarkoitus on auttaa Lakeuden Tilineuvos Oy:n henkilöstöä lisäämään fyysistä aktiivisuutta, osana työhyvinvoinnin edistämistä. Opinnäytetyömme tavoitteena oli pitää informatiivinen ja toiminnallinen koulutustilaisuus fyysisen aktiivisuuden lisäämisestä Lakeuden Tilineuvos Oy:n henkilöstölle. Koulutustilaisuus rakentui teoriaosuudesta ja toiminnallisesta osasta. Koulutustilaisuuteen osallistui yrityksen koko henkilöstö mukaan lukien työnantaja.

Koulutustilaisuus toteutettiin huhtikuussa 2018 Lakeuden Tilineuvos Oy:n toimitiloissa. Koulutustilaisuus alkoi teoriaosuudella, jonka jälkeen oli puolen tunnin aktiivoiva tauko ja tauon jälkeen alkoi toiminnallinen osuus. Kaikki olivat arvioineet koulutustilaisuuden onnistuneen erinomaisesti ja kaikki olivat kokeneet sen hyödylliseksi. Syksyllä 2018 Lakeuden Tilineuvos Oy:stä kerrottiin muun muassa, että kolme kuudesta työntekijästä suorittaa taukoliikuntaa päivittäin, jumppapalloja käytetään työtuoleina ja lisäksi pallot ovat vapaasti myös asiakkaiden käytössä. Yrityksestä arvioidaan, että arjen liikunnallisuus työyhteisössä on yleisesti ottaen hieman lisääntynyt ja koulutustilaisuus saattoi antaa riittävän motivaation työhyvinvoinnin kehittämiseen jatkossakin.

Avainsanat: työhyvinvointi, työkyky, fyysinen aktiivisuus, fyysinen inaktiivisuus, istuminen, terveystilaisuus, taukoliikunta, motiivointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

School of Health Care and Social Work

Degree Programme in Physiotherapy

Tuomas Mikonmäki and Jarmo Piiri

More physical activity in everyday life – An educational event for the personnel of Lakeuden Tilineuvos Oy

Lecturer Pia-Maria Haapala and Principal Lecturer Kaija Loppela

Year: 2018 Number of pages: 37 Number of appendices: 5

Work capacity is the foundation for wellbeing at work and the basic elements that determine the level of work capacity are health and performance. Nowadays, people spend much of their free time engaging in physical activities and hobbies, but the overall level of physical activity can still be relatively low. This may be caused by the fact that physical activity during both work and leisure time has declined significantly and inactivity has in turn increased.

The level of physical activity of those who work in a sedentary manner can be especially low and physical activities should be introduced as part of the workday, as well. The objective of this thesis is to assist the personnel of Lakeuden Tilineuvos Oy to increase the amount of physical activity at the workplace as a part of improving their overall wellbeing at work. Our aim was to arrange an informative and functional educational event about how to increase physical activity at the workplace. The event consisted of two parts, a theoretical section and an interactive section. The employer and all the employees attended the event.

The educational event was carried out in April 2018 at the business premises of Lakeuden Tilineuvos Oy. The event began with a theoretical presentation that was followed by a physically activating 30-minute break. After the break, the event was continued with a more interactive program. All the participants evaluated the event as successful and they felt that the event was beneficial to them. In the autumn of 2018 the participants reported that three out of six employees have formed a habit of performing physical exercises during breaks. They also reported that they have acquired some sporting equipment such as exercise balls, that are now available at the office so that employees and clients may utilize them as chairs. In general, the participants estimate that their level of physical activity has increased to some extent and that the educational event may have given an adequate motivational boost to continue to develop wellbeing at work more in the future.

Keywords: Well-being at work, working ability, working capacity, physical activity, physical inactivity, sitting, health enhancing physical activity, break exercise, motivating

SISÄLTÖ

| | |
|------------------------------------------------------------|----|
| Opinnäytetyön tiivistelmä..... | 2 |
| Thesis abstract..... | 3 |
| SISÄLTÖ..... | 4 |
| 1 JOHDANTO..... | 5 |
| 2 TYÖHYVINVOINTI JA SEN EDISTÄMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ | 7 |
| 3 FYYSINEN AKTIIVISUUS TYÖKYVYN YLLÄPITÄJÄNÄ | 10 |
| 3.1 Vähemmän istumista | 13 |
| 3.2 Taukoa työpäivään liikunnalla..... | 14 |
| 4 LISÄÄ TERVEYSLIIKUNTA ARKEEN | 17 |
| 4.1 Terveysliikuntasuositukset..... | 17 |
| 4.2 Terveysliikunnan vaikutukset..... | 18 |
| 4.3 Liikkumisen lisäämiseen motivoiminen | 19 |
| 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE | 22 |
| 6 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ JA TOTEUTUS | 23 |
| 6.1 Kohderyhmän kuvaus ja aiheen valinta | 23 |
| 6.2 Esiselvitys | 24 |
| 6.3 Koulutustilaisuus..... | 25 |
| 6.4 Koulutustilaisuuden välitön palaute..... | 27 |
| 6.5 Koulutustilaisuuden myöhempi palaute – syksy 2018..... | 28 |
| 7 POHDINTA | 29 |
| LÄHTEET | 33 |
| LIITTEET | 37 |

1 JOHDANTO

Nykyinen elämäntapa suosii entistä enemmän fyysistä passiivisuutta ja fyysisesti passiivinen elämäntyyli rinnastetaan jo lihavuuden, tupakoinnin ja alkoholin ohella kansanterveydelliseksi ongelmaksi maailmanlaajuisesti. Suomalainen aikuisväestö viettää jopa 80 prosenttia paikallaan hereillä ollessaan. Tämä johtunee siitä, että kevyt fyysinen aktiivisuus on vähentynyt ihmisten arjessa. Työmatkat, asiointit ja muu siirtyminen tapahtuu pääasiassa kulkuneuvoilla. Myös työnteko tapahtuu monilla aloilla nykyään istuen ja se lisää entisestään paikallaan oloa arjessa. Toimia fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen ja istumisen vähentämiseen tulisi siis tehdä. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2013, 10.)

Huono fyysinen kunto sekä vähäinen fyysinen aktiivisuus kasvattavat ennen aikaisen kuoleman riskiä. Aikuisten liikuntasuositukset vaativat kohtuukuormitteista kestävyysliikuntaa, esimerkiksi reipasta kävelyä, ainakin 150 minuuttia viikossa tai 75 minuuttia raskasta liikuntaa viikossa, esimerkiksi juoksua. Lihaskestävyyttä ja -voimaa ylläpitävää tai kasvattavaa liikuntaa pitäisi harjoittaa ainakin kahtena päivänä viikossa. Lisäksi ikääntyneet tarvitsevat nivelten liikkuvuutta ja tasapainoa ylläpitävää ja kasvattavaa liikuntaa. (Liikunta: Käypä hoito-suositus 2016.)

Työelämässä liikunta on tärkeässä roolissa. Sillä pystytään ennaltaehkäisemään ja hoitamaan työ- ja toimintakykyä uhkaavia tai heikentäviä sairauksia. Liikunta myös kehittää psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja sekä vähentää työntekijöiden sairastumista. Työpaikalla säännöllinen liikunta näkyy työkyvyn paranemisena, tasokkaimpina elinvuosina sekä sairauspoissaolojen vähenemisenä. Säännöllinen liikkuminen vähentää unettomuutta, antaa virkistävän unen, parantaa itsetuntoa ja elämänhallintaa, auttaa hallitsemaan työstressiä ja rentoutumaan sekä vaikuttaa myönteisesti työsuoritukseen ja työkykyyn. (Työterveyslaitos, [Viitattu 13.9.2018].)

Työkyky on olennainen osa työhyvinvointia ja toimii sen lähtökohtana (Työturvallisuuskeskus 2011, 2). Vaikka työkykyyn voidaan vaikuttaa positiivisesti liikunnalla, niin vaikutukset työhyvinvointiin on pienet. Yksilön harrastaman liikunnan hyödyt keskittyvät kuitenkin ensisijaisesti yksilölliseen toimintakykyyn sekä terveyteen ja siten enemmän vain työkykyyn. Työhyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan siis muidenkin siihen vaikuttavien tekijöiden huomioimista ja systeemitason toimenpiteitä

esimerkiksi työn organisoinnin ja työolosuhteiden suhteen. (Vuori, Taimela & Kujala 2012, 175-177; Työterveyslaitos, [Viitattu 7.4.2018].)

Opinnäytetyön tarkoitus on auttaa Lakeuden Tilineuvos Oy:n henkilöstöä lisäämään fyysistä aktiivisuutta, osana työhyvinvoinnin edistämistä. Opinnäytetyömme tavoitteena oli pitää informatiivinen ja toiminnallinen koulutustilaisuus fyysisen aktiivisuuden lisäämisestä Lakeuden Tilineuvos Oy:n henkilöstölle.

Koulutustilaisuus rakentui tutkitun teoriatiedon pohjalta huomioiden lisäksi esiselvityksessä ilmenneet seikat. Tutkittu tieto fyysisen aktiivisuuden lisäämisestä tuki myös omia ajatuksiamme sen potentiaalisista vaikutusmahdollisuuksista työhyvinvointiin ja jaksamiseen, kunhan huomioon otettaisiin myös organisaatio- ja yksilöta-son toimintatapojen muuttamisen tarve.

2 TYÖHYVINVOINTI JA SEN EDISTÄMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

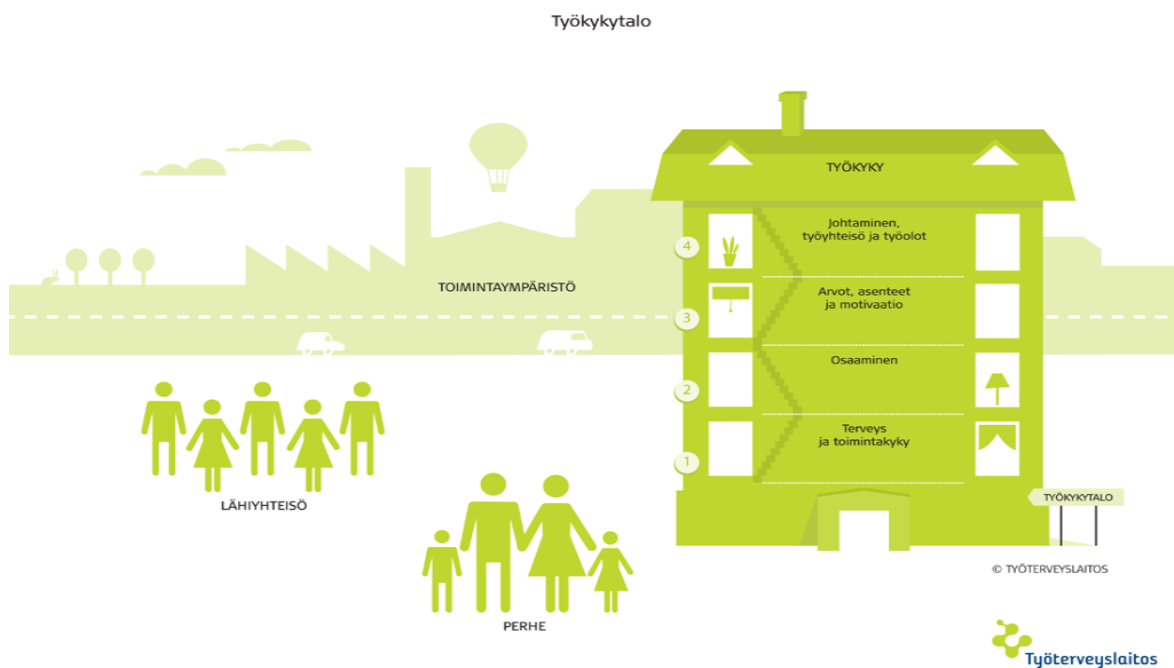
Koho (2013, 66) toteaa työhyvinvoinnin olevan käsite, josta on vaikea tehdä yhtä tarkkaa määritelmää, sillä sen ulottuvuudet ovat koko ajan laajenevia työelämän uudistumisen ja muuttumisen myötä. Hän kertoo työhyvinvoinnin syntyvän sujuvassa ja kehittyvässä työssä, jossa on mukana turvallinen työympäristö sekä terveyttä ja työkykyä ylläpitävä työyhteisö. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin samankaltaiseksi kokonaisuudeksi, jossa yhdistyy itse työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Työhyvinvointi, [viitattu 8.3.2018]).

