

## **Tee se itse! – työkalupakki omakohtaisen työhyvinvoinnin kehittämiseen Helsingin yliopiston henkilöstölle**

Jenni Rajala



<b>Tekijä</b> Jenni Rajala	
<b>Koulutusohjelma</b> Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
<b>Opinnäytetyön otsikko</b> Tee se itse! – työkalupakki omakohtaisen työhyvinvoinnin kehittämiseen Helsingin yliopiston henkilöstölle	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 33 + 10
<b>Opinnäytetyön otsikko englanniksi</b> Do it yourself! – toolbox for Helsinki university staff to developing personal work welfare	
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esille yksilön oma vastuu työhyvinvoinnista sekä antaa yksinkertaisia ja helppoja työkaluja Helsingin yliopiston henkilöstölle oman työhyvinvointinsa kehittämiseen. Tärkeimpänä lähtökohtana oli tuotoksen kytkeytyminen työn arkeen.</p> <p>Kehittämistyön tekeminen lähti liikkeelle henkilöstön toiveesta. Työn tekeminen aloitettiin keväällä 2014. Työ saatettiin loppuun keväällä 2015. Kokonaisuudessaan työn tekemiseen kului aikaa noin vuosi. Työ on tehty yhteistyössä työfysioterapeutin, työhyvinvoinnin kehityspäällikön ja viestinnän asiantuntijan kanssa.</p> <p>Tuotoksena syntyi työkalupakki, jossa työkaluina ovat fyysisen aktiivisuuden lisääminen ja ruokailutottumusten parantaminen työpäivän aikana. Pakki tulee olemaan koko Helsingin yliopiston henkilöstön saatavilla Helsingin yliopiston intranetissä Flammassa.</p> <p>Työkalupakkia kokeiltiin käytännössä yhdellä työntekijäryhmällä kahden viikon ajan. Koko tuon ajan ryhmä piti päiväkirjaa työpäivän aikaisista ruokailutottumuksistaan ja fyysisen aktiivisuuden määrästä.</p> <p>Projektin tuloksena saatiin hyödyllisiä kehitysideoita tuleviin projekteihin sekä työkalupakin suunniteltujen käyttökohteiden määrä lisääntyi. Pakin muoto hioutui tavoittamaan myös liikuntarajoitteiset henkilöt. Kokeilusta saatiin myös suuntaviivoja tulevalle kehitystyölle ja uusia ideoita työkalupakin ympärille tuoteistettaville palveluille.</p> <p>Työkalupakin todettiin olevan yksinkertainen ja selkeä. Käytännön kokeilun ollessa lyhyt ja kokeilun kohderyhmän pieni kuitenkin varsinaisia johtopäätöksiä on vaikea tehdä tämän mini-intervention vaikuttavuudesta ihmisten terveystottumuksiin.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työhyvinvointi, fyysinen aktiivisuus, ruokailutottumukset, omatoimisuus.	

## Sisällys

1 Johdanto.....	1
2 Työhyvinvointi .....	2
2.1 Miksi työhyvinvointia pitäisi edistää.....	3
2.2 Menetelmiä työhyvinvoinnin edistämiseen.....	5
2.3 Työn imu ja voimaantuminen työhyvinvoinnin tukena.....	6
2.4 Miten yksilö voi vaikuttaa työhyvinvointiin .....	8
2.5 Mitkä ovat esimiesten ja johtajien vastuut työhyvinvoinnista .....	8
2.6 Fyysinen aktiivisuus ja työhyvinvointi .....	9
2.6.1. Liikuntakäsitteet.....	10
2.6.2 Terveysliikuntasuositukset .....	11
2.6.3 Istumisen haitat .....	12
2.7 Ravinto ja työhyvinvointi .....	12
2.7.1 Ravitsemussuositukset.....	12
2.7.2 Ruokailutottumusten vaikutukset työhyvinvointiin.....	13
3 Kehittämistyön kohderyhmä ja tavoite.....	15
4 Kehittämistyön vaiheet.....	16
4.1 Kehittämistyön suunnitelma ja aiheen raja.....	16
4.2 Terveyden edistämisen keinot ja menetelmät tässä opinnäytetyössä.....	17
4.3. Kehittämistyön toteutus.....	19
5 Kehittämistyön tulos .....	20
6 Pohdinta .....	22
Lähteet.....	29
Liitteet.....	33
Liite 1. Työkalupakki .....	34
Liite 2. UKK-instituutin liikuntapiirakka .....	36
Liite 3. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan ruokakolmio.....	37
Liite 4. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan lautasmalli .....	38
Liite 5. Esitietolomake.....	39
Liite 7. Päiväkirjalomake .....	40
Liite 8. Kysely- ja palautelomake .....	41
Liite 9. Kysymykset asiantuntijoille .....	43

# 1 Johdanto

Rakennemuutokset työelämässä ovat historiallisen voimakkaita, äkillisiä ja ennakoimattomia. Työ jaetaan uudelleen ihmisten ja koneiden välille, joka synnyttää uudenlaista työtä kaikilla toimialoilla. Nämä muutokset näkyvät työpaikoilla työn organisoinnin muutoksina. Hyvä johtaminen kannustaa parempaan työssä jaksamiseen, joka kantaa henkilöstöä muutoksissa. Laadukas työelämä parantaa tuottavuutta. (TEM 2014, 8-12.)

Nykyisin työssä istutaan runsaasti ja työpäivän aikana liikkuminen voi olla vähäistä. Työpaikoilla olisi mahdollisuus lisätä fyysistä aktiivisuutta ja tauottaa istumista. (Rinne 2014.) Terveysongelmien aiheuttamia kustannuksia ja elämäntapasairauksien aiheuttamia inhimillisiä kärsimyksiä olisi hyvä ehkäistä ja löytää vaikuttavia tapoja auttaa ihmisiä muuttamaan ruokailu- ja liikuntatottumuksia terveellisempään suuntaan. (Hankonen 2012, 75.)

Erilaisissa terveyskäyttäytymisen muutosprojekteissa terveyden edistämisen tavoitteet perustuvat usein vankkaan näyttöön ja tutkittuun tietoon, mutta keinot valitettavasti eivät. Pelkkä tiedon jakaminen ei ole vaikuttavaa. (Hankonen 2012, 761.)

Helsingin yliopisto tähtää huipulle ja yhteiskuntaan. Yliopisto tahtoo lujittaa asemaansa parhaiden monitieteisten tutkimusyliopistojen joukossa ja haluaa toimia aktiivisesti ihmiskunnan hyvinvoinnin ja yhteiskunnan oikeudenmukaisuuden puolesta. Yksi strategisista tavoitteista vuosille 2013-2016 on olla innostava ja hyvinvoiva yhteisö. (HY 2013, 10-13.)

Tämän opinnäytetyön tietoperustaisessa osassa kerrotaan miksi terveystottumuksia olisi tärkeää ylipäätään parantaa, perehdytään työhyvinvoinnin käsitteeseen ja vastuisiin sekä terveyden edistämisen malleihin ja esitellään mitkä ovat käyttäytymistieteiden mahdollisuudet lisätä vaikuttavuutta terveystottumusten muutosprojekteissa. Teoriaosassa selvennetään myös työn imua, voimaantumista sekä tarkastellaan fyysistä aktiivisuutta ja ruokailutottumuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Projektiosuudessa pääosassa ovat kehittämistyön tavoite, vaiheet ja tulokset.

Tämän opinnäytetyön päätavoite on luoda yksinkertaisia ja helposti ymmärrettäviä työkaluja Helsingin yliopiston henkilökunnan omatoimiseen hyvinvoinnin parantamiseen fyysistä aktiivisuutta lisäämällä ja ruokailutottumuksia parantamalla. Työkalupakki tulee kaikkien Helsingin yliopistolla työsuhteessa olevien saataville Flamma-intranetiin. Sen halutaan toimivan myös yliopiston henkilöstön terveyttä edistävien henkilöiden projekteissa ja tehtävissä.

## 2 Työhyvinvointi

Työ on iso osa ihmisen elämää ja yksi keskeisistä hyvinvoinnin lähteistä. Työ antaa toimeentulon, rytmin arkeen ja mielekästä tekemistä sekä sosiaalisia suhteita. Ihmisen vapaa-aika ihmissuhteineen, elämäntapoineen ja taloudellisine tilanteineen vaikuttaa työhön. On siis lähes mahdotonta erottaa työhyvinvointia kokonaan muusta hyvinvoinnista. Oleellista on miten yksilön tarpeet tyydyttyvät ja miten kukin onnistuu elämään arvojensa mukaisesti. Hyvinvointi on hyvin henkilökohtainen kokemus, joten jokaisella täytyy olla oikeus määritellä se omalla tavallaan. Yksilötasolla on oleellista pyrkiä poistamaan onnellisuuden edessä olevia esteitä ja vaalia omaa onnellisuutta lisääviä tekijöitä. Niitä ovat mm. terveys, perhe, työ, ystävät harrastukset. (Rauramo 2012, 10-11.)

Valtionkonttori määrittelee työhyvinvoinnin tukeutuen valtion henkilöstöpoliittisiin linjauksiin; työhyvinvointi on yksilön ja yhteisön kokemus, johon jokainen voi vaikuttaa. Työhyvinvointi syntyy tekemällä mielekästä työtä ja se edellyttää hyvää johtajuutta, työn tekemistä tukevia rakenteita, osaamisen ja työn hallintaa sekä luottamusta ja osallisuutta. Työhyvinvointi nostattaa yhteisöllisyyttä, innostusta ja tuloksellisuutta. (Valtionkonttori 2013.)

Yrittäjä, työfysioterapeutti sekä CrossFit Kokkolan omistaja ja päävalmentaja Maria Finell kuvaa työhyvinvoinnin tarkoittavan seuraavaa: ”*Työhyvinvointi on tila, jossa ihminen voi suorittaa koulutustaan ja omia mieltymyksiään vastaavaa työtä sekä fyysisesti että henkisesti hyvinvoivana*” (Finell 28.7.2014).

Helsingin yliopiston työhyvinvoinnin kehittämispäällikkö Merja Soosalu tiivistää työhyvinvoinnin näin: ”*Työhyvinvointi syntyy työssä, työtä tekemällä. Tarvitaan työkonteksti. Se on työn organisointia, yhteistä tekemistä, jonka summana saadaan enemmän aikaiseksi kuin yksin saataisiin*” (Soosalu 17.6.2014).

Päivi Rauramon kirjassa Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa porrasta, on hyödynnetty Maslowin tarvehierarkiamallia. Portaat on nimetty uudelleen paremmin työelämään sopiviksi käsitteiksi; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 13.)

Maslowin tarvehierarkian mukaan ihmisen ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi. Maslowin mukaan perustarpeitamme ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Nämä viisi perustarvetta ovat toisistaan riippuvaisia hierarkkisen olettamuksen

mukaisesti. Eli, jos tarve on tyydytetty tai melko tyydytetty herää seuraavan tason tarve ja tämä vallitseva tarve hallitsee ihmisen käyttäytymistä. (Maslow 1943.)

Psykofysiologiset perustarpeet tyydytetään, kun työ on sopivan kuormittavaa ja haastavaa. Ihmisellä täytyy olla myös sopivasti virikkeistä vapaa-aikaa. Riittävä uni, terveellinen ravinto ja liikunta sekä sairauksien ehkäiseminen ja hoito ovat välttämättömät terveyden kannalta, jota tällä portaalla tavoitellaan. Turvallinen työympäristö ja toimintatavat, toimeentulo, vakaa työsuhde ja tasa-arvoinen työyhteisö takaavat turvallisuuden tarpeen tyydyttymisen, joka on tavoitteena toisella portaalla. (Rauramo 2012, 14-15.)

Kolmannella portaalla olevan yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttävät yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen sekä avoimuus ja luottamus. Tärkeää on myös pystyä vaikuttamaan omaan työhönsä ja toimivat suhteet alaisten sekä esimiesten välillä. Arvostuksen ollessa tavoitteena neljännellä portaalla, tyydytetään se tarve, kun päämäärä ja strategia ovat selvillä. Niitä kohti mennään eettisesti kestävien arvojen ohjauksessa toimintaa. Arvostukseen kuuluvat myös oikeudenmukainen palkka, palautekäytännöt, toiminnan arviointi ja sen jatkuva kehittäminen. Viides ja viimeinen porras on osaamisen porras. Itsensä toteuttamisen tarve tyydytetään itseään aktiivisesti kehittämällä ja työympäristöön sekä viihtyvyyteen panostamalla. (Rauramo 2012, 14-15.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on säädetty työnantajan velvollisuudeksi ja sen tulee pohjautua lainsäädäntöön, sopimukseen, tieteelliseen tutkimukseen sekä olemassa oleviin hyviin käytäntöihin. Kehitystyötä ohjaa eettiset periaatteet. Hyvä työympäristö ja yrityksen tulos ovat kytkeytyneitä toisiinsa. On usein todettu, että työhyvinvointiin panostettu euro tuottaa tulosta moninkertaisena. (Rauramo 2012, 18-19.)

## **2.1 Miksi työhyvinvointia pitäisi edistää**

Jokaisella on oikeus hyvinvointiin. Terveys ja toimintakyky estävät yhteiskunnan jakautumista ja syrjäytymistä. Talous pohjautuu yhä enemmän työllisyyteen ja tulevaisuudessa työurien pidentäminen on yhteinen haaste. Työssäolovuosien lisääminen voidaan turvata vain työ- ja toimintakykyisellä väestöllä. (STM 2014, 3-4.) On annettava työhyvinvoinnille mahdollisuus valinnoilla, priorisoinneilla ja voimavarojen suuntaamisella sekä asenteiden tarkastamisella. Hyvä työelämä syntyy pienin askelin ja pienin teoin, joita otetaan ja tehdään sitoutuen ja sitkeästi. Työpaikoilla on suuret mahdollisuudet tukea terveyden kannalta hyvien valintojen tekemistä, kunhan ne otetaan käyttöön jokapäiväisessä arjessa. (Husman 2012.) Onko lopulta niin, että terveyden edistäminen koostuu pienistä asioista ja

ei aina ole riippuvainen pelkästään taloudellisista resursseista vaan myös asenteista, osaamisesta ja taidoista (Pietilä 2010, 274).

