



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TAUKOLIIKUNTA OSANA TYÖHYVINVOINTIA

Taukoliikuntaopas myymälätyöntekijöille

Emilia Rajala

Satu Säarelä

Opinnäytetyö
Elokuu 2016
Fysioterapeuttikoulutus



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Fysioterapeuttikoulutus

RAJALA EMILIA & SÄÄRELÄ SATU:
Taukoliikunta osana työhyvinvointia
Taukoliikuntaopas myymälätyöntekijöille

Opinnäytetyö 41 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Elokuu 2016

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa työaikana tapahtuvaan taukoliikuntaan ohjaava opas myymälän työntekijöille. Tavoitteena oli kehittää myymälän työntekijöiden työhyvinvointia edistävää toimintaa taukoliikunnan avulla. Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi erään suomalaisen kultasepäntuotteen Tampereen myymälä. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka yhtenä aineistonhankintamenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Opinnäytetyön tuotoksena syntyneen opasjulkisteen sisältö koottiin haastatteluun osallistuneiden työntekijöiden kokemusten perusteella sekä aihetta käsittelevien tutkimusten ja kirjallisuuden pohjalta.

Työaikana tapahtuva taukoliikunta on tärkeä osa työhyvinvointia aloilla, joilla työ sisältää paljon yksipuolisia, staattisia työasentoja. Taukoliikunnan tavoitteena on yksipuolisista asennoista ja toistoista johtuvien lihasjännitysten ja lihasväsymysten ennaltaehkäisy, mutta sen on myös todettu vaikuttavan työntekijöiden vireystilaan ja työssä jaksamiseen. Taukoliikunnalla vaikutetaan pääasiassa elvyttävästi verenkiertoon ja aineenvaihduntaan eikä niinkään pyritä kohottamaan kuntoa.

Pitkäaikainen työskentely seisten kuormittaa koko kehoa. Se vaikuttaa heikentävästi muun muassa alaraajojen verenkiertoon, ryhtiä ylläpitävien lihasten toimintaan ja niskahartiaseudun lihasten kuntoon. Tutkimukset osoittavat, että pitkään kestänyttä seisomista tulisi tauottaa riittävän usein ja kehoa elvyttäviä taukoliikuntaliikkeitä olisi hyvä tehdä pitkin työpäivää, jolloin voidaan ennaltaehkäistä työasentokuormituksen haitallisia vaikutuksia kehossa.

Myymälätyön kuormittavuudesta on olemassa todella vähän tutkimuksia. Jatkossa voisi olla tarpeellista tutkia laajemmin myymälätyön kuormittavuutta ja pitkäkestoisen seisomisen haittavaikutuksia. Opinnäytetyön aihetta voisi jatkaa esimerkiksi tarkastelemalla työpaikan ergonomiata ja sen yhteyttä työn kuormitukseen.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree programme in Physiotherapy

RAJALA, EMILIA & SÄÄRELÄ, SATU:
Pause Gymnastics as a Part of Well-Being at Work
Pause Gymnastics Guide for Shop Workers

Bachelor's thesis 41 pages, appendices 3 pages
August 2016

Most of the shop workers have to work in standing position. Prolonged standing causes several health issues, for example swelling of the feet, muscle stiffness, low back pain and neck and shoulder pain. The findings show that pause exercise has positive effect on these health issues.

The purpose of this thesis was to produce a poster that guides shop workers to do pause exercise while working. The objective was to develop activities that improve well-being at work with pause exercises.

This thesis was carried out as a functional study and the data were collected from a semi-structured interview and from the literature on the subject. The theoretical section explores how prolonged standing effects on shop workers and how they could reduce health issues caused by prolonged standing.

Key words: well-being at work, pause exercise, prolonged standing, load factors at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	7
	2.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	7
	2.2 Opinnäytetyötä ohjaavat kysymykset	7
	2.3 Toiminnallinen opinnäytetyö.....	7
	2.4 Opinnäytetyön aikataulu	8
3	TYÖHYVINVOINTI	10
	3.1 Työhyvinvointi käsitteenä.....	10
	3.2 Lainsäädäntö työhyvinvoinnin perustana	12
	3.3 Liikunta osana työhyvinvointia	14
4	MYYMÄLÄTYÖSKENTELEY	17
	4.1 Kuormitustekijät myymälätyössä	17
	4.2 Asentokuormitus myymälätyössä	19
5	TAUKOLIIKUNTA	22
	5.1 Tauskoliikunnan määrittely	22
	5.2 Motivoituminen tauskoliikunnan toteuttamiseen	23
	5.3 Tauskoliikunnan vaikutukset ja hyödyt.....	24
6	OPASJULISTEEN ESITTELY.....	26
	6.1 Tuotteen laadinnan vaiheet	26
	6.2 Opasjulisteen laadinta	26
7	POHDINTA.....	32
	LÄHTEET.....	34
	LIITTEET	39
	Liite 1. Saatekirje haastatteluun	39
	Liite 2. Haastattelurunko	40
	Liite 3. Opasjulistete	41

1 JOHDANTO

Hyvinvoiva työntekijä on työpaikan tärkein voimavara. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa työaikana tapahtuvaan taukoliikuntaan ohjaava opasjulistte (liite 3) myymälätyöntekijöille erään suomalaisen kultasepäntuotteen myymälään Tampereelle. Tavoitteena on työhyvinvointia edistävän toiminnan kehittäminen kyseisessä myymälässä taukoliikunnan avulla. Idea työhön lähti opinnäytetyöntekijöiden yhteisestä kiinnostuksesta työhyvinvointiin. Molemmilla on myös omakohtaisia kokemuksia työskentelystä kultasepäntuotteen myymälässä ja toinen opinnäytetyön tekijä on työskennellyt yhteistyökumppanin myymälässä. Työjaksojen aikana ilmeni toisen opinnäytetyöntekijän ja myymälän muiden työntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen perusteella tarvetta työaikana toteutettavalle seisomista tauottavalle liikunnalle. Tästä saimme ajatuksen kysyä, mikäli heillä olisi kiinnostusta lähteä mukaan opinnäytetyömme yhteistyökumppaniksi.

Opinnäytetyömme on tehty työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työkyvyn ja toimintakyvyn käsitteet on jätetty tarkoituksella opinnäytetyön ulkopuolelle, vaikka nämä kolme käsitettä liittyvät tiiviisti toisiinsa. Työn lomassa tehtävällä elvyttävällä taukoliikunnalla pystytään vaikuttamaan kuitenkin lähinnä työhyvinvointiin. Opinnäytetyö käsittelee työhyvinvoinnin lisäksi myös myymälätyöskentelyn kuormitustekijöitä, taukoliikuntaan motivoitumista ja taukoliikunnan positiivisia vaikutuksia. Opinnäytetyötämme ohjasivat kysymykset työhyvinvoinnin määritelmästä, taukoliikuntaan motivoivista tekijöistä, taukoliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin sekä seisomatyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja terveyteen.

Opinnäytetyössä puhutaan paljon seisomatyöskentelystä ja myymälätyöstä. Seisomatyöllä tarkoitetaan työtä, jossa suurin osa työstä tehdään seisten. Pitkäkestoisesta seisomisesta puhutaan silloin, kun täydestä työajasta yli 50% vietetään seisoma-asennossa (McCulloch 2001). Pitkäkestoisesta seisomisesta aiheuttamia haittoja voivat muun muassa olla jalkojen turvotus, alaselkäkipu ja niska-hartiaseudun vaivat (Waters & Dick 2015). Keho tarvitsee monipuolista kuormitusta, jota myymälätyön yksipuoliset työasennot eivät sille tarjoa. Kultasepäntuotteen myymälässä työskentely on kuormittavaa myös psykososiaalisesta näkökulmasta: asiakaskontaktit, valppaana olo, mahdolliset jatkuvat työn keskeytykset ja yksin työskentely voivat olla kuormittavia tekijöitä. Esimerkiksi Virolaisen (2012, 18—

19; 24—26) mukaan psykososiaaliset kuormitustekijät voivat vaikuttaa työntekijän viireystilaan ja työssäjaksamiseen. Jatkuva psykososiaalinen kuormittuminen voi aiheuttaa työntekijälle stressiä, jolla on myös suuri merkitys työhyvinvointiin (Virolainen 2012, 31).

Opinnäytetyön tuotos on opasjulistite, joka on laadittu työntekijöille pidetyn puolistrukturoidun haastattelun perusteella sekä aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta löytyvän tiedon pohjalta. Raportin teoriaosuudessa on pyritty selvittämään, minkälaisia vaikutuksia työn eri kuormitustekijöillä on työntekijään, ja minkälaisesta taukoliikunnasta työntekijät juuri tässä myymälässä hyötyisivät.

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

2.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyöllä on aina tavoite ja tarkoitus. Tavoite on abstraktimpi kokonaisuus, jonka saavuttamiseksi tehtäviä konkreettisia toimenpiteitä kutsutaan tarkoitukseksi. (TAMK 2016.) Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työhyvinvointia edistävää toimintaa myymälätyöskentelijöillä taukoliikunnan avulla. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa työaikana tapahtuvaan taukoliikuntaan ohjaava opas.

2.2 Opinnäytetyötä ohjaavat kysymykset

Opinnäytetyötä ohjasivat seuraavat kysymykset:

- Mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan?
- Mikä on työntekijän vastuu omasta työhyvinvoinnistaan?
- Miten taukoliikunta vaikuttaa työhyvinvointiin?
- Mitkä ovat taukoliikunnan vaikutukset elimistöön?
- Mitkä ovat seisomatyön vaikutukset tuki- ja liikuntaelimistöön?
- Millä tavalla taukoliikunta vaikuttaa seisomatyöntekijän fyysiseen kuormitukseen?

2.3 Toiminnallinen opinnäytetyö

Tämä opinnäytetyö on tehty toiminnallisena opinnäytetyönä. Vilkan ja Airaksisen (2003) mukaan toiminnallisella opinnäytetyöllä tavoitellaan käytännön toiminnan ohjeistamista tai opastamista ammatillisessa kentässä. Toiminnalliseen opinnäytetyöhön liittyy opinnäytetyön teoriaosuus sekä käytännön osuus, joka voidaan toteuttaa esimerkiksi opastuksen, projektin tai tapahtuman muodossa. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.)

Tämän opinnäytetyön käytännön osuus toteutettiin omatoimiseen työaikana tapahtuvaan taukoliikuntaan ohjeistavan opasjulisteen muodossa. Teoriaosuus kerättiin aiheesta löy-

tyvän kirjallisuuden pohjalta tukemaan oppaan asiasisältöä. Teoriaosuuden yhtenä tiedonhankintamenetelmänä käytimme puolistrukturoitua haastattelua, jonka pidimme myymälän työntekijöille. Puolistrukturoidulla haastattelulla tarkoitetaan haastattelua, jossa kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset samassa järjestyksessä osittain järjestetysti ja osittain avoimesti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässä opinnäytetyössä haastattelu toteutettiin niin, että ennen haastattelua lähetimme myymälään saatekirjeen (liite 1), jossa esittelimme haastattelun teemat, jotta työntekijät pystyivät valmistautumaan haastatteluun etukäteen. Haastattelun kysymykset (liite 2) mietittiin etukäteen opinnäytetyötä ohjaavien kysymysten pohjalta ja esitettiin haastateltaville samassa järjestyksessä avoimen keskustelun kautta. Haastattelun tarkoituksena oli kartoittaa heidän kokemaansa kuormitusta myymälätyöskentelystä ja toiveitaan opasjulisteen suhteen.