Manka & Manka (2016, 46-47) käyttävät työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä voimavaralähtöistä mallia. Siinä voimavarat on jaettu erilaisiin ”pääomiin”, jotka ovat rakennepääoma, sosiaalinen pääoma ja psykologinen pääoma. Mallissa kuvattuun rakennepääomaan vaikuttavat organisaatio ja työn hallinta, eli joustavuus, tavoitteellisuus, jatkuva työssä kehittyminen, toimiva työympäristö, vaikuttamismahdollisuudet sekä oppiminen ja työn monipuolisuus. Sosiaaliseen pääomaan vaikuttavat johtaminen ja työyhteisö, eli osallistuva ja kannustava johtaminen, avoin työyhteisön vuorovaikutus ja henkilökunnan työyhteisötaidot. Psykologiseen pääomaan vaikuttaa työntekijä itse, eli yksilön henkilökohtainen terveys sekä fyysinen ja henkinen kunto. Manka ja Manka toteavat lisäksi, että työyhteisön yksittäinen jäsen voi kokea huonoa oloa, vaikka muut edellä mainitut osatekijät olisivatkin pääsääntöisesti kunnossa. Tämä johtuu heidän mukaan siitä, että jokainen yksilö tulkitsee työyhteisöään sekä organisaatiota omien asenteiden ja kokemusten lävitse.

Kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin edistämiseen vaaditaan usean eri asian huomiointia yksittäisellä työpaikalla. Työterveyslaitoksen verkkosivulla todetaan, että työhyvinvoinnin ja terveyden edistäminen työpaikoilla tulee tapahtua aina yhteistyössä johtajien, esimiesten ja työntekijöiden kanssa. Eli koko organisaatiolla tulee olla yhteiset ja selvät pelisäännöt, kun tavoitellaan työhyvinvoinnin ja terveyden edistämistä. Toimet voi kohdistua esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. Silti työstä irrallisilla yksittäisillä terveystempauksilla työhyvinvointia ja terveyttä ei voida merkittävästi edistää. (Työterveyslaitos, [viitattu 7.4.2018].)

Työkyky on olennainen osa työhyvinvointia ja toimii sen lähtökohtana (Työturvallisuuskeskus 2011, 2). Fyysinen toimintakyky, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys toimivat taas työkyvyn perustana (Työterveyslaitos 6.9.2018). Liikunnalla on myönteisiä vaikutuksia näihin työkyvyn perustana oleviin ominaisuuksiin (Huttunen, 2018). Yksilön omaehtoisesti harrastama liikunta tai liikunnan määrän lisääminen toki ylläpitää hänen työkykyään, mutta se ei pelkästään riitä edistämään työhyvinvointia laajemmin tai saa aikaan muutoksia työympäristössä tai -yhteisössä. Liikunnan hyödyt keskittyvät siis ensisijaisesti yksilölliseen toimintakykyyn sekä terveyteen ja siten myös välillisesti työkykyyn ja näin ollen mahdollisesti työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan kuitenkin lisäksi systeemitason toimenpiteitä muun muassa työn organisoimisen ja työolosuhteiden suhteen. (Vuori, Taimela & Kujala 2012, 175-177.)

Työkykyä ja siihen vaikuttavia asioita voidaan kuvata talona, jossa on neljä kerrosta (Kuva 1.) Talon alimmasta kerroksesta löytyvät **terveys ja toimintakyky**, joka toimii työkyvyn perustana. Seuraavana on **osaaminen**, johon sisältyy opiskelun ja työn kautta hankitut tiedot ja taidot, sekä halu oppia uutta ja kehittää itseään läpi elämän. **Arvot, asenteet ja motivaatio** löytyvät talon kolmannesta kerroksesta. Kerros kuvastaa sitä, miten ihminen onnistuu sovittamaan työn ja muun elämänsä yhteen. Se sisältää myös henkilön oman asenteen ja motivaation työtään kohtaan. Ylin kerros kuvastaa itse työpaikkaa. Siihen sisältyvät **työolot, johtaminen, työyhteisö ja organisaatio**. Merkittävässä osassa tässä kerroksessa on johtajien ja esimiesten vastuu työn organisoimisesta ja työkyvyn kehittämiseen tähtäävistä toimista. Työkykyyn vaikuttaa myös **perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö**, jotka mallissa ympäröivät taloa. Mallin tarkoitus on havainnollistaa, kuinka jokaisen elementin on oltava tasapainossa toiseen, että työkyky pysyisi optimaalisena. Malli kuvaa myös sitä, kuinka vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu yksilölle itselleen sekä yritykselle ja yhteiskunnalle. (Työterveyslaitos [viitattu 6.9.2018].)



Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos, [viitattu 6.8.2018]).

3 FYYSINEN AKTIIVISUUS TYÖKYVYN YLLÄPITÄJÄNÄ

Vuori, Taimela ja Kujala (2012, 19–20) toteavat liikunnan olevan osa fyysistä aktiivisuutta. Käsitteenä he määrittelevät asian seuraavasti:

Fyysinen aktiivisuus kattaa kaiken lihasten tahdonalaisen, energiankulutusta lisäävän toiminnan. Fyysinen aktiivisuus viittaa pelkästään fyysisiin ja fysiologisiin tapahtumiin eikä sisällä kannanottoja tai odotuksia toiminnan syihin esimerkiksi psyykkisiin tai sosiaalisiin vaikutuksiin.

Fyysinen aktiivisuus suomen kielessä ymmärretään usein tarkoittavan samaa kuin liikkuminen. Liikkuminen sanana voidaan erottaa sanasta liikunta, sillä liikunta saattaa monilla henkilöillä muodostaa ajatuksen jonkin lajin harrastamisesta. Liikkuminen taas ymmärretään helpommin laajemmaksi käsitteeksi kuin liikunta. Henkilöllä voi olla negatiivisia kokemuksia tai ennakkoluuloja liittyen sanaan liikunta, mutta ehkä harvemmin sanaan liikkuminen. Tästä voi olla hyötyä silloin, kun halutaan edistää fyysistä aktiivisuutta eri kohderyhmissä tai yhteyksissä. (Vuori, Taimela & Kujala 2012, 20.)

Vapaa-ajalla tapahtuva fyysinen aktiivisuus jaotellaan yleensä liikuntaan ja muuhun fyysiseen aktiivisuuteen. Muuta fyysistä aktiivisuutta voidaan myös nimittää päivittäisiksi arkiaskareiksi. Tähän kuuluvat esimerkiksi ruumiilliset kodinhoitotyöt, kävely tai pyöräily työpaikalle ja muun asioinnin aikana tapahtuva fyysinen aktiivisuus. Päivittäisistä arkiaskareista merkittävä osa on kuormittavuudeltaan kevyttä tai korkeintaan kohtalaista. Silti pienetkin erot fyysisessä aktiivisuudessa voivat merkitä kokonaisuuden kannalta paljon, sillä hereillä vietettyä vapaa-aikaa on viikossa noin 65 tuntia. (Fogelholm, Vuori & Vasankari 2011, 27.)

Vaikka vapaa-aikana liikuntaa harrastetaan nykyään suhteellisen ahkerasti, jää monella päivittäinen fyysinen aktiivisuus silti kokonaisuudessaan melko matalaksi. Muutos johtunee siitä, että työssä ja arjessa tapahtuva fyysinen aktiivisuus on vähentynyt huomattavasti. Suomalaisella aikuisväestöllä fyysinen passiivisuusaika on jopa 80 prosenttia päivästä. Tämä saattaa johtua myös siitä, että nykyinen elämäntyyli suosii fyysistä passiivisuutta, eikä välttämättä kannusta liikkumaan suositusten mukaan. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2013, 10.)

FinTerveys 2017-tutkimuksen mukaan lähes 90 prosenttia 30 vuotta täyttäneistä ihmisistä arvioivat selviytyvänsä puolen kilometrin kävelymatkasta vaikeuksitta. Runsaalle kolmasosalle vastaajista sadan metrin matkan juokseminen tuotti kuitenkin vaikeuksia. Puolen kilometrin kävelyssä sekä portaiden nousussa koetut vaikeudet alkoivat yleistyä 50-60 vuotiailla. Valtaosa työikäisistä selviytyivät puolen kilometrin kävelymatkasta vaikeuksitta, mutta sadan metrin juoksemisessa vaikeudet alkoivat yleistyä jo 30-39 vuotiaiden kohdalla. (Koponen ym. 2018, 107.)

Husu ym. (2016, 1) ovat tutkineet suomalaisten fyysisen aktiivisuuden ja liikkumattomuuden määrää. Heidän tarkoituksenaan oli selvittää eritehoiseen fyysiseen aktiivisuuteen käytettyä aikaa ja sitä, kuinka terveysliikuntasuositusten mukainen kestävyysliikunnan osuus toteutuu osallistujilla keskimäärin. Tutkimukseen osallistui 1587 suomalaista miestä ja naista, iältään 18 - 85 vuotiaita. Osallistuneiden keski-ikä oli 53 vuotta ja heistä 58 prosenttia oli naisia. Tuloksia mitattiin neljän päivän ajan vyötäröllä pidettävällä kolmiakselisella kiihtyvyyssmittarilla. Mittaria pidettiin vyötäröllä vähintään 10 tuntia päivässä. Tuloksista selvisi, että osallistujat viettivät keskimäärin 59 prosenttia hereilläoloajastaan täysin fyysisesti passiivisesti eli istuen tai maaten. Tämän lisäksi 17 prosenttia ajasta seistiin paikoillaan, 15 prosenttia ajasta suoritettiin kevyttä fyysistä aktiivisuutta ja 9 prosenttia reipasta fyysistä aktiivisuutta. Vain prosentin verran ajasta suoritettiin rasittavaa fyysistä aktiivisuutta.

Tulokset osoittavat, että reilusti yli puolet kohderyhmän hereilläoloajasta kului fyysisesti passiivisesti ja päivän aikana tapahtunut fyysinen aktiivisuus oli pääasiassa kevyttä. Ainoastaan vajaa neljännes osallistujista saavutti terveysliikuntasuositusten mukaisen liikunnan määrän. (Husu ym. 2016, 9).

Husu ym. (2016, 8–9) toteavat, että olisi väestön terveyden edistämisen näkökulmasta tärkeää löytää keinoja vähentämään fyysistä passiivisuusaikaa ja lisäämään esimerkiksi kevyttä fyysistä aktiivisuutta, etenkin fyysisesti passiivisten keskuudessa. He painottavat lisäksi, että pelkästään reippaan tai rasittavan liikunnan lisääminen ei välttämättä riitä kumoamaan runsaan ja pitkäkestoisen liikkumattomuuden mukana tuomia terveyshaittoja.