Keskeisimpiä haasteita kansanterveydellisesti työikäisillä ovat tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet, mielenterveyshäiriöistä etenkin masennus, sydän- ja verisuonitaudit sekä tyypin 2 diabetes (Rautio ja Husman 2010, 166). FINRISKI 2012 –väestötutkimuksen mukaan yli puolet suomalaisista aikuisista on vähintään ylipainoisia, eli heillä painoindeksi on vähintään 25 kg/m<sup>2</sup>, mutta alle 29.9 kg/m<sup>2</sup> (taulukko 1). Tutkimus osoittaa myös, että työikäisten naisten keskimääräinen painoindeksi on 26,9 kg/m<sup>2</sup> ja miesten vastaava luku on 27,1 kg/m<sup>2</sup>. Samasta tutkimuksesta selviää, että eurooppalaisessa vertailussa lihavuus on hieman keskitasoa yleisempää ja Suomessa aikuisväestön lihavuus on yleisempää kuin muissa Pohjoismaissa. (THL 2012.) Liikapainon alarajaksi on kansainvälisesti sovittu 25 kg/m<sup>2</sup> ja lihavuuden raja-arvo taas on 30 kg/m<sup>2</sup> (Duodecim 2013).

Taulukko 1. Painoindeksin viitearvot. (Duodecim 2013).

Normaalipaino	Liikapaino (ylipaino)	Lihavuus	Vaikea lihavuus	Sairaalloinen lihavuus
18.5 – 24.9	25.0 – 29.9	30.0 – 34.9	35.0 – 39.9	40 tai yli

Lihavuusepidemian yksi keskeinen syy on istuminen. Rungas istuminen aiheuttaa epäedullisia muutoksia rasva- ja hiilihydraattineenvaihduntaan, verenpaineeseen sekä vyötärön ympärysmittaan. Istumisen lisääntyminen suurentaa kuolleisuuden, sepelvaltimotaudin, tyypin 2 diabeteksen ja metabolisen oireyhtymän riskiä. Useissa tutkimuksissa on todettu, että yhteys näiden sairauksien riskeihin on riippumaton painoindeksiin ja fyysiseen aktiivisuuteen. Istumisajan vähentäminen ja seisoen tehtävien toimintojen tekeminen ehkäisee lihomista ja edesauttaa laihtumista, jopa tehokkaammin kuin varsinainen liikunta. (UKK-instituutti 2013.)

Diabetes ja sen aiheuttamat kustannukset ovat lisääntymässä maailmanlaajuisesti. Suomessa 280 000 henkilöä on saanut diabetesdiagnoosin vuoteen 2007 mennessä. Arvioidaan, että lähes 200 000 ihmistä sairastaa diabetesta tietämättään. Hoidossa olevien diabeetikkojen määrän arvioidaan kaksinkertaistuvan 12 vuoden välein, jos asiaan ei puututa tehokkaasti. Ylipainon ja lihavuuden on katsottu todennäköisesti liittyvän tyypin 2 diabeteksen yleistymiseen. (Sund & Koski 2009, 6.)

Suomessa vuonna 2009 investoitiin työhyvinvointiin yhteensä melkein kaksi miljardia euroa. (Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. 2009). Elinkeinoelämän keskusliiton vuoden 2009 tutkimuksen mukaan sen jäsenyrityksissä menetetään sairauspoissaolojen vuoksi

vuosittain noin 50 000 työvuoden työpanos. Yksi sairauspoissaolopäivä maksaa työnantajalle keskimäärin noin 300 euroa. (EK 2009.)

## **2.2 Menetelmiä työhyvinvoinnin edistämiseen**

Terveyden edistäminen käsittää laajan toimintakentän aina yksilötasolta yhteisöihin. Siihen liittyvät oleellisesti terveystalouden järjestäminen ja kehittäminen sekä terveyttä edistävä yhteiskuntapolitiikka. On tärkeää saada aikaan terveyttä tukeva ympäristö. Eettinen ja kulttuurinen perusta sekä globaalit näkökohdat tulee ottaa huomioon. Peruserätykset terveyden edistämisen menetelmissä ovat suuntautuminen tulevaisuuteen, keskittyminen voimavaroihin ja ratkaisujen etsiminen puhekäytännöin. Tärkeää on myös kunnioittaa kaikkien osapuolien mielipiteitä sekä sopia yhdessä toimintatavat ja tavoitteet, luovuttaa unohtamatta. Terveyden edistämässä lähtökohtana on, että ihminen toimii vapaasti ja aktiivisesti omassa elämässään. (Pietilä 2010, 10-11.)

Terveyttä edistäessä neuvonnassa on kiinnitettävä huomiota tietoon ja taitoon. On tärkeää, että terveystottumusintervention kohteella on mahdollisimman hyvät edellytykset huolehtia itse omasta terveydestään. Käytettävän tiedon on oltava mahdollisimman hyvällä ja tarkoituksenmukaisella tasolla. Tietoa on myös käytettävä soveltaen tilanteeseen sopivaksi. Neuvonnassa vuorovaikutus on tiedon ohella tärkeä tekijä. Neuvojan on hyvä ymmärtää, että toisen ajattelutapa voi olla täysin omastaan poikkeava. Usein tottumuksia muutettaessa tarvitaan myös muita työkaluja käytännön tilanteisiin, joissa pitäisi toimia uudella tavalla. (Vertio 2003, 129-131.)

Terveyden edistämisen malleja ja teorioita on monenlaisia. Mallien avulla voidaan kuvata mahdollisesti terveystottumuksiaan muuttavan henkilön prosessia päätöksenteosta muutokseen. Mallit auttavat myös terveyden edistäjiä ymmärtämään inhimillisen toiminnan lähtökohtia. Mallien keskinäisen paremmuuden vertailu on osoittautunut vaikeaksi. (Turku 2007, 44-45.)

Väestön tai sen osien terveyteen ja hyvinvointiin pyritään vaikuttamaan erilaisin kampanjoin ja hankkein, joilla pyritään muuttamaan terveystottumuksia ja –käyttäytymistä. Terveystalouksissa on yleensä taustalla vahva tieteellinen näyttö miten tietyn väestöryhmän tulisi liikkua ja syödä. Kuitenkaan hankkeissa ei hyödynnetä tarpeeksi tietoa siitä miten ihminen saadaan motivoitua ja miten häntä voidaan tukea elintapamuutoksissa. Vaikka tavoite olisi hyvä on ohjelman vaikuttavuus vaarassa. (Hankonen 2012, 761.)



Perinteinen tiedon jakamisen interventiomenetelmä ei ole kovin tehokas, koska tiedolla on yllättävän vähäinen rooli käyttäytymistä ennustettaessa. Käyttäytymisen muuttaminen on monimutkainen prosessi, johon sosiaalipsykologia ja psykologia ovat kehittäneet teorioita. Erilaiset psykososiaaliset tekijät painottuvat eri malleissa eri tavoin, mutta yhdessä ne ovat todistaneet ettei pelkkä tiedon jakaminen ole vaikuttavaa. Uusissa meta-analyyseissa on selvinnyt, että ravitsemus- ja liikuntainterventioissa olisi kannattavinta hyödyntää itsesäätelyteorioiden mukaisia tekniikoita ja malleja. Selkeä tavoite, toiminnan suunnittelu ja käyttäytymisen omaseuranta ovat panostamisen arvoisia asioita käyttäytymistä muuttaessa. (Hankonen 2012, 761-762.)

### **2.3 Työn imu ja voimaantuminen työhyvinvoinnin tukena**

Onnellisuus ja hyvinvointi ovat tärkeitä asioita työelämässä ja työhyvinvoinnissa. Työelämä on suurien haasteiden edessä; pitäisi tuottaa pienemmillä resursseilla enemmän tehoa ja tuottoa. Samalla kuitenkin työpaikkojen jatkuvat muutokset ja uudelleen organisoinnit rasittavat työntekijöitä ja syövät työntekijöiden hyvinvointia ja työssä viihtymistä. On mietittävä millaisissa oloissa ja minkälaisen työntekijöiden varassa on uusien liikeideoiden ja innovaatioiden syntyminen, sekä miten pidetään työpaikat vetovoimaisina. (Hakanen 2014, 340-341.)

Jo kauan ihmiskunta on etsinyt vastausta siihen mitä hyvinvointi ja onnellisuus parhaimmillaan tarkoittavat. Hedonistisen käsityksen mukaan se tarkoittaa mielihyvän tavoittelua ja mielihyvän välttelyä. Eudaimonistinen käsitys esittää hyvinvoinnin olevan inhimillisten mahdollisuuksien toteuttamista sekä merkityksellisten ja tärkeiden asioiden tekemistä. Työelämän vaatimusten tiukentuessa samaan aikaan on työn merkityksellisyys kasvanut tärkeämmäksi tekijäksi. On siis tärkeää työntekijän kuin työnantajan kannalta, että työyhteisö ja työtehtävät ovat sellaisia, jotka energisoivat ja antavat ylpeyden aiheutta. Hyvä työhyvinvointi kantaa myös muualle elämään ja on osaltaan mahdollistamassa hyvää ja täysipainoista vapaa-aikaa ja muuta elämää. (Hakanen 2014, 341.)

Työn imua kokeva henkilö kokee ylpeyttä työtään kohtaan ja on siitä innostunut. Työskennellessään aika tuntuu kuluvan nopeasti, olo on energinen sekä työ myös tuntuu tärkeältä. Työn imun käsitteellisinä vastakohtina voidaan pitää työhön tylsistymistä ja jopa työuupumusta. Työn imu ja tylsistyminen tai uupuminen eivät kuitenkaan poissulje toisiaan, vaan on mahdollista kokea jossain määriä näitä kaikkia vaihdellen. Työn imu ei siis tarkoita, että työ on aina pelkästään kivaa vaan mielihyvän tunne syntyy ponnisteluilta joissa on onnistuttu. (Hakanen 2014, 342; Hakanen & Roodt 2010 85-101.)

Kukoistavissa työyhteisöissä kaikki ottaa vastuuta työhyvinvoinnista yhdessä eikä sitä ulkoisteta muualle. Ymmärretään, että johtaminen on mahdollisuus edistää työn imua synnyttäviä asioita, jotta työntekijät haluavat ja pystyvät antamaan työpäivän aikana parhaansa. Työntekijät omalta osaltaan ymmärtävät, että voivat kokea enemmän työn imua tekemällä kokonaisuudessaan parempaa työtä. Tällaisissa työyhteisöissä kaikki haluavat antaa panoksensa työpaikan menestykseen. (Hakanen 2014, 353-354.)

Voimaantuminen kumpuaa sisältä ja siihen liittyy itsetunto sekä millaisena näemme itsemme. Voimaantunut henkilö toimii vaivattomasti, tuntuu, että asiat tulisivat tehtyä kuin itsestään. Toiminta sisältää ilon, hellyyden, onnellisuuden, miellyttävyyden ja myötätunnon tunteita. Oman itsenä olemiseen tarvitaan hyväksyntä toisilta ihmisiltä ja olennaista on yhteisöön kuuluminen ja itsensä tärkeäksi tunteminen. Voimaantumiseen vaikuttaa se miten ympäristöön kiinnitetään huomiota, eli nähdäänkö tulevaisuus ja vallitseva tilanne enemmän myönteisenä kuin kielteisenä. Aivot yleistävät asioita ja vahvistavat tunteita, kun esimerkiksi koetaan pienikin kielteinen tai myönteinen tunne, alkavat aivot voimistaa tätä tunnetta. Itsensä johtamisen näkökulmasta on tärkeää kohdistaa ajatukset ja toiminta ylläpitämään voimaantumista. Tuntemukset myös tarttuvat, joten omalla toiminnallaan voi vaikuttaa työyhteisön voimaantumiseen. (Kokonaho 2008, 12-15.)

Nykyään tutkimusta ja työpaikkojen toimintatapoja ohjaa enenevässä määrin työntekijän oma vastuu hyvinvoinnistaan ja mitä itse voi tehdä sen eteen. On syntynyt käsite työn ”tuunaaminen”, joka lähtee liikkeelle täysin työntekijän omasta tahdosta ja aloitteesta. Sen ansiosta työntekijä kokee työnsä olevan enemmän oman näköistä ja tuntuista, koska voi käyttää osaamistaan, vahvuuksiaan ja voimavarojaan. Työntekijä voi ”tuunata” työtehtäviään, työhön liittyviä ihmissuhteita sekä suhtautumistaan työhön. (Hakanen 2014, 356.)

”Tuunaamisella” on erityinen merkitys nykypäivän työelämässä, koska työtehtävät ja organisaatiot ovat jatkuvassa muutoksessa globalisaation ja muiden ulkoisten asioiden vuoksi ja tämä heikentää yksilön toimijuuden tunnetta sekä mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja työympäristöönsä. ”Tuunaaminen” palauttaa toimijuutta ja vahvistaa uskoa siihen, että voi vaikuttaa ja valmistautua tuleviin muutoksiin. ”Tuunaaminen” on tärkeä tekijä omanarvontunnon säilymisessä muutosten keskellä sekä vahvistaa yhteisöllisyyttä, koska toisten auttaminen ja toisille hyvän tekeminen ovat parhaita esimerkkejä ”tuunaamisesta”. (Hakanen 2014, 356-358.)

## **2.4 Miten yksilö voi vaikuttaa työhyvinvointiin**

Terveyttä pidetään hyvin tärkeänä arvona ympäri maailman. Terveysten edistäminen on sairauksien ennaltaehkäisyä ja terveyteen liittyvää aktiivista edistämistä. Tähän yksilö voi vaikuttaa muuttamalla elämäntapojaan terveellisemmiksi. Terveellisiä elämäntapoja voi parantaa liikkumalla tarpeeksi ja monipuolisesti, syömällä terveellistä ja laadukasta ravintoa, nukkumalla tarpeeksi ja lopettamalla tupakoinnin sekä käyttämällä alkoholia vain kohtuudella. (Rauramo 2012, 26-38.)

Yksilön työkyky muodostuu osaamisesta, fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisesti ulottuvuudesta. On meidän jokaisen etu pitää itsestään hyvää huolta. Jokaisella on viime kädessä vastuu omasta hyvinvoinnistaan, sen kehittamisestä sekä tavoitteiden ja rajojen asettamisesta. (Valtionkonttori 2013.)

