



Terveellisten elämäntapojen opas istumatyöntekijöille

Anna Lindqvist

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Opinnäytetyö

2025

Tiivistelmä

| |
|---|
| Tekijä(t) Lindqvist Anna |
| Tutkinto Tradenomi |
| Raportin/Opinnäytetyön nimi Terveellisten elämäntapojen opas istumatyöntekijöille |
| Sivu- ja liitesivumäärä 27 + 13 |
| <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten liikunta ja terveelliset elämäntavat vaikuttavat työhyvinvointiin sekä kehittää opas, joka tukee erityisesti istumatyötä tekevien hyvinvointia. Istumatyötä tekevillä on kasvanut riski erilaisiin sairauksiin. Tämän vuoksi työhyvinvointia tukevat käytännön ratkaisut ovat entistä tärkeämpiä niin yksilöiden kuin organisaatioiden näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin työhyvinvoinnin merkitystä sekä liikunnan ja terveellisten elämäntapojen vaikutuksia työkykyyn. Työhyvinvointi on moniulotteinen kokonaisuus, joka vaikuttaa sekä yksilön jaksamiseen että organisaation tuottavuuteen ja kilpailukykyyn. Hyvinvoiva työyhteisö on motivoituneempi ja sitoutuneempi, mikä lisää työn tehokkuutta ja työssä viihtymistä.</p> <p>Empiirisessä osassa suunniteltiin ja toteutettiin käytännönläheinen opas, joka tarjoaa konkreettisia vinkkejä työpäivän aikaisen aktiivisuuden lisäämiseksi sekä terveyden parantamiseen. Oppaan tavoitteena on auttaa työntekijöitä löytämään helppoja tapoja liikkua ja parantaa hyvinvointiaan työpäivän aikana ja vapaa-ajalla. Lisäksi työssä tarkasteltiin, miten organisaatiot voivat tukea henkilöstönsä hyvinvointia ja miten nämä ratkaisut tukevat työpaikan vastuullisuutta.</p> <p>Työn lopputuloksena syntynyt opas tarjoaa helposti omaksuttavia keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen ja voi toimia hyödyllisenä työkaluna niin työntekijöille kuin työnantajille. Opinnäytetyö osoittaa, että työhyvinvointia voidaan edistää pienillä mutta merkittävillä teoilla, ja organisaatioiden panostus hyvinvointiin voi parantaa työyhteisön hyvinvointia sekä pitkän aikavälin tuottavuutta.</p> |
| Asiasanat Työhyvinvointi, liikunta, terveys, istumatyö, työkyky |

Sisälllys

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Johdanto..... | 1 |
| 1.1 | Tavoite ja rajaus..... | 2 |
| 1.2 | Keskeiset käsitteet..... | 2 |
| 2 | Työhyvinvoinnin merkitys ja keskeiset tekijät..... | 4 |
| 2.1 | Työhyvinvoinnin kokonaisuus..... | 4 |
| 2.2 | Työhyvinvoinnin merkitys yritykselle..... | 4 |
| 2.3 | Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät..... | 5 |
| 2.4 | Työhyvinvointi ja liikunta..... | 6 |
| 2.5 | Vastuullisuus työpaikalla..... | 7 |
| 3 | Terveellisten elämäntapojen merkitys työhyvinvointiin..... | 9 |
| 3.1 | Liikunnan merkitys työntekijän terveyteen..... | 9 |
| 3.2 | Unen vaikutus terveyteen ja palautumiseen..... | 10 |
| 3.3 | Työntekijän ravinnon merkitys..... | 11 |
| 4 | Istumatyön haasteet..... | 13 |
| 4.1 | Istumatyön erityishaasteet..... | 13 |
| 4.2 | Liikunnan rooli työkyvyn tukemisessa..... | 14 |
| 5 | Opas työhyvinvoinnin tueksi..... | 16 |
| 5.1 | Lähtötilanne ja suunnittelu..... | 16 |
| 5.2 | Oppaan tuottaminen ja sisältö..... | 17 |
| 5.3 | Lopullinen tuotos..... | 18 |
| 5.4 | Oppaan hyödyntäminen työpaikoilla..... | 19 |
| 6 | Pohdinta ja tulos..... | 21 |
| 6.1 | Työn hyödynnettävyys ja luotettavuus..... | 21 |
| 6.2 | Oman oppimisen arviointi..... | 22 |
| | Lähteet..... | 23 |
| | Liitteet..... | 27 |
| | Terveellisten elämäntapojen opas istumatyöläisille..... | 27 |

1 Johdanto

Työelämän muutos ja lisääntynyt istumatyö ovat tuoneet uusia haasteita työntekijöiden hyvinvoinnille. Yhä useampi työntekijä viettää suuren osan työpäivästään paikallaan istuen, mikä lisää muun muassa tuki- ja liikuntaelämistön ongelmia, väsymystä ja pitkällä aikavälillä myös riskiä erilaisille elämäntapasairauksille (Työterveyslaitos 2023). Tämä kehitys on lisännyt tarvetta työhyvinvoinnin edistämiseksi niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Työhyvinvointi ei ole pelkästään työntekijän oma vastuu, vaan se kuuluu myös työnantajan vastuulle osana yrityksen kestävästä ja vastuullisesta toiminnasta. Vastuullinen työnantaja edistää aktiivisesti työntekijöidensä kokonaisvaltaista hyvinvointia (Atarekry 2024).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten liikunta ja terveelliset elämäntavat vaikuttavat työhyvinvointiin ja millä konkreettisilla keinoilla työntekijät ja työnantajat voivat edistää työssä jaksamista. Opinnäytetyön lopputuotos on opas, joka tarjoaa helppokäyttöisiä ratkaisuja erityisesti istumatyötä tekevien työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi. Opas on suunniteltu palvelemaan sekä työntekijöitä että työnantajia, jotta työyhteisöissä voitaisiin edistää parempia elämäntapoja ja lisätä työssä jaksamista.

Tietoperustaosuudessa käsitellään työhyvinvoinnin merkitystä niin yksilön kuin organisaation näkökulmasta. Työhyvinvointi kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, ja sen tukeminen vaatii kokonaisvaltaista lähestymistapaa (Manka & Manka 2023, 75). Liikunnan ja terveellisten elämäntapojen vaikutuksia työssä jaksamiseen ja työkykyyn tarkastellaan aiempien tutkimusten ja asiantuntijälähteiden pohjalta. Lisäksi työssä tarkastellaan, miten työnantajat voivat omilla toimillaan tukea henkilöstönsä hyvinvointia.

Empiirisessä osassa esitellään oppaan suunnittelun ja toteutuksen prosessi sekä sen kohderyhmät ja tavoitteet. Oppaan sisällön suunnittelussa on hyödynnetty työhyvinvoinnin ja liikunta-alan asiantuntijälähteitä, ja se tarjoaa helposti omaksuttavia keinoja liikunnan lisäämiseksi osaksi työpäivää ja sen jälkeen. Lisäksi tarkastellaan oppaan käytettävyyttä ja sen potentiaalista hyötyä niin työntekijöille kuin työnantajille. Työhyvinvoinnin edistäminen on tärkeä osa organisaatioiden vastuullisuutta ja kestävästä kehityksestä. Vastuullinen työnantaja panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin pitkäjänteisesti, sillä hyvinvoiva henkilöstö on paitsi tuottavampi myös sitoutuneempi ja motivoituneempi (Atarekry 2024). Kyseinen näkökulma on huomioitu myös tässä opinnäytetyössä, jossa vastuullisuus ja työhyvinvointi linkittyvät toisiinsa kestävästä työelämän näkökulmasta.

Opinnäytetyö toimii käytännönläheisenä tietopakettina kaikille, jotka haluavat ymmärtää paremmin terveellisten elämäntapojen vaikutuksia työelämään ja keinoja niiden edistämiseksi. Opinnäytetyön lopputuloksena syntyvä opas tarjoaa konkreettisia ratkaisuja työntekijän hyvinvoinnin tukemiseen

ja auttaa organisaatioita rakentamaan entistä terveempiä ja kestävämpiä työympäristöjä, kun työntekijät voivat hyvin.

Aihe on ajankohtainen ja tärkeä, koska yhä useammat ihmiset tekevät suurimman osan työpäivästään istuen, mikä vaikuttaa niin heidän fyysiseen kuin henkiseen hyvinvointiinsa (Bailey 2021, 43). Opas ei ainoastaan tue työntekijöiden terveyttä, vaan myös parantaa työtehoa, vähentää sairauspoissaoloja ja edistää positiivista työilmapiiriä.

1.1 Tavoite ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on laatia käytännönläheinen ja helposti omaksuttava opas, joka tukee istumatyötä tekevien työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Opas keskittyy erityisesti liikunnan, ravitsemuksen ja palautumisen merkitykseen työkyvyn ylläpitämisessä ja parantamisessa. Sen tarkoituksena on tarjota konkreettisia ja helposti toteutettavia ratkaisuja, joita työntekijät voivat soveltaa osaksi arkeaan ilman merkittäviä ajallisia tai taloudellisia panostuksia. Oppaan tavoitteena on myös toimia tukimateriaalina organisaatioille, jotka haluavat edistää työhyvinvointia ja vähentää siitä johtuvia kustannuksia, kuten sairauspoissaoloja ja työuupumusta.

Työn kohderyhmä on rajattu erityisesti istumatyötä tekeviin työntekijöihin, joiden työpäivät sisältävät paljon paikallaan oloa ja mahdollisesti yksipuolista kuormitusta. Vaikka oppaan sisältämät hyvinvoinnin periaatteet voivat olla hyödyllisiä myös muille ammattiryhmille, tutkimus ja suositukset kohdistuvat ensisijaisesti toimistotyöntekijöihin sekä muihin vastaaviin ammatteihin. Työssä tarkastellaan fyysistä aktiivisuutta, ravitsemusta ja palautumista tieteellisen tutkimuksen sekä asiantuntijalähteiden pohjalta, mutta lääketieteelliset tai yksilölliset terveystratkaisut jäävät sen ulkopuolelle.

Työn painopiste on ennaltaehkäisevässä näkökulmassa, eli tavoitteena on antaa keinoja, joilla työntekijät voivat itse vaikuttaa hyvinvointiinsa ja ehkäistä mahdollisia työstä johtuvia haittoja. Opinnäytetyössä ei keskitytä sairaudenhoitoon tai yksilöllisiin terveydenhuollon tarpeisiin, vaan yleisiin työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviin suosituksiin, jotka tukevat kestävästä työkykyä pitkällä aikavälillä.

1.2 Keskeiset käsitteet

Työhyvinvointi

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn fyysisten ja psyykkisten vaatimusten sekä työntekijän voimavarojen tasapainoa. Se koostuu työn mielekkyydestä, turvallisuudesta ja työntekijän jaksamisesta. Työhyvinvointia voidaan edistää hallitsemalla kuormitustekijöitä ja

vahvistamalla voimavaratekijöitä. (Työterveyslaitos s.a. d.) Opinnäytetyössä tarkastellaan erityisesti liikunnan, ravitsemuksen ja palautumisen merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä.

Istumatyö

Istumatyöllä tarkoitetaan tässä työssä sellaista työtä, joka suoritetaan pääasiassa istuen ja jossa fyysinen aktiivisuus on vähäistä (SSA s.a.). Opinnäytetyössä tarkastellaan istumatyön vaikutuksia kehon hyvinvointiin ja työkykyyn sekä keinoja, joilla haittoja voidaan vähentää lisäämällä aktiivisuutta työpäivän aikana.