2.4 Opinnäytetyön aikataulu

Taulukossa 1 (taulukko 1) on kuvattu tämän opinnäytetyön eteneminen. Aiheenvalinta tapahtui keväällä 2015 ideaseminaarissa yhteisten mielenkiinnonkohteiden perusteella. Ideapaperi valmistui elokuun 2015 aikana, minkä jälkeen aloimme työstää opinnäytetyön suunnitelmaa ja aloitimme lähteiden keräämisen. Pidimme syksyllä 2015 myös tapaamisen yhteistyökumppanimme kanssa, jolloin sovimme opinnäytetyöhön liittyvistä käytännön asioista, kuten haastattelun ajankohdasta. Opinnäytetyösuunnitelma valmistui tammikuussa 2016, minkä jälkeen huhtikuussa teimme ja allekirjoitimme opinnäytetyösopimuksen yhteistyökumppanin kanssa ja pidimme haastattelun. Olimme hyvissä ajoin ennen haastattelua lähettäneet yhteistyökumppanille saatekirjeen, jossa oli esitelty haastattelun teemat. Haastattelun teemat ja kysymykset oli mietitty opinnäytetyötä ohjaavien kysymysten perusteella. Alkuperäisen suunnitelman mukaan haastattelu piti pitää jo helmikuussa 2016, mutta ajankohta viivästyi aikataulullisista syistä. Haastattelun jälkeen aloitimme opinnäytetyön kirjallisen raportin työstämisen. Kirjallinen raportti valmistui elokuussa 2016. Opasjulisteen luonnostelma valmistui myös elokuussa 2016.

TAULUKKO 1. Opinnäytetyön eteneminen aikajärjestyksessä

Kevät 2015	Aiheen valinta
Elokuu 2015	Opinnäytetyön ideapaperin laatiminen
Syksy 2015	Opinnäytetyösuunnitelman työstäminen Yhteistyökumppanin tapaaminen Tiedonhaun aloittaminen
Tammikuu 2016	Opinnäytetyösuunnitelman valmistuminen
Huhtikuu 2016	Opinnäytetyösopimuksen allekirjoittaminen Haastattelun toteuttaminen yhteistyökumppanille
Kevät ja kesä 2016	Kirjallisen raportin kirjoittaminen Tuotteen suunnittelu
Elokuu 2016	Opinnäytetyön palauttaminen
Syksy 2016	Yhteistyökumppanin tapaaminen Opasmateriaalin toimittaminen
Lokakuu 2016	Opinnäytetyön esittäminen

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvoinnille ei ole yhtä oikeaa määritelmää, vaan se on enemmänkin yksilöllinen kokemus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuksen mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka pitää sisällään työn ja sen mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin. Lisäksi STM:n mukaan työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu työpaikalla esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus). Työterveysshuollolla on oma osansa yhteistyössä, sillä työterveysshuollon tehtävänä on työkyvyn, työterveyden ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen (Työterveyslaitos 2015b).

Virolainen (2012) jakaa työhyvinvoinnin käsitteen psyykkiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Lisäksi ergonomia on keskeinen osa työhyvinvointia. Nämä osa-alueet vaikuttavat vahvasti toisiinsa, jonka vuoksi työhyvinvointia tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti. (Virolainen 2012, 11.) Psyykkiset kuormitustekijät liittyvät työhön, työn sisältöön tai työympäristöön, eivät itse työntekijään. Työntekijän psyykkistä hyvinvointia edistävät oman työnsä määrään, tahtiin ja työskentelytapoihin vaikuttaminen sekä tunne hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisesta. Työntekijän tulee myös kokea työ turvalliseksi. (Kannas ym. 2010, 146.) Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat vuorovaikutukseen liittyvät asiat työyhteisössä. Näitä voivat olla muun muassa epätasa-arvoinen kohtelu yksilön työhön liittymättömien tekijöiden vuoksi, kuten sukupuoli, ikä tai kansallisuus. Lisäksi työpaikkakiusaaminen, häirintä, puutteellinen perehdyttäminen ja työntekijöiden välinen yhteistyö voivat olla sosiaalisia kuormitustekijöitä. (Työterveyslaitos 2015c.)

Fyysiset kuormitustekijät liittyvät taas työpaikka- ja työntekijäkohtaisiin tekijöihin. Työmenetelmät, työskentelyasennot, työympäristö, työn fyysinen raskaus sekä työntekijän itsensä ominaispiirteet vaikuttavat työn kuormittavuuteen (Työturvallisuuskeskus1). Työn kuormitustekijät voidaan jaotella myös fyysisiin ja psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, jolloin psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät on yhdistetty yhden käsitteen alle (Työsuojeluhallinto 2015a). Myymälätyöskentelyn kuormitustekijöistä kerrotaan tarkemmin luvussa 4.1.

Auran ja Sahin (2006) näkemyksen mukaan hyvinvointi on taas pohjimmiltaan ihmisiä voimauttava merkityksellisyyden sekä elämän ilon ja –hallinnan tunne. Näin määritelty hyvinvointi organisaation näkökulmasta turvaa luovuuden, suoritustason ja jatkuvan kehityksen sekä mahdollistaa yksilön näkökulmasta tasapainoisen elämän. Työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat työelämän laatutekijät, kuten työn sisältö, osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet, työtoverituki ja johtamisen laatu sekä elämäntapoihin liittyvät tekijät kuten liikunta, ravitsemus, tupakoimattomuus, alkoholin kohtuukäyttö, virkistäytyminen, harrastukset, stressin hallinta ja uni. (Aura & Sahi 2006, 14-15.) Rauramon teoksessa (2008) on esitetty käsite ”työn imu”, joka kuvaa työhyvinvoinnin myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Työntekijä on tällöin työssään tarmokas, omistautunut ja siihen uppoutunut. Jos työ on mielekäästä, työn imu kannattelee työn ollessa kuormittavaakin. (Rauramo 2008, 16.)

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi on monia eri keinoja. Yksi esimerkki on Työturvallisuuskeskuksen kehittänyt Työhyvinvoinnin portaat –malli, jossa on pyritty löytämään keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja viisiportaisesti pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen työhyvinvoinnin kehittämistoiminnan tukemiseksi. Systemisen mallin avulla on ollut mahdollista löytää ne keskeiset prosessit, joihin pyritään vaikuttamaan pitkäaikaisten muutoksien saamiseksi. Tämä malli on luotu hyödyntämällä aiempia teorioita ja työhyvinvointimalleja sekä yhdistämällä niitä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. (Työturvallisuuskeskus2.)

Käsitteeseen työhyvinvointi liittyy usein kirjallisuudessa myös työ- ja toimintakyvyn käsitteet. Vuori, Taimela ja Kujala (2005) määrittelevät, että työkyky on yksi yhteiskuntamme merkittävä arvo ja se voidaan määritellä useilla eri tavoilla. Lääketieteellisen mallin mukaan työkyky on terveyteen liittyvä työstä riippumaton ominaisuus, jolloin terve ihminen on työkykyinen, ja sairaus heikentää työkykyä. Toimintakyky ymmärretään perinteisesti fyysistä suoriutumista ja selviytymistä päivittäisissä toiminnoissa. (Vuori, Taimela & Kujala 2005, 171–172.) Maailman terveysjärjestö WHO:n (2016) julkaisemassa kansainvälisessä ICF-luokituksessa toimintakyky on yläkäsitteenä yksilön kehon toimintoille, aktiviteetille ja osallistumiselle. Vaikka työhyvinvointi, työkyky ja toimintakyky liittyvät kaikki toisiinsa, tämän opinnäytetyön kannalta on olennaisempaa rajata aihetta pelkästään työhyvinvoinnin käsitteeseen. Opinnäytetyön tuotos on taukoliikuntaopas, jolla voidaan vaikuttaa pääasiassa työhyvinvoinnin tasolla.

3.2 Lainsäädäntö työhyvinvoinnin perustana

Työhyvinvointia tukevat erilaiset lait ja asetukset. Suositukset antavat suuntaa työhyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi, mutta lainsäädäntö asettaa minimitason työhyvinvoinnille. Työterveyslaki ja työturvallisuuslaki astuivat voimaan 1978-luvulla ja ovat päivitetty 2000-luvun alussa. Nämä ovat luoneet perustaa terveelliselle ja turvalliselle työlle. (Työterveyshuoltolaki 743/1978; Uitti 2014, 10.)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) määrittää sen, että työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja –haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa työpaikan tarpeiden mukaan niin laajasti kuin työ, työjärjestelyt, henkilöstö, työpaikan olosuhteet ja niiden muutokset vaativat. Työnantajan tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja tarpeelliseksi katsottuja asiantuntijoita siten kuin hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti on tarpeen. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työnantajan järjestettäväksi kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työterveyshuollon toimesta työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi. Tämä voi tapahtua toistuvien työpaikkakäynnien ja muiden menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työn altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestely sekä tapaturma- ja väkivaltavaara. Työterveyshuolto selvittää työperäiset terveysvaarat ja –haitat, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn. Näiden pohjalta työterveyshuolto tekee selvityksen ja toimenpide-ehdotuksia työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Työntekijä voi myös itse perustellusti pyytää selvitystä työkuormituksestaan. Vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymistä seurataan ja edistetään työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen tai hänet ohjataan lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työterveyslain soveltamisalaan on sidottu työturvallisuuslaki (738/2002). Lain tarkoituksena on taata työntekijöille turvallinen työympäristö ja työolosuhteet, sekä torjua ja ennalta ehkäistä työtapaturmia, ammattitautia ja muita fyysisen ja henkisen terveyden hait-

tatekijöitä. Työnantajan velvollisuutena on suunnitella, valita, mitata ja toteuttaa toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi. Tällöin täytyy ottaa huomioon tiettyjä periaatteita, kuten vaara- ja haittatekijöiden syntymisen estäminen, poistaminen tai korvaaminen vähemmän haitallisilla tekijöillä, yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteiden huomioon ottaminen ennen yksilöä, sekä tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen huomioonottaminen. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) tavoittelee yrityksen ja henkilöstön välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintamenettelyjen edistämistä ja työntekijöiden aseman parantamista. Lain tavoitteena on kehittää yhteisymmärryksessä yrityksen toimintaa ja parantaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka liittyvät heidän työhönsä. Tämä laki takaa henkilöstön oikea-aikaisesti annetun riittävän tiedon yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.)

Yritys järjestää yhteistoimintaneuvotteluja, joissa käsitellään yrityksen suunnitelmaa, tavoitteita, periaatteita tai muita järjestelyitä. Jos käsiteltävänä aiheena on yksi henkilöstöryhmä, asiaa käsitellään kyseisen henkilöstöryhmän edustajan tai edustajien kanssa. Yhteistoimintaneuvotteluissa on laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Tässä huomioidaan yrityksen toiminnassa ennakoitavat muutokset, joilla on merkitystä henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) turvaa työsuojelua koskevien sääntöjen noudattamista ja parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan, työntekijöiden ja työnantajan yhteistoiminnalla. Työsuojeluviranomainen tekee tarkastuksia työpaikkoihin sekä muita lainsäädännössä vaadittuja toimenpiteitä. Tällöin työsuojeluviranomaisen tulee edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Työsuojelutarkastuksissa työpaikan olosuhteet tarvittaessa kaikkina vuorokaudenaikoina, jolloin työtä tehdään. Tapaturma-alttiita työpaikkoja on valvottava erityisen tehokkaasti. Lisäksi työsuojeluviranomainen voi verovelvollisuuden laiminlyöntiä epäillessään antaa tietoja Verohallinnolle sekä Eläketurvakeskukselle verovelvollisuuden laiminlyönnin epäilystä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.)