Työntekijällä on vastuu viestiä esimiehille ja johdolle, jos työ on liian kuormittavaa fyysisesti tai psykososiaalisesti. Työntekijää saattavat fyysisesti kuormittaa esimerkiksi yksipuoliset asennot, huono ergonomia sekä raskaat työtehtävät ja työvaiheet. Psykososiaalista kuormitusta ovat esimerkiksi haitallinen stressi, epäasiallinen kohtelu, väkivallan uhka sekä yksintyöskentely. (Rauramo 2012, 45-56.)

Maria Finellin (Finell 28.7.2014) mielestä yksilö voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa muun muassa omalla asenteellaan. Finell muistuttaa myös, että oma panos on suhteessa siihen mitä työyhteisöstä saa itse.

Merja Soosalu (Soosalu 17.6.2014) korostaa jokaisen yksilön merkitystä ja vastuuta työhyvinvoinnista ja ettei sitä voi ulkoistaa.

## **2.5 Mitkä ovat esimiesten ja johtajien vastuut työhyvinvoinnista**

Esimiehen tehtävä on vastata työyhteisön hyvinvoinnin mahdollistavista toimista ja huolehtia siitä, että kuormittuminen on tasapainossa jokaisella työyhteisön jäsenellä. Liian kuormituksen tunnistaminen yhdessä työntekijöiden kanssa, ennaltaehkäiseminen, siihen puuttuminen ja siitä selviytyminen ovat myös esimiehen vastuulla. Ennaltaehkäiseminen on tärkeää, jotta vältetään työssä uupuminen. (Rauramo 2012, 63.)

Työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeä ja päivittäinen osa johtajuuden kokonaisuutta. Johtaminen on parhaimmillaan työntekijän kannustamista ja valmentamista. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen on työyhteisön jokaisen jäsenen tehtävä, mutta se on organisaation ylimmän johdon vastuu. Lähiesimies on työyksikötasolla se tärkein vaikuttaja.

Työhyvinvoinnin johtaminen on organisaation osaamispääomaa ja työyhteisön sosiaalista pääomaa. Työhyvinvointia tulee mitata ja arvioida säännöllisesti ja sitä tulee kehittää tuloksellisesti. (Rauramo 2012, 19-20.)

Yliopiston strategiassa vuosille 2013-2016 linjataan työyhteisöjen hyvinvoinnin hyvien käytäntöjen tunnetuksi tekeminen ja käytäntöön saattaminen mahdollisimman laajasti koko yliopistoyhteisössä. Strategiassa painotetaan myös henkilökunnan hyvinvoinnin ja jakamisen olevan edellytys huippuluokan tuloksille. Yliopiston halutaan olevan innostava ja hyvinvoiva yhteisö. Toimenpiteissään Helsingin yliopisto panostaa esimiesten koulutukseen ja kannustaa esimiehiä kehittymään esimiestehtävissään. (HY 2013, 13-22.)

Maria Finell (Finell 28.7.2014) painottaa esimiesten vaikuttavuutta työhyvinvoinnissa: ”*Jo tutkimuskin osoittaa, että johtaminen on tärkein työhyvinvointiin vaikuttava tekijä ja tietty yhteys johtamisen ja sairaspöissaolojen välilläkin on havaittu. Johtoportaan rooli on siis erittäin merkittävä.*”

Merja Soosalun (Soosalu 17.6.2014) mukaan esimiesten ja johtajien vastuut ovat seuraavat: ”*Mahdollistaa asioita. Ei ole tehtävänä tuoda vain kirsikoita kakkuun, vaan tuoda mehevä ja kunnollinen sisus. Eli, että jokapäiväinen työ onnistuu ja luonnistuu. Resurssit, tiedetään mitä odotetaan työntekijältä, työtehtävät ja prosessit ovat selvät kaikille.*”

## **2.6 Fyysinen aktiivisuus ja työhyvinvointi**

Säännöllinen liikkuminen on yhteydessä sairauspöissaolojen vähenemiseen, työkyvyn ja tehokkuuden paranemiseen, laadukkaampiin elinvuosiin, työstressin hallintaan, parempaan rentoutumiseen, unettomuuden vähenemiseen ja unen laadun parantumiseen, elämänhallintaan sekä itsetunnon kohenemiseen. Työpaikan ja työterveyden tulee tukea liikuntaa, mutta hyvä kunto on loppupeleissä jokaisen omassa hallinnassa eikä sitä voi varastoida. (TTL 2011.)

Raskaan ruumiillisen työn vähentymisen myötä ovat sen korvanneet yksipuoliset työasennot istuen ja seisten. Lihavuuden arvioidaan johtuvan enemmänkin fyysisen aktiivisuuden vähenemisestä kuin liiallisesta syömisestä. Henkisen paineen ja kiireen lisääntyminen aiheuttaa väsymystä ja räsytystä. Näihin oireisiin auttaa tauko- eli elpymisliikunta. Taukoliikkeet työn lomassa ja taukojen aikana tapahtuva taukoliikunta tasapainottaa työn kuormitusta ja ylläpitää vireyttä. (Rauramo 2012, 53-54.)

Monipuolinen ja kohtuullinen liikunta edesauttaa työhyvinvointia, koska fyysisesti hyvässä kunnossa oleva henkilö jaksaa työssään paremmin ja pystyy nauttimaan enemmän myös vapaa-ajasta. Liikunnalla on suotuisia vaikutuksia myös henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Terveysliikunnan minimisuositusten mukainen liikuntamäärä ei yksin riitä ylläpitämään ihannepainoa, jos elämäntapa on muutoin fyysisesti passiivista. Kaikesta fyysisestä aktiivisuudesta on hyötyä hyvinvoinnille. Monipuolisen harjoittelun tulisi sisältää kestävyyttä, lihaskuntoa, koordinaatiota ja liikkuvuutta. Työyhteisössä liikunta-aktiivisuutta voi herätellä monin eri keinoin. Hyviä esimerkkejä ovat liikuntapäivät ja –kampanjat, kannustaminen ja palkitseminen, lajikokeilut yhdessä tutun ryhmän kanssa, liikuntaresepti, asiantuntijan ohjaus, kuntotestaus ja sen seuranta sekä askel- ja sykemittarit. (Rauramo 2012, 27-30.)

Istumisen vähentäminen on hyvä tapa lisätä fyysistä aktiivisuuttaan. Kun nousemme ylös terveyttä edistävät mekanismit käynnistyvät sekä energiankulutus, rasvanpolto ja verensokerin kulutus kehossa lisääntyvät. Pienetkin aktiivisuutta lisäävät teot vaikuttavat terveyteemme suotuisasti. (Valo ry 2014.)

### **2.6.1 Liikuntakäsitteet**

Liikuntakäsitteet eivät ole vielä vakiintuneet. Liikunta-alan yleisimpien termien käytöstä ei olla päästy sopimukseen. Sopiminen vaikeutuu koko ajan, koska liikkumisen ja nykyään myös liikkumattomuuden kulttuuri laajenee, hajautuu ja tuottaa koko ajan uusia sanoja ja ymmärryksiä. Liikuntatieteellisessä Seurassa 1970-luvulla toimi termitoimikunta, jonka raporttia ei kuitenkaan koskaan julkaistu. Liikuntasosiologi Arto Tiihonen on yrittänyt viimeisimpänä vuonna 2014 tehdä selkoa käsitteistä 200-sivuisella raportillaan. Tiihonenkaan ei kuitenkaan anna suosituksia, koska hänen mukaansa ne voisivat kahlita liiaksi käsitekehitystä. (Pyykkönen 2014, 25.)

Liikuntakasvatus oli käsite, jota otettiin käyttöön 1920-luvulla. Silloin kouluhallituksen ja urheilujärjestöjen hallintoelimenä oli valtion urheilulautakunta, joka nykyisin on valtion liikuntaneuvosto. Tästä syystä kasvatusaate oli lautakunnan työssä esillä vahvasti. Urheilun kaikin puolin kasvattavaan vaikutukseen uskottiin ja se myös juurtui syväälle. 1960-luvulla katsottiin, että liikuntakasvattajien koulutus ei enää vastannut yhteiskunnan ja kulttuurin kehitystä tai modernin liikuntakasvatuksen tarpeita. Liikunta- ja koulutuspolitiikat kulkivat erillään, kunnes 1980-luvulla liikunnan ja urheilun merkitykset kasvatuksellisesti aktivoituvat keskusteluissa. Vuonna 1998 tehty liikuntalain uudistus toi siihen kasvatusulottuvuuden ja se on säilynyt samansisältöisenä myös uuteen, vuonna 2014 kirjattuun lakiesitykseen. (Pyykkönen 2014, 25-26.)

Kuntoliikunnan käsite nostettiin esille Liikuntapoliittisilla päivillä vuonna 1967 ja samalla liikuntapolitiikka sai moniarvoisemman sisällön. Silloinen opetusministeriön toimistopäällikkö Heikki Klemola totesi, että vasta tuolloin liikuntapolitiikkakäsitteen sisältö oli oivallettu koko laajuudessaan. Kuntoliikunta nähtiin jo tuolloin osana arkea, kuin hyötyliikuntana. Sosiaali- ja terveyssektorilla liikuntaan alettiin kiinnittää huomiota vasta 1980-luvulla ja tämä antoi pontta terveyttä edistävän liikunnan termille. Mikael Fogelholm on tiivistänyt terveyttä edistävän liikunnan sanomalla sen olevan kaikkea hyvin kevyen ja huippu-urheilun välillä. (Pyykkönen 2014, 26-28.) Valitettavasti liikkumattomista henkilöistä puhuttaessa termit ovat usein negatiivisia ja tuomitsevia (Koski 2014, 2).

Termejä tulisi määritellä väljästi ja joustavasti, koska se on toistaiseksi toiminut parhaiten. Liikunta ja seuratoiminta voi olla kasvattavaa tai kuntoa kohottavaa. Ei ole kuitenkaan yhdentekevää minkälainen termistö on käytössä, koska ne ohjaavat politiikkaa ja liikuntapoliittista ajattelua. (Pyykkönen 2014, 29.)

## **2.6.2 Terveysliikuntasuositukset**

Terveysliikuntasuositukset laatii Urho Kekkosen Kuntoinsituuttisäätiön ylläpitämä UKK-instituutti joka on yksityinen tutkimus- ja asiantuntijakeskus. Se perustettiin vuonna 1980 ja sen varsinainen toiminta alkoi vuonna 1984. UKK-instituutin yksi tehtävistä on väestön terveyden ja toimintakyvyn edistäminen liikunnan avulla. Hallituksessa edustettuina ovat sosiaali- ja terveysministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, Tampereen kaupunki sekä Tampereen yliopisto. (UKK-instituutti 2013.)

Instituutin kehittämän Liikuntapiirakan (liite 2) mukaan 18-64-vuotiaiden tulisi liikkua kestävyyskuntoa parantaen ainakin kolmena päivänä viikosta, yhteensä ainakin kaksi ja puoli tuntia reippaasti tai tunnin ja viisitoista minuuttia rasittavasti. Kerrallaan olisi hyvä liikkua ainakin kymmenen minuuttia. Kestävyysliikunta kehittää hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa ja terveyttä. Terveysliikkuja voi kohentaa kestävyyskuntoaan erilaisin liikkumismuodoin joita ovat kävely, sauvakävely, pyöräily, raskaat kotityöt. Rasittavampia liikkumismuotoja ovat ylämäki- ja porraskävely, juoksu, maastohiihto, nopea pyöräily, kuntouinti ja vesijuoksu, maila- ja pallopelit sekä aerobicjumpat. (UKK-instituutti 2013.)

Kestävyysliikunnan lisäksi tulisi kohentaa lihaskuntoa ja kehittää liikehallintaa ainakin kahdesti viikossa. Kuntosaliharjoittelu tai kuntopiiri kehittää lihasvoimaa ja tärkeintä olisi vahvistaa suuria lihasryhmiä 8-10 liikkeellä ja tehdä kutakin liikettä 8-12 toistoa. Liikehal-

lintaa kehittävät esimerkiksi pallopelit, luistelu ja tanssiminen. Säännöllisellä venyttelyllä ylläpidetään liikkuvuutta. (UKK-instituutti 2013.)

### **2.6.3 Istumisen haitat**

Istuessa keho on fyysisesti passiivisessa tilassa ja se on lähes täydellinen lepotila useimmille kehomme lihaksille. Runsas istuminen heikentää lihasvoimaa, koordinaatiota sekä tasapainoa. Pitkäkestoinen istuminen on monien tuki- ja liikuntaelimistön vaivojen takana. Runsas istuminen on niska-hartiavaivojen yksi vaaratekijöistä ja etukumara asento saattaa aiheuttaa rappeutumista selän rakenteisiin. Mitä enemmän istutaan myös metabolisen oireyhtymän vaara kasvaa. Istumisen haitallisuus perustuukin nimenomaan pitkäkestoisuuteen ja jatkuvaan toistoon. Suomessa 46 % naisista ja 51 % miehistä istuu päivittäin vähintään kuusi tuntia. Terveiden kannalta on tärkeää korvata istumista seisten ja lisätä kunto- ja terveystoimintaa. (Vuori & Laukkanen 2010, 3108-3109.)

Tarkkoja lukuja siitä kuinka paljon voi istua ei tiedetä. Tutkimusten mukaan yli kuuden tunnin istuminen on yhteydessä terveysriskien kasvamiseen. Kerrallaan tulisi istua korkeintaan kaksi tuntia. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Lihavuusepidemian yksi keskeinen syy on istuminen. Runsas istuminen aiheuttaa epäedullisia muutoksia rasva- ja hiilihydraattiaineenvaihduntaan, verenpaineeseen sekä vyötärön ympärysmittaan. Istumisen lisääntyminen suurentaa kuolleisuuden, sepelvaltimotaudin, tyypin 2 diabeteksen ja metabolisen oireyhtymän riskiä. Istumisajan vähentäminen ja seisoen tehtävien toimintojen tekeminen ehkäisee lihomista ja edesauttaa laihtumista, jopa tehokkaammin kuin varsinainen liikunta. Useissa tutkimuksissa on todettu, että yhteys näiden sairauksien riskeihin on riippumaton painoindeksiin ja fyysiseen aktiivisuuteen. Terveiden kannalta on tärkeää korvata istumista seisten ja lisätä kunto- ja terveystoimintaa. (UKK-instituutti 2013.)