Työkyky

Tässä opinnäytetyössä työkyky käsitetään työntekijän valmiutena suoriutua työstään ja sopeutua sen vaatimukseen (Työterveyslaitos s.a. d). Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan erityisesti liikunnan, ravitsemuksen ja palautumisen näkökulmasta.

Liikunta ja fyysinen aktiivisuus

Tässä opinnäytetyössä fyysisellä aktiivisuudella ja liikunnalla tarkoitetaan tavoitteellista fyysistä aktiivisuutta, kuten kävelyä ja muuta energiankulutusta lisäävää aktiivisuutta. Liikunta edistää terveyttä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä ehkäisee elintapasairauksia. (THL 2023.) Liikunnan vaikutuksia työkykyyn tarkastellaan osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia.

Ravitsemus

Tässä työssä ravitsemuksella tarkoitetaan ruokavalion vaikutuksia työssä jaksamiseen ja vireystilaan. Työikäisten hyvällä ravitsemuksella voidaan ylläpitää terveyttä, yleistä vireyttä ja työkykyä. Terveellinen ruokavalio edistää työssä jaksamista ja ehkäisee työkyvyttömyyttä aiheuttavia sairauksia. (Haapaskoski ym. 2022.) Opinnäytetyössä käsitellään ravitsemuksen roolia työpäivän aikana ja sen vaikutusta työntekijän suorituskykyyn.

Palautuminen ja uni

Tässä työssä palautumisella tarkoitetaan työntekijän fyysistä ja henkistä palautumista työpäivän aikana ja sen jälkeen. Rasituksesta palautunut työntekijä on energisempi, saa enemmän aikaan, suhtautuu tehtäviin innokkaasti ja kykenee oppimaan uusia taitoja (Työterveyslaitos s.a. e). Unen, taukojen ja rentoutumisen merkitystä tarkastellaan osana työhyvinvoinnin kokonaisuutta.

2 Työhyvinvoinnin merkitys ja keskeiset tekijät

2.1 Työhyvinvoinnin kokonaisuus

Työhyvinvointi koostuu psyykkisestä, sosiaalisesta, henkisestä ja fyysisestä työhyvinvoinnista. Kaikki osa-alueista vaikuttavat toisiinsa, joten sitä tulee tarkastella kokonaisuutena. Jossain työhyvinvoinnin alueessa ollessa ongelmia, se heijastuu toisiin osa-alueisiin. (Virolainen 2012, 11–12.) Työhyvinvointi rakentuu monista tekijöistä, kuten työterveyshuollosta, työturvallisuudesta, työyhteisön hyvästä ilmapiiristä, työntekijöiden osaamisesta ja suorituskyvystä sekä esihenkilöiden johtamistaidoista (Joki 2024, 152).

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, jossa työ on merkityksellistä ja sujuvaa, ja jossa ympäristö tukee turvallisuutta, terveyttä ja työntekijän urakehitystä. Tämä kokonaisuus ei synny itsestään, vaan se edellyttää työntekijän henkilökohtaisen elämän ja työelämän tekijöiden onnistunutta yhteensovittamista. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.) Korkean tason työhyvinvointipääoma tukee työntekijöitä sopeutumaan muutoksiin ja edistää heidän työnsä imua ja kokemustaan työn merkityksellisyydestä. Tämä on erityisen tärkeää nykyajan muuttuvissa työolosuhteissa, joissa organisaatioiden on säilytettävä kilpailukykyä. (Manka & Manka 2023, 70.) Tämän perusteella voidaan todeta, että työhyvinvointi on sekä yksilö- että yhteisötasolla olennainen kehityskohde.

Työhyvinvointipääoma on käsite, joka yhdistää työpaikan hyvinvoinnin eri näkökulmat. Se rakentuu kolmesta osa-alueesta: inhimillisestä, sosiaalisesta ja rakenteellisesta pääomasta. Inhimillinen pääoma tarkoittaa työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia, osaamista, voimavaroja ja motivaatiota. Sosiaalinen pääoma taas viittaa työyhteisön ihmissuhteisiin, esihenkilötyöhön, yhdessä tekemiseen, vaikutusmahdollisuuksiin ja yhteisesti sovittuihin toimintatapoihin. Rakenteellinen pääoma sisältää työntekoa tukevat rakenteet, kuten johtamisjärjestelmät, tavoitteet, resurssit, työvälitteet ja organisaation kulttuurin. Organisaation panostaessa näihin osa-alueisiin, se voi vahvistaa työhyvinvointipääomaansa, mikä parantaa suorituskkyä ja tuloksellisuutta sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. (Haapala 2023.)

2.2 Työhyvinvoinnin merkitys yritykselle

Hyvinvoiva työyhteisö näkyy sitoutuneina työntekijöinä, sujuvana yhteistyönä ja vahvana sosiaalisena pääomana. Nämä tekijät parantavat paitsi työilmapiiriä myös organisaation tehokkuutta. Työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä elementtejä ovat työntekijöiden psykologinen hyvinvointi, motivaatio ja rakentava vuorovaikutus esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. (Manka & Manka 2023, 70.) Hyvinvoinnin vaikutus ulottuu kuitenkin laajemmalle, koska se luo perustan organisaation

toiminnan sujuvuudelle ja pitkäjänteiselle menestykselle. Työhyvinvoinnin puute aiheuttaa yrityksille merkittäviä suoria kustannuksia, kuten sairauspoissaoloja ja henkilöstön vaihtuvuutta, sekä epäsuoria kustannuksia, kuten työkuorman kasvuun liittyviä ongelmia. Lisäksi työuupumus ja huono ilmapiiri heikentävät työn laatua, luovuutta ja yrityksen mainetta, mikä heijastuu suoraan liiketoiminnan tuloksiin. (Joki 2024, 153.)

Organisaation näkökulmasta työhyvinvointipääoma on voimavara, joka auttaa hyödyntämään työntekijöiden osaamista ja potentiaalia sekä nykyhetkessä että tulevaisuudessa. Tämä voimavara vaikuttaa ratkaisevasti organisaation pitkän aikavälin kilpailukykyyn, minkä vuoksi työhyvinvointipääoman tavoitteet ja kehityskohteet tulisi aina määrittellä organisaation tarpeiden pohjalta. Panostukset työhyvinvointipääoman osa-alueisiin voivat parantaa organisaation suorituskykyä ja tuloksellisuutta sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Tämä kokonaisvaltainen lähestymistapa työhyvinvointiin on organisaatiolle keskeinen menestystekijä muuttuvassa toimintaympäristössä. (Manka & Manka 2023, 69–72.)

Työntekijöiden työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen kilpailukykyyn. Henkilöstön osaaminen, työskentelevät ja tyytyväisyys työhön ovat avainasemassa, kun yritys rakentaa kilpailuetuaan. Johto määrittää suunnan ja vastaa liiketoiminnan sekä henkilöstöratkaisujen onnistumisesta. Henkilöstöasiantuntija puolestaan toimii johtamisen ja työntekijöiden tukena, edistäen näiden kehitystä. Hän kehittää käytäntöjä ja toimintamalleja, jotka tukevat yrityksen vision ja strategian toteutumista. Lisäksi henkilöstöasiantuntija vastaa monipuolisesti henkilöstötyön eri osa-alueiden toteutuksesta ja kehittämisestä. (Joki 2024,13.)

2.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttaa monenlaiset tekijät, jotka muodostavat yhdessä kokonaisuuden, joka edistää työyhteisön toimivuutta ja työhyvinvointia. Keskeisiä näistä ovat johtamiskäytännöt, jotka luovat perustan työn sujuvuudelle ja työilmapiirille. Toimiva työyhteisö ja hyvä yhteistyö edistävät työntekijöiden jaksamista ja sitoutumista. Töiden organisoinnin laadukkuus, henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä työntekijöiden voimavarojen tukeminen ovat olennaisia työkyvyn ylläpitämisessä. Lisäksi turvallinen ja hyvin suunniteltu työympäristö, työterveyshuollon rooli strategisena kumppanina sekä toimivat kumppanuudet ja verkostot tukevat kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Työterveyslaitos s.a. b.)

Työntekijän asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan vaikuttaa merkittävästi yksilön työhyvinvointiin. Positiivinen suhtautuminen työhön lisää viihtyvyyttä, energisyyttä ja motivaatiota, kun taas kielteinen asenne voi lisätä tyytymättömyyttä ja sairauspoissaolojen riskiä. Työntekijän asenteeseen

vaikuttavat myös työyhteisö, kollegat, johtamistyyli sekä itse työtehtävät. Mielekäs työ, hyvä työilmapiiri ja esihenkilön tukeva ja oikeudenmukainen johtamistapa vahvistavat positiivista asennetta. Työhyvinvointi ei tarkoita pelkästään työpahoinvoinnin, stressin tai uupumuksen ehkäisyä, vaan siihen kuuluvat myös tyytyväisyyden, onnistumisen ja kehittymisen kokemukset. Positiiviset tunteet työssä, kuten innostus ja motivaatio, edistävät hyvää asennetta ja luovat työpaikalle tekemisen meininkiä, jossa työntekijät viihtyvät ja suoriutuvat parhaalla mahdollisella tavalla. (Virolainen 2012,193.)

Työhyvinvointi näkyy esimerkiksi työntekijän sitoutumisena, toimivana yhteistyönä ja työn laadun paranemisena. Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan se vaihtelee työssä esiintyvien kuormitusten ja voimavarojen tasapainon mukaan. Tätä tasapainoa voivat horjuttaa tai parantaa muun muassa muutokset työpaikalla, työyhteisössä tai työn sisällössä. Työhyvinvointia voidaan edistää tietoisilla toimilla niin työpaikalla kuin yhteisöissä, ja usein nämä samat toimenpiteet parantavat myös organisaation tuottavuutta ja kilpailukykyä. Hyvinvoiva henkilöstö on organisaation tärkein voimavara ja edistää sen innovatiivisuutta sekä houkuttelevuutta työnantajana. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.) Työntekijöiden voidessa hyvin, he ovat motivoituneita ja tehokkaita, mikä auttaa työyhteisöä saavuttamaan niin sidosryhmien odotukset kuin liiketoiminnalliset tavoitteet. Yrityksen menestys kulkee käsi kädessä sen henkilöstön hyvinvoinnin kanssa. (Joki 2024, 152.)

2.4 Työhyvinvointi ja liikunta

Työntekijä voi vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin säännöllisen liikunnan avulla. Liikunta parantaa työntekijöiden hyvinvointia, joka korreloi parempaan työssä suoriutumiseen ja vähentää sairauspoissaoloja. (Sippola 2023.) Nykytyöelämä asettaa jatkuvasti kovempia vaatimuksia työntekijöille. Aikataulut kiristyvät, odotukset kasvavat ja jaksaminen on usein koetuksella. Liikunta on yksi tehokkaimmista keinoista hallita stressiä, sillä fyysinen aktiivisuus edistää endorfiinien vapautumista, mikä parantaa mielialaa ja tukee palautumista henkisesti kuormittavista työpäivistä. Kun keho voi hyvin, myös mieli pysyy tasapainoisena ja virkeänä. (Liiku 2025.)