Työsopimuslaki (55/2001) edellyttää suullisen tai kirjallisen työsopimuksen tekoa. Kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista täytyy antaa työnantajan toimesta työntekijälle silloin, kun työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva tai yli kuukauden pituinen. Työsopimus täytyy olla toistaiseksi voimassa oleva, mikäli määräaikaiselle työsopimukselle ei ole perusteltua syytä. Jos sopimus on määräaikainen tai osa-aikainen, työsuhteissa ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole asiallisista syistä perusteltua. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan tulee huolehtia työntekijän kyvystä suoriutua työstään myös yrityksen muuttaessa toimintaa, työtä tai työmenetelmiä muuttaessa tai kehittäessä. Työnantajan velvollisuutena on myös pyrkiä edistämään työntekijän kykyjen mukaisia mahdollisuuksia kehittyä tyouralla. Lisäksi työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei se ole työntekijöiden tehtävien ja asemaan huomioon ottaen perusteltua. (Työsopimuslaki 55/2001.) Yhdenvertaisuuden edistämiseksi on yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), joka myös suojaa työntekijää syrjinnältä. Tähän liittyy laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), joka estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti työelämässä.

3.3 Liikunta osana työhyvinvointia

Työhyvinvoinnin tekijöitä tarkastellessa on korostettava erityisesti liikunnan merkitystä, sillä se luo yhden perustan ihmisen terveydelle. Liikunta on vaikuttavaa ja tehokasta etenkin silloin, kun se on toistuvaa ja säännöllistä. Säännöllisen ja monipuolisen liikunnan vaikuttavuudesta on vahvaa näyttöä terveyden edistämiseksi: sen on todettu vaikuttavan edullisesti muun muassa elinajanodotteeseen, mielialaan, hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoon, luiden vahvistumiseen, lihassmassan kasvuun ja lihasvoimaan. Lisäksi säännöllinen ja monipuolinen harjoittelu voi ehkäistä useita sairauksia, kuten sepelvaltimotautia, aivohalvausta, ääreisvaltimoiden ahtautumista, tyypin 2 diabetesta ja syöpätauteja. (Vuori ym. 2005, 30, 668–670.)

UKK-instituutin (2015) mukaan jo yhdellä liikkumiskerralla voidaan saada myönteisiä vaikutuksia kehossa. Verenkierto vilkastuu, välittäjäaineiden erityis kasvaa, hermoimpulssit lisääntyvät ja vireystila kohoaa. Hengitys tehostuu, ja elimistöön saadaan happirikkaa verta. Liikunnan jälkeen lepoverenpaine laskee. Elimistön sokeritasapaino paranee ja rasva-aineiden käyttäminen energiaksi tehostuu. Lihasten aineenvaihdunnan paranemisen lisäksi myös nivelten ja luuston aineenvaihdunta paranee. (UKK-instituutti 2015.) Liikunnalla on todettu olevan fyysisten terveystieteiden lisäksi sosiaalisia ja psyykkisiä terveystieteiden vaikutuksia; se lisää mielihyvää ja auttaa purkamaan aggressiivisia tunteita. Liikunta on myös työssä jaksamisen edellytys ja se on tehokas keino rentoutumiseen ja palautumiseen. Tämän lisäksi se edistää henkistä kestävyyskykyä, minäkuvaa, itsetuntoa ja itseluottamusta. (Aura & Sahi 2006, 15.)

Tuki- ja liikuntaelimille liikunta on välttämätöntä. Liian vähäinen tai yksipuolinen liikunta heikentää lihasten ja eri tukikudosten kuntoa, jolloin tuki- ja liikuntaelimistö väsy nopeammin eikä kestä kuormitusta samalla tavalla kuin aktiivisesti ja monipuolisesti liikkuvan ihmisen tuki- ja liikuntaelimistö. (Riihimäki 1995, 29—30.) Liikunta on ainoa toimintakyvyn ylläpitäjä: sen avulla voidaan ylläpitää lihaksiston, luiden ja nivelten terveyttä. Riittävän kuormittavalla ja monipuolisella harjoittelulla pystytään parantamaan lihasten voimaa, nopeutta ja kestävyyttä. (Soudunsaari 2010.) Lihaskudos vaatii kehittyäkseen supistavaa eli konsentrista sekä jarruttavaa eli eksentristä lihastyötä. Lisäksi lihaskudos tarvitsee isometristä lihastyötä, jolloin lihaksen pituus ei muutu, vaikka jännitys muuttuisi. (Kauranen & Nurkka 2010, 139.) Luut puolestaan hyötyvät eniten liikunnasta, jossa luustoon kohdistuu tärähdyksiä, nopeita kiertoja, vääntöä ja iskuja. Sopivalla kuormituksella luun tiheys kasvaa, mikä ennaltaehkäisee muun muassa osteoporoosin syntymistä. (Kannus 2015; Riihimäki 1995, 28.) Nivelten rustopinnalla liike saa aikaan pumpaavan liikkeen, joka parantaa nivelruston aineenvaihduntaa ja vahvistaa rustokudosta. Rustokudos reagoi ja mukautuu kuitenkin lihas- ja luukudosta hitaammin kuormituksen muutoksiin, jolloin kuormituksen lisäys tulee aina tapahtua rustokudoksen ehdoilla. (Riihimäki 1995, 28.)

Organisaation näkökulmasta liikunta vaikuttaa sekä sisäiseen ilmapiiriin että ulkoiseen kuvaan. Kaiken kaikkiaan työpaikkaliikunnalla yritystasolla voidaan saavuttaa terveyden, työkyvyn, ilmapiirin ja työtyytyväisyyden parantumista. Yrityksen ulkoiseen kuvaan työpaikkaliikunta vaikuttaa PR-arvon kautta sekä suhteiden luomisella, jotka vaikuttavat

muun muassa rekrytointiin, yhteistyökumppanihalukkuuteen ja yleiseen yrityskuvaan. (Aura 2006; Aura & Sahi 2006, 58-59, 61.)

Työnantaja voi ylläpitää ja parantaa työntekijöiden työhyvinvointia erilaisten asiantuntijapalveluiden kuten työterveyshuollon avulla. Työterveyshuolto ohjaa työntekijöitä heidän omia voimavarojaan ja työkykyään huomioiden terveyttä edistävään liikuntaan. Terveysliikunta, jota työterveyshuolto pyrkii kehittämään, on laajempi käsite. Terveysliikunta sisältää myös vapaa-ajan liikunnan, ja siihen ei välttämättä liity työnantajan taloudellista tukea. Työpaikkaliikunta on yksi toimintamuoto, jolla työnantaja voi pyrkiä edistämään työntekijöiden terveyttä, mikä taas edistää työhyvinvointia ja työkykyä. Yritys voi tarjota työntekijöilleen esimerkiksi asiantuntijaluentoja, virkistyspäiviä, liikuntakursseja tai työpaikoilla toimivia liikuntapalveluja ja kerhoja. (Aalto 2006, 47; Aura & Sahi 2006, 102.) Vaikka työnantaja ja työterveyshuolto voivat olla mukana tukemassa liikuntaa, kunnon ylläpitäminen ja parantaminen ovat viimekädessä kuitenkin työntekijän oman aktiivisuuden varassa. Liikunnan vaikutuksia ei voida varastoida, vaan niitä täytyy ylläpitää aktiivisesti. (Työterveyslaitos 2011.) Tutkimuksien mukaan mikään työ, edes fyysisesti raskas, ei korvaa vapaa-ajalla tapahtuvaa liikuntaa (Hiltunen 2001).

4 MYYMÄLÄTYÖSKENTELEY

4.1 Kuormitustekijät myymälätyössä

Työn kuormittavuus voidaan nähdä negatiivisena tai positiivisena ilmiönä. Ihminen tarvitsee kuormitusta ja haasteita pysyäksensä terveenä, ja työntekijän kannalta sopiva kuormitus lisää terveyttä ja työkykyä. (Rauramo 2008, 37.) Liiallinen tai vääränlainen kuormitus taas voi aiheuttaa erilaista oireilua ja horjuttaa työhyvinvointia.

Työn kuormitustekijät voidaan jakaa karkeasti psykososiaalisiin ja fyysisiin kuormitustekijöihin. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät sisältävät työn järjestelyihin, työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen ja työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä. Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät ovat niitä tekijöitä, jotka liittyvät työn suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemiseen työpaikalla. Näitä voivat olla esimerkiksi vuorotyö tai liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, aikapaineet ja työympäristöön liittyvät tekijät. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä ovat muun muassa riittämättömät henkilöstöresurssit, toimimaton yhteistyö tai esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki tai yksintyöskentely. Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä voivat taas olla esimerkiksi yksitoikkoinen työ, taitojen alikäyttö, jatkuva kanssakäyminen ihmisten kanssa, valppaana olo, toistuvat keskeytykset tai vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä. (Mäkinieniemi ym. 2014; Työsuojeluhallinto 2015b.) Tutkimuksissa (esim. Rahman, Khadizah & Naing 2016) on myös löydetty yhteys psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja työuupumuksen välillä.

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät voivat aiheuttaa työntekijälle työstressikuormitusta. Stressiä aiheuttavia tekijöitä voivat muun muassa olla ajatukset siitä, ettei jaksaa, pysty tai pärjää. Myös työhön liittyvät pelko ja ahdistus voivat olla työstressikuormituksen laukaisijoita. (Toivanen 1995, 75—76.) Virolaisen (2012, 32) mukaan stressillä voi pitkään jatkuvana olla monia terveydelle haitallisia vaikutuksia, joita ovat muun muassa heikentynyt vastustuskyky ja kohonnut sydän- ja verisuonitautien riski. Tämän tyyppiset terveysriskit liittyvät usein stressin aiheuttamaan terveydelle haitalliseen käyttäytymiseen kuten alkoholin käytön lisääntymiseen, tupakointiin ja liikkumattomuuteen (Virolainen 2012, 32). Stressiin voi liittyä tämän lisäksi univaikeuksia, keskittymiskyvyn heikentymistä, väsymystä ja työuupumusta (Mattila 2010). Vireystason olisi pysyttävä riittävänä,

sillä se on edellytys aivojen normaalitoiminnalle, hereillä pysymiselle ja työtehtävistä suoriutumiseen (Partinen 2012). Työterveyslääkäri Sampsu Puttonen (2006) mainitsee kuitenkin artikkelissaan, ettei psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja pitkäkestoisen stressin välistä yhteyttä ole pystytty aivan täysin todentamaan.

Myyvälätyön tärkein työtehtävä on myynti ja asiakaspalvelu. Toisen opinnäytetyön tekijän omien kokemusten mukaan asiakaskontaktit sekä turvallisuustoimenpiteisiin liittyvät tehtävät ovat suurimpia psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Jokaisen asiakkaan kohdalla pitää tehdä nopea arvio siitä, mitä asiakas haluaa ja mitä hänelle voi tarjota. Toisinaan asiakastilanteet voivat olla myös hankalia, esimerkkinä reklamaatiotilanteet, jotka kuormittavat työntekijää tavallista sosiaalista kanssakäymistä enemmän. Reklamaatiotilanteissa on tärkeää pitää asiakas tyytyväisenä, mutta myös tehdä yrityksen kannalta oikeita ratkaisuja. Kyseisessä myymälässä haastattelun perusteella ja toisen opinnäytetyöntekijän omien kokemusten mukaan työyhteisö on kuitenkin kantava voimavara, jolta saa tukea ja apua hankalissa tilanteissa. Toinen suuri psykososiaalinen kuormitustekijä kyseisessä kultasepäntoimialassa on liikkeen esineiden arvokkuus sekä erilaisten varotoimenpiteiden noudattaminen. Varkaudet ja esineiden rikkoutumiset voivat olla suuri riski arvokkaiden esineiden kanssa työskentelyssä. Erityisesti myyntityössä yksin työskentelyn psykososiaalinen kuormitus korostuu väkivallan tai vaaran uhan takia (Työsuojeluhallinto 2015b). Lisäksi työ on ajoittain hektistä, jolloin vireystila täytyy olla lähes jatkuvasti korkealla. Myös myymälätyön 2-vuorotyö voidaan kokea kuormittavaksi tekijäksi.