## **2.7 Ravinto ja työhyvinvointi**

Terveellisesti, monipuolisesti ja säännöllisesti ruokaileva edistää omaa terveyttään ja painonhallintaa. Tasapainoinen ravintoaineiden ja energian saanti ovat terveellisen ruokavalion perusasioita. Kuituja, hiilihydraatteja, proteiineja, rasvoja, vitamiineja sekä kivennäisaineita tarvitaan. On myös huolehdittava nestetasapainosta, jotta keho voi hyvin ja pystytään työskentelemään täysipainoisesti. On eduksi, että ruoasta nautitaan ja syödään kii-reettömästi, siksi onkin tärkeää käyttää lounastauko syömiseen. (Rauramo 2012, 29-30.)

### **2.7.1 Ravitsemussuositukset**

Valtion ravitsemusneuvottelukunta on toiminut vuodesta 1954 lähtien maa- ja metsätaloustusministeriön alaisena ravitsemuksen asiantuntijaorganisaationa. Yksi neuvottelukunnan tehtävistä on laatia ravitsemussuositukset. Niillä korjattiin alkuaikoina ravitsemuksellisia puutteita. Nykyaikana haasteena ovat liiallisen ja vääränlaisen ruoan nauttimisen aiheuttamat terveysongelmat ja niiden vähentäminen. Kansanterveyden suurimmat haasteet liittyvät nykyään lihavuuden ja tyyppin 2 diabeteksen yleistymiseen. Huolestuttavaa on diabeteksen yleistyminen entistä nuoremmilla. (VRN 2014.)

Ravitsemussuositukset korostavat säännöllisten ja jokapäiväisten valintojen merkitystä ruokailutottumuksissa, koska yksittäinen ravintotekijä ei selvästi heikennä tai paranna ruokavalion ravitsemuksellista laatua. Laadukas ruokavalio on maukasta, monipuolista ja värikästä. Ruokaa syödään sopivasti niin, että energiankulutus ja –saanti ovat tasapainossa. (VRN 2014.)

Hedelmiä, kasviksia ja marjoja tulee syödä ainakin puoli kiloa päivässä. Täysjyvävalmisteita ja rasvattomia ja vähärasvaisia maitotuotteita on hyvä syödä päivittäin. Kalaa suositellaan syötäväksi kahdesti tai kolmesti viikossa, leivälle siveltäväksi kasviöljypohjaista levitettä ja salaattiin öljypohjaista kastiketta. Punaista lihaa tulisi syödä korkeintaan puoli kiloa viikossa ja sokeria sekä suolaa nauttia vain vähän. (Fogelholm ym. 2014, 21-23.)

Ravitsemussuosituksia havainnollistamaan on tehty ruokakolmio (liite 3) ja lautasmalli (liite 4). Niillä on helpompi selittää suosituksia neuvonnassa ja opetuksessa. (Fogelholm ym. 2014, 5.) Nesteitä tulisi nauttia normaalitilanteissa 1-1,5 litraa ruoan lisäksi. Veden juonnin tarvetta voi lisätä esimerkiksi ympäristön lämpötila. Suomessa kunnallinen vesijohtovesi on suositeltavin janojuoma. Ruokajuomaksi voi valita rasvatonta tai enintään yhden prosentin rasvaa sisältävää maitoa tai piimää. Sokeroituja juomia tulisi juoda harvemmin. Kahviin tai teehen suositellaan käytettäväksi rasvatonta, ykkös- tai kevytmaitoa. (Fogelholm ym. 2014, 23.)

### **2.7.2 Ruokailutottumusten vaikutukset työhyvinvointiin**

Ruokailutottumukset ovat merkittävä tekijä terveyden edistämässä ja tärkeimpien kroonisten tautien ehkäisyssä. Vuonna 2013 miehistä 35 prosenttia ja naisista 50 prosenttia kertoi syövänsä päivittäin tuoreita kasviksia. Ruokailutottumukset ovat pitkällä aikavälillä tarkasteltuna kääntyneet ravitsemussuositusten mukaiseen suuntaan (Helldän, Helakorpi, Virtanen & Uutela 2013).



Vuonna 2011 jokainen suomalainen söi keskimäärin 165 kodin ulkopuolista ateriaa, näistä noin puolet olivat julkisten ruokailupalveluiden tarjoamia. Julkiset ruokapalvelut ovat merkittävässä osassa terveyden edistämisessä sekä ravitsemuspolitiikan välineenä. (THL 2014.) Työpaikkaruokailulla on selviä vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin edistäen terveellisiä ruokavalintoja ja parantaen työikäisten ruokavaliota (Työterveyslaitos ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2013, ). Helsingin yliopiston henkilöstölle merkittävä toimija on UniCafe, jonka toimipaikoissa henkilöstö voi ruokailla erityishinnoin. Unicafessa annoskoot on pääruoan osalta usein määrätty ennalta, joten ruokaa ei tule ottaneeksi niin paljon. Tämä edistää terveellisiä ruokailutottumuksia. Salaattia voi annostella itselleen sopivan määrän.

### 3 Kehittämistyön kohderyhmä ja tavoite

Kehittämistyön päätavoitteena oli luoda Helsingin yliopiston henkilöstölle työkalupakki henkilökohtaisen fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen ja ruokailutottumuksien parantamiseen työpäivän aikana. Työkalupakin tulisi toimia ohjeistuksena yksilöille heidän kehittäessään omaa työhyvinvointiaan ja sen haluttiin toimivan myös liikunnanohjaajien ja muiden Helsingin yliopiston henkilöstön terveyden edistäjien apuvälineeksi. Työkalupakin ja sen sisältämien asioiden nostamisella esille haluttiin huomiota tärkeille asioille yksilötasolla, mutta sillä haluttiin myös yliopiston päättäjien ja johtajien huomio. Työkalupakilla haluttiin osoittaa, että työhyvinvoinnin kehittäminen ei välttämättä vaadi suuria resursseja tai toimenpiteitä. Omalla asenteellaan voi vaikuttaa työhyvinvointiin niin yksilötasolla kuin myös koko yhteisössä.

Kehittämistyön tuotoksen haluttiin olevan koko henkilöstön saatavilla. Ulkoasun sekä sijaintipaikan haluttiin olevan ammattimainen, neutraali ja käytännönläheinen, jotta se olisi helposti löydettävissä ja käytettävissä ja ettei sitä pidettäisi liian valistavana. On tärkeää, että muutosprosessissa oleva ihminen kokee voivansa vaikuttaa ja olevansa itse ohjauksissa (Turku 2007, 26).

Kaksikielinen Helsingin yliopisto perustettiin vuonna 1640. Viralliset opetus- ja tutkintokielet ovat suomi ja ruotsi. Rehtori johtaa yliopiston toimintaa ja tällä hetkellä rehtorina toimii Jukka Kola. Neljällä kampuksella Helsingissä ja 15 muulla paikkakunnalla Suomessa on yhteensä 40 000 opiskelijaa ja työntekijää. (HY 2013.) Vuonna 2014 Helsingin yliopisto oli sijalla 73 arvostetulla Shanghain –listalla (ARWU 2014). Tänä vuonna Helsingin yliopisto pääsi sijoille 81-90 Times Higher Education –listalla (THE 2015).

Helsingin yliopiston strategiassa vuosille 2013-2016 toimenpiteiksi työhyvinvointiin liittyen mainitaan toimintatapojen selkeyttäminen ja hyvien käytäntöjen tunnetuksi tekeminen mahdollisimman laajasti yliopistoyhteisössä. Henkilöstöpolitiikkaa vahvistamalla ja ottamalla huomioon kaikessa toiminnassa tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja syrjinnän ehkäisy pyritään myös vaikuttamaan työhyvinvointiin. Helsingin yliopisto haluaa olla innostava ja hyvinvoiva yhteisö. Tämän vuoksi johtamisen laatua arvioidaan myös yhteisön hyvinvoinnin perusteella. (HY 2013, 13-22.)

## 4 Kehittämistyön vaiheet

Työhyvinvoinnin kehittämistyön aihe syntyi keväällä 2014 Helsingin yliopiston henkilöstön toiveista ja huolista. Fyysisen passiivisuuden ja istumisen haitat ovat olleet viime aikoina paljon näkyvillä mediassa. Ihmisiä myös usein kiinnostaa ruokailutottumusten vaikutus terveyteen. Valtion ravitsemusneuvottelukunta uusi ravitsemussuositukset vuonna 2014 (VRN 2014). Tiedetään, että usein yksilön terveyteen liittyvät arvostukset ja valinnat ovat kytköksissä mahdollisuuksiin, joita yhteiskunta kulloinkin osoittaa (Pietilä 2010, 11).

### 4.1 Kehittämistyön suunnitelma ja aiheen rajaus

Kehittämistyön tärkeimpänä lähtökohtana oli kytkeä se työarkeen. Toisena tärkeänä lähtökohtana oli saada lopputuote helposti omaksuttavaksi ja henkilöstön omatoimisesti hyödynnettäväksi kokonaisuudeksi. Kokemus oman elämän hallittavuudesta ja mielekkyydestä edistää yksilön terveyttä (Turku 2007, 25).

Suunnitelman yhtenä osana päätettiin miten kehittämistyö toteutetaan ja toiminta aloitetaan. Menetelmäksi valikoitui luvussa yksitoista esiteltävä Precede-proceed –mallia mukaileva työskentelytapa. Mallia käyttäen tavoite asetettiin ennen toiminnan suunnittelua. Tavoite siis ohjasi tekemistä koko prosessin ajan. Toiminta päätettiin aloittaa arvioimalla kohderyhmän yleiset ongelmat. Yhteistyö työfysioterapeutin, työhyvinvoinnin kehittämispäällikön sekä viestinnän asiantuntijan kanssa auttaa ratkaisemaan terveysongelmia. Yhteistyöstä saatu tieto ja näkemys ovat arvokkaita välineitä, jollaisia terveyden edistäjällä ei välttämättä itsellään ole. (Räsänen 2010, 103-104.)

Keskustelimme työhyvinvoinnin kehittämispäällikön kanssa kesällä 2014. Tämän keskustelun avulla työn aihe saatiin rajattua melko hyvin. Aluksi oli tarkoitus järjestää työpajoja opinnäytetyön aiheeseen liittyvien eri alojen ammattilaisten, johtajien ja yliopiston henkilöstön kanssa, mutta ihmisten kiireiden vuoksi työpajat jäivät lopulta pois. Työpajojen ideana olisi ollut erilaisiin aiheisiin liittyvät paneelikeskustelut, joihin yhteen kokoontuneilta eri alojen ammattilaisilta olisi saatu arvokkaita ja ajatuksia laajentavia näkökulmia. Työpajojen tarkoitus olisi myös parantaa Helsingin yliopiston asenneilmapiiriä ja muokata maaperää suotuisaksi erityisesti liikuntaa kohtaan. Tervetulleita olisivat olleet niin henkilöstö, esimiehet kuin myös asioista päättävät tahot. Tällä kertaa se jäi, mutta se minulla on edelleen haaveena toteuttaa.

Haastattelin työfysioterapeuttia kesällä 2014. Häneltä sain ajatuksia ja näkökulmia työhyvinvointiin ja erilaisiin vastuisiin siihen liittyen. Viestinnän ammattilaisen kanssa keskuste-

limme syksyllä 2014 työkalupakin ulkoasusta ja kielestä sekä miten saisimme työkalupakista mahdollisimman selkeän ja vaikuttavan. Minulle luvattiin, että työkalupakki nostetaan uutiseksi keväällä 2015 ja se saa ansaitsemaansa huomiota valmistuessaan. Työhyvinvoinnin kehittämispäällikkö oli yhteyshenkilönä koko projektin ajan ja pidin häntä ajan tasalla säännöllisin väliajoin.

Loppuvuodesta 2014 rajasin aiheen koskemaan työajalla tapahtuvia ruokailutottumuksia ja fyysistä aktiivisuutta. Aiheen rajaaminen helpotti pääsemistä syvemmälle asioihin ja teki työstä selkeämmän myös tekijälleen.

Kohderyhmäksi työkalupakin käytännön kokeilulle valikoitui 10 hengen ryhmä, jolle ohjaan säännöllisesti taukoliikuntaa. Halusin heiltä kokemuksia ja palautetta projektista. Tällä tavalla ryhmä osallistettiin tulevien projektien suunnitteluun. Ihmisiä siis kuunneltiin ja heidän näkemyksiään arvostettiin. Näin kohderyhmä osallistui aktiivisesti ja jälki, jonka projekti jättää on pysyvämpi (Räsänen 2010, 104-106.)

#### **4.2 Terveyden edistämisen keinot ja menetelmät tässä opinnäytetyössä**

Tässä opinnäytetyössä on mukailtu Precede-proceed-mallia. Liikkeelle lähdettiin miettimällä tavoite työlle. Tavoitteeksi asetettiin työkalupakin luominen henkilöstön omakohtaiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työkalupakin haluttiin olevan yksilöille ja yhteisöille matalan kynnyksen toimintaan kannustava. Sijointipaikan haluttiin sellainen, että pakki on koko henkilöstön saatavilla. Kun selvisi, että työkalupakille löytyy paikka Helsingin yliopiston intranetistä, tiedettiin ulkoasuun ja kokonaisuuteen liittyvät vaatimukset. Tästä oli helppoa lähteä kokoamaan pakkia. Precede-proceed-mallissa terveyden edistäjän tulee tietää ensin mihin toimilla pyritään ja vasta sitten mietitään miten tavoitteeseen päästään. (Räsänen 2010, 103.)

Työn alkuvaiheessa lopputulokseksi pääteltiin työkalupakin olevan toimiva ja henkilöstön helposti saatavilla sekä käytettävissä. Fyysinen passiivisuus ja huonot ruokailutottumukset otettiin terveysongelmien syiksi ja niiden kehittämistä lähdettiin miettimään. Tämä ajatus työ antoi suuntaa ja terävöitti työkalupakin tarkoitusta. Teoriaosan aineiston etsiminen helpottui ja uskottiin, että aikaa tulee säästymään aiheen rajaamisen vuoksi. Aihe rajautui työpäivän aikaisiin terveystottumusten muutoksiin. Tätä mallia käytettäessä projekti poikkeaa tavanomaisesta siten, että terveyden edistäjä päättää ensin lopputuloksen ja päätyy vasta lopulta terveysongelman syihin. Malli on tehokas ja se säästää resursseja, koska tavoite on tarkka. (Räsänen 2010, 103.)