Tutkimusten mukaan fyysisesti aktiiviset työntekijät ovat 12 % tuottavampia kuin passiiviset kollegansa. Liikunta parantaa verenkiertoa aivoissa, mikä vahvistaa muistia, ongelmanratkaisukykyä ja luovuutta. Säännöllinen liikunta myös nostaa energiatasoa ja vähentää väsymystä, mikä parantaa työssä jaksamista ja motivaatiota. Työnantajilla on tärkeä rooli liikunnan tukemisessa. (Liiku 2025.) Olisikin tärkeää kannustaa yrityksiä toteuttamaan konkreettisia ja näkyviä toimenpiteitä henkilöstön aktiivisuuden lisäämiseksi, sillä jokainen liikkumiseen käytetty hetki tukee työntekijän terveyttä ja työkykyä parantaen suorituskykyä ja jaksamista. Jotta organisaatiot voisivat hyödyntää liikunnan tuomia etuja, työnantajien tulisi rohkaista henkilöstöään säännölliseen liikkumiseen. Monet yritykset tekevätkin näin esimerkiksi tarjoamalla liikuntaetuja, kuten liikuntaseteleitä tai työsuohdepyöriä.

Liikunnan sisällyttäminen osaksi työpäivää on investointi, joka maksaa itsensä takaisin työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kasvuna. (Sippola 2023.) Pelkkien liikuntaetujen sijaan yritysten tulisi kuitenkin luoda ympäristö, joka kannustaa aktiivisuuteen. Keinoja tähän ovat esimerkiksi kävelypalaverit, seisomapöydät, liikuntahaasteet sekä johtajien esimerkki. Kun liikunta on osa yrityskulttuuria, hyötyvät siitä sekä työntekijät että työnantajat. Tulevaisuuden työpaikka panostaa aktiivisuuteen ja hyvinvointiin. Liikunnan integroiminen osaksi työpäivää ei ole vain trendi, vaan pitkän aikavälin investointi, joka näkyy parempana tuottavuutena, vähentyneinä sairauskuluina ja tyytyväisempinä työntekijöinä. (Liiku 2025.)

Liikunta ei ainoastaan lisää työntekijän energiaa, vaan tuo mukanaan myös muita hyötyjä, jotka edistävät työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja tehokkuutta. Työnantajien kannattaakin panostaa työhyvinvointiin ja nähdä liikunta osana organisaation laajempaa hyvinvointistrategiaa. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että vaikka liikunta on osa työhyvinvointia ja näin myös työnantajan vastuulla, lopullinen vastuu on jokaisella yksilöllä itsellään. Liikunta edistää niin fyysistä kuin henkistä hyvinvointia, ja vaihtoehtoja löytyy jokaiselle, tärkeintä on löytää itselle sopivin tapa liikkua. Sisäinen motivaatio on keskeinen osa itsensä johtamista ja hyvinvoinnin ylläpitämistä. (Sippola 2023.)

2.5 Vastuullisuus työpaikalla

Maailman ja arvojen muuttuessa myös vastuullisuuden merkitys on kasvanut, ja ihmiset haluavat olla mukana edistämässä positiivista muutosta. Työpaikalla on tässä keskeinen rooli, sillä yritykset eivät ole vain taloudellisia toimijoita, vaan myös merkittäviä yhteiskunnallisia vaikuttajia. Vastuullisuusteot muovaavat yrityskuvaa, ja vastuullinen maine on yhä tärkeämpi kilpailuvaltti. Työntekijät arvostavat vastuullista työnantajaa, jonka arvot vastaavat heidän omiaan. Yhä useammat työnhakijat selvittävät aktiivisesti yrityksen vastuullisuutta esimerkiksi hakemalla kokemuksia verkosta. Siksi on tärkeää, että yritys paitsi toteuttaa vastuullisuustoimia, myös viestii niistä avoimesti sekä sisäisesti että ulkoisesti. (HR viesti 2020.)

Työnantajan vastuullisuus ja työntekijöiden hyvinvointi ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin, tuottavuuteen ja työntekijöiden sitoutumiseen. Vastuullinen työnantaja ei pelkästään täytä lakisääteisiä velvoitteitaan, vaan edistää aktiivisesti työntekijöidensä kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Atarekry 2024.) Vastuullisen työnantajan tuloksena syntyy hyvinvoiva ja motivoitunut työyhteisö, jossa jokainen työntekijä kokee tulevansa tuetuksi ja arvostetuksi. Vastuullinen työnantaja varmistaa, että esihenkilöillä on tarvittava osaaminen ja resurssit tukea tiimiään parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä toteutuu panostamalla esihenkilöiden koulutukseen ja valmennukseen, tarjoamalla vertaistukea sekä hyödyntämällä henkilöstötutkimuksia työyhteisön

kehittämiseksi. (Huber 2021.) Vastuullisuus on keskeinen osa työhyvinvointia, ja työnantajilla on merkittävä rooli sen edistämässä.

3 Terveellisten elämäntapojen merkitys työhyvinvointiin

3.1 Liikunnan merkitys työntekijän terveyteen

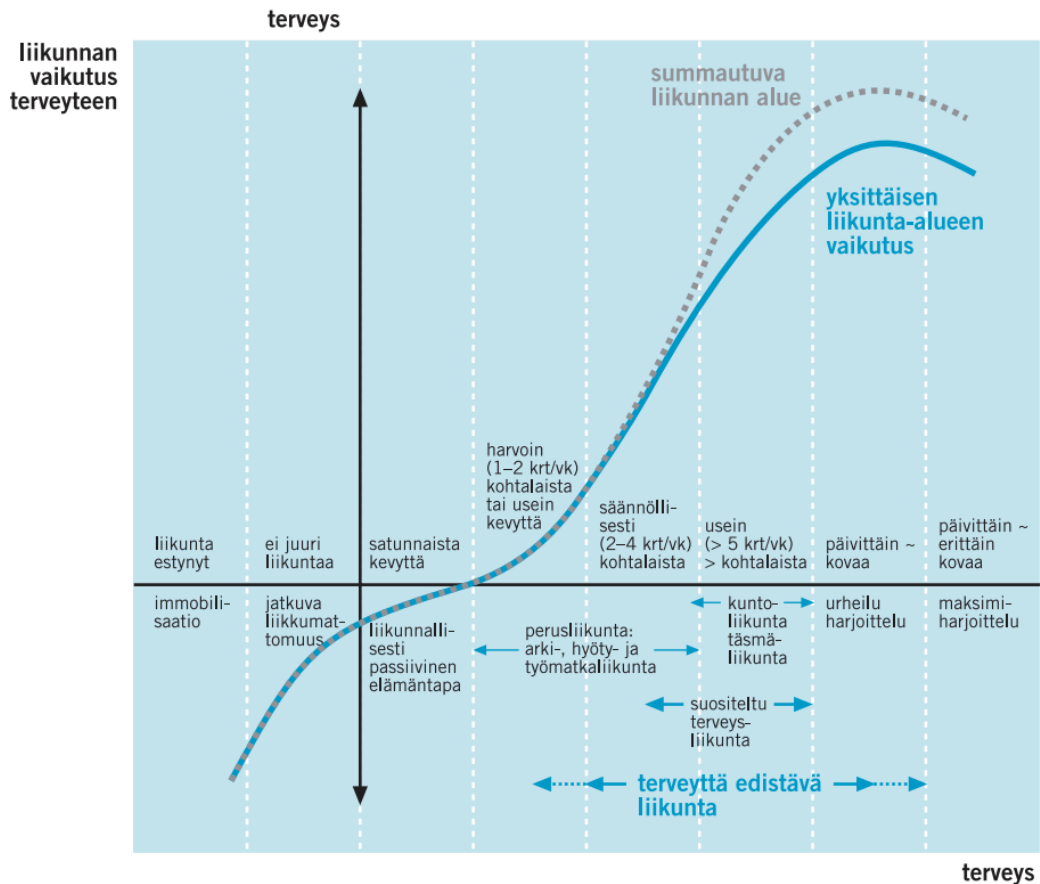
Liikunta on merkittävä osa ihmisen terveyttä. Hyvä kestävyyskunto on keskeinen osa terveyttä ja hyvinvointia, sillä se tukee arjessa jaksamista ja suoriutumista. Kestävyysliikunta sopii kaikille, kun yksilön tausta, kuten aiempi liikkuminen ja kuntotaso, otetaan huomioon. Tärkeintä on löytää itselle mieluisa ja sopiva tapa liikkua, mikä luo pohjan säännöllisyydelle ja auttaa saavuttamaan henkilökohtaiset tavoitteet. Liikkumattomuus ja heikko kestävyyskunto ovat kasvavia haasteita, jotka heikentävät terveyttä ja hyvinvointia sekä lisäävät riskiä monille sairauksille. Maailman terveysjärjestö WHO onkin merkinnyt liikkumattomuuden yhdeksi merkittävimmistä elintapasairauksien aiheuttamista kuolemanriskeistä. Tämä ilmiö heijastuu myös työkäisten jaksamiseen ja työn tuottavuuteen. (Nummela ym. 2022, 16.)

Liikunnalla on laaja-alaisia terveysvaikutuksia, ja se voi ehkäistä tai auttaa hoitamaan yli 20 eri sairautta ja niiden esiasteita. Liikunta vaikuttaa moniin elinjärjestelmiin, ja jo lyhytkestoinenkin liikunta aktivoi hermoston, lihasten ja verenkiertoelimistön toimintaa. Säännöllinen liikunta saa aikaan elimistössä mukautumismuutoksia, jotka parantavat fyysistä suorituskyykyä ja edistävät terveyttä. Liikunnan hyödyt riippuvat sen määrästä, intensiteetistä ja yksilön lähtötasosta, ja sopivalla kuormituksella voidaan saada aikaan merkittäviä terveysvaikutuksia, kuten verenpaineen aleneminen, parempi sokeriaineenvaihdunta ja mielialan koheneminen. (Vuori 2011,12–14.)

Päivitetty liikkumisen suositus korostaa kevyen liikuskelun, paikallaanolon tauottamisen ja riittävän unen merkitystä hyvinvoinnille. Kevyt liikuskelu, kuten venyttely tai lyhyet kävelyt, voi parantaa erityisesti vähän liikkuvien terveyttä, esimerkiksi alentamalla verensokeri- ja rasva-arvoja sekä virkistämällä verenkiertoa ja lihaksia. Päivittäinen liikuskelu ja tauottaminen on suositeltavaa. Mitä useammin pitää taukoja, sitä parempi. (UKK-Instituutti 2024.) Seuraavassa kuviossa kuvataan, miten liikunnan terveysvaikutukset muuttuvat liikunnan määrän ja kuormittavuuden mukaan. Se havainnollistaa, että liikunnan lisääntyessä myös sen myönteiset vaikutukset terveyteen kasvavat, mutta

tietyn pisteen jälkeen hyödyt tasaantuvat tai voivat jopa kääntyä haitallisiksi, jos kuormitus on liian suuri. (Vuori 2011,18–19.)

1 Liikunnan vaikutustapa VUORI



Kuva 1. Liikunnan vaikutus terveyteen (Vuori 2011,19)

3.2 Unen vaikutus terveyteen ja palautumiseen

Unen merkitys palautumiseen on merkittävä, uusi UKK-instituutin suositus on riittävän unen sisällyttäminen liikkumisen rinnalle. Riittävä uni ja liikkuminen yhdessä edistävät terveyttä merkittävästi, ja uni on keskeistä palautumisessa. (UKK-Instituutti 2024.) Hyvin levännyt ja virkeä henkilö on motivoitunut ja tuottelias työntekijä. Hyvät yöunet eivät kuitenkaan ole itsestäänselvyys, sillä työasioista tai yksityiselämän ongelmista aiheutuva stressi voi heikentää unen laatua. (Työterveyslaitos s.a. e.) Unentarve on hyvin henkilökohtaista ja voi vaihdella eri elämänvaiheissa. Aikuiselle suositellaan yleensä 7–9 tuntia unta yössä, mutta joillain voi olla tarve joko enemmän tai vähemmän unelle. Nuorilla unentarve on usein hieman suurempi, noin 8–9 tuntia yössä. Tutkimusten mukaan

nukahtaminen vie keskimäärin noin 17 minuuttia, joten aikaisempi nukkumaanmeno-aika voi helpottaa levollista unta. (MIELI ry s.a.)