Työn fyysisiä kuormitustekijöitä tavallisesti ovat ruumiillisesti raskas työ, taakkojen käsittely, staattiset tai hankalat työasennot, paikallaan istuminen, käsien voimankäyttö ja toistotyö (Työterveyslaitos 2015a). Takalan ja Lehtelän (2015) mukaan staattiset työasennot ja toistuva vääränlainen liike voivat aiheuttaa mekaanista kuormitusta muun muassa alaraajoille, selälle ja niska-hartiaseudulle. Voimien ylittäessä kudosten kestävyys ja toistuessa liian usein kudokset vaurioituvat, jolloin työntekijä voi altistua erilaisille liikuntaeläisairauksille. Asentoa säilyttävien tai työtä tekevien lihasten väsyminen aiheuttaa aineenvaihdunnan muutoksia lihaksissa, mikä saattaa olla haitallista, vaikkei kudosten vaurioita syntyisikään. (Takala & Lehtelä 2015, 42–57). Työn fyysisiin kuormitustekijöihin työasentojen ja –liikkeiden lisäksi vaikuttavat työympäristö ja työpaikan ergonomia. Myymälätyöskentely kyseisessä kultasepäntoimialassa ei ole fyysisesti raskasta, mutta siihen sisältyy paljon staattisia ja yksipuolisia työasentoja, ja työ tehdään poikkeuksetta seis-

ten. Seisomatyön asentokuormitustekijöitä käsitellään tarkemmin alaluvussa 4.2. Työ sisältää myymisen ja asiakaspalvelun lisäksi tavaroiden nostelua eri korkeuksilta, kurottelua ja kumartelua sekä satunnaisten raskaiden taakkojen nostamista.

4.2 Asentokuormitus myymälätyössä

Työntekoon voi liittyä useita erilaisia fyysisiä kuormitustekijöitä, jotka liittyvät erityisesti työasentoihin, työtapoihin ja työliikkeisiin (Ketola & Lusa 2007). Työssä fyysinen kuormittumien voi olla energettistä kuormitusta tai liikuntaelinten kuormitusta. Energeettinen kuormitus tarkoittaa pitkäkestoisesta raskaasta tai keskiraskaasta, dynaamisesta työstä johtuvaa hengitys- ja verenkiertoelimistön kuormittumista. Liikuntaelinten kuormittumisen voi aiheuttaa työ, jossa käytetään suurta voimaa tai joka sisältää samanlaisena toistuvia liikkeitä tai staattisia työasentoja. (Launis & Lehtelä 2011, 71.) Myymälätyössä kuormittavin työasento on seisominen. Halim & Omar (2011) kirjoittavat, että vaikka seisomista pidetäänkin istumista parempana vaihtoehtona sen terveysvaikutusten sekä seisoma-asennon erityisesti alaraajoille tarjoamien monipuolisempien liikkumismahdollisuuksien vuoksi, on myös pitkäkestoisella seisomisella omat varjopuolensa. Pitkäkestoinen seisominen voi aiheuttaa muun muassa epämukavuuden tunnetta esimerkiksi alaraajojen ja selän lihaksistossa, johtuen staattisen lihastyön aiheuttamasta lihasväsymyksestä. (Halim & Omar 2011.)

Työntekijöitä haastateltaessa kävi ilmi, että myyjillä kyseisessä liikkeessä saattaa työpäivän aikana kertyä yhtäjaksoista seisomista jopa viisi tuntia kerrallaan. Koko työpäivän aikana seisomista on vuoron pituudesta riippuen 7-9 tuntia, minkä lisäksi seisomista tulee vapaa-ajalla muun muassa arkiaskareissa. Päivittäinen seisomismäärä voi näin ollen olla jopa yli kymmenen tuntia. Pitkittyneestä seisomisesta voidaan puhua, kun työntekijä joutuu seisomaan yli 50% täydestä työajasta (McCulloch 2001). Tutkimusten (Waters & Dick 2015) mukaan yli kahdeksan tunnin päivittäinen seisominen voi altistaa laskimoiden vajaatoiminnalle, alaraajojen sekä alaselän kivulle sekä pitkään jatkuvana aiheuttaa raskaana oleville naisille ennenaikaisen synnytyksen tai keskenmenon. Lisäksi säännöllinen pitkään jatkunut seisominen voi aiheuttaa jalkojen kipeytymistä, alaraajojen turvotusta, suonikohjuja ja niska-hartiaseudun vaivoja. (Waters & Dick 2015.) Työntekijät kokivat haastattelun perusteella pitkäjaksoisen seisomisen kuormittavan alaselän aluetta sekä jalkoja. Erityisesti jalkojen särkyä ja alaselän sekä alaraajojen lihasten väsymistä koettiin

eniten. Toisena päällimmäisenä asiana nousi esille niska-hartiaseudun alueella esiintyvät ongelmat, joita olivat kivun ja väsymyksen tunne sekä jäykkyys.

Staattinen lihastyö vaatii jatkuvaa lihasaktivaatiota, mikä heikentää lihaksen aineenvaihduntaa (Laaksonen 2005). Jopa viiden prosentin pieni lihasjännitys on tarpeeksi pitkään jatkuessaan riittävä aiheuttamaan ongelmia (Hiltunen 2001, 141). Staattisen lihastyön aikana verenvirtaus lihakseen tapahtuu epätasaisesti, mikä aiheuttaa hapen heikentyneen siirtymisen verestä lihassoluihin. Tämä taas vaikuttaa lihasten energia-aineenvaihduntaan fyysisen kuormituksen aikana. Staattisen lihastyön vastapainoksi vaaditaan dynaamista liikettä. (Laaksonen 2005.) Esimerkiksi pohjelihas toimii liikkeessä eräänlaisena lihaspumpuna, joka tehostaa verisuonissa olevien läppien toimintaa. Pitkään seisominen heikentää lihaspumpun toimintaa ja kuormittaa läppärakenteita äärimmilleen, jolloin laskimoiden seinämät veltostuvat ja laskimoläpät toimivat vajaasti. (Saarikoski, Stolt & Liukkonen 2012.) Terveet laskimot ja niissä toimivat läpät huolehtivat veren kuljetuksesta alaraajoista kohti sydäntä. Jos alaraajojen lihakset ovat heikot, myös lihaspumppu toimii heikosti. Tällöin laskimopaine kohoaa, laskimot täyttyvät ja laajenevat sekä alaraajojen turvotus lisääntyy. Tämä voi aiheuttaa myös paineen tuntua ja särkyä alaraajoihin. (Saarikoski, Stolt & Liukkonen 2012.)

Yksipuolinen sekä liian vähäinen fyysinen kuormitus huonontavat myös selän kuntoa. Lihastyön kuormittavuus riippuu lihaksen koosta, tarvittavasta voimasta sekä lihasjännityksen kestosta. Pitkään kestävä asennon ylläpitäminen kuormittaa selän lihaksia, nivelsiteitä, välilevyjä sekä niveliä ja heikentää niiden aineenvaihduntaa. Näin ollen se myös aiheuttaa hapen puutetta selän eri kudoksissa ja voi aiheuttaa esimerkiksi nikamavälilevyn kasaan painumisen. Selkää kohtuullisesti ja monipuolisesti kuormittava liike on sille parasta, sillä se lisää aineenvaihduntaa eri kudoksissa ja näin parantaa niiden hapensaantia sekä ravinteiden imeytymistä. Tämän lisäksi staattinen kuormitus vaikuttaa selän kudosten elastisiin ja viskoelastisiin ominaisuuksiin, sillä esimerkiksi lannerangan nikamavälilevyjen mahdollinen kasaan painuminen jäykistää lanneselkää ja heikentää sen kuormituksensietokykyä. (Virtapohja 2001, 65—66; Cedercreutz 2001, 133—134.) Heikentyneestä aineenvaihdunnasta johtuen selän tukikudokset eivät jaksaa työskennellä asennon ylläpitämiseksi, mikä voi johtaa lihasväsymykseen. Pystyasentoa ylläpitävät selkälihaksset, vatsalihaksset, lonkan koukistajat, lähentäjät sekä pakaralihaksset. Yhden lihasryhmän

väsymistä kompensoi jokin vahvempi lihasryhmä, jolloin lihasten välinen synergia järkkyy ja kuormitus ei enää jakaudu tasaisesti selän neutraaliasentoa tukeviin kudoksiin. (Virtapohja 2001, 68—70; Cedercrutz 134.)

Alaraajojen sekä selän alueen ongelmien lisäksi työntekijät mainitsivat niska-hartiaseudun kivun ja väsymyksen tunteen. Työterveyslaitoksen (2001, 147) mukaan niska-hartiaseudun vaivat ja sairaudet ovat yleisin liikuntaelinongelma työikäisillä. Koska kyseisessä kultasepäntoiminnassa työskentelytaset eivät ole säädettävissä yksilöllisesti, voi työtasoilla työskentely aiheuttaa ergonomisia haasteita työntekijöille. Tästä johtuen työntekijä saattaa joutua kannattelemaan yläraajoja, kun niitä ei saa tuettua liian matalalla olevalle tiskille, ja toisaalta lyhyempi työntekijä saattaa joutua jännittämään hartioitaan työskennellessään tiskillä, joka on hänelle liian korkea. Lisäksi jos tiskit, pöydät ja myytävät esineet ovat liian alhaalla tai matalalla, saattaa työntekijä joutua työskentelemään niska etukumarassa. Hartioiden jännittäminen, yläraajojen kannattelu ja niskan etukumara asento vaativat kaikki staattista lihastyöskentelyä ja kuormittavat niska-hartiaseutua. Työasentokuormituksen lisäksi niska-hartiaseutua voivat kuormittaa erilaiset psykososiaaliset tekijät kuten suuri työmäärä tai huonot vaikuttamismahdollisuudet (Viikari-Juntura & Varonen 2007). Psykososiaalisista kuormitustekijöistä on kerrottu tarkemmin luvussa 4.1.

5 TAUKOLIIKUNTA

5.1 Taukoliikunnan määrittely

Työaikana tapahtuvaa työtä tauottavaa liikuntaa kutsutaan taukoliikunnaksi. Taukoliikunnan tavoitteena on ennaltaehkäistä työn yksipuolisten asentojen ja toistojen aiheuttamia lihasjännityksiä ja lihasväsymystä. (Aalto 2006, 75.) Taukoliikunta vaikuttaa pääasiassa elvyttävästi verenkiertoon ja aineenvaihduntaan, eikä niinkään lisää esimerkiksi voimaa tai kestävyyttä (Hiltunen 2001, 141—142). Taukoliikunta voi olla ohjattua liikuntaa työpaikan tiloissa tai työntekijän itsenäistä, työn tauottamista tavoittelevaa omatoimista liikuntaa.