Precede-proceed-malli toimi kehittämistyössä terveyden edistämisen apuvälineenä toiminnan suunnittelussa sekä teoreettisen viitekehyksen kokoamisessa. Tavoite asetettiin ennen toimintaan ryhtymistä. Käytännön kokeilu tehtiin lyhyenä ja kevyenä. Kokeilusta haluttiin saada palautetta kohderyhmältä, jotta työkalupakkia voidaan kehittää. Tulevaisuudessa työkalupakkia on tarkoitus käyttää laajemmin ja muokata sitä erilaisiin käyttäjien sekä terveyden edistäjien tarpeisiin.

Ryhmä mietti ja kirjasi ylös tämänhetkistä käyttäytymistään työajalla fyysisen aktiivisuuden ja ruokailutottumusten osalta. Samalla kukin asetti tavoitteet itselleen ja seurasi käyttäytymistään täyttämällä päiväkirjaa työpäivän aikaisesta hyöty- ja taukoliikunnasta sekä ruokailutottumuksista. Lopussa päiväkirjojen anti käytiin ryhmän kanssa läpi ja mietittiin miten projekti vaikutti heidän terveystottumuksiin sekä miten he aikovat jatkaa siitä eteenpäin. Opinnäytetyössä käytettiin mukailien tavoitteellisen toiminnan mallia, joka perustuu itesesäätelymekanismiin. Omaa käyttäytymistä seurattiin ja asetettiin tavoitteet. Nykytilan sekä tavoitetilan välinen ero pyrittiin tunnistamaan. Lopussa toteutus arvioitiin. (Baumeister, R. & Vohs, K. 2004.)

Pakin haluttiin tukevan ja ohjaavaan positiiviseen muutokseen. Siinä pyrittiin välttämään terveyshaitoista puhumista ja niillä pelottelua. Työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa ja julkisessa keskustelussa on valitettavasti ollut vuosikymmeniä pinnalla negatiivisten asioiden poistaminen tai niiden mahdollisuuksien poistaminen. Onneksi nykyään työhyvinvointia ei tarkastella pelkästään uupumuksen tai sairauspoissaolojen näkökulmasta. (Hakanen 2014, 340.)

Työkalupakilla halutaan henkilöstön kokevan, että he itse pystyvät vaikuttamaan omaan hyvinvointiin työssä. Pakilla heitä kannustetaan myös ottamaan aktiivinen tekijän rooli työhyvinvoinnin osalta ja kokevan onnistumisen iloa oman työnsä tuloksista. Työkalupakista haluttiin joustava väline oman työhyvinvoinnin kehittämiseen. Sitä voidaan käyttää ja soveltaa kunkin yksilön tarpeisiin vastaavaksi. Kukin voi valita siitä juuri ne pienet asiat, joita lähtee kokeilemaan. Työn ”tuunaaminen” vahvistaa työntekijän toimijuuden tunnetta, koska hän voi muokata työpäivänsä vastaamaan enemmän omia vahvuuksiaan, voimavarojaan, tarpeitaan ja arvojaan. Muuttuvassa työelämässä työn ”tuunaaminen” auttaa ylläpitämään yksilön omanarvon tunnetta. (Hakanen 2014, 340-358.)

Hyvät asiat usein leviävät ympäristöön ja ympärillä oleviin ihmisiin, niin työkalupakin avulla toivotaan myös käyvän. Työkalupakilla halutaan vaikuttaa aidosti ihmisten työhyvinvointiin. Voimaantuminen auttaa henkilöä jaksamaan hyvin työssään. Sisäisen voiman tunne

liittyy itsetuntoomme ja siihen miten näemme itsemme. Voimaantunut ihminen on usein rento ja haluaa antaa työlleen itsestään. (Kokonaho 2008, 12.)

### **4.3 Kehittämistyön toteutus**

Kehittämistyö toteutettiin produktiivisena, jonka lopputuotteena syntyi työkalupakki Helsingin yliopiston henkilöstön omatoimiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen fyysistä aktiivisuutta lisäämällä ja ruokailutottumuksia parantamalla. Sen avulla pyrittiin vaikuttamaan erityisesti liian vähän terveytensä kannalta liikkuviin ja fyysisesti passiivisiin työntekijöihin. Kun työntekijät voivat hyvin siitä hyötyy myös työnantaja ja koko organisaatio. On organisaation etu, että työntekijät ovat osaavia, innostuneita ja hyvinvoivia (Suutarinen 2010, 11).

Työn toteutuksessa hyödynnettiin työfysioterapeutin, Helsingin yliopiston työhyvinvoinnin kehittämispäällikön sekä viestinnän ammattilaisen asiantuntijuutta. Työkalupakin haluttiin palvelevan juuri Helsingin yliopiston henkilöstöä. Terveysprojektien onnistuminen vaatii suunnittelijalta organisaation tuntemista ja tärkeää on myös suunnittelijan ja hallinnon yhteistyö (Räsänen 2014, 104).

Työkalupakin ensimmäinen versio kehitettiin ryhmän käyttöön. Käytännön kokeilulla haluttiin saada aitoa palautetta kohderyhmältä. Ryhmä kokeili työkalupakin ohjeistus tukenaan kahden viikon ajan parantaa hyöty- ja taukoliikunta- sekä ruokailutottumuksiaan. Ryhmän kanssa keskusteltiin ja esiteltiin projektin idea. Samalla jaettiin esitietolomake (liite 5), johon osallistujat kirjasivat tämän hetken tilanteen työpäivän aikaisten ruokailutottumusten ja hyöty- sekä taukoliikunnan määriä ja tapoja. Ryhmä sai myös kahdeksi viikoksi täytettäväksi lomakemuotoisen päiväkirjan (liite 6), johon merkittiin tavoite kahdelle viikolle, koskien työpäivien aikaista hyöty- ja taukoliikuntaa sekä ruokailutottumuksia. Samaan lomakkeeseen he kirjasivat tavoitteiden toteutumisen.

Kahden viikon kokeilun jälkeen kohderyhmälle järjestettiin yhteinen tapaaminen, jossa he saivat täyttää kysely- ja palautelomakkeen (liite 7) ja antaa projektista vapaata palautetta sekä kehitysideoita. Tapaamisella oli myös mahdollisuus kysyä liikunnanohjaajan neuvoja jatkoa varten.

## 5 Kehittämistyön tulos

Työkalupakin haluttiin toimivan henkilöstön omatoimisen työhyvinvoinnin kehittämisen helppona ja yksinkertaisena apuvälineenä, joka integroituu sujuvasti työarkeen. Sillä haluttiin painottaa yksilön omaa vastuuta työhyvinvoinnista ja kannustaa toimimaan oman työhyvinvointinsa kehittämiseksi. Pakin haluttiin edustavan ja edistävän matalan kynnyksen toimintaa ja sen haluttiin olevan kaikenlaisten henkilöiden hyödynnettävissä. Sillä haluttiin vaikuttaa erityisesti fyysisesti passiivisiin ja niihin henkilöihin joiden ruokailutottumuksissa on parantamisen varaa.

Pakkia kokeiltiin 10 hengen ryhmän kanssa, joka oli työn tekijälle ennestään tuttu. Ennestään tuttu ryhmä valittiin, koska aikataulu oli tiukka opinnäytetyön valmistumisen takarajan lähestyessä ja ryhmä täytyi sen vuoksi saada kokoon nopeasti. Kymmenestä projektiin alun perin osallistuneista vain kahdeksan palautti esitietolomakkeen ja lopulta vain kolme palautti projektin päätyttyä päiväkirjalomakkeen sekä kysely- ja palautelomakkeen.

Projektiin valikoituneesta ryhmästä kaikki ilmoittivat harrastavansa jonkin verran hyöty- ja taukoliikuntaa päivittäin työpäivän aikana. Yleisimmin he harrastivat sitä taukojumppien ja porraskävelyn muodossa. Kaksi henkilöä ilmoitti työnkuvaansa kuuluvan hyötyliikunnaksi tulkittavia työtehtäviä useimpina päivinä työviikosta ja ne olivat kestoaltaan yhteensä noin 4 tuntia viikossa.

Kaikki kahdeksan esitietolomakkeen palauttanutta ilmoittivat syövänsä lounaan työpäivän aikana ja kuusi heistä ilmoitti syövänsä sen yleensä lautasmallin (liite 4) mukaisesti. Seitsemän kertoi nauttivansa välipalan työpäivän aikana. Yleisin välipala oli hedelmä ja keksi. Yksi heistä mainitsi yhdistävänsä välipalan ja taukoliikunnan syöden puikoilla pähkinöitä ja hedelmiä tasapainolaudalla seisten. Kahdeksan kirjasi juovansa vettä työpäivän aikana ja keskimäärin ryhmäläiset joivat sitä työpäivän aikana litran.

Kaikki kolme, jotka olivat projektissa loppuun saakka mukana pysyneet kokivat, että pysyvät vaikuttamaan omiin hyöty- ja taukoliikuntatottumuksiinsa. Yksi heistä mainitsi, että voi koska tahansa irrottautua omalta työpisteeltä ja lähteä esimerkiksi kävelemään portaisiin. Kaikki heistä kokivat myös voivansa vaikuttaa omiin ruokailutottumuksiin ja – valintoihin. Yksi heistä mainitsi olleensa oman perheensä ruoanlaittaja jo 30 vuoden ajan ja sen ansiosta voivansa päättää mitä perheessä syödään. Kolme ryhmästä, jotka antoivat palautetta ja vastasivat kysely- ja palautelomakkeeseen kokivat, että projektiin osallistumisen suurin hyöty oli sen herättämät ajatukset omista ruokailu- ja hyötyliikuntatottumuksista. Projekti sai heidät siis pysähtymään ja miettimään omia terveystottumuksiaan. He

eivät kuitenkaan kokeneet, että saivat varsinaisesti mitään uutta tietoa tai uusia tapoja terveystottumustensa muutokseen. Nämä kolme projektissa loppuun asti pysynyttä henkilöä olivat jo ennestään fyysisesti aktiivisia ja toteuttivat pääosin valtion ravitsemussuosituksia.

Eräs aktiivinen ryhmäläinen totesi osuvasti, että työkalupakki ja mini-interventio olisi hyvä saada kohdennettua henkilöihin, jotka eivät liiku tarpeeksi ja joiden ruokailutottumuksissa on parantamisen varaa. Ryhmä koki työkalupakin selkeäksi ja he uskoivat, että liian vähän liikkuvat henkilöt ja ne henkilöt joilla on ruokailutottumuksissa parantamisen varaa, saavat työkalupakista hyödyllisiä vinkkejä ja neuvoja.



## 6 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön päätavoitteena oli luoda Helsingin yliopiston henkilökunnalle työkalupakki, jonka avulla he voisivat omatoimisesti parantaa työhyvinvointiaan työpäivän aikana lisäämällä fyysistä aktiivisuutta ja parantamalla ruokailutottumuksiaan. Työkalupakin haluttiin edistävän matalan kynnyksen toimintaa ja siksi siitä rajattiin pois varsinainen hiki- liikunta. Tällä haluttiin varmistaa, että työkalupakin löytää ja ottaa käyttöön myös ne henkilöt jotka eivät liiku terveytensä kannalta tarpeeksi.

Jokaisen oma hyvinvointi, myös työssä, on loppupeleissä omalla vastuulla. Siksi oli luonteva tapa kehittää tapoja henkilöstön omatoimiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen fyysistä aktiivisuutta lisäämällä ja ruokailutottumuksia parantamalla. Tavoitteenani oli luoda selkeä ja helposti ymmärrettävä työkalupakki, jolla jokainen organisaation työntekijä voisi muokata liikunta- ja ruokailutottumuksiaan ainakin hieman paremmaksi. Työkalupakista jokainen voisi valita juuri ne asiat jotka sopisivat hänelle parhaiten. Työkalupakin haluttiin toimivan tiedon antajana sekä mahdollistajana, henkilöstön ollessa oman henkilökohtaisen hyvinvointinsa toimijana. Helsingin yliopiston strategiasta vuosille 2013-2016 työkalupakki saa tukea ja perusteluja tärkeydelleen. Työkalupakki on nimenomaan hyvien käytäntöjen tunnetuksi tekemistä ja käytäntöön siirtämistä.

Tavoitteena oli saada työkalupakki viralliseksi koko yliopiston henkilöstöä koskevaksi ohjeistukseksi Helsingin yliopiston intranet Flammaan. Työkalupakilla haluttiin myös huomioida tärkeille asioille. Liikunta ja ruokailutottumukset ovat usein päättäjien puheissa tärkeitä asioita, mutta kuitenkin into näiden asioiden edistämiseen usein hiipuu kun tarvitaan toimia ja rahaa niiden kehittämiseksi. Tutkimuksia terveiden elintapojen tärkeydestä ja siitä kuinka ne lopulta säästävät rahaa tehdään jatkuvasti, mutta silti päätöksenteko tätä tietoa hyödyntäen ontuu. Usein kyse on asenteista. Työkalupakin vinkit eivät vaadi suuria resursseja tai paljoa vaivaa.

Kehittämistyö lähti liikkeelle kolmen näkökulman tavoitteilla. Henkilöstö kaipasi tukea ja neuvoa oman työhyvinvointinsa kohentamiseen. Helsingin yliopiston henkilöstön määrä on kuitenkin niin suuri, että toiveisiin täytyi vastata isolle joukolle sopivalla ratkaisulla. Toisena näkökulmana oli Helsingin yliopiston strategia vuosille 2013-2016, jossa mainitaan tavoitteeksi henkilöstön hyvinvointi ja jaksaminen. Tähänkin tavoitteeseen pyrittiin vastaamaan antamalla työkaluja terveystottumusten muuttamiseen ja sitä kautta henkilöstön hyvinvointiin ja terveyden edistämiseen. Kolmantena näkökulmana oli tarjota liikunnanohjaajille ja muille henkilöstön terveyttä edistäville henkilöille yksinkertainen ja käytännölläheinen työkalu, jota hyödyntää esimerkiksi liikuntaneuvonnassa.