Iltaisin on tärkeää rauhoittaa keho ja mieli, jotta elimistön vireystaso laskee ja uni pääsee tulemaan helpommin. Rauhoittumiseen voi hyödyntää esimerkiksi mindfulness-harjoituksia tai rentouttavaa kirjan lukemista. Kirkkaiden valojen käyttöä sekä älylaitteiden ja television katselua kannattaa välttää noin 1–2 tuntia ennen nukkumaanmenoa, sillä ne voivat häiritä unta. Makuuhuoneen olosuhteet ovat myös oleellisia hyvän unen kannalta, huoneen tulisi olla viileä, hiljainen ja pimeä. Lisäksi nukkumisergonomiaan, kuten huoneen pimeyteen, viileyteen ja mukavaan sänkyyn, kannattaa kiinnittää huomiota, jotta unesta tulisi mahdollisimman laadukasta. Tärkeää olisi myös pitää vakio uni-rytmi eli säännöllinen nukkumaanmeno- ja heräämisaika. (Nummela ym. 2022, 289–290.) Näillä asioilla ehkäistään unettomuutta, joka vaikuttaa työkykyyn huomattavasti.

Työterveyshuollon erikoislääkäri Lisbet Forsman-Grönholm (2023) kertoo unen puutteen vaikuttavan työkykyyn merkittävästi. Unettomuudesta kärsivä on alttiimpi virheille ja onnettomuuksille töissä. (Ali-Hokka 2023.) Univaje heikentää muun muassa tarkkaavaisuutta, muistia, oppimiskykyä, mielialaa ja kykyä hallita asioita. Mitä enemmän ihminen joutuu jakamaan tarkkaavaisuuttaan useisiin tehtäviin, sitä alttiimpi hän on univajeen haittavaikutuksille. Univajeesta kärsivä menettää myös luovuutensa, sillä ajattelu muuttuu kapeaksi ja rutiininomaiseksi. (Työterveyslaitos s.a. e.) Liikunta on puolestaan osoittautunut tehokkaaksi keinoksi unihäiriöisen hoitamisessa (Evarsti ym. 2022, 39). Liikunta lisää syvän unen määrää, joka on tärkein unen vaihe kehon ja aivojen palautumiselle. Lisäksi se lyhentää nukahtamisaikaa ja heräilyä yö aikana. (Nummela ym. 2022, 287–288.)

3.3 Työntekijän ravinnon merkitys

Ravitsemuksella on merkittävä vaikutus työkykyyn ja yleiseen hyvinvointiin. Päivittäiset ruoka- ja juomavalinnat vaikuttavat jaksamiseen, vireyteen ja työkykyyn. Ne voivat joko lisätä virkeyttämme ja parantaa jaksamistamme tai päinvastoin. Terveelliset ruokatottumukset edistävät terveyttä ja toimintakykyä sekä ehkäisevät sairauksia, kuten verenpainetauti. (Työterveyslaitos s.a. a.)

Yhdysvaltain ravitsemussuositukset korostavat monipuolisen ja tasapainoisen ruokavalion merkitystä terveyden ylläpitämiseksi. Suositellaan runsaasti kasviksia, hedelmiä ja täysjyväviljoja, sekä proteiinin lähteiksi palkokasveja, pähkinöitä, kalaa ja vähärasvaisia eläinperäisiä tuotteita. Lisäksi suositellaan rajoittamaan tyydyttyneiden rasvojen ja sokerin saantia, sekä suosimaan kasviöljyjä. (U.S. Department of Agriculture, 2020, 16–25.) Säännöllinen ravinnon saanti on myös tärkeää hyvinvoinnille. Ilona Hulshof (2024) Kertoo säännöllisen ateriarhythmin tukevan palautumista arjessa. Riittävä energia ja monipuolinen ruokavalio ovat tärkeitä seikkoja. Hän suosittelee syömään 3–5 tunnin välein 4–6 kertaa päivässä. Työpaikan ruokatauko on työstä palauttavaa ja tärkeä osa

päivää. Aamupala on myös tärkeä osa päivää, katkaisessaan yöstä tulleen paaston. Aamiainen parantaa suorituskykyä ja keskittymistä päivään. (Hulshof 2024.)

Työikäisten hyvällä ravitsemuksella voidaan ylläpitää terveyttä, yleistä vireyttä ja työkykyä. Terveellinen ruokavalio edistää työssä jaksamista ja ehkäisee työkyvyttömyyttä aiheuttavia sairauksia. (Haapaskoski ym. 2022.) Yksi terveiden aivojen kulmakivistä on ravinnon laatu, tyydyttyneen rasvan runsas saanti keski-iässä on yhdistetty suurempaan dementiariskiin vanhuudessa. Vähäsuolainen ruokavalio, voi myös vähentää dementiariskiä, sillä korkea verenpaine on tunnettu riskitekijä. Kuitenkin terveellisen ruokavalion kokonaisuus, jossa korostuvat hedelmät, vihannekset, täysjyvätuotteet ja vähäiset määrät tyydyttynyttä rasvaa on merkittävämpi tekijä aivojen hyvinvoinnin tukemisessa. (Standberg T. ja Kivipelto M. 2017, 196.)

Yhteenvetona voidaan todeta, että terveellinen ravitsemus on keskeinen tekijä työkyvyn ylläpitämisessä ja parantamisessa. Työpaikoilla toteutetut ravitsemusohjausinterventiot voisivat edistää työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja tuottavuutta. Siksi on tärkeää panostaa terveellisiin ruokailutottumuksiin sekä tarjota mahdollisuuksia ravitsemusohjaukseen työpaikoilla.

4 Istumatyön haasteet

Istumatyöksi määritellään työ, joka suoritetaan pääasiassa istuen ja jossa fyysinen aktiivisuus on vähäistä. Tyypillisesti istumatyö sisältää enintään 10 paunan, eli noin 4,5 kilogramman painojen nostamista ja kantamista satunnaisesti, kuten asiakirjoja tai pieniä työkaluja. Vaikka työ tapahtuu pääosin istuen, siihen voi sisältyä jonkin verran kävelyä ja seisomista työtehtävien suorittamiseksi. Työ luokitellaan istumatyöksi, jos kävely ja seisominen ovat satunnaisia ja muut istumatyön kriteerit täyttyvät. (SSA s.a.) Monissa ammateissa työ koostuu enimmäkseen istumisesta ja paikallaan-olosta. Istumatyötä tekevät työskentelevät esimerkiksi toimistoissa. Toimistotyöntekijät istuvat päivästä 66 prosenttia. (Työterveyslaitos 2023, 8.)

4.1 Istumatyön erityishaasteet

Suomalaisista kolmasosa istuu työpäivän aikana 6–7 tuntia (Työterveyslaitos 2023). Yhteiskunta on mukautunut moderniin ympäristöön, jossa vietämme paljon aikaa paikallaan istuen, makuuasennossa tai muuten hyvin vähäisellä energiankulutuksella. Nykyään lähes kaikki päivittäiset tehtävät voidaan hoitaa istualtaan, mikä lisää paikallaanolon määrää merkittävästi. Tutkimukset osoittavat yhä selkeämmin, että liiallinen paikallaanolo on haitallista sekä fyysiselle, että psyykkiselle terveydelle. (Bailey 2021, 43.) Lisäksi liiallinen istuminen voi heikentää mielenterveyttä, lisätä masennuksen ja ahdistuksen riskiä sekä heikentää kognitiivisia toimintoja (John Hopkins Medicine 2024).

Työikäiset viettävät työssään keskimäärin 30–50 prosenttia työajastaan istuen, mikä tarkoittaa noin 100 minuuttia enemmän istumista verrattuna vapaapäiviin. Etätyön yleistyminen koronapandemian aikana on osaltaan lisännyt istumisen määrää työpäivien aikana entisestään. (Työterveyslaitos 2023, 8.) Pitkäkestoisen istumisen ja jatkuvan paikallaanolon on havaittu lisäävän tuki- ja liikuntaelinvaivoja sekä riskiä sairastua pitkäaikaissairauksiin, kuten tyypin 2 diabetekseen, sydän- ja verisuonitauteihin ja masennukseen (THL 2024). On kuitenkin kannustavaa huomata, että istumisen haittoja voidaan vähentää melko yksinkertaisin keinoin. Säännölliset tauot, kevyt liikkuminen työpäivän aikana ja työasentojen vaihtelu voivat merkittävästi vähentää liiallisen istumisen aiheuttamia terveyshaittoja (Terveyskirjasto Duodecim 2024). Työterveyslaitos suosittelee esimerkiksi "toimistokävelyitä" eli lyhyitä kävelyitä työpäivän aikana istumisen tauottamiseksi kahden minuutin ajan puolentunnin välein (Työterveyslaitos 2023, 56).

Eräs Cochrane-katsaus 34 tutkimuksesta osoitti, että seisomatyöpöytien käyttö vähentää istumista keskimäärin 100 minuutilla päivässä kolmen kuukauden aikana verrattuna tavallisiin työpisteisiin. Lyhyet, 1–2 minuutin tauot puolen tunnin välein vähensivät istumisaikaa tehokkaammin kuin

harvemmat, pidemmät tauot. Pitkiä aikoja istuvilla työntekijöillä on taipumus istua myös enemmän vapaa-ajalla, joten heidän liikuntaansa pitäisi erityisesti lisätä. Suomalainen katsaus liikuntainterventioista istumatyöntekijöillä löysi 29 tutkimusta, joista 13 raportoi myönteisiä vaikutuksia työkykyyn. Räättälöidyt ja ryhmässä toteutetut interventiot olivat erityisen tehokkaita, ja myös digitaaliset interventiot ovat alustavasti osoittautuneet lupaaviksi istumisen vähentämisessä ja fyysisen aktiivisuuden lisäämisessä työssä. (Evarst ym. 2022, 39–40.) Tehokkaammin istumatyön terveystarpeita ehkäistään runsaalla, vähintään 60–75 minuutin päivittäisellä kohtuukuormitteisella tai rasittavalla liikunnalla (Bailey 2021, 43).

4.2 Liikunnan rooli työkyvyn tukemisessa

Liikunnalla voidaan parantaa työntekijän työkykyä. Useat tieteelliset tutkimukset osoittavat, että fyysisellä aktiivisuudella, liikunnalla sekä hengitys- ja verenkiertoelimistön kunnolla on merkittäviä terveyshyötyjä. Näihin kuuluu sydän- ja verisuonitautien riskin pieneneminen sekä vaikutukset muillekin elämänalueille, kuten työtehoon ja työssä jaksamiseen. Lisäksi istumisen vähentämisellä voi olla keskeinen rooli näiden hyötyjen saavuttamisessa. (Pronk 2021, 1–2.) Säännöllinen liikunta vahvistaa sekä fyysisiä että psyykkisiä voimavaroja, tukee kuormituksesta palautumista ja vähentää sairastumisen riskiä. Liikunta myös parantaa työkykyä, auttaa stressinhallinnassa. Liikunnalla voidaan myös edistää parempaa unta, itsetuntoa ja työssä suoriutumista. (Työterveyslaitos s.a. c.)