Vähintään seitsemän tunnin työpäivään kuuluu kaupanalan työehtosopimuksen mukaan puolesta tunnista tuntiin kestävä ruokatauko ja vähintään kuuden tunnin työpäivään kaksi kahvitaukoa (PAM 2016). Pelkkä passiivinen tauko ei kuitenkaan riitä yksipuolisen työn fyysisestä kuormituksesta palautumiseen. Asmussen & Mazin (1978) esittävät ”aktiivisten” taukojen olevan tehokkaampia lievittämään väsymystä töissä kuin varsinainen lepääminen. Aktiivisilla tauoilla tarkoitetaan taukoja, jotka sisältävät jonkinlaista psykistä tai fyysistä toimintaa. (Mathiassen & Winkel 1996.) Erikseen järjestetyt tauot eivät kuitenkaan ole välttämättömiä, vaan työntekijät voivat itse rytmittää lyhyet tauot työpäivän normaaliin kulkuun (Riihimäki 1995, 30). Työn tauottamiselle on suuntaa antavia viitteitä, vaikka töiden erilaisuuksien vuoksi on vaikeaa esittää yhtä yleispätevää ohjetta. Viidestä kymmeneen minuuttia kestäviä taukoja tulisi pitää puolen tunnin tai tunnin välein, suurta tarkkuutta tai keskittymistä vaativassa työssä olisi pidettävä taukoja vähintään puolen tunnin välein. Varsinaisten taukojen lisäksi yksipuolista työtä voi tauottaa myös kolmesta viiteen sekuntia kestävien mikrotaukojen tai viidestä kymmeneen sekuntia kestävien minitaukojen avulla. (Launis & Lehtelä 2011, 202; Työterveyslaitos 1.)

Taukoliikunnan on hyvä koostua lyhyistä, dynaamisista liikkeistä sekä venyttävistä, elvyttävistä liikkeistä. Dynaamisella lihastyöllä tarkoitetaan lihaksen vuorottaista supistumista ja rentoutumista. Tämä pumppaava liike tuo lihaksiin verta ja happea ja elvyttää aineenvaihduntaa. Venyttävät, työasennon vastaiset liikkeet taas parantavat kehon lihastasapainoa ja ryhtiä. (Aalto 2006, 53, 102; Fogelholm, Vuori & Vasankari 2011, 208; Launis & Lehtelä 2011, 73.) Venytykset muun muassa säilyttävät nivelten liikelaajuutta

sekä lihasten, nivelsiteiden ja nivelkapselien oikeaa toimintapituutta. (Hiltunen 2001, 185—186).

Taukoliikunnan on tarkoitus tapahtua työpaikan puitteissa. Liikkeet voivat tapahtua omaa vartaloa ja mahdollisuuksien mukaan helppoja välineitä kuten vastuskuminauhaa tai keppiä käyttäen. Taukoliikuntaohjelmassa harjoitteiden määrä on tärkeää pitää ainakin aluksi suppeana, sillä työntekijä motivoituu paremmin ainakin aluksi tekemään vain muutamia liikkeitä. Muutaman minuutin mittaiset tauot ovat optimaalisin kesto taukoliikunnalle, sillä silloin taukoliikuntaa jaksaa tehdä useammankin kerran päivässä. (Aalto 2006, 76, 78—79). Ihanteellisinta lihaksen pituuden lisäämiseksi on 15-60 sekuntia kestävä pienellä voimalla tehtävä venytys lihasryhmää kohti. (Fogelholm ym. 2011, 208). Yhdelle dynaamiselle liikkeelle toistoja olisi hyvä tehdä 10–20 kertaa, jotta haluttu vaikutus lihaksessa saadaan. Liikkeitä ja suoritustapoja voi myös varioida tekemällä esimerkiksi dynaamisia, joustavia liikkeitä tai vaihtelemalla välineitä. (Pesola 2015, 53—54, 61.)

5.2 Motivoituminen taukoliikunnan toteuttamiseen

Motivaation perustana toimivat motiivit, joilla tarkoitetaan haluja ja tarpeita, viettejä tai palkkioita ja rangaistuksia. Ne ohjaavat ihmistä kohti tavoitetta tai päämäärää. Käsite motivaatio voidaan jakaa sisäiseen motivaatioon, jolloin henkilö tekee omaehtoisesti jonkin asian itsensä vuoksi, tai ulkoiseen motivaatioon, jolloin motivaatio syntyy ja pysyy yllä ulkopuolisin palkkioin tai ulkopuolisen uhan alla. Sisäinen motivaatio on usein pitkäkestoisempi, jolloin sisäiset palkkiot ovat ulkoisia tehokkaampia motivoimaan. (Aura & Sahi 2006, 74; Suomen Terveysliikuntainstituutti Oy 2011.) Motivaation tullessa ulkoa yksilö joutuu koko ajan ikään kuin työntämään itseään tekeillä olevaan asiaan, mikä kuluttaa henkisiä voimavaroja. Ulkopuoliset palkkiot pitävät kiinnostusta tehtävään niin kauan, kuin yksilön pystyvyyden kokemus saavuttaa tason, jossa toimintaa voidaan säädellä sisäisen motivaation keinoin (Rauramo 2008, 72—73; Martela & Jarenko 2014, 14.)

Martela ja Jarenko (2014) väittävät, että liiallinen keskittyminen ulkoisiin palkkioihin voi tuhota henkilön sisäisen motivaation huonosti suunniteltuina. Palkittujen motivaatio ei lisääny, mutta esimerkiksi järjestelmän epäoikeudenmukaisuus voi vähentää muiden motivaatiota. Oikein suunniteltu palkkiojärjestelmä taas tukee yksilön omaehtoisuutta. Itseohjautuvuusteoria taas pyrkii antamaan vastauksia siihen, mitkä tekijät vahvistavat

ihmisen hyvinvointia ja suorituskykyä. Ihminen nähdään toiminnallisena olentona, joka itse hakeutuu aktiivisesti tekemään hänelle kiinnostavia ja merkityksellisiä asioita. Sisäsyntyinen aktiivisuus painaa yksilöä etsimään haasteita ja tekemistä. (Martela & Jarenko 2014, 6, 12—13.)

Yksi haaste taukoliikunnan toteuttamiselle on työntekijän motivoituminen omaehtoiseen taukoliikuntaan. Työkäisen ihmisen motivoituminen liikuntaan on laaja kokonaisuus, jossa henkilöä voivat olla tukemassa esimerkiksi esimies ja työterveyshuolto (Aura 2006). Alkuvaiheessa liikuntaan aktivoitaessa motiivit voivat olla ulkoisia varsinkin liikuntaan passiivisesti suhtautuvien henkilöiden osalta. Silloin ulkoisena motivaationa toimivat kannustukset ja palaute, joiden avulla henkilö voi muokata toimintaansa. Myöhemmin kannustuksista tulee sisäistä motivaatiota, jolloin ulkoista kannustajaa ei enää tarvita. Motivaatioteorian mukaan pysyvä muutos elämäntavoissa edellyttääkin, että motiiveista tulisi sisäisiä. (Aura & Sahi 2006, 75; Rauramo 2008, 73.)

Liikunnan ja urheilun motivaatiotekijöitä, erityisesti sisäisen motivaation osalta, on tutkittu paljon. Liikuntaan motivoituneissa on hyvä tietää, mitkä asiat saavat ihmiset liikkumaan. (Matikka 2013, 27—28.) Suomen Kuntoliikuntaliiton tekemässä tutkimuksessa (N=14 400) työkäisten ihmisten tärkeimpiä motivoivia tekijöitä liikkumiselle ovat liikunnan terveellisyys, fyysinen kunto ja rentoutuminen. Pienellä painotuksella olevia motiiveja olivat taas painonpudotus, sosiaaliset syyt ja kilpailuhalu. (Aura & Sahi 2006, 73). Työnantajan motiivit työntekijöiden liikuntaharrastuksen tukemiseksi taas liittyvät suurelta osin työntekijöiden työkyvyn ja -vireen ylläpitämiseen (Aura, Savola & Pehkonen 2007).

5.3 Taukoliikunnan vaikutukset ja hyödyt

Taukoliikunnan on todettu vaikuttavan työntekijään positiivisesti monesta eri näkökulmasta. Työfysioterapeutti Siekkisen (2013, 5) mukaan taukoliikunta vaikuttaa fyysisten oireiden ennaltaehkäisyyn lisäksi myös vireystilan ja työtehokkuuden paranemiseen. Työn tauottamisella voidaan säädellä myös henkistä kuormitusta, kuten väsymystä (Launis & Lehtelä 2011, 117). Tampereen yliopiston järjestämässä NeljäViis-hankkeessa vuonna 2002 kävi ilmi, että 90% työntekijöistä, jotka harjoittivat taukoliikuntaa työpaikallaan, kokivat elpymistaukojen tukevan omaa työssäjaksamistaan. Tuki oli yhtä merkittävää

tuotannollista työtä tekevien ja toimistotyöntekijöiden välillä. Varsinkin yli 45-vuotiaat kokivat saavansa hyötyä työssäjaksamiseen elpymistaukojen avulla. (Manninen, Rytövuori, Rinne & Aalto 2002.)

Sjögrenin (2006) satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa tarkkailtiin työpaikalla tehtävän liikunnan vaikutusta toimistotyöntekijöiden fyysiseen ja psykososiaaliseen toimintakykyyn, työkykyyn ja yleiseen hyvinvointiin. Työntekijät tekivät työpäivän aikana kevyitä liikkeitä noin viisi minuuttia päivässä 15 viikon ajan, jonka jälkeen he olivat 15 viikkoa tekemättä harjoitteita. Aineistoa kerättiin kyselylomakkeella ja mittauksilla. Harjoittelun vaikutuksesta työpaikalla liikuntaa harrastaneet kokivat pääkivun sekä niska-, hartia- ja alaselkäoireiden vähentyneen. Vuoden seurannan jälkeen toimintakyky, työkyky sekä yleinen subjektiivinen hyvinvointi olivat korkeammalla tasolla kuin mittausten alussa. (Sjögren 2006.)

Hyvärinen (2007) tutki pro gradu -tutkielmassaan MyWellness-taukoliikuntaohjelman vaikutusta näyttöpäätetyöntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen työkykyyn. Koeryhmä toteutti viiden viikon ajan MyWellness-taukoliikuntaohjelmaa vähintään neljä kertaa päivässä, ja tutkimus tapahtui alku- ja loppukyselyllä työntekijöiden omista kokemuksistaan niska- ja hartiakivuista ja työn fyysisestä kuormittavuudesta. Loppukyselyssä ilmeni, että koeryhmä koki yleisesti taukoliikunnalla olevan positiivinen vaikutus hyvinvointiin ja työkykyyn. Suurin osa koeryhmän henkilöistä kokivat taukoliikunnalla olevan niska-hartiaoireita vähentävää vaikutusta hieman tai huomattavasti. Lisäksi puolet vastaajista koki taukoliikunnan vähentäneen työn fyysistä kuormittavuutta. (Hyvärinen 2007.)

Vuonna 2013 tehdyssä amerikkalaistutkimuksessa viidessä amerikkalaisyrityksessä toteutettiin vuoden ajan ohjattua Booster Break-taukoliikuntaohjelmaa, jonka vaikuttavuutta arvioitiin laadullisen ja fysiologisen tutkimuksen keinoin. Ohjelma koostui lämmittelystä, aerobisista liikkeistä, lihaskuntoliikkeistä ja venytyksistä sekä liikkuvuutta lisäävistä liikkeistä. Tulokseksi saatiin, että osallistujat olivat pudottaneet painoaan 8% lähtötilanteesta, ja HDL-kolesterolin määrä oli noussut. Tämän lisäksi kyseinen taukoliikuntaohjelma innosti heitä muuttamaan terveyskäytöstään ja edisti työntekijöiden sosiaalista vuorovaikutusta. (Taylor ym. 2013.)