Keskustelut työhyvinvoinnin kehittämispäällikön, työfysioterapeutin ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa koin todella hyödyllisiksi. Niistä sain kehittämistyölle suuntaviivoja ja tärkeitä neuvoja. Näistä keskusteluista sain myös apua kirjojen, lehtien ja artikkeleiden etsintään. Yksin tätä opinnäyteyötä olisi ollut mahdoton tehdä tai ainakin sen vaikuttavuus ja hyödynnettävyys olisi ollut paljon huonompi. Viestinnän asiantuntijalta saatiin myös hyödyllisiä ohjeita ja vinkkejä työkalupakin ulkoasuun ja pituuteen. Työkalupakki on vaikuttavampi, kun se on sopivan pituinen ja selkeä.

Halusin tuoda työkalupakissa esille yksilön oman vastuun omasta hyvinvoinnistaan. Siksi kirjasin sen ensimmäiseksi ”Tee se itse” –otsikon alle. Pakin haluttiin edustavan matalan kynnyksen toimintaa ja sen haluttiin olevan kaikenlaisten henkilöiden hyödynnettävissä sekä haluttiin vaikuttaa erityisesti fyysisesti passiivisiin ja niihin henkilöihin joiden ruokailutottumuksissa on parantamisen varaa. Keinot ovat mielestäni helposti työpäivään integroitavia ja nimenomaan matalan kynnyksen toimintaan kannustavia. Halusin työkalupakin olevan koko henkilöstölle sopiva ja siksi huomioin myös liikuntarajoitteiset. Työkalupakin sanamuodot mahdollistavat kaikki lihasvoimin tapahtuvat liikkumistavat kävelystä rullatuolilla liikkumiseen.

Fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen haluttiin antaa helposti toteutettavia ja yksinkertaisia keinoja. Yliopiston rakennukset ovat usein monessa kerroksessa, joten porraskävelyn todettiin olevan käytännöllinen keino. Toimistotyöntekijöitä yliopistolla on paljon, joten erityisesti toimistoympäristöön sopivia keinoja lähdettiin miettimään työvälineiden kautta. Toimistoissa sähköposti ja puhelin ovat usein käytössä, joten puheluiden tekeminen seis-ten ja liikkuen sekä sähköpostin lähettämisen sijaan siirtyminen työtoverin luokse kasvotusten juttelemaan auttavat lisäämään fyysistä aktiivisuutta työpäivän aikana. Kahdestaan ja pienessä ryhmässä palaverien pito kävellen tai muuten liikkuen on myös oiva tapa lisätä hyötyliikuntaa. Työmatkat, lounastauot ja siirtymiset on hyvä hyödyntää liikkuen. Työyhteisöjen omat ja yliopiston liikuntapalveluiden tarjoamat taukojummat lisäävät myös fyysistä aktiivisuutta. Ohjaajilta saa myös liikeideoita omatoimiseen taukojumppaamiseen.

Ruokailutottumusten parantamiseen haluttiin antaa konkreettisia, mutta helppoja keinoja. Ohjeistuksessa hyödynnettiin Valtion ravitsemusneuvottelukunnan ravitsemussuosituksia ja lautasmallia. Valmistautumalla ja suunnitteleamalla kiireisestäkin työpäivästä selviää hyvällä energiatasolla ja ruokailu säilyy säännöllisenä eikä napostelua aiheuttavia mielitekoja synny. Lähtökohtaisesti lounastauko pitäisi pystyä pitämään rauhallisesti syöden, mutta aina välillä aikataulut kiristyvät ja silloin on hyvä olla lounasta ja välipaloja työpisteen lähellä. Veden juominen auttaa pitämään nestetasapainon hyvänä ja vesi virkistää.

Käytännön kokeiluun valittiin 10 hengen ryhmä ja kokeilu kesti kaksi viikkoa. Käytännön kokeilulla haluttiin testata työkalupakkia ja saada siitä käyttökokemuksia ja palautetta. Opinnäytetyön palautuspäivän lähestyessä työkalupakkia testattiin käytännössä vain kaksi viikkoa. Projektin keston lyhyiden vuoksi en odottanut suuria tuloksia. Lyhyessä ajassa ei välttämättä saada suuria tuloksia, koska muutos ottaa aina oman aikansa. Tuloksia ja muutosta täytyykin seurata pitkällä aikavälillä. Tulevaisuudessa projektin kesto tulee varmasti olemaan pidempi, jotta se on vaikuttavampi. Projektin olisi hyvä kestä useita kausia tai jopa vuoden verran. Kyseinen ryhmä valittiin, koska se oli saatavissa kokoon nopeasti ja ryhmä oli työn tekijälle ennestään tuttu. Osallistujille jaettiin alussa esitietolomake, johon he kirjasivat miten ovat harrastaneet työpäivän aikana hyöty- ja taukoliikuntaa sekä minkälaisia ruokailutottumuksia heillä on työpäivinä. He saivat täytettäväkseen myös päiväkirjalomakkeen, jonka he täyttivät ja kirjasivat siihen tavoitteet kahden viikon projektille. Samaan lomakkeeseen he täyttivät hymynaamoin toteutuneen toiminnan. Esitietolomakkeella ja päiväkirjalla haluttiin ryhmäläisten pysähtyvän ja miettivän omia terveystottumuksia sekä toimintaansa.

Työhyvinvointi vaikuttaa vapaa-aikaan ja toisinpäin, mutta tässä kehittämistyössä toimenpiteet ja tarkastelu haluttiin rajata työpäiviin. Keskittymällä pelkästään työpäivän aikana tapahtuvaan hyöty- ja taukoliikuntaan sekä ruokailutottumusten tarkastelulla työpäivinä haluttiin siirtää huomio täysin työhyvinvointiin.

Projektin tueksi ryhmä sai työkalupakin ensimmäisen version. Työkalupakissa esitellyt vinkit ja toimintaehdotukset ajateltiin auttavan heitä lisäämään hyöty- ja taukoliikunnan määrää sekä parantamaan ruokailutottumuksiaan. Pyysin heitä ottamaan minuun yhteyttä, jos heillä tulisi jotain kysyttävää projektin aikana. Näin heitä säännöllisesti, koska ohjasin heille taukojumppaa viikoittain. Osa heistä kävi liikkumassa ryhmäliikuntatunneillani, joten tapasimme myös projektin aikana. Tämä oli hyödyllistä, koska usein heillä oli kysyttävää. Olin iloinen, kun koin pystyväni auttamaan heitä tarvittaessa myös projektin aikana.

Terveyttä edistävää liikuntaa on varmasti kaikki fyysinen aktiivisuus ja passiivisuuden välttäminen, mutta hikiliikunta työpäivän aikana, joka vaatii varusteiden vaihtamista, rajattiin pois työkalupakista ja siksi myös käytännön kokeilun lomakkeista. Työkalupakin ja kehittämistyön käytännön kokeilun haluttiin olevan mahdollisimman matalan kynnyksen toimintaa. Haluttiin myös varmistaa, että henkilöt, jotka eivät juurikaan tai lainkaan harrasta varsinaista hikiliikuntaa osallistuisivat ja pysyisivät mukana projektissa.

Kymmenestä projektiin alun perin osallistuneista vain kahdeksan palautti esitietolomakkeen ja lopulta vain kolme palautti projektin päätyttyä päiväkirjalomakkeen sekä kysely- ja palautelomakkeen. Kaikki kahdeksan ilmoittivat harrastavansa jonkin verran hyöty- ja taukoliikuntaa päivittäin. Ryhmä oli siis jo jonkin verran fyysisesti aktiivinen ennen projektia-kin, joten tähän en odottanut projektin tuovan merkittävää lisäystä.

Kaikki kahdeksan esitietolomakkeen palauttanutta ilmoittivat syövänsä lounaan työpäivän aikana ja kuusi heistä ilmoitti syövänsä sen yleensä lautasmallin (liite 4) mukaisesti. Seitsemän henkilöä kertoi nauttivansa välipalan työpäivän aikana. Yleisin välipala oli hedelmä ja keksi. Yksi heistä mainitsi yhdistävänsä välipalan ja taukoliikunnan syöden puikoilla pähkinöitä ja hedelmiä tasapainolaudalla seisten. Kahdeksan kirjasi juovansa vettä työpäivän aikana ja he joivat sitä keskimäärin litran.

Kolme henkilöä, jotka pysyivät projektissa loppuun saakka kokivat, että pystyvät vaikuttamaan omiin hyöty- ja taukoliikuntatottumuksiinsa. Yksi heistä mainitsi, että voi koska tahansa irrottautua omalta työpisteeltä ja lähteä esimerkiksi kävelemään portaisiin. Kaikki heistä kokivat myös voivansa vaikuttaa omiin ruokailutottumuksiin ja –valintoihin. Yksi heistä mainitsi olleensa oman perheensä ruoanlaittaja jo 30 vuoden ajan ja sen ansiosta voivansa päättää mitä perheessä syödään.

Koko projektin mukana olleet kolme henkilöä kokivat, että projektiin osallistumisen suurin hyöty oli sen herättämät ajatukset omista ruokailu- ja hyötyliikuntatottumuksista. Projekti sai heidät siis pysähtymään ja miettimään omia terveystottumuksiaan. He eivät kuitenkaan kokeneet, että saivat varsinaisesti mitään uutta tietoa tai uusia tapoja terveystottumustensa muutokseen. Nämä henkilöt olivat jo ennestään fyysisesti aktiivisia ja noudattivat pääosin valtion ravitsemusneuvottelukunnan ravitsemussuosituksia.

Eräs aktiivinen ryhmäläinen totesi osuvasti, että työkalupakki ja mini-interventio olisi hyvä saada kohdennettua henkilöihin, jotka eivät liiku tarpeeksi ja joiden ruokailutottumuksissa on parantamisen varaa. Ryhmä koki työkalupakin selkeäksi ja he uskoivat, että liian vähän liikkuvat henkilöt ja ne henkilöt joilla on ruokailutottumuksissa parantamisen varaa, saavat työkalupakista hyödyllisiä vinkkejä ja neuvoja. Vaikuttavuus terveystensa kannalta liian vähän liikkuviin ja ruokailutottumuksiltaan heikompiin henkilöihin tällä projektilla oli siis heikkoa. Uskon kuitenkin projektin herättäneen myös pois jääneiden ajatuksia ja uskon heidän miettivän terveystottumuksistaan ja sitä kautta edistävän jollain tasolla myös heidän terveystottumuksiaan. Toivon saavani palautetta ja pääseväni keskustelemaan myös projektista pois jättäytyneiden kanssa. Uskon heillä olevan annettavanaan arvokkaita ajatuksia ja palautetta.

Jotta kehittämistyön tuloksia voitaisiin tarkastella numeraalisesti, olisi hyvä seurata esimerkiksi sairauspoissaolojen kehitystä. Sairauspoissaolojen määrää olisi hyvä seurata projektia edeltävältä ajalta, projektin aikana ja jokin aika projektin päättymisen jälkeen. Tällä saisi myös arvokasta dataa, jolla vaikutettaisiin projektien rahoituksesta vastaavien henkilöiden päätöksentekoon. Raha on merkittävä tekijä ja sitä halutaan yleensä kuluttaa mahdollisimman vähän, joten rahassa säästäminen on varmasti yksi vaikuttavista perusteista erilaisille terveyttä edistävillä projekteilla ja hankkeilla.

Tapaamisia ryhmän kanssa oli yhteensä kolme ja ne kestivät noin viisitoista minuuttia. Tapaamisten lyhyt kesto ja kertojen vähyys varmasti vaikuttivat projektin vaikuttavuuteen. Vaikuttavuus olisi parempi, jos tapaamisia olisi useammin ja ne olisivat kestoltaan pidempiä. Tapaamiset tässä projektissa olivat taukojumppien yhteydessä ja ihmisillä oli työpäivä meneillään, joten tähän projektiin ja sille annettuihin resursseihin tiivis aikataulu sopi. Kun ihmiset saadaan sitoutettua projektiin paremmin ja projektille on enemmän resursseja, voidaan tapaamisia ja niiden kestoa myös lisätä.

Esitietolomake ja kysely- ja palautelomake koettiin selkeiksi. Päiväkirjalomakkeesta tuli kysymyksiä ryhmältä liittyen tavoitteen ja toteutuneen toiminnan merkitsemiseen. Ennen seuraavia projekteja täytyy päiväkirjalomakkeeseen merkitä selkeämmin mihin merkitään tavoite ja toteutunut toiminta. Työkalupakki ei palautteiden perusteella antanut jo ennestään terveystottumuksiinsa huomiota kiinnittäneisiin ja toimintaan ryhtyneille lisätietoa. Projektista pois jättäytyneiltä aion kysyä työkalupakin toimivuudesta. Palautetta on mahdollista saada työkalupakista myös, kun se laitetaan yliopiston intranettiin esille. Intranetissä on sivun alalaidassa mahdollisuus kommentoida sivua ja sivun aihetta.

Työkalupakki on tarkoitus saada toimivaksi ja tunnetuksi työkaluksi Helsingin yliopiston yksilöille ja työyhteisöille sekä terveyden edistäjille. Tätä asiaa edistää sen helppo saatavuus ja työkalupakin julkaisusta tehtävä uutinen. Yliopiston liikuntapalveluissa työskentelevien yksilö- ja ryhmävalmentajien ja -ohjaajien uskon löytävän työkalupakin ja käyttävän sitä terveystoiminnan ohjauksessa ja elämäntapamuutos-kursseilla. Työskentelen itse liikuntapalveluissa, joten tulen esittelemään työkalupakkia oman organisaationi liikunta- ja työhyvinvointipalveluista vastaaville henkilöille. Tulevaisuudessa tavoitteena olisi myös saada yliopiston liikuntapalveluiden asiantuntijat tuotteistamaan työhyvinvointipalveluita sen ympärille, jolloin voidaan vaikuttaa kokonaisten yhteisöjen terveystottumuksiin.