Liikunnalla on paljon terveyshyötyjä, niihin lukeutuu esimerkiksi kognitiivisen toiminnan, elämänlaadun, unenlaadun sekä fyysisen ja emotionaalisen toimintakyvyn paraneminen. Työntekijän työkykyyn liikunnalla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia itse työtehoon, myös työkaverisuhteiden merkityksellisyyteen, tapaturmien vähentymiseen ja terveydenhuoltokustannusten pienentämiseen. Myös läsnäoloväsymys eli presenteismi vähenee. (Pronk 2021, 1–2.) Suomalaisen tutkimuksen mukaan terveyden edistämisinterventiot työpaikalla voivat vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa työntekijöiden mielenterveyttä (Evarsti ym, 2022 34). Manka & Manka (2023,113) vahvistavat kirjassaan, että terveellisten elintapojen edistäminen parantaa sekä fyysistä että psyykkistä terveyttä. Työntekijän terveelliset elintavat lisäävät työkykyä ja vähentää sairauspoissaoloja.

Suomalaiset tutkijat tekivät katsauksen, jossa tarkasteltiin työpaikkaliikuntainterventioiden vaikutuksia työkykyyn ja sairauspoissaoloihin fyysisesti vaativissa työtehtävissä vuosien 1980–2017 ajalta. Katsaukseen valittiin 47 tutkimusta, joista 38 oli satunnaistettuja kokeita. Näistä kuusi tutkimusta oli tehty Suomessa, ja suurin osa, noin kaksi kolmasosaa, oli toteutettu Pohjoismaissa. Tutkimuksista 18 osoitti myönteisiä vaikutuksia työkyvyn tai sairauspoissaolojen osalta, ja vain yksi raportoi negatiivisia tuloksia. Erilaiset liikuntainterventiot, kuten aerobinen liikunta, voimaharjoittelu, venyttely,

jooga ja räätälöidyt harjoitteluohjelmat, paransivat työntekijöiden työkykyä. Myös verkkopohjainen ohjaus vaikutti olevan tehokasta. (Evarsti ym. 2022, 36.) Aikuisen liikkuvuusharjoittelun tulisi tasapainottaa työn ja arjen kuormitusta. Koska eri ammatit rasittavat kehoa usein yksipuolisesti, on tärkeää liikkua monipuolisesti päivän aikana, kuten kyykistyä ja taivutella kehoa eri suuntiin. (Pihlman ym. 2020, 24.)

5 Opas työhyvinvoinnin tueksi

Toiminnallisen opinnäytetyön empiirinen osa koostuu kolmesta keskeisestä osasta. Ensimmäinen osa käsittelee tuotoksen lähtötilanteen kuvausta ja suunnittelua, tuotoksen tarpeen ja kohderyhmän määrittelyn sekä tuottamisen rajoitteet ja laadulliset kriteerit. Toinen osa kuvaa tuotoksen tuottamisprosessia vaiheittain. Siinä esitellään tehdyt valinnat, niiden perustelut ja kehittämistyön menetelmät, joita on hyödynnetty tuotoksen luomisessa. (Haaga-Helia 2024, 2–3.) Tässä luvussa käsitellään lähtötilannetta sekä oppaan suunnittelua, kehittämisprosessia ja lopullista tuotosta. Empiirinen osuus perustuu teoriataustaan sekä oppaan kehittämisessä tehtyihin valintoihin ja käytettyihin menetelmiin. Tavoitteena on tarjota selkeä kuva siitä, kuinka opas on toteutettu ja miten se vastaa istumatyötä tekevien työntekijöiden kohtaamiin haasteisiin.

5.1 Lähtötilanne ja suunnittelu

Opinnäytetyön lähtökohtana on tarve edistää työhyvinvointia erityisesti istumatyötä tekevien työntekijöiden keskuudessa. Nykyajan työelämässä suuri osa työntekijöistä viettää päivittäin pitkiä aikoja istuen, mikä voi aiheuttaa terveysongelmia, kuten tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja työtehon laskua (Pronk 2021, 1–2). Työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden merkitys onkin kasvanut, ja organisaatiot ovat yhä kiinnostuneempia keinoista, joilla voidaan parantaa työn tekijöiden fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia sekä työssä jaksamista liikunnan avulla (Virolainen 2012, 167).

Oppaan kohderyhmäksi on valittu istumatyötä tekevät työntekijät, heidän työhyvinvointinsa parantamiseen voidaan vaikuttaa pienillä, mutta säännöllisillä muutoksilla, kuten työpäivän aikana tehtävillä taukoliikunnalla, ergonomisilla ratkaisulla ja terveellisillä elämäntavoilla. Oppaan tavoitteena on tarjota konkreettisia, helposti toteutettavia keinoja, joilla istumatyön haittavaikutuksia voidaan vähentää ja työssä jaksamista parantaa. Sekä edistää työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. Oppaan suunnittelussa keskeistä oli kohderyhmän tarpeiden ymmärtäminen. Kun olen selvittänyt, millaisia haasteita työntekijät kohtaavat, pystyn räätälöimään oppaan vastaamaan näihin tarpeisiin.

Oppaan suunnittelussa tuli ottaa huomioon, millainen on hyvä opas. Hyvässä oppaassa on selkeästi kerrottu, mitä se koskee ja kenelle se on tarkoitettu. Oppaassa tulee olla havainnolliset väliotsikot ja sisällysluettelo. (Sarkkinen 2021.) Suunnitteluvaiheessa määriteltiin myös työn rajoitteet ja tuotoksen vaatimukset. Opinnäytetyön ajallinen rajaus ja käytettävissä olevat resurssit vaikuttivat siihen, kuinka laajan oppaasta voin tehdä. Lisäksi oppaan sisällön tuli perustua tutkimaani tietopuusta ja sen tuli olla helposti ymmärrettävä, jotta se hyödyttäisi laajaa käyttäjäkuntaa. Koska tavoitteenani oli tuottaa käytännönläheinen ja helposti omaksuttava opas, sen sisältö rajattiin keskeisiin työhyvinvointia parantaviin keinoihin, kuten taukoliikuntaan ja terveellisiin elämäntapoihin.

Lisäksi oppaan suunnittelussa huomioitiin, että sen tulisi perustua ajankohtaisiin työhyvinvoinnin suosituksiin, jotta se tarjoaisi luotettavia ja hyödyllisiä ratkaisuja istumatyön haasteisiin.

5.2 Oppaan tuottaminen ja sisältö

Oppaan kehittäminen eteni vaiheittain, ja prosessin aikana tein useita valintoja oppaan sisällön, rakenteen ja visuaalisen ilmeen suhteen. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitin tietoperustaa työhyvinvoinnista ja istumatyön vaikutuksista terveyteen. Tässä hyödynsin mahdollisimman ajankohtaisia lähteitä ja tutkimuksia, jotka tarjosivat tietoa työhyvinvointiin ja istumatyön terveysvaikutuksiin liittyen. Näin sain kattavan kuvan siitä, miten istumatyö vaikuttaa kehoon ja mielenterveyteen. Tietoperustan kokoaminen oli tärkeä vaihe, sillä sen avulla pystyin varmistamaan, että oppaan sisältö pohjautuu tutkittuun tietoon ja tarjoaa käyttäjille oikeaa ja luotettavaa tietoa.

Seuraavaksi määritin oppaalle keskeiset teemat ja sisällysluettelon, johon valikoituivat seuraavat osiot: Sivun 1. Oppaan tavoite ja tarkoitus, sivun 2. Istumatyön haasteet – miksi liikkuminen on tärkeää, sivun 3. Kolme askelta parempaan hyvinvointiin, sivun 4. Vinkit aktiiviseen arkeen, sivun 5. Vinkit uneen, sivun 6. Vinkit terveelliseen ruokavalioon, sivun 7. Liikkeitä toimistoon ja sivun 8. After work yoga. Valitsin nämä teemat keskeisiksi, koska ne kattoivat monia tärkeitä osa-alueita, jotka tukevat kokonaisvaltaista hyvinvointia. Lisäksi halusin tarjota lukijoille käytännön vinkkejä, joita he voivat helposti ottaa osaksi päivittäistä elämäänsä, erityisesti työpaikalla, joka on monille suurin istumisen lähde.

Kun sisällön teemat olivat määritelty, siirryin oppaan tekstisisällön kirjoittamiseen. Tässä vaiheessa panostin erityisesti siihen, että teksti olisi selkeää, sujuvaa ja helposti ymmärrettävää, mutta myös motivoivaa. Halusin, että lukijat tuntevat voivansa toteuttaa oppaan vinkkejä käytännössä, ja siksi muokkasinkin tekstiä useaan otteeseen, jotta se olisi mahdollisimman lähestyttävää ja innostavaa. Oppaan tekstit ovat melko lyhyitä ja ytimekkäitä. Samalla koitin pitää huolta siitä, että sisällöstä ei puuttuisi oleellisia tietoja, ja että se vastaisi kohderyhmän tarpeita.

Visuaalinen ilme oli tärkeässä roolissa, sillä se tukee oppaan viestin perille menoa ja houkuttelee lukemaan. Tavoitteena oli luoda visuaalisesti miellyttävä ja selkeä opas, jossa tekstiä rikastetaan havainnollistavilla kuvilla, infografiikoilla ja korostetuilla ohjeilla. Käytin värejä ja kuvia, jotka ilmensivät aktiivista elämäntapaa ja hyvinvointia, sillä ne auttavat lukijaa ymmärtämään, että oppaassa tarjotut vinkit eivät ole pelkästään teoreettisia, vaan ne liittyvät suoraan arkipäivän käytäntöihin. Näin pyrin tekemään oppaasta visuaalisesti miellyttävän näköisen, jotta se tuntuu lukijasta helposti lähestyttävältä ja inspiroivalta.

Ohjaajan palautteen perusteella muokkasinkin sisältöä vielä käytännönläheisemmäksi, lisäten esimerkiksi konkreettisia liikkeitä ja harjoituksia, joita voi helposti toteuttaa toimistossa ja kotona. Tämä

palaute oli äärimmäisen arvokasta, sillä se auttoi hiomaan oppaan sisällöstä entistäkin käytännönläheisemmän ja kohderyhmälle sopivamman. Konkreettiset esimerkit ja selkeät ohjeet tekevät oppaasta todella hyödyllisen työkalun, joka ei jää pelkästään teoreettiseksi, vaan se tarjoaa lukijoille helposti omaksuttavia käytännön vinkkejä.

Canva-ohjelman käyttö mahdollisti visuaalisesti kiehtovan ja ammattimaisen ulkoasun luomisen. Se on helppokäyttöinen työkalu, jossa on runsaasti valmiita pohjia ja elementtejä, ja näin suunnittelu oli tehokasta ja miellyttävää. Käytin väripaletin ja fonttien valinnassa värejä, jotka olivat sekä esteettisesti miellyttäviä että toimivia lukukokemuksen kannalta. Kontrastia ja selkeyttä korostavat elementit autoivat parantamaan luettavuutta ja saavutettavuutta.

Oppaan visuaalinen ulkoasu tukee sen sisältöä ja tekee lukemisesta miellyttävän. Kuvitukset, värit ja fontit yhdessä luovat ilmeen, joka on helposti lähestyttävä. Käyttämällä erilaisia kuvia ja infografiikoita pystyin tuomaan esiin oppaan keskeiset viestit, kuten liikunnan tärkeyden ja terveellisten elämäntapojen edut. Visuaalisuus ei ollut pelkästään esteettinen valinta, vaan se toimi myös tiedon välittäjänä ja tekee oppaasta toimivamman työkalun.

Selkeä kieli, visuaalinen ilme ja konkreettiset esimerkit tekevät oppaasta helposti omaksuttavan. Uskoisin, että lukijat pystyvät nopeasti sisäistämään oppaan keskeiset sisällöt ja soveltamaan niitä käytäntöön. Sen avulla työntekijät voivat parantaa hyvinvointiaan, vähentää istumatyön negatiivisia vaikutuksia ja edistää työpäivän aikana tarvittavaa liikuntaa.