Vuonna 2014 Suomessa tutkittiin myös liikunnan harjoittamisen hyötyjä. Siinä tavoitteena oli arvioida 12 kuukauden liikunnan harjoittamisen vaikutusta työkykyyn ja

hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoon. Tutkimukseen osallistui 371 tervettä työssä käyvää miestä ja naista. Heistä 33 toimi kontrolliryhmässä. Harjoitusryhmälle suoritettiin 12 kuukauden harjoitusohjelma, jota seurasi 12 kuukauden seuranta. Harjoitusryhmä jaettiin vielä alaryhmiin työkykyindeksin (WAI-luokitus) perustason arvoilla huono, kohtalainen, hyvä ja erinomaisen mukaan. (Kettunen, Vuorimaa & Vasankari 2014, 3860–3862.)

Harjoitteluryhmän ohjelma sisälsi neljä kahden päivän mittaista harjoitteluleiriä intervention eri vaiheissa Suomen Urheiluinstituutissa, jossa suoritettiin mittaukset. Harjoitusryhmän henkilöt muodostivat 15-20 hengen ryhmät samassa yrityksessä työskentelevistä henkilöistä. Jokaisella ryhmällä oli myös oma valmentaja, joko fysioterapeutti tai liikuntaneuvoja. Harjoitusleirien välillä harjoitusohjelmaan sisältyi 1-2 ohjattua ryhmäharjoitusta kuukaudessa ja kolmesta viiteen valvomatonta harjoitusta viikossa. Jokaisella oli myös yksilöllinen harjoitteluohjelma, joka perustui heidän arvioituun hapenottookykyynsä (VO₂max.) ja he täyttivät myös liikuntapäiväkirjaa. Harjoitteluissa osallistujien syke oli pääasiassa kohtuullisella tasolla, lähinnä 60-80 prosenttia osallistujan arvioidusta maksimisykkeestä. (Kettunen, Vuorimaa & Vasankari 2014, 3861–3862.)

Kahdentoista kuukauden intervention aikana keskimääräinen työkykyindeksi (WAI) parani 3 prosentilla ja hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto (VO₂max.) 7 prosentilla harjoitusryhmässä. Harjoitteluryhmän itseilmoitettu vapaa-ajan fyysinen aktiivisuus lisääntyi 71 prosentilla. Kontrolliryhmällä tulokset laskivat 12 kuukauden jälkeen työkykyindeksin osalta 2 prosenttia ja hengitys- ja verenkiertoelimistön kunnan osalta 3 prosenttia. (Kettunen, Vuorimaa & Vasankari 2014, 3863–3865.) Tutkijat päättelivät, että fyysinen harjoittelu, joka kehittää hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa, voisi edistää myös työkykyä. He korostavat, että työkykyindeksi parani erityisesti niillä henkilöillä, joiden lähtötaso oli arvioitu heikoksi tai kohtalaisesti. (Kettunen, Vuorimaa & Vasankari 2014, 3867.)

3.1 Vähemmän istumista

Suomalaiset aikuiset viettävät suurimman osan valveillaolostaan fyysisesti passiivisesti, pääasiassa istuen. Nykyisin työelämässä työnteko tapahtuu suurelta osin istuen. Paikallaan ololla ja istumisella on yhteys useisiin pitkäaikaissairauksiin, esimerkiksi valtimosairauksiin ja diabetekseen. Pitkään jatkunut istuminen voi kuormittaa kehon tukirakenteita yksipuolisesti ja on suurella todennäköisyydellä yhteydessä niska- ja alaselkäkipuihin. Tutkimusnäyttö aiheesta on kuitenkin toistaiseksi vähäistä. (UKK-Instituutti 6.3.2018a.) On silti selvää, että runsas yhtäjaksoinen istuminen on yleisesti ottaen terveydelle haitallista (Liikunta: Käypä hoito-suositus 2016.)

Istuminen on staattinen asento, jossa isot asentoa ylläpitävät lihakset ovat passiivisena. Suurten lihasryhmien ollessa passiivisena, eivät ne myöskään kuluta energiaa. Alhainen energiankulutus nostaa myös lihomisen riskiä. Istuma-asennossa alaraajat ja vartalo ovat suorassa kulmassa suhteessa toisiinsa, vaikka näiden normaali liikelaajuus on kolmanneksen pienempi. Näin ollen selkä pyöristyy ja selän lihakset rasittuvat sekä välilevyt kuormittuvat epätasaisesti. Istuessa lonkan koukistajalihakset ovat lyhentyneessä asennossa ja pakaralihaksiin kohdistuu painetta ja venytystä. Tämän seurauksena muun muassa pakaralihasten toiminta saattaa heikentyä ja epätasapaino suurten asentoa ylläpitävien lihasten välille syntyy. (Pesola 2015, 6–7.)

Chau ym. (2013, 1-2, 12) ovat todenneet tekemässään meta-analyysissä, että päivittäisen istumisen ja kuoleman riskin välillä on yhteys. Heidän analyysimallissaan oli otettu huomioon myös fyysinen aktiivisuus. Istuma-ajan lisääntyessä tunnilla kokonaiskuolleisuuden riski kasvoi 2 prosenttia. He toteavat, että istuessa yli seitsemän tuntia päivässä yksi lisätunti istuen lisäsi kuolleisuutta 5 prosenttia eli riski kasvaa kauan istuvilla entistä enemmän jokaista tuntia kohden. Tämän analyysimallin mukaan yli 10 tuntia päivässä istuvan kuoleman riski arvioidaan olevan 34 prosenttia. He arvioivat myös, että maailmanlaajuisesti 5,9 prosenttia kokonaiskuolemanriskistä voidaan katsoa johtuvan istumisesta, kun otetaan huomioon myös henkilön fyysisen aktiivisuuden taso.

Yhtäjaksoisessa istumisessa on oleellista muistaa tauottaa istumista riittävän usein. Istuminen olisi suositeltavaa katkaista ylös nousemalla, liikuskelemalla tai venyttelemällä noin puolen tunnin välein. (Pesola 2015, 10.) Vaikka pitkään jatkuvassa paikallaan istumisessa asento pysyisi ergonomisesti hyvänä, ei kaikilta haitoilta silti vältytä. Selän välilevyjen aineenvaihdunta ja alaraajojen verenkierto vaikeutuu edelleen, jos istumista ei katkaista ylös nousemalla. Itsensä liikuttelemisesta ja asentojen vaihtelusta istuma-asennossa on myös apua. (Koskelo 2006, 25, 66-67.)

Työyhteisöissä olisi hyvä huomioida istumisen määrä ja sen tauottaminen sekä kehittää yhdessä näille pelisäännöt ja seurantamenetelmät. Erityisesti ympäristöissä, joissa istumista kertyy paljon, tulisi vastuuhenkilöiden, esimiesten ja johdon nostaa asia esille esimerkiksi palaverissa, kehityskeskusteluissa, osana perehdytystä tai muissa yhteisissä hetkissä. Uusien istumista vähentävien ja fyysistä aktiivisuutta lisäävien toimintatapojen löytäminen ja käyttöönotto on helpompaa ja pysyvämpää, kun huomioidaan yksilön omat toiveet, työn luonne sekä muut elintavat. Ihmisen toimintaympäristön ollessa liikkumiseen kannustava ja istumisen vähentämistä helpottava on kynnys toimintatapojen muuttamiseen matalampi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 29–30.)

Yksi toimiva vaihtoehto istumisen vähentämiseen ja liikkumisen lisäämiseen työympäristössä näyttäisi olevan säädettävien seisomatyöpisteiden käyttö (Grunseit ym. 2013, 7-9; Dutta ym. 2014, 661-663). Säädettävien seisomatyöpisteiden vahvuus on monipuolisempi asennon vaihtamisen mahdollisuus. Tämä omalta osaltaan saattaa nostaa työpäivän aikaisen spontaanin liikkumisen ja asentojen vaihtelun määrää. (Pesola 2015, 43–44.)

3.2 Taukoa työpäivään liikunnalla

Liikunnalla on todettu olevan psyykkisiä ja sosiaalisia terveysvaikutuksia. Liikunta tarjoaa välitöntä mielihyvää sekä lieventää pettymystä, turhautumista ja mahdollisten vastoinkäymisten seurauksena syntyvää aggressiivisuutta. Se on myös keino rentoutua ja palautua. Tätä kautta liikunnalla on yhteys esimerkiksi stressin sietoky-

kyyn, keskittymiskykyyn sekä kokonaisvaltaiseen henkiseen kestävykykyyn ja itsetuntoon. Edellä mainitut asiat kehittävät yksilötyöskentelyä ja sosiaalista vuorovaikutusta työssä. (Aura & Sahi, 2006, 15.)

Taukoliikunnalla pyritään ehkäisemään päivittäisissä työrutiineissa esiintyvien yksipuolisten työasentojen tuottamia lihasjännitystiloja ja tästä seuraavaa lihasväsymystä. Taukojumppa on esimerkiksi yksi tapa toteuttaa taukoliikuntaa töissä. Siinä oleellista on lihastyön pumppaava luonne. Se tarkoittaa, että lihaksen jännitystä seuraa aina rentoutus. Tämä edesauttaa lihaksiston aineenvaihduntaa ja nostaa energian kulutusta. (Pesola 2015, 52.)

Amerikassa on tutkittu Booster Break taukoliikuntaohjelman vaikutuksia yhden vuoden sekä puolen vuoden ajalta. Booster Break taukoliikuntaohjelma on suunniteltu katkaisemaan yhtäjaksoista istumista ja lisäämään fyysistä aktiivisuutta töissä. Kohdeyrityksistä koulutettiin kahdesta viiteen työntekijää ohjaamaan taukoliikuntaohjelmaa sekä motivoimaan myös kollegoitaan osallistumaan taukoliikuntahetkiin omissa työpaikoissaan. Ohjelma koostuu 15 minuutin taukoliikunnasta, joka sisältää aerobisen lämmittelyn (1-2 minuuttia), elvyttäviä, vahvistavia ja venyttäviä liikeharjoituksia (10-12minuuttia), liikkuvuuteen keskittyvän jäähdyttelyn (1-2 minuuttia) sekä rentoutus- ja mielikuvaharjoitteita (15-30 sekuntia). Taukoliikuntavälineitä ei käytetty vaan harjoitus suoritettiin omaa kehoa hyödyntäen. (Taylor ym. 2013, 414-416.)

Interventiojakson jälkeen tutkijat pystyivät analysoimaan osallistuneiden kyselyvastausten perusteella kolme tärkeintä teemaa, jotka osoittavat Booster Break taukoliikuntaohjelman edut. Tärkeimmäksi nousi, että se vähentää stressiä ja edistää tyytyväisyyttä töissä. Toiseksi tärkein teema oli, että se lisäsi terveystietoutta ja edisti terveystottumusten muutosta. Kolmanneksi teemaksi nostettiin, että se lisäsi sosiaalisia vuorovaikutussuhteita työpaikalla. Kehittämisen kohteiksi kyselyvastausten perusteella nostettiin kaksi teemaa. Ensimmäinen oli vaihtoehtojen puute taukoliikuntaohjelman sisällössä ja toinen oli esimiesten antaman tuen puute taukoliikunnan toteuttamisessa. (Taylor ym. 2013, 418-420.)