Yliopiston liikuntapalvelut tekevät jo nyt yhteistyötä työterveyspalveluiden ammattilaisten kanssa liian vähän terveytensä kannalta liikkuvien tavoittamiseksi ja heidän liikuntamoti-

vaation löytämiseksi Liiku niin voit –palvelun avulla. Tätä kautta työterveyshoitajat ja –lääkärit löytävät työkalupakin ja käyttävät sitä osana neuvontaa ja ohjaavan ihmisiä aktiivisemmin yliopiston liikunta- ja hyvinvointipalveluiden pariin. Työterveyden ja liikuntapalveluiden asiantuntijat ovat yhteydessä ja tapaavat säännöllisesti. Yhteistyössä työterveyden kanssa työkalupakki tavoittaisi paremmin myös ne henkilöt, jotka eivät ennestään liiku terveytensä kannalta tarpeeksi ja jotka terveytensä kannalta tarvitsisivat työkalupakin kaltaisia apuvälineitä fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen ja ruokailutottumustensa parantamiseen.

Tulevaisuudessa mukaan olisi tarkoitus ottaa henkiset voimavarat ja kokonaisvaltaisempi hyvinvointi. Työhyvinvoinnin kehittämispäällikkö esitteli minulle artikkelin, joka oli julkaistu Harvard Business Review –lehdessä. Artikkelissa otettiin huomioon laajemmin työpäivän energiatasoon vaikuttavia asioita ja annettiin ideoita oman energian johtamiseen, ajan johtamisen sijaan. Artikkelin antoi mielenkiintoisen näkökulman ja sain siitä valtavasti ideoita. Yliopiston liikuntapalveluissa palvelutarjontaa on myös laajennettu viime aikoina hyvinvointipalveluihin ja panostettu elämäntapamuutoksesta kiinnostuneiden yliopistolaisten palvelemiseen.

Alun perin ideana oli järjestää työpajoja opinnäytetyön aiheeseen liittyvien eri alojen ammattilaisten, johtajien ja yliopiston henkilöstön kanssa. Työpajat jäivät kuitenkin lopulta pois. Työpajojen ideana olisi ollut työhyvinvointiin liittyvät paneelikeskustelut ja ryhmätyöt, joihin yhteen kokoontuneilta eri alojen ammattilaisilta olisi saatu arvokkaita ja ajatuksia laajentavia näkökulmia. Tervetulleita olisivat olleet niin henkilöstö, esimiehet kuin myös asioista päättävät tahot. Erityisesti olisin halunnut mukaan ihmiset jotka liikkuvat terveytensä kannalta liian vähän ja joilla suhtautuminen liikuntaan on kenties negatiivista. Työpajojen tarkoitus olisi myös parantaa Helsingin yliopiston asenneilmapiiriä ja muokata maaperää suotuisaksi erityisesti liikuntaa kohtaan. Tämä olisi hienoa toteuttaa tulevaisuudessa.

Helsingin yliopiston strategiassa vuosille 2013-2016 esitetään toimiksi esimiesten koulutukseen panostamisen ja kannustetaan esimiehiä kehittymään esimiestehtävissään. Esimies- ja johtajakoulutukset olisivat otollinen tilaisuus muuttaa päättävissä asemissa olevien ihmisten asenteita ja muokata maaperää liikuntamyönteisemmäksi ja saada liikunnan tärkeydestä puhuvat myös tekemään liikkumista edistäviä käytännön tekoja ja päätöksiä. Näissä tilaisuuksissa työkalupakista mainitseminen ja paperiversion jakaminen toisi esimiehille konkreettisen välineen oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tätä tulen ehdottamaan yliopiston työhyvinvointiyksikön asiantuntijoille.

Yliopiston strategiassa huomioidaan kansainväliset työntekijät ja opiskelija. Työtä tehdessäni huomasin kuitenkin, että resursseja ei välttämättä löydy strategian mukaiseen toimintaan. Esimeriksi työkalupakin kielikäännösten tekeminen olisi ollut mielestäni tärkeä toimi, jolla kansainvälinen henkilöstö olisi otettu mukaan ja mahdollistettu heidän aktivoiminen sen avulla. Työkalupakki on tällä hetkellä pelkästään suomeksi. Toivon sen tulevaisuudessa kääntyvän myös toisella kotimaisella kielelle sekä englanniksi. Työhyvinvointiyrityksistä tulen kysymään tähän resursseja.

Opinnäytettä tehdessäni ymmärsin verkostoitumisen tärkeyden. On hyvä kerätä itseään osaavampia ihmisiä ympärilleen, koska heiltä saa valtavasti asiantuntemusta ja tukea tekemiseen. Moniammatillinen yhteistyö on myös tärkeää, jotta asioita pystytään tarkastelemaan eri näkökulmista ja ottamaan huomioon laajempia kokonaisuuksia. Yhdessä tekemisen summana saa varmasti enemmän kuin yksin. Ihmisiin ja päätöksiin vaikuttamisen kannalta joukko on myös vaikuttavampi kuin yksilö.

Opinnäytetyötä tehdessä oppimani asiat aion muistaa ja hyödyntää myös tulevaisuudessa terveyttä edistäessäni. Positiivinen huomioni työllistymisen kannalta on se, että terveyden edistämässä ja asenteiden muuttamisessa riittää varmasti töitä kaikille liikunta-alan ammattilaisiksi valmistuville. Samaan aikaan kuitenkin kasvaa huoli siitä miten ihmiset saadaan parempaan kuntoon ja voimaan paremmin sekä sairauspoissaolojen aiheuttamat kulut kuriin. On saatava ihmiset toimimaan yhteisen asian puolesta kaikilla asteilla. Olivat toimenpiteet sitten lakeja ja isompia linjauksia tai yksilön terveystottumusten muuttaminen, kaikki on arvokasta työtä ja vie kansanterveyttä parempaan suuntaan.

## Lähteet

ARWU. Academic Ranking of World Universities. 2014. Academic Ranking of World Universities 2014. Luettavissa: <http://www.shanghairanking.com/ARWU2014.html>. Luettu: 14.3.2015.

Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. 2009. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2009. Excenta Oy. Helsinki.

Baumeister, R. & Vohs, K. 2004. Handbook of self-regulation - research, theory, and applications. The Guilford Press. New York.

Duodecim 2013. Lihavuus (aikuiset). Luettavissa: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus;jsessionid=2F47BA7C9A335741083E36CEF0372449?id=hoi24010#NaN>. Luettu: 14.3.2015.

EK. Elinkeinoelämän keskusliitto. 2009. Sairaspoissaolojen hallinta. Työkykyä ja työhyvinvointia. Opas työpaikoille. Elinkeinoelämän keskusliitto. Helsinki.

Finell, Maria. Päävalmentaja. F.I.R.E. fitness arena. Työfysioterapeutti. Terveystalo Kokkola. Haastattelu 15.7.2014. Kokkola.

Fogelholm, P., Hakala, P., Kara, R., Kiuru, S., Kurppa, S., Kuusipalo, H., Laitinen, J., Marniemi, A., Misikangas, M., Roos, E., Sarlio-Lähteenkorva, S., Schwab, U. & Virtanen, S. 2014. Terveyttä ruoasta – Suomalaiset ravitsemussuosituksset. Valtion ravitsemusneuvottelukunta. Helsinki.

Hakanen, J. J. 2014, Onnellisena työssä? 8,5 kysymystä työn imusta. Teoksessa, Uusi-talo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. s. 340-358. PS-kustannus. Jyväskylä.

Hakanen, J. J. & Roodt, G. 2010. Using the Job Demands-Resources Model to predict engagement: Analysing a conceptual model. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) Work engagement: A handbook of essential theory and research, s. 85-101. Psychology Press. New York.

Hankonen, N 2012. Käyttäytymistieteistä vaikuttavuutta terveyden edistämiseen. Suomen Lääkärilehti, 69, 10/2012, s. 761-762.



Hankonen, N 2012. Millaiset psykososiaaliset prosessit johtavat elämäntapamuutoksen onnistumiseen?. Sosiaalilääketieteen aikakauslehti, 49, 2012, s. 75.

Helldän, A., Helakorpi, S. Virtanen, S. & Uutela, A.. 2013. Suomalaisen aikuisväestön terveystietäytyminen ja terveys, kevät 2013. Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. Luettavissa: [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110841/URN\\_ISBN\\_978-952-302-051-1.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110841/URN_ISBN_978-952-302-051-1.pdf?sequence=1). Luettu: 21.1.2015.

HY. Helsingin yliopisto. 2012. Huipulle ja yhteiskuntaan – Helsingin yliopiston strategia 2013-2016. Luettavissa: [http://www.helsinki.fi/strategia/pdf/strategia\\_2013-2016.pdf](http://www.helsinki.fi/strategia/pdf/strategia_2013-2016.pdf). Luettu 25.1.2015.

HY. Helsingin yliopisto. 2013. Helsingin yliopiston vuosikertomus 2013. Luettavissa: <http://www.helsinki.fi/vuosikertomus2013/>. Luettu: 14.3.2015.

Husman, P. 2012. Esipuhe. Teoksessa Siljanen, E-M, Rautio, M & Husman, P. Terveyttä ja hyvinvointia yhdessä kehittämällä. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/terveytta\\_ja\\_hyvinvointia\\_yhdessa\\_kehittamalla.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/terveytta_ja_hyvinvointia_yhdessa_kehittamalla.pdf). Luettu: 24.1.2015.

Kokonaho, A. 2008. Voimaannuttava johtaminen. WS Bookwell Oy. Porvoo.

Koski, P 2014. Liikkumattomuuden sanaleikkiä. Liikunta & Tiede, 51, 4/2014, s. 2.

Maslow Abraham, 1943, A Theory of Human Motivation

Männistö, S., Laatikainen, T. & Vartiainen, E. 2012. Suomalaisten lihavuus ennen ja nyt. Tutkimuksesta tiiviisti 4, marraskuu 2012. Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. Luettavissa osoitteessa: [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90885/TutkimuksestaTiiviisti4\\_lihavuus.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90885/TutkimuksestaTiiviisti4_lihavuus.pdf?sequence=1). Luettu: 25.1.2015.

Pietilä, A-M. 2010. Terveystieteen edistäminen – teorioista toimintaan. WSOYpro Oy. Helsinki.

Pyykkönen, T. 2014. Liikunta on myös käsitteiden peliä. Liikunta & tiede, 51, 6/2014, s. 25-29.

- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa porrasta. Edita. Helsinki.
- Rautio, M. & Husman, P. 2010. Työikäisten terveyden edistäminen: Esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista. Teoksessa A-M. Pietilä (toim.) Terveyden edistäminen – teorioista toimintaan, s. 166. WSOYpro. Helsinki.
- Rinne, M. 2014. Monta hyvää tapaa tauottaa istumista työpäivän aikana. UKK-instituutti. Tampere. Luettavissa osoitteessa:  
[http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa\\_terveysliikunnasta/liikunnan\\_vaikutukset/liikkumattomuuden\\_haittoja/istumisen-tauottaminen-tyopaikoilla](http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/liikkumattomuuden_haittoja/istumisen-tauottaminen-tyopaikoilla). Luettu: 24.1.2015.
- Räsänen, J. 2010. Terveyden edistämisen suunnittelua ja arviointia: Precede-Proceed-malli. Teoksessa A-M. Pietilä (toim.) Terveyden edistäminen – teorioista toimintaan, s. 103-106. WSOYpro. Helsinki.
- Siljanen, E-M., Rautio, M. & Husman, P. 2012. Terveyttä ja hyvinvointia yhdessä kehittämällä. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/terveytta\\_ja\\_hyvinvointia\\_yhdessa\\_kehittamalla.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/terveytta_ja_hyvinvointia_yhdessa_kehittamalla.pdf). Luettu: 24.1.2015.
- Soosalu, M. 20.6.2014. Työhyvinvoinnin kehittämispäällikkö. Helsingin yliopisto. Haastattelu. Helsinki.
- STM 2014. Sosiaali- ja terveysministeriö. Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2014. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Luettavissa:  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=9882186&name=DLFE-31918.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9882186&name=DLFE-31918.pdf). Luettu: 24.1.2015.
- Sund, R. & Koski, S. 2009. Diabetes. Teoksessa Diabeteksen ja sen lisäsairauksien esiintyvyyden ja ilmaantuvuuden rekisteriperusteinen mittaaminen. Tekninen raportti, s. 6. Suomen Diabetesliitto. Tampere.
- Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa, Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. s. 11. Suutarinen, M., Vesterinen, P-L & Kustannusosakeyhtiö Otava. Keuruu.

THE. Times Higher Education. 2015. The Times Higher Education World Reputation Rankings 2015. Luettavissa: <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2015/reputation-ranking/range/81-90>. Luettu: 14.3.2015.

THL. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Joukkoruokailu Suomessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. Luettavissa osoitteessa: <http://www.thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/ravitsemus/joukkoruokailu-suomessa>. Luettu: 21.1.2015.

TTL. Työterveyslaitos. 2011. Liikunta hyvinvoinnin tukena. Luettavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat\\_ja\\_tyokyky/liikunta/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/Sivut/default.aspx). Luettu 21.1.2015.

TEM. Työ- ja elinkeinoministeriö 2104. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Luettavissa [http://www.tem.fi/files/40889/30\\_2014\\_TEM\\_katsaus\\_suomalaisen\\_tyon\\_tulevaisuuteen\\_25082014.pdf](http://www.tem.fi/files/40889/30_2014_TEM_katsaus_suomalaisen_tyon_tulevaisuuteen_25082014.pdf). Luettu 11.1.2015.

Turku, R. 2007. Muutos tukemassa – Valmentava elämäntapaohjaus. Riikka Turku ja Edita Publishing Oy. Keuruu.

Työterveyslaitos ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2013. Työpaikkaruokailu antaa virtaa sekä työhön että vapaa aikaan. Tiedote. Luettavissa osoitteessa: [http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote\\_372013.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote_372013.aspx). Luettu: 21.1.2015.

Uusitalo-Malmivaara, L. 2014. Positiivisen psykologian voima. PS-kustannus. Jyväskylä.

Valo Ry. 2014. Älä istu ole hyvä. Video. Katseltavissa: <https://publisher.qbrick.com/Embed.aspx?mid=D1D21A0D>. Katsottu: 21.12.2014.

Valsta, L., Borg, P., Heiskanen, S., Keskinen, H., Männistö, S., Rautio, T., Sarlio-Lähteenkorva, S & Kara, R. 2008. Juomat ravitsemuksessa. Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2008. Helsinki. Luettavissa: [http://www.ravitsemusneuvottelukunta.fi/attachments/vrn/juomat\\_ravitsemuksessa.pdf](http://www.ravitsemusneuvottelukunta.fi/attachments/vrn/juomat_ravitsemuksessa.pdf). Luettu: 25.1.2015.