6 OPASJULISTEEN ESITTELY

6.1 Tuotteen laadinnan vaiheet

Tuotteen laadinta alkaa ongelmien ja kehittämistarpeiden tunnistamisella. Tätä seuraa ideavaihe, jossa päätöstä ratkaisukeinoista ei ole vielä tehty, mutta kehittämistarpeesta on saatu varmuus. Tuotteen luonnosteluvaiheeseen siirrytään, kun on saatu tehtyä päätös siitä, millainen tuotteesta tulee. Luonnostelu on analyysiä eri tekijöiden ja näkökulmien vaikutuksesta tuotteen suunnitteluun ja valmistamiseen. Ydinkysymykset huomioon ottamalla taataan tuotteen laatu. Luonnosteluvaihetta seuraa tuotteen kehittäminen. Kehittäminen etenee ratkaisuvaihtoehtojen, rajausten, periaatteiden ja asiantuntijayhteistyön mukaan. Varsinaisessa tekovaiheessa päätetään lopulliset valinnat tuotteen sisältöä ja ulkoasua koskien. Tuotteen asiasisältö valitaan sen tarkoituksen, laajuuden ja kohderyhmän perusteella. (Jämsä & Manninen 2000, 29, 35, 43, 54—56.)

Vilkan ja Airaksisen (2003) mukaan tuotteen valmistamisessa on tärkeää huomioida sen koko, fontti ja sanavalinnat kohderyhmälle sopivaksi. Lopuksi tuote on hyvä testata jollain sellaisella taholla, joka ei ole ollut mukana tuotteen kehittämisessä. Näin varmistetaan todenmukaisen palautteen saaminen. (Vilka & Airaksinen 2003, 52; Jämsä & Manninen 2000, 80.)

6.2 Opasjulisteen laadinta

Tarve taukoliikuntaan ohjaavaan oppaaseen ilmeni toisen opinnäytetyön tekijän työpaikalla. Aloimme laatia opasta ideoimalla sen sisältöä ja ulkomuotoa. Kun päätös opasjulisteen muodosta oli tehty, aloimme kerätä teoretietoaa taukoliikuntaan, työhyvinvointiin ja myymälätyöskentelyn kuormitustekijöihin liittyen. Huomioimme opasjulisteesä myös myymälän työntekijöiden toiveita sisältöön liittyen.

Kuten raportissa on aikaisemmin mainittu, staattisen lihastyön haitallisista vaikutuksista elpyäkseen lihas tarvitsee pumppaavaa liikettä sekä venyttäviä liikkeitä lisäämään lihaksen pituutta. Siksi oppaaseen valikoitui sekä dynaamisia että lihaksia venyttäviä liikkeitä.

Työntekijät toivoivat haastattelussa selkää, niska-hartiaseutua sekä alaraajoja rentouttavia liikkeitä, joten liikkeet on valittu erityisesti kyseisille alueille. Lisäksi asentokuormituksen näkökulmasta pitkäkestoinen seisominen kuormittaa erityisesti alaraajoja, alaselkää sekä niska-hartiaseutua (Waters & Dick 2015). Osa liikkeistä on ohjeistettu tehtävän istuen, vaikka kaikki liikkeet on mahdollista suorittaa myös seisten. Istuen ohjatuilla liikkeillä tavoitellaan liikkeiden hyötyvaikutusten lisäksi seisomisen tauottamista. Koska motivoitumisen näkökulmasta taukoliikuntaohjelmassa liikkeiden määrä tulee pitää suppeana, valitsimme työn kuormitusta vastaavia täsmäliikkeitä harjoitteisiin. Liikkeet on suunniteltu niin, että ne on helppo toteuttaa myymälän tiloissa ja työvaatteissa, sekä työn lomassa että tauoilla. Alla esittelemme opasjulisteeseen valikoituneet liikkeet.

Pohjelihaspumppaus

Liike toteutetaan seisoma-asennossa, tarvittaessa käsillä voi ottaa kevyesti tukea tuolin selkänojasta tai työtasosta. Liike on suositeltavampaa tehdä ilman kenkiä, sillä kengät voivat rajoittaa nilkan ja jalkaterän luonnollista liikettä. Liike suoritetaan dynaamisena, pumppaavana liikkeenä nostamalla kantapää irti alustasta ja palauttamalla rauhallisesti takaisin, pitämättä taukoja liikkeiden välillä. Liike suositellaan tehtävän 10-20 kertaa, jotta dynaamisen lihastyön halutut vaikutukset saadaan aikaan lihaksessa (Pesola 2015, 53—54). Liikkeen tavoitteena on tehostaa verenkiertoa alaraajoissa ja elvyttää lihasaineenvaihduntaa pohjelihasten pumppaavalla, dynaamisella liikkeellä.



KUVA1. Pohjelihaspumppaus (Kuva: Emilia Rajala 2016)

Pohjelihhasvenytys

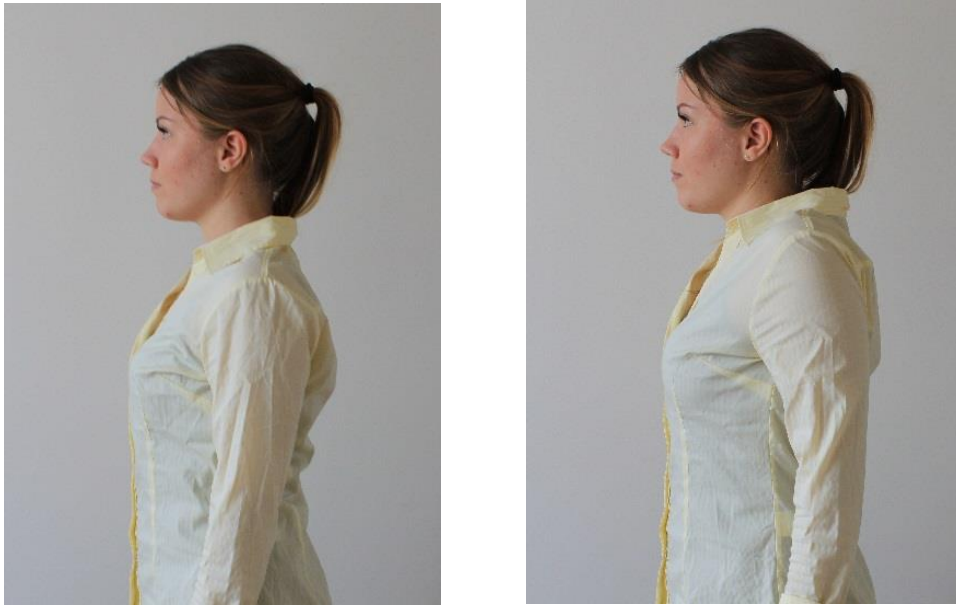
Vastaliikkeenä pumppaukselle tehdään pohjelihasten lyhyet palauttavat venytykset seisten. Venytys suoritetaan käyntiasennossa, venytettävän puolen jalkapohja lattiaa vasten. Etumainen alaraaja toimii tukijalkana. Tämä takajalan asento muistuttaa kävelyn myöhäistä keskitukivaihetta, jossa sääriluun ja jalkaterän välinen kulma pienenee, eli dorsifleksio lisääntyy (Ahonen ym. 1998, 197). Näin ollen venytys on alaraajan toiminnan kannalta toiminnallisempi kuin esimerkiksi seinää vasten tehtävä pohjevenytys. Venytyksen kesto on 5-10 sekuntia, sillä lyhyiden venytysten vaikutuksesta lihaksen rentous lisääntyy ja verenkierto paranee hetkellisesti.



KUVA 2. Pohjelihaksen venytys (Kuva: Emilia Rajala 2016)

Hartioiden nosto

Liikkeen voi tehdä istuen tai seisten. Liike suoritetaan nostamalla hartioita ylös hieman takaviistoon ja laskemalla rauhallisesti alas rennoiksi. Tällä tavoin liikkeeseen osallistuu epäkäslihaksen yläosan lisäksi lavan lähentäjälihakset ja liike avaa enemmän rintakehän aluetta. Mikäli hartioita nostaa suoraan ylöspäin, liikkeeseen osallistuu epäkäslihaksen yläosan lisäksi kaulan lihakset. Liike toimii vastaliikkeenä etukumaralle pään, hartioiden ja rintarangan asennolle. Lisäksi liike tehostaa niska-hartiaseudun sekä yläselän verenkiertoa ja aineenvaihduntaa, kun liike tehdään pumppaavana. Toistoja suositellaan tehtävän näiden hyötyjen saavuttamiseksi 10-20 kertaa (Pesola 2015, 53—54).



KUVA 3. Hartioiden nosto (Kuva: Emilia Rajala 2016)

Niska-hartiaseudun venytys

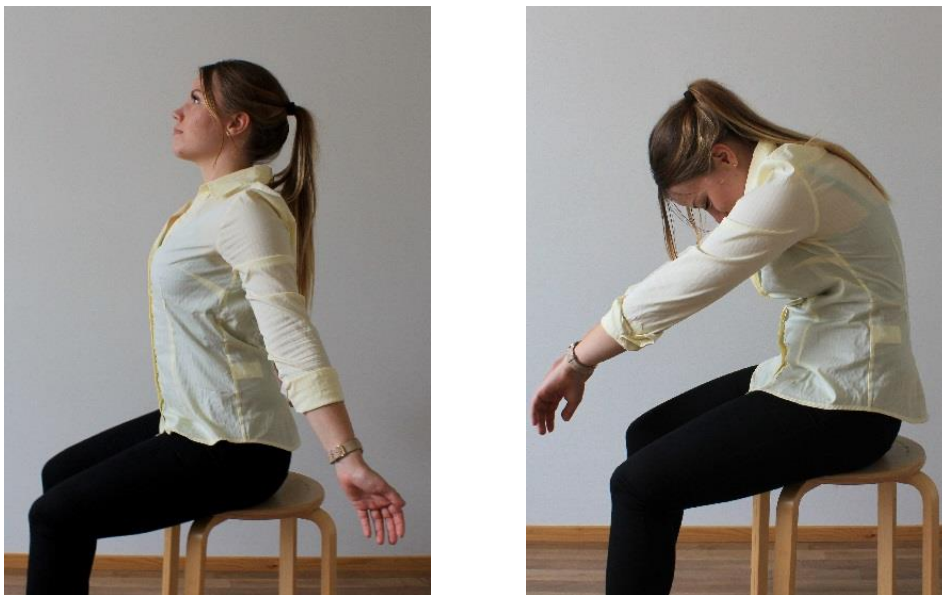
Venytys tehdään tuolilla istuen. Venytys suoritetaan tarttumalla ensin venytettävän puolen ranteesta kiinni selän takana. Ranteesta kiinni ottamalla saadaan venytettävän puolen hartia fiksoitua, ettei se nouse venytyksen aikana. Sen jälkeen päätä kallistetaan ja kierretään vastakkaiselle puolelle, katseen voi vielä kohdistaa alaviistoon. Pieni rotaatio lateraalifleksioon yhdistettynä venytyksessä vastaa kaularangan toiminnallista liikettä (Lindgren 2002, 21). Venytystä voi tehostaa painamalla vastakkaisen puolen kättä alaspäin. Asentoa pidetään 15-60 sekuntia lihaksen pituuden lisäämiseksi.



KUVA 4. Niska-hartiaseudun venytys (Kuva: Emilia Rajala 2016)

Rintakehän avaus ja pyöristys

Liike suoritetaan istuma-asennossa hengityksen tahdissa. Sisäänhengityksellä ojennetaan rintarankaa ja avataan rintakehä samalla kun kädet aukeavat sivukautta taaksepäin kämmenet eteenpäin suunnattuina. Uloshengityksellä pyöristetään rintaranka, tuodaan kädet eteen ja leuka rintaan. Liike rentouttaa niska-hartiaseudun, rintakehän ja rintarangan aluetta ja lisää liikkuvuutta (Heinonen & Taimela 2002, 299). Liike tehostaa myös hengitystä. Toistoja tehdään 5-10 kertaa tai oman tuntemuksen mukaan. Liiallinen syvään hengittäminen voi laskea liikaa valtimoveren hiilidioksidimäärää, mikä voi aiheuttaa erilaista oireilua (Saarelma 2016). Oireita voivat olla muun muassa huimauksen tunne.