Aura & Sahi (2006, 17) korostavat työpaikkaliikunnan onnistumisen avainasioiksi muun muassa liikunnan suunnittelun, työterveyshuollon konsultoinnin liikunnan

edistämisessä sekä liikuntakynnyksen madaltamisen useilla pienillä, mutta samaan päämäärään tähtäävillä teoilla. Mahdollisiksi liikuntainvestoinniksi he nostavat esimerkiksi liikuntavastaavan nimeämisen ja koulutuksen, työpaikan omien liikuntaa ja liikkumista tukevien tilojen parannukset sekä yksilöllisen tai ryhmäliikuntamahdollisuuksien organisoinnin ja tukemisen. Edellä mainitut asiat korostavat sitä, että työnantajien ja esimiesten rooli työpaikka- ja taukoliikunnan mahdollistajina tai estäjinä on hyvin suuri.

4 LISÄÄ TERVEYSLIIKUNTAA ARKEEN

Kun liikunnan harrastamisen pääasiallisena tavoitteena on terveyskunnan ylläpito tai kehittäminen, niin voidaan puhua terveysliikunnasta. Siihen voidaan liittää niin kuntoliikunta, urheilu, ruumiilliset arkiaskareet kuin myös työpaikka- ja työmatkaliikunta. Terveyskunnan kannalta oleellista on, että toteutettu liikunta tai fyysinen aktiivisuus on säännöllistä, riittävän usein ja tarpeeksi pitkään tapahtuvaa sekä vähintäänkin kohtuullisesti kuormittavaa, mutta ei silti liiallista. (Huttunen 2018.) Kohtuukuormitteisella liikunnalla tarkoitetaan yleensä sitä, että liikunnan aikana hengästyy, mutta pystyy silti puhumaan. Kohtuukuormitteinen liikunta toimii myös perustana terveysliikuntasuosituksessa. Se on riittävän rasittavaa kunto- ja terveyshyötyjen tavoittamiseen, mutta silti turvallisella tasolla perusterveelle ihmiselle. (Tarnanen, Rauramaa & Kukkonen-Harjula.)

Liikunta on suunnitelmallista ja säännöllistä fyysistä aktiivisuutta. Sen tarkoituksena on yleensä terveyden tai kunnon säilyttäminen tai kehittäminen. Ääritapauksissa raskas liikunta kuluttaa lepoaineenvaihduntaan verrattuna melkein 20-kertaisesti energiaa aikayksikköä kohti. Yleensä ihmisten fyysinen aktiivisuus kohdentuu luokkiin kohtalainen ja kevyt. Tällöin energiankulutus kiihtyy aktiivisuuden aikana vain 2-6 kertaiseksi lepotilaan verrattuna. (Fogelholm, Vuori & Vasankari 2011, 27.) Kuormittavuudeltaan hyvin kevyen liikunnan vaikutukset eivät välttämättä riitä edistämään terveyttä yhtä tehokkaasti, mutta se suojaa ja auttaa pienentämään liikkumattomuudesta aiheutuvia terveyshaittoja (Huttunen 2018; Chau ym. 2013, 1).

4.1 Terveysliikuntasuositukset

U.S. Department of Health and Human Services eli Yhdysvaltain valtiollinen terveysvirasto on julkaissut viimeisimmät terveysliikuntasuositukset vuonna 2008. Suosituksissa on määritelty aikuisten 18–64 -vuotiaiden terveysliikuntasuositukset. Suosituksissa painotetaan erityisesti sitä, että kaikkien aikuisten tulisi välttää inaktiivisuutta ja että vähäinenkin fyysinen aktiivisuus on parempi kuin fyysinen inaktiivi-

suus. (Physical activity guidelines for Americans 2008, 8.) UKK-Instituutin julkaisema liikuntapiirakka, jota käytetään apuvälineenä esimerkiksi terveysneuvonnassa, on laadittu näiden suositusten pohjalta (UKK-Instituutti 6.3.2018b.)

Liikuntasuosituksen mukaan terveyden kannalta riittävästi liikkua tulisi aikuisen harrastaa kestävyysliikuntaa viikossa vähintään 2 tuntia 30 minuuttia reippaasti tai 1 tunti 15 minuuttia rasittavasti. Harjoittelun tulisi tapahtua vähintään 10 minuutin yhtenäisissä jaksoissa ja mieluiten tasaisesti jaettuna useammalle päivälle viikossa. Tämän lisäksi aikuisten tulisi tehdä erilaisia lihaskuntoharjoitteita vähintään kahdesti viikossa. Lihaskuntoharjoitteet tulisi suorittaa reippaalla tai rasittavalla tasolla ja niin, että kaikki isot lihasryhmät osallistuisivat aktiviteettiin. Lisätäkseen liikunnan harrastamisen tuomia terveyshyötyjä laajemmin aikuisen tulisi pyrkiä liikkumaan yhteensä viisi tuntia viikossa reippaasti tai 2 tuntia 30 minuuttia rasittavasti. (Physical activity guidelines for Americans 2008, vii; UKK-Instituutti 6.3.2018b.)

4.2 Terveysliikunnan vaikutukset

Terveysliikunnalla voidaan saavuttaa useita positiivisia vaikutuksia elimistön ja toimintakyvyn eri osa-alueille. Se vaikuttaa myönteisesti esimerkiksi sokeriaineenvaihduntaan, luuston terveyteen, verenpaineeseen, kolesteroli arvoihin ja painonhallintaan. Sen avulla on mahdollista ehkäistä sydän- ja verisuonisairauksia, 2. tyypin diabetesta sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksia. (Huttunen 2018; Liikunta 2016; UKK-Instituutti 6.3.2018b.)

Liikunnan voidaan katsoa olevan terveystottumus ja liikunnalla vaikuttaa olevan yhteys myös ihmisten kokemuksiin hyvinvoinnista ja hyvästä olost. Nämä yhteydet ovat kuitenkin heikompia kuin säännöllisellä fyysisellä aktiivisuudella saavutettavat vaikutukset kuntoon, fyysiseen suorituskykyyn ja sairauksien ehkäisyyn. Liikunnan on silti todettu vähentävän epämieluisia kehontuntemuksia ja tuottavan mielihyvää, voimistumista, virkistymistä sekä rentoutumista liikuntakerran aikana ja enintään muutamaksi tunniksi sen jälkeen. Näissä tuntemuksissa voi olla suuria eroja yksilöiden välillä. Säännölliseen liikuntaan tottumisen ansiosta myönteisiä elämyksiä ilmenee ja ne voimistuvat. Myönteiset elämykset taas lisäävät liikkumisen halua ja täten

ylläpitävät liikuntamotivaatiota. Useat liikunnan aloittelijat saattavat kuitenkin keskeyttää tai jopa lopettaa liikunnan, jos siihen on liittynyt epämiellyttäviä tuntemuksia tai elämyksiä. Silti psyykkisiä haittoja säännöllisen terveystuottavan liikunnan ei ole osoitettu tuottavan. (Fogelholm, Vuori & Vasankari 2011, 43-45.)

Liikunnan hyvinvointivaikutuksia on tutkimuksissa todella vaikea erottaa liikuntatilanteen ja –ympäristön sekä liikkujan odotusten vaikutuksista. Ne eivät ole peräisin fyysisen suorituskyvyn tai kunnon paranemisesta. Eri liikuntalajien välisiä eroja ei tunneta kovin tarkasti. Eniten on tutkittu pitkäaikaisen kestävyysliikunnan tuottamia hyvinvointivaikutuksia. Säännöllinen fyysinen aktiivisuus, etenkin säännöllinen vapaa-ajan liikunta näyttäisi silti vähentävän masentuneisuuden ja psyykkisen kuormittuneisuuden merkkejä erityisesti keski-ikäisissä ja sitä vanhemmissa väestöryhmissä. Säännöllistä liikuntaa harrastavilla hyvinvointi ei kehity liikunnan määrän lisäämisellä yhtä selkeästi kuin vähän liikkuneilla. Säännöllinen liikunta kehittää fysiologista ja psyykkistä akuutin stressin sietoa, mutta se ei riitä varmistamaan hyvinvointia, jos fyysinen ja psyykinen kuormitus jatkuu pitkään voimakkaana. (Fogelholm, Vuori & Vasankari 2011, 43, 46.)

Siirryttäessä enintään yhden tunnin liikunnasta 1,5 tunnin liikuntaan viikossa, kokonaiskuolleisuuden riski pienenee nopeasti vertailutasosta 1,0 noin 0,8:aan. Liikkuessa seitsemän tuntia viikossa riski pienenee noin tasolle 0,6. Silti suurin osa kokonaiskuolleisuuden riskin pienenemisestä saadaan liikkumalla 2-2,5 tuntia viikossa. Pienempi määrä liikuntaa on myös hyödyllistä vähän liikkuvalla henkilöllä. Tutkimusnäyttö perustuu kohtalaisesti tai paljon kuormittavaan vapaa-ajan liikuntaan, mutta myös kotityöt, työliikunta sekä työmatkojen liikkuminen voivat olla hyödyllisiä. (Fogelholm, Vuori & Vasankari 2011, 64.)

4.3 Liikkumisen lisäämiseen motivoiminen

Asiakkaan kannalta liikuntaneuvonnasta on hyötyä vain silloin, kun liikunta sopii hänen omaan elämäntilanteensa. On siis oleellista, että ammattilainen perehtyy aluksi asiakkaan elämään ja selvittää millaiselta pohjalta asiakas tekee ratkaisujaan. Siksi asiakkaan näkökantojen ja niiden taustan selvittäminen toimii lähtökohdaksi hyvälle

neuvonnalle. Asiakkaan näkemyksiin perehtyminen lisää todennäköisesti luottamusta ja täten edistää sitoutumista niin neuvontaan kuin liikuntaan tulevaisuudessa. Toimivassa liikuntaneuvonnassa on hyvä selvittää asiakkaan nykyinen ja aiempi fyysisen aktiivisuuden taso. Näitä asioita selvitettäessä voi esiin nousta syitä liikunnan harrastamisen vähentymiselle tai loppumiselle. Ammattilainen saa näin asiakas kohtaista tietoa, jota voi täydentää jatko kysymyksillä, joilla saa mahdollisesti lisää selvyyttä liikkumisen vähäiselle harrastamiselle. (Fogelholm, Vuori & Vasankari 2011, 214.)

Asiakkaan näkökulmasta fyysisen aktiivisuuden lisääminen on tärkeää vain silloin, jos muutos on hänen omasta mielestään mahdollinen ja edistää hänelle itselleen tärkeitä asioita. Tämä on hyvä ottaa huomioon tavoitteiden asettelussa, etteivät asiakkaalle tärkeät pyrkimykset joudu tekojen tasolla ristiriitaan. On löydettävä ratkaisu, jossa liikkuminen toimii omien pyrkimysten välineenä. (Fogelholm, Vuori & Vasankari 2011, 214.) Tämä tarkoittaa, että jos asiakas esimerkiksi haluaisi viettää enemmän aikaa perheensä parissa eikä siitä syystä haluaisi käyttää lisää aikaa liikuntaan, voisi ratkaisuksi käydä perheen yhteisen liikuntaharrastuksen aloittaminen. Näin fyysisen aktiivisuuden lisääminen ei veisi aikaa hänen omasta pyrkimyksestään viettää aikaa perheen kanssa.

Henkilön motivaatio, valmius ja kyvykkyys uusien toimintatapojen, esimerkiksi liikkumisen lisäämiseen, voidaan selvittää muutosvaihemallin avulla. Siinä ajatuksena on, että muutosten toteuttaminen on prosessi, jossa edetään tunnistettavien ja toisistaan eroavien vaiheiden kautta. Muutosvaiheiden tunteminen antaa tukea ohjaukselle. Muutosvaihe voidaan saada selville keskustellessa ohjattavan kanssa. (Prochaska & Velicer 1997,38–39; Marttila 28.12.2010.)