5.3 Lopullinen tuotos

Valmiista oppaasta tuli mielestäni juuri sellainen, kuin olin asettanut tavoitteekseni, selkeä ja helppokäyttöinen. Valmis opas keskittyy kolmeen pääteemaan, jotka ovat keskeisiä työntekijän työhyvinvointia tukevia osa-alueita: liikunta, uni ja terveellinen ruokavalio. Näiden teemojen ympärille kokosin käytännönläheisiä neuvoja, joiden avulla työntekijät voivat parantaa omaa hyvinvointiaan ja jaksamistaan työpäivän aikana.

Opas on rakennettu siten, että se on helppolukuinen ja selkeä. Lukija voi helposti löytää tarvitsemaansa tietoa ja ottaa käyttöön juuri ne vinkit, jotka tuntuvat itselle sopivilta. Liikuntaosuudessa on esitelty helppoja harjoituksia, jotka voi tehdä työpisteellä ilman erityisiä välineitä. Suunnittelin oppaaseen myös työpäivän jälkeen tehtävän jooga-mindfulness-harjoituksen, rauhoittamaan mieltä ja kehoa ja näin tehostamaan palautumista työpäivästä. Uniluvussa käsitellään nukkumisen merkitystä palautumiselle ja annetaan vinkkejä siihen, kuinka unta voi parantaa työstä kuormittuneena.

Visuaalisesti opas tukee hyvin sen käytettävyyttä. Sisältö on jaoteltu selkeisiin osiin, ja jokaisessa osiossa on väliotsikoita, jotka tekevät teemoista selkeitä. Kuva- ja graafinen materiaali tukee

tekstin ymmärtämistä, ja visuaaliset elementit luovat myös houkuttelevan kokonaiskuvan oppaasta. Esimerkiksi liikuntaosioissa on kuvia venyttelyliikkeistä, jotka tekevät ohjeista visuaalisesti selkeämpiä ja helpompia seurata.

Vaikka opas sisältääkin melko perusasioita ja kattaa pääasiassa yleisesti tunnettuja terveellisiä elämäntapoja, se ei ole mielestäni huono asia. On tärkeää muistuttaa työntekijöitä säännöllisestä liikunnasta, riittävästä unesta ja tasapainoisesta ruokavaliosta, jotka ovat pohjimmiltaan tärkeimpiä asioita hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Oppaan yksinkertaisuus voi myös toimia hyvin juuri sen kohderyhmälle, sillä se ei kuormita liiallisella tiedolla, vaan tarjoaa helposti lähestyttävän ja käytännönläheisen lähestymistavan.

Olisin toki voinut tehdä oppaasta kattavamman ja syvällisemmän, mutta ottaen huomioon aikarajoitukset ja käytettävissä olevat resurssit, olen tyytyväinen lopputulokseen. Opas tarjoaa selkeitä, konkreettisia vinkkejä ja toimii hyvänä tukena työntekijöille, jotka haluavat parantaa työhyvinvointiaan ilman suuria muutoksia arjessaan. Tämä työ on myös hyvä pohja, jolle voisi myöhemmin rakentaa laajempaa ja syvällisempää materiaalia.

5.4 Oppaan hyödyntäminen työpaikoilla

Valmis opas sisältää monipuolisia mahdollisuuksia työpaikoille edistämään työntekijöiden hyvinvointia ja lisätä tietoutta terveellisistä elämäntavoista. Oppaan sisältöjä voidaan hyödyntää esimerkiksi osana työpaikan hyvinvointiohjelman tai säännöllisiä koulutuksia. Sen avulla voidaan käynnistää keskustelua työyhteisön sisällä siitä, miten jokainen voi vaikuttaa omaan ja muiden hyvinvointiin työpaikalla.

Opasta voidaan käyttää tukimateriaalina esihenkilöiden työssä, kun he suunnittelevat henkilöstön kehittämistoimenpiteitä tai käyvät keskusteluja työntekijöiden kanssa esimerkiksi työssä jaksamisesta tai kuormituksen hallinnasta. Esimerkiksi tiimipalavereissa opas voi toimia inspiraation lähteenä ja auttaa tuomaan hyvinvoinnin teemat osaksi arjen toimintaa. Lisäksi oppaasta on hyötyä uuden työntekijän perehdyttämisessä, jolloin se voi tarjota selkeän ja käytännönläheisen lähtökohdan työhyvinvointiin. Opas voi toimia myös muistilistana konkreettisista toimenpiteistä, jotka tukevat hyvinvointia. Taukoliikunta ja terveelliset elämäntavat ovat esimerkkejä teemoista, joista työntekijät voivat löytää hyödyllisiä vinkkejä. Jatkuvan työhyvinvoinnin kehittämiseksi opasta voitaisiin jakaa työntekijöille joko sähköisessä muodossa tai fyysisenä materiaalina. Se toimii helposti saatavilla olevana tukivälineenä, jonka sisältöön voi palata aina tarvittaessa.

Opas tukee vastuullista työelämää, jossa työnantaja panostaa työntekijöidensä terveyteen ja hyvinvointiin. Sen hyödyntäminen työpaikalla on yksi tapa edistää kestävää ja hyvinvoivaa työyhteisöä. Kaiken kaikkiaan oppaan käytön tavoitteena on paitsi lisätä tietoisuutta hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä myös vahvistaa koko työyhteisön kulttuuria, jossa hyvinvointia pidetään tärkeänä osana päivittäistä toimintaa. Sen kautta organisaatio voi osoittaa konkreettisesti, että se panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin ja näkee sen keskeisenä osana menestystä.

6 Pohdinta ja tulos

Opinnäytetyöprosessin aikana saavutin asettamani tavoitteet, ja valmis opas tarjoaa selkeän ja käytännönläheisen työkalun istumatyöläisten terveyden edistämiseen. Oppaan ajankohtaisuus ja tarpeellisuus korostuu erityisesti nykypäivän työelämässä, jossa etätyö ja pitkäkestoinen istuminen ovat yleistyneet merkittävästi. Valmis opas tarjoaa selkeitä ja helposti ymmärrettäviä työkaluja, jotka voivat tukea työntekijöiden liikkumista ja hyvinvointia työpäivän aikana, ja se on helposti omaksuttavissa myös niille, jotka eivät ole aikaisemmin olleet kovin aktiivisia liikunnan suhteen. Tämä tekee oppaasta helposti lähestyttävän ja sen hyödynnettävyyden kannalta keskeistä on, että sen ohjeet ovat konkreettisia ja helppoja toteuttaa, riippumatta työntekijöiden lähtötasosta.

6.1 Työn hyödynnettävyys ja luotettavuus

Oppaan hyödynnettävyys on laaja, sillä sitä voidaan käyttää niin yksittäisten työntekijöiden kuin organisaatioiden työhyvinvoinnin tukemiseen. Ensisijaisesti opas on suunnattu istumatyötä tekeville työntekijöille, mutta sen sisältö voi olla hyödyllistä myös työnantajille, HR-henkilöstölle ja työterveyshuollolle. Työnantajat voivat hyödyntää opasta osana työhyvinvointiohjelmaa esimerkiksi tarjoamalla sen osaksi perehdytystä tai käyttämällä sitä henkilöstön hyvinvointikampanjoiden tukena. HR-osastot voivat hyödyntää oppaan sisältöä ennaltaehkäisevien työhyvinvointitoimien suunnittelussa ja toteutuksessa, mikä voi edistää työntekijöiden jaksamista ja vähentää sairauspoissaoloja. Työterveyshuollolle opas voisi toimia työkaluna työntekijöiden ohjaamisessa ja neuvonnassa erityisesti silloin, kun tavoitteena on ehkäistä istumatyöhön liittyviä terveysongelmia, kuten tuki- ja liikuntaelinvaivoja, aineenvaihdunnan häiriöitä tai työssä jaksamiseen liittyviä haasteita.

Tietoperustan perusteella organisaatioiden kannattaa panostaa työntekijöiden hyvinvointiin, ja tämä opas on hyödyllinen työkalu, jonka avulla voidaan parantaa työhyvinvointia, lisätä työntekijöiden vireystilaa ja vähentää sairauspoissaoloja. Tämä ei ainoastaan edistä työntekijöiden terveyttä ja jaksamista, vaan vaikuttaa positiivisesti myös organisaation tuottavuuteen ja työilmapiiriin. Oppaan hyödynnettävyyttä lisää myös sen kustannustehokkuus, sillä se tarjoaa konkreettisia ja helposti toteutettavia ratkaisuja ilman suuria taloudellisia investointeja. Työn luotettavuutta on varmistettu hyödyntämällä monipuolisia ja mahdollisimman ajankohtaisia lähteitä sekä soveltamalla tutkittua tietoa käytännönläheiseen kontekstiin. Näin varmistin, että oppaan sisältö perustuu tutkittuun tietoon ja tukee työhyvinvoinnin kehittämistä. On mahdollista, että työssä käytettyjen lähteiden tieto vanhenee ja opasta tulisivat päivittää uusien tutkimuksien pohjalta tulevaisuudessa.

Jatkokehitysmahdollisuutena oppaasta voisi luoda laajemman digitaalisen version, joka sisältäisi interaktiivisia harjoituksia, videoita sekä henkilökohtaisia seuranta- ja arviointityökaluja, joilla työntekijät voisivat itse tarkastella omaa työhyvinvointiaan ja edistymistään. Lisäksi oppaan

soveltamisalaa voisi laajentaa eri toimialoille ja työympäristöihin, kuten terveydenhuoltoon, opetus- alalle ja teollisuuteen, jotta se tavoittaisi laajemman yleisön ja tarjoaisi vielä monipuolisempia käytännön työkaluja eri ammattiryhmille.

Oppaan vaikuttavuutta voisi myös tutkia työpaikkakohtaisesti esimerkiksi pilotointien avulla, jolloin sen sisältöä voitaisiin kehittää käyttäjäpalautteen perusteella entistä toimivammaksi. Yhteistyö eri asiantuntijoiden, kuten työterveyslääkäreiden, fysioterapeuttien ja liikunnan ammattilaisten kanssa, voisi lisätä oppaan uskottavuutta ja käytännön hyödyllisyyttä. Työhyvinvoinnin merkitys tulee tulevaisuudessa entisestään korostumaan, sillä organisaatiot tulevat toivottavasti huomaamaan sen vaikutuksen työn tuottavuuteen, työntekijöiden sitoutumiseen ja organisaation maineeseen. Toivon, että tämä opas voi osaltaan edistää työpaikkojen hyvinvointikulttuuria ja auttaa organisaatioita luomaan työympäristöjä, joissa työntekijät voivat hyvin ja suoriutuvat työstään parhaalla mahdollisella tavalla.

6.2 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessin aikana opin paljon uutta hyvinvoinnista ja sen merkityksestä työelämässä. Vaikka aihe oli minulle ennestään tuttu ja kiinnostava, prosessin aikana syvensin ymmärrystäni erityisesti istumatyön terveysvaikutuksista sekä keinoista, joilla näitä haittoja voidaan vähentää. Oli mielenkiintoista oppia aiheesta lisää, hyvinvointi työpaikalla ei ole vain yksittäisiä liikuntaharjoituksia tai ergonomisia ratkaisuja, vaan kokonaisvaltainen prosessi, jossa huomioidaan myös työntekijöiden henkinen jaksaminen, uni ja palautuminen sekä ruokavalio. Tämä kokonaisvaltainen näkökulma auttoi minua hahmottamaan, miten työhyvinvointia voidaan kehittää sekä yksilö- että organisaatiotasolla pitkäjänteisesti ja vaikuttavasti.