KUVA 5. Rintakehän avaus ja pyöristys (Kuva: Emilia Rajala 2016)

Selän ojennus ja rullaus

Liike tehdään istuen tai seisten. Liike suoritetaan ojentamalla ensin selkä suoraksi ja koukistamalla lonkista ylä- ja keskivartaloa alas. Selkä pyöristetään ala-asennossa ja rullataan ylös nikama nikamalta. Ojennusliike aktivoi selän pitkiä ojentajalihaksia, jotka ovat yhden ryhtiä pitävistä lihaksista. Lihasaktivaatio lisää verenkiertoa ja kiihdyttää lihasaineenvaihduntaa koko selän alueella. Pyöristysliikkeellä tavoitellaan selkärangan liikkuvuuden lisäämistä ja verenkierron ja aineenvaihdunnan tehostumista selän eri rakenteissa staattisen työn vastapainoksi. Toistoja tehdään hallitusti noin 3-5 kertaa. Toistomäärä on hyvä pitää vähäisenä, sillä ylös-alassuuntainen liike voi aiheuttaa huimauksen tunnetta.



KUVA 6. Selän ojennus ja rullaus (Kuva: Emilia Rajala 2016)

7 POHDINTA

Tiedetään, että taukoliikunnalla on useita positiivisia terveysvaikutuksia, ja se on yksi tapa edistää työhyvinvointia työpaikoilla. Taukoliikunnan toteuttaminen vaikuttaa työntekijän vireystilaan ja työssä jaksamiseen niin psyykkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin. Tämän työn avulla pyrimme edistämään erään suomalaisen kultasepäntuotantaketjun Tampereen myymälän työntekijöiden työhyvinvointia taukoliikuntaoppaan avulla.

Vaikka Suomessa ollaan hyvin tietoisia työhyvinvointia edistävästä toiminnasta, usein kuitenkin se jää taka-alalle yrityksen tuottavuutta ajatellessa. Esimerkiksi yhteistoimintaneuvotteluita pidetään lähinnä negatiivisina, irtisanomista uhkaavina kokouksina, vaikka näillä neuvotteluilla pyritään myös parantamaan työolosuhteita. Pienellä investoinnilla työntekijöiden työhyvinvointiin voitaisiin tehdä merkittäviäkin säästöjä esimerkiksi sairaspöytäalustoja ajatellen. Vastuu työhyvinvoinnista on osittain työntekijällä itsellään, mutta myös johtoportaan asenteet ja arvot vaikuttavat pitkälti siihen, miten työpaikalla toteutetaan työhyvinvointia edistävää toimintaa.

Teoriataustaa rakentaessa huomasimme, että pitkäkestoisen istumisen terveysvaaroista ja -haitoista löytyy erittäin paljon tietoa verrattuna erityisesti myymälätyön tyylisen pitkäkestoisen seisomisen kuormittavuuteen ja vaikutuksiin. Varsinkin suomenkielisiä tutkimuksia aiheesta oli vaikea löytää. Siksi voisi olla tarpeellista tutkia Suomessa enemmän seisoma- tai myymälätyöntekijöiden työasentojen kuormittavuutta. Myös ulkomaalaisten tutkimusten etsiminen taukoliikunnan vaikutuksista tuotti alussa hankaluuksia, sillä termille ”taukoliikunta” oli vaikeaa löytää suoraa käännöstä englanniksi. Halusimme korostaa työssämme erityisesti työhyvinvointia, joten siitä valikoitui yksi iso teema opinnäytetyön teoriataustaan. Lisäksi myymälätyöskentelyn kuormitustekijät ovat keskeinen osa opinnäytetyötä etenkin asentokuormituksen osalta, sillä ne ovat vahvasti sidoksissa työntekijöiden työhyvinvointiin.

Yhteistyökumppanin kanssa työskentely sujui jouhevasti ja koimme, että opinnäytetyömme oli toivottu ja hyödyllinen heille. Haastattelun olisimme voineet toteuttaa vielä järjestelmällisemmin, ja hyödyntää enemmän opinnäytetyössämme haastattelun antamaa tietoa. Lisäksi haastattelussa olisi voitu käsitellä vielä enemmän psykososiaalisia kuormi-

tustekijöitä. Pidimme haastattelun ennen kuin olimme päätyneet raportin lopulliseen sisällön jaotteluun. Jälkikäteen huomasimme, että raportin lopullinen sisältö olisi kannattanut miettiä tarkemmin ennen haastattelua, jotta haastattelusta olisi saanut kaiken tarvittavan tiedon kerättyä mahdollisimman laajasti. Olemme kuitenkin tyytyväisiä opinnäytetyön lopputulokseen. Teoriaosuudessa pyrimme käyttämään mahdollisimman uusia ja luotettavia lähteitä, ja vanhempia lähteitä käyttäessämme olemme arvioineet niiden tiedon pysyvyyttä.

Opasjulisteseesemme valitsimme kuusi täsmäliikettä. Julistetta laatiessamme huomasimme kuuden liikkeen olevan jo vaikeasti sommiteltavissa. Esimerkiksi seitsemän liikettä ei olisi enää mahtunut oppaaseen. Teoriassakin tuli esiin, että taukoliikuntaohjelmissa liikkeiden määrä tulisi pitää pienenä, joten neljästä viiteen liikettä voisi olla vielä parempi määrä. Tällöin liikkeistä olisi voinut suunnitella toiminnallisempia, jolloin yhdellä liikkeellä saadaan monipuolisempi hyöty kuin yhdellä täsmäliikkeellä.

Jo ennen opinnäytetyön tekemistä olimme molemmat kiinnostuneita työhyvinvoinnista ja työfysioterapiasta. Opinnäytetyön tekeminen syvensi tietoaamme työhyvinvoinnista, työn kuormitustekijöistä ja taukoliikunnasta, ja varsinkin työhyvinvoinnin merkitys työntekijän työssäjaksamiseen konkretisoitui. Näistä tiedoista on meille varmasti hyötyä tulevaisuudessa työelämässä. Opinnäytetyötä tehdessämme koimme harjaantuneemme kriittisessä ajattelussa ja arvioinnissa. Opimme myös kyseenalaistamaan omia valintojamme sisällön suhteen ja tarkastelemaan niitä useista eri näkökulmista. Koimme myös kehittyneemme ammatillisesti yhteistyökumppanin kanssa toimiessamme.

Opinnäytetyötä voisi vielä jatkaa perehtymällä tarkemmin myymälän ergonomiaan. Tällöin myymälään voisi tuottaa esimerkiksi ergonomiaoppaan tai järjestää työpaikan ergonomiasta pienen luennon työntekijöille. Lisäksi myymälätyöskentelyä voisi tarkastella laajemmin työ- ja toimintakyvyn näkökulmasta, sillä tässä opinnäytetyössä aihe rajautui työhyvinvointiin. Motivaatio ja motivointi ovat myös keskeisessä osassa taukoliikunnan toteuttamisessa. Jatkossa voisi myös olla mielenkiintoista tutkia sitä, onko taukoliikuntaa tehty, ja millaiset asiat motivoivat omaehtoiseen taukoliikunnan toteuttamiseen kyseisessä liikkeessä.

LÄHTEET

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. 1. painos. Jyväskylä: WSOY
- Ahonen, J., Sandström, M., Laukkanen, R., Haapalainen, J., Immonen, S., Jansson, L. & Fogelholm, M. 1998. Alaraajojen rakenne, toiminta ja kävelykoulu. Lahti: VK-Kustannus Oy.
- Asmussen, E. & Mazin, B. 1978. Recuperation after muscular fatigue by “diverting activities”.
- Aura, O. 2006. Työpaikkaliikunnan kokonaisvaltaiset vaikutukset ja toteuttamistavat. Artikkelit. Luettu 13.8.2016. <http://henry.fi/files/661/Aura.pdf>
- Aura, O. & Sahi, T. 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Aura, O., Savola, J. & Pehkonen, J. 2007. Työpaikkaliikuntabarometri. Suomen Kuntoliikuntaliiton barometri. Luettu 13.8.2016. http://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/tyopaikkaliikunnan_barometri_2007.pdf
- Cedercreutz, G. 2001. Selkä. Teoksessa Kukkonen, R., Hanhinen, H., Ketola, R., Luopajarvi, T., Noronen, L. & Helminen, P. (toim.) 2001. Työfysioterapia. Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. 132—134.
- Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) 2011. Terveysliikunta. 2. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Halim, I. & Omar, A.I. 2011. A Review on Health Effects Associated with Prolonged Standing in the Industrial Workplaces. Luettu 15.7.2016. http://www.arpapress.com/Volumes/Vol8Issue1/IJRRAS_8_1_03.pdf
- Heinonen, T. & Taimela, S. 2002. Liikunta niska-hartiaseudun ja yläraajan vaivojen ennaltaehkäisyssä. Teoksessa: Taimela, S., Airaksinen, O., Asklöf, T., Heinonen, T., Kauppi, M., Ketola, R., Kouri, J-P., Kukkonen, R., Lehtinen, J., Lindgren, K-A., Orava, S. & Virtapohja, H. 2002. Niska- ja yläraajavaivojen ennaltaehkäisy, hoito ja kuntoutus. Lahti: VK-Kustannus Oy, 295—315.
- Hiltunen, P. 2001. Liikunnan iloa! Terveellisen liikunnan opas kaikenikäisille. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hyvärinen, K. 2007. Taukoliikuntaohjelman vaikutus näyttöpäätetyöntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen työkykyyn. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: Tammi.
- Kannas, L., Eskola, K., Räsänen, P., Mustajoki, P., Javanainen, M. & Välimaa, P. 2010. Virtaa: Terveysten perusteet. Jyväskylä: Atena.

Kannus, P. 2015. Vahvat luut. Liikuntaohje. Artikkel. Lääkärikirja Duodecim. Julkaistu 24.3.2015. Tarkistettu 24.3.2015. Luettu 18.8.2016. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00982&p_haku=luuliikunta

Kauranen, K. & Nurkka, N. 2010. Biomekaniikkaa liikunnan ja terveydenhuollon ammattilaisille. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 166. Helsinki: Liikuntatieteellinen Seura.

Ketola, R. & Lusa, S. 2007. Fyysinen kuormitus työssä ja sen arviointi. Luettu 13.7.2016. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00457

Laaksonen, M. 2005. The Acute Effects of Exercise on Skeletal Muscle Blood Flow. Positron Emission Tomography Studies in Healthy Subjects. Väitöskirja. Julkaistu 25.4.2005. Turun Yliopisto.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Launis, M. & Lehtelä, J. (toim.) 2011. Ergonomia. Tampere: Työterveyslaitos.

Lindgren, K-A. 2002. Kaularangan toiminnallinen anatomia ja kliininen tutkimus. Teoksessa: Taimela, S., Airaksinen, O., Asklöf, T., Heinonen, T., Kauppi, M., Ketola, R., Kouri, J-P., Kukkonen, R., Lehtinen, J., Lindgren, K-A., Orava, S. & Virtapohja, H. 2002. Niska- ja yläraajavaivojen ennaltaehkäisy, hoito ja kuntoutus. Lahti: VK-Kustannus Oy, 17—30.