Muutosvaihemallissa on erotettavissa viisi vaihetta, jotka ovat esiharkinta, harkinta, valmistelu, toiminta ja ylläpito. **Esiharkintavaiheessa** henkilö ei vielä ole tunnistanut ongelmaansa. Hänellä ei ole välttämättä riittäviä tietoja tai kykyjä tunnistaa ongelmaansa ja sen vaikutuksia terveydelle. Tämän vaiheen tukemisessa tärkeää on ohjata henkilö näkemään muutoksen tarpeellisuus ja hyödyt. **Harkintavaiheessa** ihminen jo tunnistaa muutoksen tarpeellisuuden. Tämä auttaa henkilöä pohtimaan muutoksen seurauksena saavutettavia hyötyjä tai tilanteen muuttumattomuuden ai-

heuttamia haittoja. Tämän vaiheen tukemisessa on oleellista ohjata henkilöä ajattelemaan hänelle itselleen sopivia konkreettisia ratkaisuja muutoksen tavoittelussa. (Prochaska & Velicer 1997,39; Marttila 28.12.2010.)

Valmisteluvaiheessa henkilöllä on alkanut hahmottua jo suunnitelma. Hänellä on jo konkreettisia ratkaisuja muutoksen toteuttamiseen ja vahva aikomus ne myös toteuttaa. Tässä vaiheessa ohjaajan on hyvä tukea henkilön toimintasuunnitelmaa ja antaa apua sen toteuttamiseen. **Toimintavaihe** saavutetaan, kun henkilö on aloittanut suunnitelmiansa toteuttamisen ja on sitoutunut niihin. Tässä vaiheessa ohjaaja voi tukea tulosten seurannalla ja antaa positiivista palautetta tapahtuneista toimintatapojen muutoksista. **Ylläpitovaiheessa** henkilö on saavuttanut tason, jossa elintapamuutoksen voidaan katsoa tapahtuneen. Hän on jatkanut muutoksen ylläpitämistä jo pitemmän aikaa ja se on vakiintunut osaksi hänen arkeaan. Tässä vaiheessa tuetaan henkilöä toteuttamaan itse muutoksen seuranta ja annetaan positiivista palautetta tavoitteiden toteutumisesta. Koska muutos on monimutkainen prosessi voi henkilö kulke vaiheiden välillä myös edestakaisin. Paluu aiempaan vaiheeseen ei kuitenkaan tarkoita välttämättä epäonnistumista vaan voi olla osa henkilön pyrkimyksiä etsiä itselleen entistä toimivampia toimintatapoja edellisestä vaiheesta. (Prochaska & Velicer 1997,39; Marttila 28.12.2010.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoitus on auttaa Lakeuden Tilineuvos Oy:n henkilöstöä lisäämään fyysistä aktiivisuutta, osana työhyvinvoinnin edistämistä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli pitää informatiivinen ja toiminnallinen koulutustilaisuus fyysisen aktiivisuuden lisäämisestä Lakeuden Tilineuvos Oy:n henkilöstölle.

6 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ JA TOTEUTUS

Opinnäytetyön yksi toteuttamisvaihtoehto on toiminnallinen opinnäytetyö. Ammatillisessa kentässä toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen, toiminnan järjestäminen tai sen järjeistäminen. Se voi olla ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus, ympäristöohjelma tai turvallisuusohjeistus. Toiminnallinen opinnäytetyö voidaan myös toteuttaa myös tapahtuman toteuttamisena. Sen tulisi olla alan tietojen ja taitojen hallintaa osoittava. Toiminnallisen opinnäytetyön toteutuksen tulisi perustua työelämälähtöisyyteen, käytännönläheisyyteen ja tutkimukselliseen asenteeseen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9-10.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotos ei pelkästään riitä opinnäytetyöksi ammattikorkeakoulussa. Sen lisäksi työssä tulee olla teoreettinen viitekehys. Se osoittaa opinnäytetyöntekijän kyvyt yhdistää teoria käytäntöön. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 41-42.) Toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluu opinnäytetyöraportti. Se on julkinen asiakirja, joka hyvin toteutettuna osoittaa tekijöiden kypsyyden sekä auttaa mahdollisesti muita tutkimuksen tekijöitä antamalla ideoita ja näkökulmia. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 65,67.)

Päädyimme valitsemaan työmme toteutusmuodoksi toiminnallisen opinnäytetyön. Valintaamme ohjasi menetelmän käytännönläheisyys, joka miellytti meitä ja työn tilaajan toimeksiannon luonne. Työn tilaajana toimi Lakeuden Tilineuvos Oy ja yrityksen toiveena oli, että auttaisimme työhyvinvoinnin edistämässä kyseisessä yrityksessä. Opinnäytetyönprosessimme alkuvaiheessa ajatukset ja ideoinnit tuotoksesta lähtivät suuntaamaan vahvasti koulutustilaisuuden järjestämiseen.

6.1 Kohderyhmän kuvaus ja aiheen valinta

Lakeuden Tilineuvos Oy on pitkään Seinäjoella toiminut tilitoimisto. Yrityksen henkilöstö koostui opinnäytetyön toteutuksen aikaan 5 henkilöstä, mukaan lukien yrityksen johtaja.

Teimme Lakeuden Tilineuvos Oy:lle keväällä 2017 työergonomiakartoituksen osana Seinäjoen Ammattikorkeakoulun työfysioterapian kurssia. Yritys innostui yhteisestä toiminnastamme ja toivoi mahdollista jatkoa, jos tilaisuus tulisi. Ehdotimme, että tekisimme opinnäytetyömme heille heidän toiveidensa ja tarpeidensa mukaan. Vielä tässä vaiheessa heillä ei ollut varsinaista aihetta nimetä, mutta työhyvinvointiin liittyen yritys toivoi parannusta. Otimme heihin yhteyttä myöhemmin toukokuussa 2017 ja ehdotimme aiheeksi koulutustilaisuuden järjestämistä fyysisen aktiivisuuden lisäämisestä osana työhyvinvoinnin edistämistä. Yritys innostui ajatuksesta ja otti tarjouksen vastaan. Sopimus yhteistyöstä virallistettiin vuodenvaihteessa 2017-2018, kun olimme saaneet opinnäytetyösuunnitelman hyväksytyksi.

Aiheena työhyvinvointi ja siihen vaikuttaminen kiinnosti meitä, sillä viime aikoina se on ollut paljon esillä. Etenkin työnteon luonteen muuttuminen entistä enemmän fyysisistä passiivisuutta lisääväksi on herättänyt paljon keskustelua maailmanlaajuisesti. Työhyvinvointiin liittyen erityisesti fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivään ja sen vaikutukset jaksamiseen töissä sekä vapaa-ajalla olisi hyvä viitekehys ajatellen opinnäytetyön tekijöitä ja kohdeyrityksen henkilöstöä.

6.2 Esiselvitys

Opinnäyteprosessin alussa toimeksiantajan toiveena oli, että koulutustilaisuuden sisältö käsittelisi mahdollisimman konkreettisesti juuri Lakeuden Tilineuvos Oy:n henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Keskustelimme asioista, joihin yritys kaipasi kehitystä sekä kysyimme henkilökunnan omia toiveita, joita kirjasimme ylös koulutustilaisuuden rakenteen suunnittelua varten. Näin varmistuimme olevamme samalla aaltopituudella koulutustilaisuuden aiheista toimeksiantajan kanssa.

Jo viitekehysten kirjoitusvaiheessa totesimme, että koulutustilaisuuden aiheen kannalta olisi oleellista kerätä esitietoja henkilöstön sen hetkisestä terveydentilasta, päivittäisen fyysisen aktiivisuuden määrästä sekä istumisen määrästä. Toteutimme tämän esiselvityksen helmikuussa 2018. Käytimme esiselvityksessä apuna UKK-terveysseulalomaketta, istumispäiväkirjaa ja liikuntapäiväkirjaa (UKK-instituutti, [Viitattu 12.9.2018]; KKI-Istumiskortti 2012; UKK-Instituutti 2009). Henkilöstöllä oli käytössään Applen älypuhelimet, joista löytyi valmiina sovelluksena askelmittari, jota

pyysimme käyttämään päivittäisten askelten seuraamiseen (Apple Inc., [Viitattu 12.9]). Yrityksen työntekijät täyttivät istumis- ja liikuntapäiväkirjoja ja seurasivat askelten määrää yhden viikon ajan.

UKK-terveysseulalomakkeella oli tarkoitus selvittää henkilöstön sen hetkinen terveydentila, liikuntamotivaatio sekä fyysisen aktiivisuuden taso heidän oman arviionsa ja käsityksensä mukaan. Istuma- ja liikuntapäiväkirjalla sekä askelmittarilla oli tarkoitus saada selville henkilöstön fyysisen aktiivisuuden määrä ja laatu yhden viikon ajalta konkreettisemmin.

Esiselvityksessä esiin nousseita asioita lähdimme käsittelemään viitekehiksemme puitteissa ja miettimään mitä asioita lähdemme heille painottamaan. Tältä pohjalta aloimme valmistella varsinaista koulutustilaisuutta ja kokosimme informatiivisen esityksen, jossa on otettu huomioon yrityksen työntekijöiden sen hetkinen fyysinen aktiivisuus työssä ja vapaa-ajalla, terveydentila ja muut esille nousseet huomioitavat asiat.

6.3 Koulutustilaisuus

Koulutustilaisuus toteutui 27.4.2018 opinnäytetyön toimeksiantajan toimitiloissa. Yrityksen toimitilat olivat suljettuna tuona päivänä ja se mahdollisti koko yrityksen henkilöstön, mukaan lukien työnantajan osallistumisen koulutustilaisuuteen. Aikaa koulutustilaisuuteen oli varattu kokonaisuudessa neljä ja puoli tuntia, joista kaksi tuntia oli varattu teoriaosuudelle ja kaksi tuntia toiminnalliseen osuuteen. Toiminnallisen osuuden loppuun varattiin noin 15 minuuttia palautteiden keräämiselle. Osuuk-sien välissä pidettiin pidempi, noin puolen tunnin aktivoiva tauko.

Koulutustilaisuuden sisältö (LIITE 1.) rakentui tutkitun teoriatiedon pohjalta huomioiden lisäksi esiselvityksessä ilmenneet seikat. Tutkittu tieto fyysisen aktiivisuuden lisäämisestä tuki myös omia ajatuksiamme liikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

Koulutustilaisuus aloitettiin teoriaosuudella, jota ennen osallistujille jaettiin orientoiva tietoisuusmateriaali (LIITE 2.), joka käsitteli henkilöstöliikunnan vaikuttavuutta työpaikalla (Suomen Olympiakomitea 8.9.2017). Teoriaosuutta varten oli valmisteltu

informatiivinen diaesitys, joka pohjautui teoreettisessa viitekehyksessä ja esiselvityksessä esiin nousseisiin asioihin. Se sisälsi osuudet työhyvinvoinnin edistämisestä, fyysisestä aktiivisuudesta, terveysliikunnasta, fyysisen aktiivisuuden lisäämisen hyödyistä, tiivistelmän esiselvityksen tuloksista sekä luettelon keinoista, joita kohdeyrityksen henkilöstö voisi mahdollisesti hyödyntää nyt ja tulevaisuudessa. Esitys pidettiin keskustelevana ja osallistavana sekä ajatuksia herättävänä.