Työn tekeminen oli antoisaa, mutta toi mukanaan myös haasteita. Suurimpia haasteita olivat laajan tietopohjan rajaaminen ja oppaan sisällön muokkaaminen helposti lähestyttäväksi ilman, että sen informatiivisuus kärsii. Opin työn aikana kehittämään omaa kykyäni arvioida tiedon luotettavuutta ja soveltaa sitä käytännössä. Opinnäytetyö on myös auttanut minua kehittämään projektinhallintataitojani. Koska työskentelin itsenäisesti ja vastasin projektin etenemisestä, opin hallitsemaan aikaa ja asettamaan realistisia tavoitteita. Tämä kokemus on varmasti hyödyksi tulevaisuudessa, sillä itsenäinen työskentely ja projektien hallinta ovat keskeisiä taitoja työelämässä.

Työhyvinvoinnin edistäminen on tärkeä ja jatkuvasti kehittyvä osa työelämää. Tämä opinnäytetyöprosessi tarjosi minulle arvokasta oppia niin työhyvinvoinnin teoriasta kuin käytännön kehittämistyöstä, ja se tuki ammatillista kehittymistäni monella tapaa. Koen, että tämän prosessin myötä olen oppinut hyödyllisiä taitoja, joita voin soveltaa myös tulevassa työelämässäni, ja se on vahvistanut kiinnostustani työhyvinvoinnin kehittämiseen osana organisaatioiden toimintaa.

Lähteet

- Ali-Hokka, H. 2023. Näin alkoholi vaikuttaa työkykyyn – asiantuntija: ”Jo pieni annos muuttaa henkilön käyttäytymistä”. Luettavissa: <https://yle.fi/a/74-20021102>. Luettu: 25.11.2024.
- Atarekry. 2024. Vastuullinen työnantaja ja työntekijöiden hyvinvointi. Luettavissa: <https://atarekry.fi/vastuullinen-tyonantaja-ja-tyontekijoiden-hyvinvointi/>. Luettu: 25.2.2025.
- Bailey, D.P. 2021. Sedentary behaviour in the workplace: prevalence, health implications and interventions. British Medical Bulletin. 42–47. Luettavissa: <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa039>. Luettu: 25.11.2024.
- Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P. & Väänänen, A. 2022. Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163779/VNTEAS_2022_7.pdf. Luettu: 12.12.2024.
- Haaga-Helia 2024. Ohje toiminnalliselle opinnäytetyölle. Luettavissa: https://mediapankki.haaga-helia.fi/sharing/file/86f3259df77ae59e/Toiminnallinen_ont_ohje.pdf. Luettu: 7.2.2025.
- Haapala, M. 2023. Työhyvinvointipääoman kartuttaminen tuottaa tulosta. Luettavissa: <https://virtausconsulting.fi/tyohyvinvointipaaoman-kartuttaminen-tuottaa-tulosta/>. Luettu: 6.1.2025.
- Haapaskoski, M., Forsman-Grönholm, L., Heiskanen, M., Hyvönen, K., Nevala, N., Pehkonen, I., Ruotsalainen, H. & Tanttu, A. 2022. Edistä työkykyä. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohon-kytkeytyva-kuntoutus/2-edista-tyokyky>. Luettu: 13.1.2025.
- HR viesti. 2020. Vastuullisuudesta työnantaja muistetaan. Luettavissa: <https://www.hrviesti.fi/naiivi/2612/vastuullisuudesta-tyonantaja-muistetaan>. Luettu: 13.3.2025.
- Huber, S. 2021. Vastuullinen työnantaja, hyvinvoiva työntekijä. Luettavissa: https://www.elo.fi/fi-fi/elomedia/2021/vastuullinen-tyonantaja-hyvinvoiva-tyontekija?utm_source=chatgpt.com. Luettu: 25.2.2025.
- Hulshof, I. 2024. Palautuminen paremmaksi hyvällä syömisellä. Luettavissa: <https://sydan.fi/fakta/palautuminen-paremmaksi-hyvalla-syomisella/>. Luettu: 21.1.2025.
- Iisakkala, V. & Kuvik, S. 2023. Työikäiset tarvitsevat enemmän ravitsemusohjausta. Luettavissa: <https://www.samk.fi/tki/tyoikaiset-tarvitsevat-enemman-ravitsemusohjausta/>. Luettu: 13.1.2025.

John Hopkins Medicine 2024. Sitting Disease: How a Sedentary Lifestyle Affects Heart Health. Luettavissa: <https://www.hopkinsmedicine.org/health/wellness-and-prevention/sitting-disease-how-a-sedentary-lifestyle-affects-heart-health>. Luettu: 8.1.2025.

Joki, M. & Helsingin seudun kauppakamari. 2024. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 8., uudistettu painos. Kauppakamari. E-kirja. Luettu: 26.1.2025.

Liiku. Miksi liikunta on tärkeää työhyvinvoinnille? 2025. Luettavissa: <https://www.liiku.fi/ajankoh-taista/miksi-liikunta-on-tärkeää-työhyvinvoinnille/>. Luettu: 20.3.2025.

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi 3. uudistettu painos. s. 69–113. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 6.1.2025.

MIELI ry 27.9.2024. Unen tarve vaihtelee. Luettavissa: <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveystasi/mielenterveys-ja-arjen-aidot/palauttava-uni/unen-tarve-vaihtelee/>. Luettu: 21.1.2025.

Nummela, A., Hynynen, E., Mikkola, J., Vesterinen, V., Ihalainen, J. & VK-Kustannus. 2022. Kestävyysharjoittelu: Tutkitulla tiedolla tuloksiin. s. 16–289. 1. painos. Lahti: VK-Kustannus. E-kirja. Luettu 21.1.2025.

Pihlman, M., Luomala, T., Mäkinen, J., Palsi-Ikonen, A. & Palsi-Ikonen, A. 2020. Liikkuvuusharjoittelu: Hallittua voimaa ja liikkuvuutta. s. 24. 2. uudistettu painos. Lahti: VK-Kustannus Oy. E-kirja. Luettu: 25.1.2025.

Pronk, N.P. 2021. Implementing movement at the workplace: Approaches to increase physical activity and reduce sedentary behavior in the context of work. Progress in Cardiovascular Diseases. s. 1–2. Luettavissa: <https://doi.org/10.1016/j.pcad.2020.10.004>. Luettu: 12.12.2024.

Puttonen, S, Hasu, M & Pahkin, K. 2016, Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. TYÖTERVEYSLAITOS. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Työhyvinvointi%20paremmaksi.pdf>. Luettu 12.12.2024.

Sarkkinen, M. 2021. Millainen on hyvä ohje? Kahdeksan vinkkiä ohjeiden tekemiseen työpaikalla | Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/millainen-on-hyva-ohje-kahdeksan-vinkkia-ohjeiden-tekemiseen-tyopaikalla>. Luettu: 19.12.2024.

SSA, O. s.a. Physical exertion requirements. Luettavissa: https://www.ssa.gov/OP_Home/cfr20/404/404-1567.htm. Luettu: 18.3.2025.

Strandberg, T. & Kivipelto M. 2017. Terveet elämäntavat – terveet aivot. Luettavissa:

<https://core.ac.uk/download/pdf/157586204.pdf> Luettu 17.1.2025.

Sippola, P. 2023. 1 h liikuntaa päivässä tuo 2 h lisäenergiaa – liikunnan vaikutus työhyvinvointiin.

Luettavissa: <https://www.tiedollajohtaminen.fi/johtamisjuonia/1-h-liikuntaa-paivassa-tuo-2-h-lisaaenergiaa-liikunnan-vaikutus-tyohyvinvointiin/>. Luettu: 20.3.2025.

Terveyskirjasto Duodecim. 31.1.2024. Istumatyön terveyshaittoja voi helposti vähentää. Luettavissa:

<https://www.terveyskirjasto.fi/uutiset/uux28068>. Luettu: 8.1.2025.

THL 2024. Istumisen haitat terveydelle. Luettavissa: https://thl.fi/aiheet/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/istumisen-haitat-terveydelle?utm_source=chatgpt.com. Luettu: 20.12.2024.

Työterveyslaitos. 23.2.2023. Toimistokävely – paras tapa ehkäistä istumatyön haittoja. Luettavissa:

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/toimistokavely-paras-tapa-ehkaista-istumatyon-haittoja>. Luettu: 8.1.2025.

Työterveyslaitos. s.a. a. Ruoka ja juoma auttavat palautumaan. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/ruoka-ja-juoma-auttavat-palautumaan>. Luettu: 13.1.2025.

Työterveyslaitos. s.a. b. Elintavat. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>. Luettu: 20.12.2024.

Työterveyslaitos. s.a. c. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>. Luettu: 25.11.2024.

Työterveyslaitos s.a. d. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>. Luettu: 18.3.2025.

Työterveyslaitos s.a. e. Uni ja palautuminen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/uni-ja-palautuminen>. Luettu: 19.12.2024.

UKK-Instituutti 2024. Aikuisten liikkumisen suositus. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkumisen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>. Luettu: 13.12.2024.

U.S. Department of Agriculture. 2020. Dietary Guidelines for Americans, 2020–2025. Luettavissa:

<https://www.dietaryguidelines.gov> Luettu: 13.1.2025.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. s.11–193. BoD - Books on Demand. Helsinki. E-kirja. Luettu 13.3.2025.

Vuori, I. 2011. Liikunnan vaikutustapa. s. 12–19. Luettavissa: https://www.duodecim.fi/xmedia/www/esittelyt/6363_esittely.pdf Luettu 4.3.2025.

Liitteet

Terveellisten elämäntapojen opas istumatyöläisille



OPPAAN SISÄLTÖ

| | |
|--|---|
| Oppaan tavoite ja tarkoitus..... | 1 |
| Istumatyön vaikeudet- miksi liikkuminen on tärkeää?..... | 2 |
| Kolme askelta parempaan hyvinvointiin..... | 3 |
| Vinkit aktiiviseen arkeen..... | 4 |
| Vinkit uneen..... | 5 |
| Vinkit terveelliseen ruokavalioon..... | 6 |
| Liikkeitä toimistoon..... | 7 |
| After work yoga..... | 8 |
| Lopuksi..... | 9 |
| Lähteet | |



OPPAAN TAVOITE

Oppaan tavoitteena on parantaa työntekijän työhyvinvointia terveellisten elämäntapojen avulla. Opas antaa vinkkejä parantaamaan työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia, ja näin lisätä työtehoa, vähentää sairauspoissaoloja ja edistää positiivista työilmapiiriä. Oppaan kohderyhmänä on istumatyötä tekevät.

Opas tukee kestäväää työkykyä ja kannustaa terveellisiin elämäntapoihin, osana laajempaa työhyvinvoinnin kehittämistä.



Istumatyön haasteet– miksi liikkuminen on tärkeää?

Nykyään yhä useampi työskentelee suurimman osan päivästä istuen, mikä voi aiheuttaa monia terveyshaittoja.

Pitkäaikainen paikallaanolo hidastaa aineenvaihduntaa, heikentää verenkiertoa ja voi lisätä tuki- ja liikuntaelinvaivoja, kuten selkä- ja niskakipuja. Lisäksi runsas istuminen on yhteydessä kohonneeseen riskiin sairastua muun muassa sydän- ja verisuonitauteihin sekä tyypin 2 diabetekseen.

Työpäivän aikainen liikkuminen on tärkeää sekä fyysisen että henkisen hyvinvoinnin kannalta. Jo pienet tauot, venyttely ja työasennon vaihtelu voivat parantaa vireystilaa, vähentää kipuja ja lisätä työssä jaksamista. Tämä opas tarjoaa helppoja ja käytännönläheisiä vinkkejä siihen, miten istumatyöläinen voi lisätä aktiivisuuttaan ja edistää hyvinvointiaan työpäivän aikana ja sen jälkeen.