Valtionkonttori. 2013. Mitä työhyvinvointi on? Luettavissa: [http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita\\_tyohyvinvointi\\_on](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on). Luettu: 15.3.2015.

Vertio, H. 2003. Terveyden edistäminen. Harri Vertio ja Kustannusosakeyhtiö Tammi. Jyväskylä.

VRN. Valtion ravitsemusneuvottelukunta. Suomalaisten ravitsemussuositusten lähtökohdanna on suomalaisten terveys ja kansallinen ruokakulttuuri. Valtion ravitsemusneuvottelukunta. Helsinki. Luettavissa:  
<http://www.ravitsemusneuvottelukunta.fi/portal/fi/ravitsemussuositukset/suomalaiset+ravitsemussuositukset/>. Luettu 31.1.2015.

Vuori, I. & Laukkanen, R. Vaarantaako istuminen terveytesi? Suomen lääkirlehti, 65, 39/2010, s. 3108-3109.

## **Liitteet**

### **Liite 1. Työkalupakki**

#### **Työhyvinvoinnin työkalupakki**

##### **Tee se itse**

Työhyvinvointia voi itse kohentaa monella tavalla. Fyysisen aktiivisuuden lisäämisellä ja ruokailutottumusten parantamisella on myönteisiä vaikutuksia myös muuhun elämään ja vapaa-aikaan. Työkykyyn satsatulla ajalla on tapana tuottaa moninkertaisesti enemmän hyötyjä.

Fyysisen aktiivisuuden lisääminen ei vaadi erityisiä liikuntatiloja, -välineitä tai -varusteita. Ruokailutottumukset paranevat jo pienillä valinnoilla ilman, että täytyy luopua kaikesta hyvästä tai tietyistä ruoka-aineista kokonaan.

Työnantajan toimii mahdollistajana, mutta omaa työhyvinvointia ei voi ulkoistaa kenellekään muulle.

##### **Pienin askelin**

Tapojen muuttaminen tai uusien asioiden oppiminen kannattaa aloittaa pienistä konkreettisista asioista ja edetä yksi asia kerrallaan. Voit aloittaa muutoksen ottamalla yhden uuden tavan jota harjoittelet aktiivisesti kuukauden ajan.

##### **Haasta työkaverit**

Sanomalla tavoitteesi ääneen konkretisoit asian myös itsellesi ja voit levittää hyviä tapoja työyhteisösi. Samalla saat vertaistukea ja mahdollisesti saat aikaan pienen positiivisen kilpailuhengen. Motivaatiosi säilyy todennäköisesti paremmin, kun ympärilläsi on henkilöitä joilla on sama tavoite.

##### **Pidä kirjaa**

Tavoite säilyy mielessäsi paremmin, kun pidät kirjaa edistymisestäsi. Huomaat viikkojen kuluessa, että kehityt ja uusi tapa alkaa olla sinulle osa päivittäistä rutinaa.

### **Pysähdy ja mieti**

Onko kehossasi epämiellyttäviä tuntemuksia? Oletko energinen? Haluaisitko tuntea olosi paremmaksi? Mitä voisit tehdä, jotta saavuttaisit tavoitteesi? Olisivatko nämä tavat sellaisia, joita voit jatkaa loppuikäsi? Voisitko nauttia näistä tavoista ja mitä hyötyä niistä olisi sinulle pitkällä aikavälillä?

### **Fyysisen aktiivisuuden lisäämisen työkaluja**

Käytä portaita hissin sijaan tai siirry määränpäähäsi hieman pidempää reittiä.

Puhu puhelut seisten, kävellen tai muulla tavalla liikkuen.

Käy sähköpostin lähettämisen sijaan keskustelemassa kasvatusten.

Pidä kävely- ja liikkumispalavereja.

Työmatkalla jää aikaisemmalla pysäkillä pois ja liiku loppumatka lihastyöllä.

Käy lounaalla hieman kauempana.

Tee taukojumppaa työpisteelläsi tai osallistu ohjattuun taukoliikuntaan.

### **Ruokailutottumusten parantamisen työkaluja**

Syö lounaalla lautasmallin mukaisesti;  $\frac{1}{2}$  kasviksia,  $\frac{1}{4}$  kalaa, lihaa, munaa tai palkokasveja tai pähkinöitä sisältäviä kasvisruokia  $\frac{1}{4}$  lisäkettä sekä täysjyväleipää pehmeällä kasvisrasvavaltteella. Juo vettä, rasvatonta maitoa tai piimää.

Valmistaudu kiireiseen päivään varaamalla lounassalaatti ja välipalaa jääkaappiin.

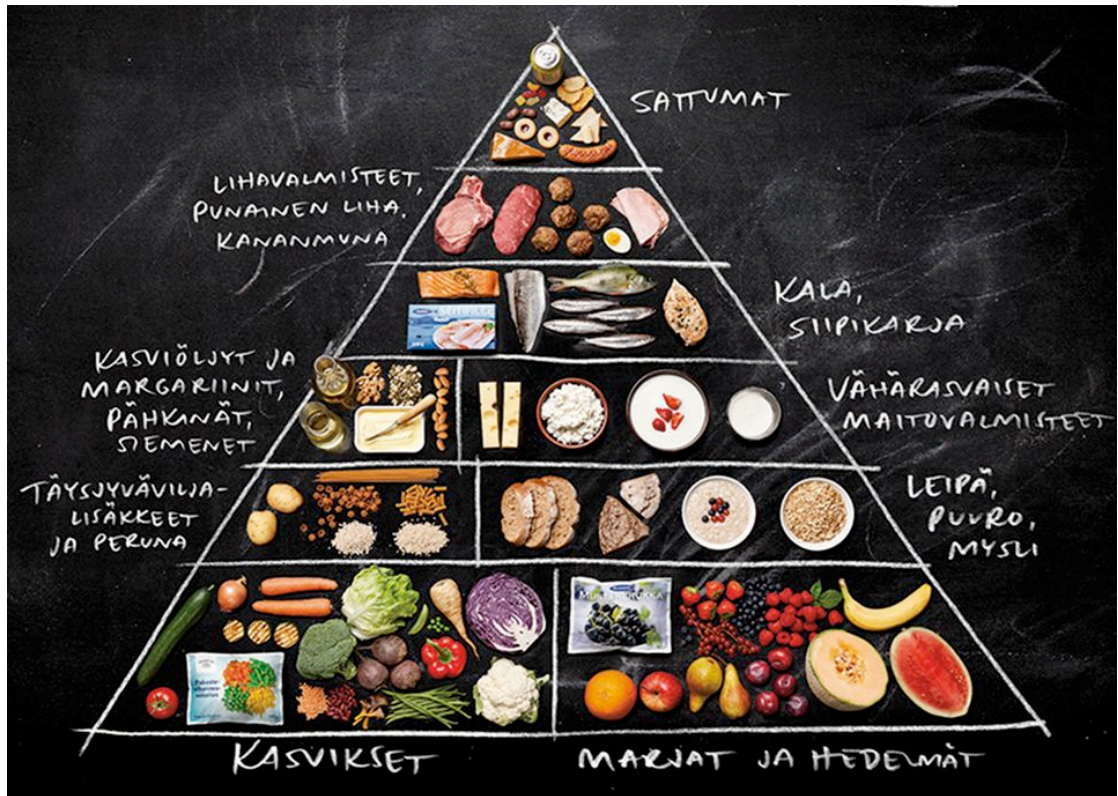
Ota selvää missä työmatkasi varrella on salaattitiski tai ravintola, josta salaatin saa mukaan ennen töihin menoa.

Pidä työpisteellä tai laukussa mukana juomapulloa. Vettä tulisi juoda 1-1,5 litraa päivässä.

Syö säännöllisesti 4-6 kertaa päivässä. Vältä napostelua.



Liite 3. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan ruokakolmio





**Liite 4. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan lautasmalli**



## Liite 5. Esitietolomake

Esitietolomake

Nimi \_\_\_\_\_ Päiväys \_\_\_\_\_

Ympyröi sopivin vaihtoehto. Viivalle voit kirjoittaa lisätietoja.

### **Ruokailutottumukset**

Syötkö lounaan työpäivinä?

Kyllä            Ei

Syötkö lounaan työpäivinä lautasmallin mukaisesti? (½ kasviksia, ¼ kalaa, lihaa, munaa tai palkokasveja tai pähkinöitä sisältäviä kasvisruokia ¼ lisäkettä sekä täysjyväleipää pehmeällä kasvisrasvavevitteellä. Juomaksi vettä, rasvatonta maitoa tai piimää.)

Kyllä            Ei

Syötkö työpäivän aikana välipaloja? Kuvaile alle minkälainen olisi tyypillinen välipala.

Kyllä            Ei

Juotko työpäivän aikana vettä? Arvioi alle kuinka paljon litroina juot vettä.

Kyllä            Ei

### **Hyöty- ja taukoliikuntatottumukset**

Harrastatko työpäivän aikana hyöty- tai taukoliikuntaa? Hyötyliikunnalla tässä tarkoitetaan esimerkiksi siirtymisiä, ylimääräistä kävelyä, portaiden kulkua hissien sijaan ja taukoliikunnalla taas tarkoitetaan ohjattuja taukojumppia ja omatoimista taukoliikuntaa. Eli tässä ei tarkoiteta varsinaista hikiliikuntaa, joka vaatii liikuntavaatteiden vaihtamista. Kuvaile alle minkälaista hyöty- ja taukoliikuntaa harrastat ja kuinka usein.

Kyllä            Ei

## Liite 6. Päiväkirjalomake

Kirjaa ensimmäisen viikon tavoitteet miten aiot lisätä hyöty- tai taukoliikuntaa ylempään taulukkoon ylimpään sarakkeeseen. Kirjaa laji ja kesto tai määrä. Alempaan sarakkeeseen kirjaa tavoitteiden toteuma hymynaamalla : D=toteutui erittäin hyvin, :)=toteutui melko hyvin, :I=toteutui kohtalaisesti, :/=ei toteutunut. Alempana olevaan taulukkoon kirjaa tavoitteet ja tavoitteiden toteutuminen toiselta viikolta.

MA

TI

KE

TO

PE

Vko 1


Vko 2


Kirjaa ensimmäisen viikon tavoitteet miten aiot parantaa ruokailutottumuksiasi ylempään taulukkoon ylimpään sarakkeeseen. Kirjaa tapa, esim. Lounas lautasmallin mukaisesti. Alempaan sarakkeeseen kirjaa tavoitteiden toteuma hymynaamalla : D=toteutui erittäin hyvin, :)=toteutui melko hyvin, :I=toteutui kohtalaisesti, :/=ei toteutunut. Alempana olevaan taulukkoon kirjaa tavoitteet ja tavoitteiden toteutuminen toiselta viikolta.

MA

TI

KE

TO

PE

Vko 1


Vko 2


## Liite 7. Kysely- ja palautelomake

Kiitos, että osallistuit terveyden edistämisen projektiin. Täytähän lomakkeen huolellisesti.

Nimi \_\_\_\_\_ Päiväys \_\_\_\_\_

Ympyröi sopivin vaihtoehto. Viivalle voit kirjoittaa lisätietoja.

### **Ruokailutottumukset**

Muuttiko projektiin osallistuminen työpäivän aikaisia ruokailutottumuksiasi?

Kyllä          Ei

Opitko jotain uutta ruokailutottumusten parantamisesta tämän projektin aikana?

Kyllä          Ei

Koetko voivasi vaikuttaa itse omiin ruokailutottumuksiin ja –valintoihin?

Kyllä          Ei

Syötkö lounaan työpäivinä?

Kyllä          Ei

Syötkö lounaan työpäivinä lautasmallin mukaisesti? ( $\frac{1}{2}$  kasviksia,  $\frac{1}{4}$  kalaa, lihaa, muna tai palkokasveja tai pähkinöitä sisältäviä kasvisruokia  $\frac{1}{4}$  lisäkettä sekä täysjyväleipää pehmeällä kasvisrasvavevitteellä. Juomaksi vettä, rasvatonta maitoa tai piimää.)

Kyllä          Ei

Syötkö työpäivän aikana välipaloja? Kuvaile alle minkälainen olisi työpäivän tyypillinen välipala.

Kyllä          Ei

Juotko työpäivän aikana vettä? Arvioi alle kuinka paljon litroina juot vettä työpäivän aikana.

Kyllä          Ei

## Hyöty- ja taukoliikuntatottumukset

Muuttiko projektiin osallistuminen työpäivän aikaisia hyöty- ja taukoliikuntatottumuksiasi?

Kyllä            Ei

Opitko jotain uutta hyöty- ja taukoliikuntatottumusten parantamisesta tämän projektin aikana?

Kyllä            Ei

Koetko voivasi vaikuttaa itse omiin hyöty- ja taukoliikuntatottumuksiin ja –valintoihin?

Kyllä            Ei

Harrastatko työpäivän aikana hyöty- tai taukoliikuntaa? Hyötyliikunnalla tässä tarkoitetaan esimerkiksi siirtymisiä, ylimääräistä kävelyä, portaiden kulkua hissien sijaan ja taukoliikunnalla taas tarkoitetaan ohjattuja taukojumppia ja omatoimista taukoliikuntaa. Eli tässä ei tarkoiteta varsinaista hikiliikuntaa, joka vaatii liikuntavaatteiden vaihtamista. Kuvaile alle minkälaista hyöty- ja taukoliikuntaa harrastat ja kuinka usein.

Kyllä            Ei

Olisin kiitollinen, jos voisit vielä antaa vapaata palautetta. Kirjoita omin sanoin ja anna rohkeasti risujakin ja kehitysideoita. Tämän projektin avulla haluan kehittyä paremmaksi terveyden edistäjäksi. Sinulla on nyt käytännön kokemus ja varmasti arvokas näkökulma, joten kaikki palaute on hyödyllistä.

## Liite 8. Kysymykset asiantuntijoille

Miten määrittelet työhyvinvoinnin lyhyesti?

Miten yksilö voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa?

Mitkä ovat johtajien ja esimiesten vastuut työhyvinvoinnista?

Onko työhyvinvointiin liittyen tulossa jotain uutta?

Miten itse tavoittelet työhyvinvointia omassa työssäsi?