Manninen, O., Rytövuori, S., Rinne, J-P. & Aalto, O. 2002. Ikääntyvien toimintakunto eri työorganisaatioissa ja toimialoilla. NELJÄVIIS - Ikääntyneiden työkykyä edistävä projekti. Raportteja. Tampere: Tampereen yliopisto Liiketaloudellinen tutkimuskeskus. Luettu 11.8.2016. <http://www.worklifeability.net/aineisto/Ikaantyyvien%20toimintakunto.pdf>

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu. 3/2014. Helsinki: Eduskunta. Luettu 16.8.2016. <https://filosofianakatemia.fi/tiedostot/sisainen-motivaatio.pdf>

Mathiassen, S-E., Winkel, J. 1996. Physiological comparison of three interventions in light assembly work: reduced work pace, increased break allowance and shortened working days. International Archives of Occupational and Environmental Health. Luettu 11.8.2016. <http://link.springer.com/article/10.1007/BF00381241#page-1>

Matikka, L. 2013. Flow. Anna mennä ja onnistu. Jyväskylä: Docendo Oy.

Mattila, A. 2010. Stressi. Artikkel. Lääkärikirja Duodecim. Julkaistu 18.8.2010. Päivitetty 18.8.2010. Luettu 15.8.2016. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976#s2

- McCulloch, J. 2001. Health Risks Associated with Prolonged Standing. Ladattu 8.8.2016. Luettu 8.8.2016.
- Mäkinieniemi, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Luettu 10.8.2016. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_TyohyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1
- Palvelualojen ammattiliitto PAM. 2016. Kaupanalan työehtosopimus. Luettu 14.8.2016. <http://view.24mags.com/mobilev/b9ce28c3ecbe4a20fb8fb5993f5b7e4c>
- Partinen, M. 2012. Tietoa potilaille: Vireys, väsymys ja suorituskyky. Artikkel. Lääkäririkiri Duodecim. Julkaistu 1.8.2012. Luettu 15.8.2016. http://www.terveysportti.fi.elib.tamk.fi/dtk/ltk/koti?p_artikkeli=ykt01858&p_haku=stressi%20ja%20uni
- Pesola. 2015. Luomuliikunnan käsikirja. Istu vähemmän ja ole aktiivinen arjessa. Fitra Oy.
- Puttonen, S. Työterveyslääkäri. 2006. Stressin fysiologiset vaikutukset. Verkkoartikkeli. Työterveyslääkäri-lehti 24 (3), 28—31. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=tll00352&p_haku=ty%F6terveysl%E4%E4k%E4ri#s2
- Rahman, H.A., Khadizah, A-M. & Naing, L. 2016. A Study into Psychosocial Factors as Predictors of Wokr-Related Fatigue. British Journal of Nursing 25 (13), 757—763.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 1. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Riihimäki, H. 1995. Liikunnan ja työn vaikutukset tuki- ja liikuntaelimiin. Teoksessa: Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) 1995. Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia. Periaatteita ja käytännön esimerkkejä. 27—32. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettu 17.8.2016. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html
- Saarelma, O. 2016. Hyperventilaatio (liikatiheys). Terveyskirjaston artikkeli. Julkaistu 15.6.2016. Tarkistettu 15.6.2016. Luettu 21.8.2016. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00905
- Saarikoski, R., Stolt, M. & Liukkonen, I. 2012. Alaraajaturvotuksen syyt, ehkäisy ja tunnistaminen. Terveyskirjaston artikkeli. Julkaistu 10.12.2012. Luettu 8.8.2016. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=jal00127
- Siekkinen, K. 2013. Taukojumppaopas. Virikkeitä vertaisohjaajille. Jyväskylä: LIKES.
- Sjögren, T. 2006. Effects of a physical exercise intervention on subjective physical well-being, psychosocial functioning and general well-being among office workers: A cluster

randomized-controlled cross-over design. Jyväskylän yliopisto. Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta. Luettu 21.8.2016 <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13518/9513926591.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Tietoa ja tutkimuksia työhyvinvoinnista. Luettu 27.5.2015. <http://stm.fi/tietoa-tyohyvinvoinnista>

Soudunsaari, A. 2010. Liikunta- ja hyvinvointipalvelut työhyvinvoinnin kehittäjänä. Asiakasyrityksen näkökulma. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Suomen Terveysliikuntainstituutti Oy. 2011. Motivaatio. Päivitetty 2.8.2011. Luettu 14.8.2016. <http://www.terveysverkko.fi/tietopankki/tyoikaisille/motivaatio>

Takala, E-P. & Lehtelä, J. 2015. Ergonomia. Artikkelit. Kustannus Oy Duodecim.

TAMK. 2016. Ohje opinnäytetyön tekemiseen – Tavoite ja tarkoitus. Päivitetty 6.7.2016. Luettu 26.7.2016. <https://intra.tamk.fi/fi/web/tutkinto-opinto-opas/ohje-opinnaytetyon-tekemiseen#luku2>

Taylor, W., King, K., Shegog, R., Paxton, R., Evans-Hudnall, G., Rempel, D., Chen, V & Yancey, A. 2013. Booster Breaks in the workplace: participants' perspectives on health-promoting work breaks. Luettu 20.8.2016. <http://her.oxfordjournals.org/content/early/2013/03/06/her.cyt001.full>

Toivanen, H. 1995. Rentoutus stressin vastapainona ja liikunnan lisänä. Teoksessa: Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) 1995. Liikunnasta työkykyä ja työhyvinvointia. Periaatteita ja käytännön esimerkkejä. 75—78. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työsuojeluhallinto. 2015a. Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla. Työsuojelujulkaisu. Luettu 16.8.2016. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/1231702/Psykososiaalinen_kuormitus_tyopaikalla_25_11_2015.pdf/f083e3fb-f25f-44cf-8c45-d1ec414e41d4

Työsuojeluhallinto. 2015b. Yksintyöskentely. Päivitetty 24.9.2015. Luettu 16.8.2016. <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yksintyoskentely>

Työterveyshuoltolaki 29.9.1978/743.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos1. n.d. Kaupanalan ergonomiaratkaisut. Luettu 14.8.2016. <http://www.ttl.fi/fi/ratkaisupankki/Sivut/details.aspx?luokka=Ergonomia&aihe-alue=Kaupan%20alan%20ergonomiaratkaisut&item=430>

Työterveyslaitos. 2011. Liikunta työhyvinvoinnin tukena. Päivitetty 30.6.2011. Luettu 25.5.2016. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2015a. Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen. Päivitetty 29.6.2015. Luettu 25.8.2016. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet_terveys/fyysinen_toimintakyk/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2015b. Työhyvinvointi. Päivitetty 15.4.2015. Luettu 27.5.2016. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos. 2015c. Psykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät. Päivitetty 4.6.2015. Luettu 25.8.2016. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/psykososiaaliset_riskit/kuormitustekijat/sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus1. n.d. Fyysinen työkuormitus. Luettu 25.8.2016. [http://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyosuojelu/fyysinen_tyokuormitus](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/fyysinen_tyokuormitus)

Työturvallisuuskeskus2. n.d. Työhyvinvoinnin portaat –malli. Luettu 25.8.2016. [http://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli)

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Uitti, J. (toim.) 2014. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3.-4. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

UKK-instituutti. 2015. Liikunnan vaikutukset. Luettu 2.8.2016. http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset

Viikari-Juntura, E. & Varonen, H. 2007. Työhön liittyvät niska-hartiaseudun ja yläraajan sairaudet. Aikakauskirja Duodecim. Verkkojulkaisu. Luettu 11.8.2016. <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo96357.pdf>

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtapohja, H. 2001. Liikuntaelinten toiminnallinen anatomia. Teoksessa Kukkonen, R., Hanhinen, H., Ketola, R., Luopajarvi, T., Noronen, L. & Helminen, P. (toim.) 2001. Työfysioterapia. Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. 65—66;68—70.

Vuori, I., Taimela, S., Kujala, U. (toim.) 2005. Liikuntalääketiede. 3. Painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Waters, T.R., Ph.D. & Dick, R.B. Ph.D. 2015. Evidence of Health Risks Associated with Prolonged Standing at Work and Intervention Effectiveness. Teoksessa: Rehabilitation Nursing 2015 ; 40(3): 148–165. Tallennettu 21.7.2016.

WHO. 2016. International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Luettu 25.5.2016. http://www.who.int/classifications/icf/icf_more/en/

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje haastatteluun

Hei!

Olemme TAMKissa kolmannen vuoden fysioterapiaopiskelijoita ja teemme opinnäytetyötä työhyvinvointiin liittyen. Opinnäytetyömme tarkoituksena on koota opas taukoliikuntaan työpaikallenne. Pidämme teille haastattelun huomenna tiistaina 5.4.2016 klo 12:00, ja kokoamme oppaan haastattelun perusteella. Haastattelussa käsittelemme seuraavia teemoja, joita voitte miettiä jo etukäteen.

- Työssä jaksaminen
- Työn kuormittavuus
- Omaehtoinen vaikuttaminen työssä jaksamiseen
- Työn tauottaminen

Kiitos!

Ystävällisin terveisin, fysioterapeuttiopiskelijat

Satu Säärelä

Emilia Rajala

Liite 2. Haastattelurunko

Paikka ja aika: _____

Paikalla: _____ (lkm) Haastattelijat: _____

Millaisena koet oman jaksamisesi töissä?

Minkä asioiden koet vaikuttavan työssä jaksamiseen fyysisesti työpaikalla?

Minkälaisia vaivoja ja/tai oireita sinulla on esiintynyt työssä?

Oletko yrittänyt helpottaa esiintyneitä vaivoja jollain tavalla?

Harrastatko liikuntaa vapaa-ajalla? Oletko huomannut sen vaikuttavan työssä jaksamisesi?

Minkälaiset työskentelyasennot koet itsellesi kuormittavimmiksi?

Kuinka paljon päivärytmissäsi on seisomista putkeen, ja mihin kohtaan työpäivää taukoliikunnan voit sovittaa?

TAUKOJUMPPA

TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Emilia Rajala Satu Säärelä



**VOIT TEHDÄ LIIKKEITÄ
USEITA KERTOJA
- JOKA PÄIVÄ!**

POHJELIHASPUMPPAUS

Liike tehostaa jalkojen
verenkiertoa.

Tee 10-20 toistoa.

Nouse varpaille ja laske alas.
Jatka liikettä pumpaten ylös ja alas.



PALAUTTAVA POHJEVENYTYŚ

Ota askel eteen ja suorista takimmainen jalka. Paina kantapäätä lattiaa vasten.

Pidä venytys 5-10 sekuntia.

Toista molemmin puolin.

Nopeat venytykset rentouttavat ja
tehostavat verenkiertoa.



SELÄN OJENNUS JA RULLAUS

Ojenna selkä. Vie ylävartaloa selkä suorana kohti lattiaa niin pitkälle, että selkä pyöristyy. Rullaa ylös nikama nikamalta.

Toista liike 3-5 kertaa.

Liike lisää selkärangan liikkuvuutta ja aktivoi selän ojentajalihaksia.



RINTAKEHÄN AVAUS

Avaa rintakehä viemällä kätet vartalon taakse. Tuo kätet vartalon eteen ja pyöristä yläselkä.

Toista 5-10 kertaa.

Liike tehostaa verenkiertoa niska-hartiaseudun alueella.



HARTIOIDEN PUMPPAUS

Nosta hartioita ylös takaviistoon ja laske alas.
Tee liike pumpaten.

Toista 10-20 kertaa

Liike lisää verenkiertoa niska-hartaiseudun ja pään alueella.

NISKAN VENYTYŚ

Kallista päätä vastakkaiselle puolelle ja käännä katse kohti lattiaa.

Pidä venytys 30-60s

Toista molemmin puolin.

Pitkä venytys lisää lihaksen toimintapituutta ja rentouttaa niskan aluetta.