KOLME ASKELTA PAREMPAAN HYVINVOINTTIIN

URHEILU



Säännöllinen liikunta vahvistaa sekä fyysisiä että psyykkisiä voimavaroja, tukee kuormituksesta palautumista ja vähentää sairastumisen riskiä.

Liikunta myös parantaa työkykyä, auttaa stressinhallinnassa. Liikunnalla voidaan myös edistää parempaa unta, itsetuntoa ja työssä suoriutumista. Vinkit sivulla 3.

TARPEEKSI UNTA

Riittävä uni on tärkeä osa hyvinvointia. Nuku 7–9 tuntia yössä, laadukas uni tukee palautumista ja päivittäistä suorituskkyä työssä ja arjessa. Vinkit sivulla 4.



TERVEELLINEN RUOKAVALIO



Ravitsemuksella on merkittävä vaikutus työkykyyn ja yleiseen hyvinvointiin. Päivittäiset ruoka- ja juomavalinnat vaikuttavat jaksamiseen, vireyteen ja työkykyyn. Vinkit sivulla 5.

3.

VINKIT AKTIIVISEEN ARKEEN

Kulje työpaikalle pyörällä tai jalan, jos se on mahdollista.

Käytä portaita hissien sijasta, näin keräät helposti ekstra askelia päivään.

Taukojumppa työntöön ohessa, esimerkki liikkeitä sivulla 6.

Käykää lounastaukokävelyillä työkavereiden kanssa.

Työpäivän jälkeen kotona tehtävä esimerkiksi joogaa tai kotitreeniä. 10-15 minuuttiakin riittää! Jooga-harjoitus sivulla 8.

Suosittelua olisi liikkua kohtuullisen rankkaa liikuntaa 60-75 minuuttia päivässä, esimerkiksi kävelyä, hölkkää, kuntosaliharjoittelua.



ZZZ

VINKIT UNEEN

Säännöllinen unirytmii

Mene nukkumaan ja herää samoihin aikoihin joka päivä.

Rauhoita ilta

Vältä näyttöjä, kuten puhelinta ja tietokonetta, vähintään tuntia ennen nukkumaanmenoa.

Mindfulness ja rentoutuminen

Voit kokeilla kevyttä venyttelyä tai meditaatiota ennen nukkumaanmenoa, rauhoittaaksesi mielen, tällöin uni tulee helpommin.

Liikunta

Päivän aikana tehty liikunta voi helpottaa nukahtamista ja parantaa unenlaatua.



VINKIT TERVEELLISEEN RUOKAVALIOON



MEAL PREP

Valmista ruokia valmiiksi, joten pystyt pitämään hyvän ateriarytmin, syömällä 3–5 tunnin välein. Saat tasaisesti energiaa ja pysyt virkeänä. Vältät nopeita huonoja valintoja, kun terveelliset ruuat on valmiina.



MONIPUOLINEN RUOKAVALIO

Varmista, että syöt monipuolisesti erilaisia ruokia, kuten hedelmiä, vihanneksia, täysjyväviljoja sekä proteiinia. Terveellisiä proteiinin lähteitä on esimerkiksi liha, kala, kana ja maitotuotteet.



RAJOITA PIKARUOKAA

Rajoita prosessoitujen ja pikaruokien käyttöä, sillä ne sisältävät runsaasti sokeria, tyydyttyneitä rasvoja ja suolaa. Nämä ruuat ovat yleensä vähäravinteisia mutta runsaskalorisia.

LIIKKEITÄ TOIMISTOON

Säännölliset tauot, kevyt liikkuminen työpäivän aikana ja työasentojen vaihtelu voivat merkittävästi vähentää liiallisen istumisen aiheuttamia terveyshaittoja. Työterveyslaitos suosittelee myös "toimistokävelyitä" eli lyhyitä kävelyitä työpäivän aikana istumisen tauottamiseksi.



SEISOMAAN NOUSU



KÄSIEN TAIVUTUS



TAIVUTUS SIVULLE



NILKKOJEN PYÖRITYS

After work yoga

Mindfulness ja rentouttavat liikkeet:

Tee liikkeet rauhallisesti järjestyksessä, omaan tahtiisi, keskittyen hengitykseen ja kehon tuntemuksiin. Venytä lempeästi ja pyri rentoutumaan jokaisen liikkeen aikana.

1.



2.



3.



4.



5.



6.



7.



8.

LOPUKSI

Toivottavasti tämä opas tarjosi sinulle hyödyllisiä vinkkejä työhyvinvoinnin parantamiseen ja auttaa sinua tekemään pieniä, mutta merkittäviä valintoja oman hyvinvointisi hyväksi.

Pienillä teoilla on suuri vaikutus, jo lyhyet tauot, kevyet venyttelyt ja arkeen lisätty liike voivat edistää jaksamista ja työssä suoriutumista.

Muista, että hyvinvointi on jatkuva prosessi, ja pienillä muutoksilla voi olla pitkäkestoisia hyötyjä. Toivon, että löydät oppaasta itsellesi sopivia tapoja lisätä aktiivisuutta ja edistää työhyvinvointia arjessasi.

Kiitos ajastasi ja panostuksestasi omaan hyvinvointiisi!



Lähteet

- Atarekry. Vastuullinen työnantaja ja työntekijöiden hyvinvointi 2024. Luettavissa: <https://atarekry.fi/vastuullinen-tyonantaja-ja-tyontekijoiden-hyvinvointi/>. Luettu: 25.2.2025.
- Bailey, D.P. 2021. Sedentary behaviour in the workplace: prevalence, health implications and interventions. *British Medical Bulletin*. 42–47. Luettavissa: <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa039>. Luettu: 25.11.2024.
- Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P. & Väänänen, A. 2022. Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163779/VNTEAS_2022_7.pdf
- Ali-Hokka H. 2023. Näin alkoholi vaikuttaa työkykyyn – asiantuntija: ”Jo pieni annos muuttaa henkilön käyttäytymistä”. Luettavissa: <https://yle.fi/a/74-20021102>. Luettu: 25.11.2024.
- Haaga-Helia 2024. Ohje toiminnalliselle opinnäytetyölle. Luettavissa: https://mediapankki.haaga-helia.fi/sharing/file/86f3259df77ae59e/Toiminnallinen_ont_ohje.pdf. Luettu: 7.2.2025.
- Haapala, M. 2023. Työhyvinvointipääoman kartuttaminen tuottaa tulosta. Luettavissa: <https://virtausconsulting.fi/tyohyvinvointipaaoman-kartuttaminen-tuottaa-tulosta/>. Luettu: 6.1.2025.
- Haapaskoski, M., Forsman-Grönholm, L., Heiskanen, M., Hyvönen, K., Nevala, N., Pehkonen, I., Ruotsalainen, H. & Tanttu, A. 2022. Edistä työkykyä | Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohon-kytkeytyva-kuntoutus/2-edista-tyokykya>. Luettu: 13.1.2025.
- Huber, S. 2021. Vastuullinen työnantaja, hyvinvoiva työntekijä. Luettavissa: https://www.elo.fi/fi-fi/elomedia/2021/vastuullinen-tyonantaja-hyvinvoiva-tyontekija?utm_source=chatgpt.com. Luettu: 25.2.2025.
- Hulshof, I. 2024. Palautuminen paremmaksi hyvällä syömisellä. Luettavissa: <https://sydan.fi/fakta/palautuminen-paremmaksi-hyvalla-syomisella/>. Luettu: 21.1.2025.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi 3. uudistettu painos Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 6.1.2025.
- MIELI ry 27.9.2024. Unen tarve vaihtelee. Luettavissa: <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/palauttava-uni/unen-tarve-vaihtelee/>. Luettu: 21.1.2025.
- Nummela, A., Hynynen, E., Mikkola, J., Vesterinen, V., Ihalainen, J. & VK-Kustannus. 2022. 16–289. Kestävyysharjoittelu: Tutkitulla tiedolla tuloksiin. 1. painos. Lahti: VK-Kustannus.
- Puttonen, S, Hasu, M & Pahkin, K. 2016, Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. TYÖTERVEYSLAITOS. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Tyohyvinvointi%20paremmaksi.pdf> Luettu 12.12.2024
- Pronk, N.P. 2021. Implementing movement at the workplace: Approaches to increase physical activity and reduce

sedentary behavior in the context of work. *Progress in Cardiovascular Diseases*. Luettavissa: <https://doi.org/10.1016/j.pcad.2020.10.004>. Luettu: 12.12.2024.

Pihlman, M., Luomala, T., Mäkinen, J., Palsi-Ikonen, A. & Palsi-Ikonen, A. 2020. *Liikkuvuusharjoittelu: Hallittua voimaa ja liikkuvuutta*. 2. uudistettu painos. Lahti: VK-Kustannus Oy.

Sarkkinen M. 2021. Millainen on hyvä ohje? Kahdeksan vinkkiä ohjeiden tekemiseen työpaikalla | Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/millainen-on-hyva-ohje-kahdeksan-vinkkia-ohjeiden-tekemiseen-tyopaikalla>. Luettu: 19.12.2024.

Strandberg, T. & Kivipelto M. 2017. *Terveet elämäntavat – terveet aivot*. Luettavissa: <https://core.ac.uk/download/pdf/157586204.pdf> Luettu 17.1.2025. Kirja löytyykö?

THL 2024. Istumisen haitat terveydelle. Luettavissa: https://thl.fi/aiheet/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/istumisen-haitat-terveydelle?utm_source=chatgpt.com. Luettu: 20.12.2024.

Terveyskirjasto Duodecim. 31.1.2024. Istumatyön terveyshaittoja voi helposti vähentää. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/uutiset/uux28068>. Luettu: 8.1.2025.

Työterveyslaitos. 23.2.2023. Toimistokävely – paras tapa ehkäistä istumatyön haittoja. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/toimistokavely-paras-tapa-ehkaista-istumatyon-haittoja>. Luettu: 8.1.2025.

Työterveyslaitos s.a. a. Ruoka ja juoma auttavat palautumaan. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/ruoka-ja-juoma-auttavat-palautumaan>. Luettu: 13.1.2025.

Työterveyslaitos s.a. b. Elintavat. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>. Luettu: 20.12.2024.

Työterveyslaitos s.a. c. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>. Luettu: 25.11.2024.

U.S. Department of Agriculture. 2020. *Dietary Guidelines for Americans, 2020–2025*. Luettavissa: <https://www.dietaryguidelines.gov> Luettu: 13.1.2025.

UKK-Instituutti 2024. Aikuisten liikkumisen suositus. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>. Luettu: 13.12.2024.

Iisakkala, V. & Kunvik, S. 2023. Työikäiset tarvitsevat enemmän ravitsemusohjausta. Luettavissa: <https://www.samk.fi/tki/tyoikaiset-tarvitsevat-enemman-ravitsemusohjausta/>. Luettu: 13.1.2025.

John Hopkins Medicine 2024. *Sitting Disease: How a Sedentary Lifestyle Affects Heart Health*. Luettavissa: <https://www.hopkinsmedicine.org/health/wellness-and-prevention/sitting-disease-how-a-sedentary-lifestyle-affects-heart-health>. Luettu: 8.1.2025.

Joki, M. & Helsingin seudun kauppakamari. 2024. *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. 8., uudistettu painos. Kauppakamari.

Vuori I. 2011. *Liikunnan vaikutustapa*. Luettavissa: https://www.duodecim.fi/xmedia/www/esittelyt/6363_esittely.pdf