Aiheet käsiteltiin diaesityksessä virallisilla määritelmillä, jotka esityksessä käänsimme helpommin ymmärrettävään muotoon. Näin osallistujat pysyivät paremmin mukana ja saivat yhdistettyä käsitellyt asiat omaan arkeensa. Henkilöstö osallistui aktiivisesti koko esityksen ajan. Keskustelua syntyi eri osa-alueista ja ryhmä pohti välillä melko laajasti omia toimintatapojaan sekä töissä että vapaa-ajalla. Teoriaosuuden puolella välissä ohjasimme noin viiden minuutin taukoliikunnan, jonka tavoitteena oli tuoda teoria heti käytäntöön.

Teoriaosuuden jälkeen pidimme puolen tunnin aktivoivan tauon. Tauon aikana esittelimme mukana tuomiamme taukoliikuntavälineitä: kuminauhoja, puolipalloa, kuntopalloa, kahvakuulaa, jumppapalloa sekä jumppakeppejä. Tarkoituksena oli esittää helppoja ja edullisia vaihtoehtoja taukoliikunnan tueksi. Osallistujat saivat puolen tunnin aikana tutustua näihin välineisiin ja annoimme niiden käyttöön liittyviä vinkkejä ja selkeitä ohjeita.

Tauon jälkeen alkoi toiminnallinen osuus. Henkilöstö ohjeistettiin pohtimaan ja ideoimaan yrityksen omia tavoitteita fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi työpäivään heille annettujen otsikoiden alle (LIITE 3). Ohjeistimme heitä myös miettimään miten kukin voisi lisätä aktiivisuuttaan vapaa-ajallaan. Kehotimme heitä hyödyntämään teoriaosuudessa esille nousseita asioita ja keskusteluja sekä omia mielipiteitään.

Pääasiallisena tavoitteena yritykselle muodostui taukoliikuntakäytännön ottaminen mukaan työpäiviin ja onnistumista arvioitaisiin taukoliikuntaliikuntakalenterilla (LIITE 4.). He asettivat myös käyttövuorot säädettävillä työpisteillä, joita ei ollut vielä kaikille. He päättivät, että jokainen saisi olla aina viikon kerrallaan kyseisillä työpisteillä. Työn ja istumisen tauottamisesta päätettiin pitää jatkossa paremmin huolta. Henkilöstö kokosi esitellyistä taukoliikuntavälineistä listan, jotka tulitaisiin yritykseen hankkimaan työnantajan toimesta. Listalle päätyi jumppapalloja, vastuskuminauhoja,

kahvakuula, kuntopallo, jumppamattoja ja puolipallo. Henkilöstö päätti, että esimerkiksi jumppapalloja tulaisiin hyödyntämään istuimena työntekijöillä ja että pallot olisivat myös asiakkaiden käytettävissä. Lisäksi järjestettiin oma tila taukoliikuntaa varten.

Olimme koonneet kuvalliset ohjeet taukoliikuntaliikkeistä, joita työntekijät voisivat halutessaan hyödyntää työpäivän aikana. Perusajatuksena listalle päätyneissä liikkeissä oli, että ne olisivat helppoja ja suuria lihasryhmiä aktivoivia tai venyttäviä sekä seisten tehtäviä. Kävimme ohjeet yhdessä läpi ja ohjasimme liikkeet kertaalleen koko ryhmälle. Jätimme ohjeet yritykselle, että ne olisivat kaikkien työntekijöiden nähtävissä ja käytettävissä. Kannustimme työntekijöitä harrastamaan taukoliikuntaa yhdessä työkavereiden kanssa. Yhteiset taukoliikuntahetket voisivat kohentaa omalla tavallaan työilmapiiriä ja mahdollisesti motivoisivat kaikkia liikkumaan työpäivän aikana enemmän. Näin myös kynnys jatkossa osallistua taukoliikuntaan voisi olla matalampi.

6.4 Koulutustilaisuuden välitön palaute

Koulutustilaisuuden osallistujat täyttivät nimettöminä palautelomakkeen (LIITE 5.) välittömästi koulutustilaisuuden päätyttyä. Tästä saimme kirjallista palautetta koulutustilaisuuden onnistumisesta, sisällöstä ja tarpeellisuudesta. Palautekyselystä tulleet vastaukset olivat hyvin positiivisia. Kaikki olivat arvioineet koulutustilaisuuden onnistuneen erinomaisesti ja kaikki olivat kokeneet sen hyödylliseksi. Osallistujat kokivat koulutustilaisuuden sopivan pituiseksi ja helposti ymmärrettäväksi, vaikka käsitellyt aiheet eivät olleet kaikilta osin ennestään tuttuja. Osallistujien mielestä koulutustilaisuuden pitäjät olivat helposti lähestyttäviä ja asiantuntevia.

Koulutustilaisuuteen osallistujat kommentoivat palautelomakkeessa muun muassa tällä tavoin:

”Paljon hyvää ja asiallista tietoa. Kaikin puolin hyödyllinen paketti.”

”Itse huomannut omassa fyysisessä jaksamisessa puutteita ja hyvät taukojumpat tulivat todellakin koko porukalle tarpeeseen.”

”Tilaisuuden avulla saatiin luotua hyvää yhteishenkeä.”

”Aion tauottaa istumista paljon enemmän.”

”Saatiin hyviä ja käytännönläheisiä ohjeita siihen, miten pienillä muutoksilla kannattaa lähteä liikkeelle.”

6.5 Koulutustilaisuuden myöhempi palaute – syksy 2018

Halusimme saada tietoa siitä, miten työyhteisön tekemät muutokset olivat jääneet elämään yrityksessä kesälomien jälkeen. Päätimme olla yhteydessä vielä opinnäytetyön yhteyshenkilöön Lakeuden Tilineuvos Oy:ssä, joka oli innokas kertomaan koulutustilaisuuden jälkeisiä kuulumisia.

Yritys on koulutustilaisuuden jälkeen rekrytoinut yhden uuden työntekijän. Uuden työntekijän perehdytyksessä on huomioitu koulutustilaisuudessa esitettyjä asioita ja kannustettu istumisen tauottamiseen ja taukoliikuntaan. Tällä hetkellä kolme kuu-desta työyhteisön jäsenestä suorittaa taukoliikuntaa päivittäin ja merkitsee liikunnalliset tauot antamaamme kalenteriin. Jumppapalloja hyödynnetään työtuoleina ja lisäksi pallot ovat vapaasti myös asiakkaiden käytössä. Lisäksi liikuntavälineitä on esitelty yrityksessä vieraileville asiakkaille. Säädetäviä työpisteitä on edelleen kolme kappaletta ja niitä on mahdollisuus kaikkien käyttää. Johtuen muista työkii-reistä, säädettyjen työpisteiden vaihto ei toistaiseksi ole säännöllistä. (Yhteyshenkilö 11.9.2018)

Yhteyshenkilö uskoo, että koulutustilaisuus auttoi edistämään työhyvinvointia yrityksessä. Yhteyshenkilö arvioi, että tauko- ja muusta liikunnasta puhuminen on työpai-kalla avoimempaa ja ilmapiiri on yleisesti kannustava. Arjen liikunnallisuus työyhteisössä on yleisesti ottaen hieman lisääntynyt. Koulutustilaisuudessa tuotiin esiin selkeitä matalan kynnyksen keinoja, joiden avulla fyysistä aktiivisuutta on saatu lisättyä niin töissä kuin vapaa-ajallakin. (Yhteyshenkilö 11.9.2018)

7 POHDINTA

Keväällä 2017 opinnoissamme oli meneillään kurssi koskien työfysioterapiaa. Kurssiin sisältyi ergonomiakartoituksen tekeminen oikeassa työympäristössä. Suoritimme tämän kartoituksen Lakeuden Tilineuvos Oy:ssä. Yrityksessä suhtauduttiin avoimin mielin kartoituksen tekemiseen ja oltiin lopputulokseen tyytyväisiä. Tällöin jo avattiin keskustelua työhyvinvoinnista ja etenkin sen edistämisen keinoista. Opin näytetyöprosessimme lähti käyntiin myöhemmin samana keväänä aiheen valinnalla. Pohdimme erilaisia aihepiirejä sekä punnitsimme eri tutkimus- ja toteutusmenetelmiä. Toiminnallisen opinnäytetyön tekeminen oli selkeästi paras vaihtoehto ja totesimme, että tässä olisi nyt mahdollisuus jatkaa yhteistyötä Lakeuden Tilineuvos Oy:n kanssa, joten päätimme vastata haasteeseen.

Pohdintaa vielä herätti tulevan tuotoksen muoto. Vaihtoehtona oli tehdä pelkkä taukoliikuntaopas yrityksen käyttöön, mutta keskustelut opettajan kanssa ohjasivat meitä kehittämään ideaamme pidemmälle. Niinpä päädyimme koulutustilaisuuden järjestämiseen. Tämä osoittautui onnistuneeksi valinnaksi, sillä saimme todennäköisesti edistettyä työhyvinvointia yrityksessä koulutustilaisuuden avulla paljon paremmin kuin pelkän oppaan avulla. Koulutustilaisuuden suunnittelu ja toimiminen kouluttajana oikeassa työympäristössä oli haastava tehtävä, mutta se oli opettavainen kokemus, joka auttoi ymmärtämään paremmin asiantuntevan ohjauksen merkitystä terveystottumusten muutoksien tavoittelussa. Laajemman ammatillisen kasvun näkökulmasta koulutustilaisuus oli parempi ratkaisu.

Fyysisen aktiivisuuden yhteys työhyvinvointiin sekä näiden vaikutukset ihmisten arjessa on aiheena hyvin mielenkiintoinen. Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työhyvinvoinnin edistämisen yhtenä osana on mielestämme kiinnostava ja ajankohtainen näkökulma. Kuten tässä työssä on tuotu esiin, fyysinen passiivisuus on yleisesti ottaen lisääntynyt merkittävästi ja olisi koko väestön terveyden etu, jos löytyisi tehokkaita keinoja, joiden avulla voitaisiin lisätä esimerkiksi kevyen fyysisen aktiivisuuden määrää ihmisten arjessa. Voitaneen ennakoida, että fysioterapeuttien tehtäväkentällä, etenkin työterveyshuollon piirissä, näiden asioiden merkitys kasvaa entisestään.

Toimeksiantajan toiveena oli saada ohjeistusta heidän henkilöstön tarpeet huomioiden. Opinnäytetyössä käsitellyn teoreettisen tiedon perusteella päätettiin toteuttaa koulutustilaisuutta pohjustava esiselvitys. Esiselvityksen avulla saatujen tietojen perusteella koulutustilaisuuden sisältöä pystyttiin kohdentamaan parhaiten Lakeuden Tilineuvos Oy:n henkilöstön yhteisiä tavoitteita vastaavaksi. Henkilöstön oli luontevampaa sitoutua koulutustilaisuudessa esitettyihin tietoihin, koska juuri heidän toimintatapansa ja mahdollisuutensa oli esityksessä huomioitu. Koulutustilaisuuden mahdollinen motivoiva vaikutus oli näin ollen vahvempi. Pystyimme tarjoamaan juuri heille suunnattuja neuvoja ja yrityksen käytäntöihin soveltuvia keinoja muutosten tueksi laajempien ja vaikeammin hahmotettavien kokonaisuuksien sijaan.

Työhyvinvointi on arkielämässä laajalle levinnyt käsite. Työhyvinvoinnista puhutaan paljon ja sen katsotaan käsittävän valtavan kirjon erilaisia asioita. Tässä alati muuttuvassa työelämässä käsitteen ulottuvuudet kasvavat edelleen. Koska aihe on niin laaja, täytyi tässä opinnäytetyössä supistaa työhyvinvointi konkreettisiin ja toteuttamiskelpoisiin toimiin. Toteuttamiskelpoisuutta arvioitaessa tulee ottaa tietenkin huomioon ehdotetun menetelmän tehokkuus, mutta myös sen vaatima aika ja raha. Voidaan riidattomasti todeta, että työnantaja edellyttää työntekijöiden tekevän töitä. Harva toiminta kannattaa, mikäli työntekijät käyttävät aikansa muuhun kuin laskutettavaan työhön. Tämä asetelma luo helposti mielikuvia ”turhista tauoista”. On kuitenkin tärkeää huomata, että nimenomaan taukoliikunnan mahdollistamisella ja siihen kannustamalla työnantaja tekee sijoituksen työntekijöidensä kykyyn tuottaa yritykselle tuloa pitkällä aikavälillä. Koulutustilaisuuden yhtenä merkittävänä roolina oli tämän ajatuksen selkeyttäminen kohdeyrityksessä. Fyysisen toimintakyvyn koheneminen ja ylläpitäminen auttavat ennaltaehkäisemään sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyyttä ja työhyvinvoinnin edistäminen lisää myös henkistä jaksamista ja motivaatiota työhön. Koulutustilaisuuden yhtenä olennaisena elementtinä oli siis tuoda esiin fyysisen aktiivisuuden lisäämisen helppous ja ennen kaikkea kannattavuus niin työntekijöille kuin työnantajalle. Oma roolimme oli toimia vain riittävän tiedon ja suunnan antajina, sillä muutokset täytyi saada lähtemään heistä itsestään.

Koulutustilaisuuden teoriaosuus oli hyvin keskustelevalta ja osallistujille esitettiin kysymyksiä ja heräteltiin näin keskustelua. Henkilöstö sai kertoa omia näkemyksiään

esityistä aiheista ja henkilöstön vastaukset näin osaltaan ohjasivat koulutustilaisuuden kulkua. Osallistujat pysyivät näin aktiivisina koko esityksen ajan ja pystyivät refleктоimaan omaa arkeaan esitetyn tiedon valossa. Henkilöstön avoimuus ja innokkuus keskusteluissa olikin positiivinen yllätys. Tilaisuudessa käsiteltiin esimerkiksi omia kokemuksia liikunnan parista ja osa rohkenikin kertoa myös huonoista kokemuksistaan jotka kumpusivat jo koulun liikuntatunneilta saakka. Tämä ohjasikin koulutusta siihen, miten aikaisempi huono kokemus olisi mahdollista muuttaa hyväksi, kun asioista on riittävästi tietoa. Koulutuksessa ohjaavana ajatuksena oli asioiden esittäminen positiivisessa valossa, kannustavalla ja motivoivalla tavalla. Tämä osaltaan edistäisi iloisempaa ja huolettomampaa suhtautumista liikkumiseen aikaisemmin opitun pakollisuuden ja jopa ahdistavuuden sijasta.

Koulutustilaisuuden toiminnallisessa osassa esittelimme taukoliikuntavälineitä sekä ohjeita harjoitteiden suorittamiseen. Lisäksi henkilöstön tuli pohtia ja tehdä oma suunnitelma siitä, miten fyysistä aktiivisuutta voisi lisätä työpaikalla ja miten viedä näitä oppeja myös omaan vapaa-aikaan. Ulkopuolisen toimijan läsnäolo selkeästi helpotti aiheesta keskustelua ja auttoi muokkaamaan yleistä työpaikan ilmapiiriä fyysistä aktiivisuutta suosivampaan suuntaan.

Yksittäisellä tapahtumalla on kuitenkin selkeät rajoitteensa. Koulutustilaisuudessa yhteishenki ja osallistuvuus olivat hyvällä tasolla ja henkilöstö vaikutti asiasta kiinnostuneelta. Välitön palaute oli myös hyvin tyytyväistä ja suurin osa koki saaneensa uutta puhtia fyysisen aktiivisuuden suhteen. Myöhempi palaute kuitenkin osoitti, ettei kaikkia sovittuja asioita ole toistaiseksi saatu toteutettua käytännössä. Ajan kuluessa kiinnostus saattaa laskea ja voidaan olettaa, että tavoitteita ei enää näin pitkän ajan kuluttua enää yhtä innokkaasti yritetäkään saavuttaa. Positiivista oli, että noin puolet henkilöstöstä oli kuitenkin tehnyt selkeitä ja pysyvältä vaikuttavia muutoksia. Työhyvinvoinnin käsitteen ollessa niin laaja ja hieman abstrakti, ei ole mahdollista tehdä oletuksia siitä, että miten henkilöstö kokee työhyvinvointinsa kehittyneen koulutustilaisuuden seurauksena. Pysyvämpiä muutoksia saataisiin aikaan siten, että yksittäisen tapahtuman sijaan järjestettäisiin useamman tapaamisen sarja. Yksittäinen koulutustilaisuus luo hyvän pohjan sille, että koulutukseen osallistuva saa riittävät tiedot ja taidot vähintään valmisteluvaiheeseen etenemistä varten. Ti-

laisuuden aikana osallistuja pystyy jäsentämään ja harkitsemaan omia kehitystarpeitaan ja saadun tiedon perusteella hän pystyy siirtymään toimintatapojensa muutoksen valmisteluun. Osa taas siirtyi mahdollisesti toimintavaiheeseen. Useamman tilaisuuden avulla voitaisiin paremmin varmistaa se, että kaikki koulutukseen osallistuvat pääsisivät samaan pisteeseen. Tarjoamalla lisää tukea ja ohjeistusta muutosten seurannan ja pysyvyyden suhteen saavutettaisiin myös todennäköisesti pitkäaikaisempia vaikutuksia.

Lopuksi voidaan todeta, että koulutustilaisuudessa esitettiin sopivassa määrin uutta tietoa henkilöstölle sekä osallistettiin ja annettiin henkilöstön tuoda omaa näkemystään esiin ja kehittää työhyvinvointiinsa vaikuttavia tekijöitä. Henkilöstö saatiin herätettyä ajattelemaan omaa fyysistä aktiivisuuttaan sekä töissä että vapaa-ajalla. Lisäksi koulutustilaisuuden avulla edistettiin avointa ilmapiiriä liikunnan suhteen työyhteisössä saadun palautteen perusteella. Työnantajan osallistuminen koulutustilaisuuteen oli olennaisessa roolissa, sillä läsnäolollaan ja osallistumisellaan hän antoi henkilöstölle viestin siitä, että asia on hänelle tärkeä ja hän haluaa sitä tukea. Tässä tapauksessa työnantaja toimi siis mahdollistajana ja se viime kädessä onkin lähtökohtaisesti ehkä tärkein tekijä, kun työhyvinvoinnin halutaan edistyvän.

LÄHTEET

Apple Inc. Ei päiväystä. Health app. [Mobiilisovellus]. [Viitattu 12.9.2018].

Aura, O. & Sahi, T. (toim.) 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy.

Chau, J.Y., Grunseit, A.C., Chey, T., Stamatakis, E., Brown, W.J., Matthews, C.E., Bauman, A.E. & van der Ploeg, H.P. 13.11.2013. Daily sitting time and all-cause mortality: a meta-analysis. [Verkkojulkaisu]. PLoS ONE 8 (11). [Viitattu 15.8.2018]. Saatavana: <https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0080000&type=printable>

Dutta, N., Koepp, G.A., Stovitz, S.D., Levine J.A. & Pereira, M.A. 2014. Using sit-stand workstations to decrease sedentary time in office workers: A randomized crossover trial. [Verkkolehtiartikkeli]. Int. J. Environ. Res. Public Health 11 (7) 6653-6665. [Viitattu 8.9.2018]. Saatavana: <http://www.mdpi.com/1660-4601/11/7/6653/htm>

Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. 2011. Terveysliikunta. 2. uud. p. Helsinki: Duodecim.

Grunseit, A.C., Yuk-Yin Chau, J., van der Ploeg, H.P. & Bauman, A. 2013. "Thinking on your feet": A qualitative evaluation of sit-stand desks in an Australian workplace. [Verkkojulkaisu]. BMC Public health. [Viitattu 7.9.2018]. Saatavana: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1471-2458-13-365>

Husu, P., Suni, J., Vähä-Ypyä, H., Sievänen, H., Tokola, K., Valkeinen, H., Mäki-Opas, T. & Vasankari T. 2016. Objectively measured sedentary behavior and physical activity in a sample of Finnish adults: a cross-sectional study. [Verkkojulkaisu]. BMC Public health. [Viitattu 14.5.2018]. Saatavana: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12889-016-3591-y>

Huttunen, J. 26.1.2018. Terveysliikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. [Verkkosivu]. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 5.9.2018]. Saatavana: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934#s6

Kettunen, O., Vuorimaa, T. & Vasankari, T. 2014. 12-Mo intervention of physical exercise improved work ability, especially in subjects with low baseline work ability. [Verkkolehtiartikkeli]. Int. J. Environ. Res. Public Health 11 (4) 3859-3869. [Viitattu 5.9.2018]. Saatavana: <http://www.mdpi.com/1660-4601/11/4/3859/htm>

- KKI-Istumiskortti. 2012. Istumispäiväkirja. [Verkkajulkaisu]. Kunnossa kaiken ikää (KKI)-ohjelma. [Viitattu 12.9.2018]. Saatavana: https://www.kkiohjelma.fi/file-bank/1288-KKI-istumiskortti_netti.pdf
- Koho, A. 2013. Vaikuttava työterveystoiminta: Opas yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyöhön. Helsinki: Kauppakamari
- Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. 2018. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa – FinTerveys 2017-tutkimus. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. Raportti, Terveystieteiden tutkimuskeskus 4/2018 [Viitattu 9.9.2018]. Saatavana: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/THL_RAP_2018_04_Finterveys_verkko.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Koskelo, R., 2006. Säädettyjen kalusteiden vaikutukset tuki- ja liikuntaelimestön terveyteen lukiolaisilla. [Verkkajulkaisu.] Kuopion yliopisto. Väitöskirja. [Viitattu 10.9.2018.] Saatavana: <http://wanda.uef.fi/uku-vaitokset/vaitokset/2006/isbn951-27-0574-5.pdf>
- Liikunta. 2016. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Käypä hoito -johtoryhmän asettama työryhmä. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim 2016. [Viitattu 9.9.2018]. Saatavana: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituks/suositus?id=hoi50075#NaN>
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. [Verkkokirja]. Helsinki: Talentum Media. [Viitattu 16.3.2018]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Marttila, J. 28.12.2010. Muutosvalmius: Käypä hoito -suositus lihavuus (aikuiset). [Verkkosivu]. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim 2018. [Viitattu 8.9.2018]. Saatavana: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituks/suositus?id=nix01668&suositusid=hoi24010>
- Pesola, A. 2015. Luomuliikunnan työkirja: Istu vähemmän ja ole aktiivinen arjessa. 2. uud. p. Saarijärvi: Offset Oy.
- Physical activity guidelines for Americans 2008. 2008. [Verkkajulkaisu]. U.S. department of health and human services. [Viitattu 14.4.2018]. Saatavana: <http://www.health.gov/paguidelines/pdf/paguide.pdf>
- Prochaska, J.O. & Velicer W. 1997. The transtheoretical model of health behavior change. [Verkkolehtiartikkeli]. Am J Health Promot 1997 12 (1) 38-48. [Viitattu 8.9.2018]. Saatavana: <https://pdfs.semanticscholar.org/d8d1/915aa556ec4ff962efe2a99295dd2e8bda89.pdf>

- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Istu vähemmän – voi paremmin!: Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. 1. pain. [Verkkojulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 8.9.2018]. Saatavana: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74517/STM_esite_210x210_Kansalliset%20suositukset%20istumisen%20v%C3%A4hent%C3%A4miseksi_sisus_net_jpg..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. 2013. Muutosta liikkeellä!: Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Valtioneuvosto. [Viitattu 14.4.2018]. Saatavana: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69937/URN_ISBN_978-952-00-3412-2_korj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suomen olympiakomitea. 8.9.2017. Henkilöstöliikunnan vaikuttamismateriaali. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Suomen olympiakomitean ja Liikkujan Polku-verkoston yhteistyössä tuottama vaikuttamismateriaali. [Viitattu 1.9.2018]. Saatavana: https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/01/30501152_suomen_olympiakomitea_henkilostoliikunnan_materiaali_infograafi_a4.pdf
- Tarnanen, K., Rauramaa, R. & Kukkonen-Harjula, K. 15.8.2016. Liikunta on lääke (liikuntasuositus). Käypä hoito -suosituksen potilasversio. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomalainen lääkäriseura Duodecim 2018. [Viitattu 7.9.2018]. Saatavana: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/potilaalle/suositus?id=khp00077>
- Taylor, W.C., King, K.E., Shegog, R., Paxton, R.J., Evans-Hudnall, G.L., Rempel, D.M., Chen, B. & Yancey, A.K. 6.3.2013. Booster Breaks in the workplace: participants' perspectives on health-promoting work breaks. [Verkkolehtiartikkeli]. Health Education Research 28 (3), 415–420. [Viitattu 11.9.2018]. Saatavana: <https://academic.oup.com/her/article/28/3/414/760575>
- Työhyvinvointi. Ei päiväystä. Työelämä. [Verkkosivu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 8.3.2018]. Saatavana: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Työturvallisuuskeskus. 2011. Työhyvinvointia yhteistyöllä. 1. p. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä. [Viitattu 6.9.2018]. Saatavana: https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyoehyvinvointia-yhteistyoellae/Tyohyvinvointia_yhteistyolla-original.pdf
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Elintavat ja työhyvinvointi. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 13.9.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 7.4.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työkykytalo. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 6.9.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- UKK-Instituutti. 2009. Liikkumisen viikko-ohjelma ja seuranta. [Verkkajulkaisu]. Tampere. [Viitattu 12.9.2018]. Saatavana: [http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/581-liikkumisen viikko-ohjelma ja seuranta UUSI.pdf](http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/581-liikkumisen_viikko-ohjelma_ja_seuranta_UUSI.pdf)
- UKK-Instituutti.6.3.2018a. Liiallisen istumisen haittoja. [Verkkosivu]. [Viitattu 4.8.2018]. Saatavana: http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikumattomuus/liiallisen-istumisen-haittoja
- UKK-Instituutti. 6.3.2018b. Liikuntapiirakka aikuisille. [Verkkosivu]. [Viitattu 14.4.2018]. Saatavana: <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka/liikuntapiirakka-aikuisille>
- UKK-Instituutti. Ei päiväystä. UKK-kävelytesti - testaajan opas: UKK-Terveysseula - Liikkumisen turvallisuuden ja sopivuuden arviointikysely. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 12.9.2018]. Saatavana: <http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/501-UKK-terveysseula.pdf>
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.- 2. p. Helsinki: Tammi
- Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. 2012. Liikuntalääketiede. 3.–5.p. Helsinki: Duodecim.
- Yhteyshenkilö. 11.9.2018. Opinnäytetyön yhteyshenkilö yrityksessä Lakeuden tili-neuvos Oy. [Puhelinkeskustelu]. Seinäjoki.[Viitattu 12.9.2018]

LIITTEET

Liite 1. Koulutustilaisuuden sisältö

Liite 2. Tietoiskumateriaali

Liite 3. Otsikot ideointia varten

Liite 4. Taukoliikuntakalenteri

Liite 5. Palautelomake

Liite 1. Koulutustilaisuuden sisältö

Kello 10.00

Teoriaosuuden aloitus

Käsiteltävät aiheet: työhyvinvointi, fyysinen aktiivisuus, fyysinen inaktiivisuus, fyysisen aktiivisuuden ja inaktiivisuuden suhde, istumisen vaarat sekä liikunta.

Kello 11.00

Lyhyt taukojumppa

Teoriaosuus jatkuu: Terveysliikunta, säännöllisen liikunnan vaikutukset, esiselvityksessä nousseiden asioiden läpikäyminen ja apuvälineitä liikunnan tueksi.

Kello 12.00-12.30

Aktivoiva tauko. Taukoliikuntavälineiden esittelyä ja niiden kokeilua.

Kello 12.30-14.00

Toiminnallinen osuus

Liite 2. Tietoiskumateriaali

Henkilöstöliikunta

on työnantajan tukemaa liikuntaa ja liikkumiseen kannustavaa toimintaa



Työpaikka voi olla paikka, jossa kannustetaan lisäämään liikettä työpäivän aikana, työmatkoilla ja vapaa-aikana.

1. Liikuttavatko nämä luvut sinua?

Yksi sairauspoissaolopäivä maksaa keskimäärin

350€



Kustannukset 30 v. työntekijän työkyvyttömyyseläkkeestä voivat olla jopa



300 000 €

MIHIN MUUHUN YRITYKSENNE VOISI KÄYTTÄÄ TÄMÄN SUMMAN?

SAMALLA HINNALLA SAISI:



sähköpöydän



asiointipyörän



taukoliikuntavälineitä

Henkilöstön hyvinvoinnilla on selkeä vaikutus sekä työilmapiiriin että yrityksen tulokseen. Uskon, että panostuksemme työhyvinvointiin ja monipuoliseen henkilöstöliikuntaan on osaltaan auttanut Kiillon myönteisen ja aktiivisen työntantajakuvan rakentamisessa."



Tj Anssi Asikainen, Kiilto Oy

2. Liikunnan terveysvaikutukset

Liikunta ennaltaehkäisee ja hoitaa yleisimpiä työ- ja toimintakykyä uhkaavia sairauksia. Myös istumisen vähentäminen tuo terveyshyötyjä.



Hyvä kunto edesauttaa palautumista



Stressinsietokyky paranee



Terve ja hyväkuntoinen jaksaa paremmin



3. Kuinka työnantaja voi lisätä liikettä?

Työmatkat



Peseytymis- ja pukeutumistilat. Pyörätelineet ja turvallinen säilytyspaikka.

Työpäivä



Mahdollisuus tauottaa istumista, taukoliikkua ja käyttää portaita.

Vapaa-aika



Työnantajan tarjoama liikuntaetu, yhteinen liikkuminen ennen tai jälkeen työpäivän.

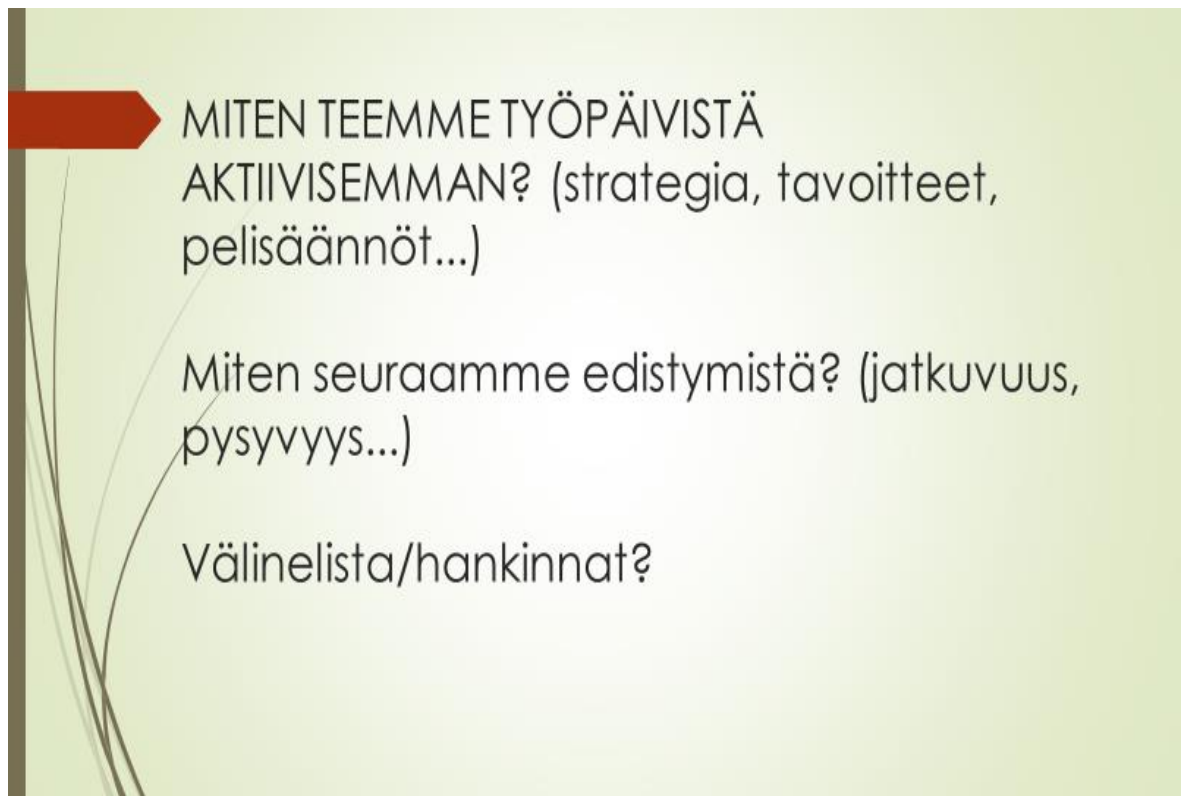
Lähde: http://www.valtiokonttori.fi/Fi-Fi/Virastoille_ ja_ laitoksille/ Henkilostohallintoa_ ja_ johtamista_tukevat_palvelut/ Kaikutyöelämäpalvelut/ Työhyvinvointi/ Työhyvinvointi_tuottavuustekijana/ Mita_sairaudet_tai_tyokyvyttömyys_maksaa/ 43457/ #10



Yksi elämä
Näköasi porvori



Liite 3. Otsikot ideointia varten



MITEN TEEMME TYÖPÄIVISTÄ
AKTIIVISEMMAN? (strategia, tavoitteet,
pelisäännöt...)

Miten seuraamme edistymistä? (jatkuvuus,
pysyvyys...)

Välinelista/hankinnat?

Liite 4. Taulukointakalenteri

TAUKOLIIKUNTA

| vk | ma | ti | ke | to | pe |
|------|----|----|----|----|----|
| Nimi | | | | | |
| Nimi | | | | | |
| Nimi | | | | | |
| Nimi | | | | | |
| Nimi | | | | | |
| Nimi | | | | | |
| vk | ma | ti | ke | to | pe |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| vk | ma | ti | ke | to | pe |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| vk | ma | ti | ke | to | pe |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| vk | ma | ti | ke | to | pe |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

Liite 5. Palautelomake

Palautelomake. Auta meitä arvioimaan koulutustilaisuuden onnistumista. Lomake palautetaan nimettömänä.

1. Kuinka hyvin koulutustilaisuus onnistui? Ympyröi vastauksesi ja perustele.

- a) heikosti b) tyydyttävästi c) hyvin d) erinomaisesti

2. Koitko tilaisuuden työpaikallasi tarpeelliseksi? Ympyröi vastauksesi ja perustele

- a) kyllä b) en

3. Miten aiot jatkossa muuttaa toimintatapojasi, jos koet sen tarpeelliseksi? (liittyen tilaisuuden aiheisiin)

4. Mitä uutta opit koulutustilaisuudessa?

KIITOS VASTAUKSISTASI! 😊