

VOI HYVIN TOIMISTOTYÖSSÄ
Terveystapahtuma vakuutusyhtiö Fenniassa

Anne-Mari Holappa c12945
Olga Roudak c10822
Tiina Sjöblom c11986
Kehittämistehtävä
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Diak Etelä, Helsinki
TYVps10

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	3
2 PRESEDE-PROCEED-MALLI TERVEYSTAPAHTUMAN SUUNNITTELUSSA..	5
3 TYÖIKÄISTEN TERVEYDEN EDISTÄMINEN.....	7
3.1 Työ ja terveys	7
3.2 Työhyvinvointi ja työkyky	8
3.3 Työikäisten terveyden edistäminen.....	8
3.4 Terveyden edistäminen työterveyshuollossa.....	10
4 TERVEYSTAPAHTUMAN AIHEET	12
4.1 Verenpaine	12
4.2 Tyypin 2 diabetes	13
4.3 Stressi, stressin hallinta ja työhyvinvointi.....	14
4.4 Liikunta	17
4.4.1 Työikäisten liikuntasuosituksset.....	17
4.4.2 Liikuntaneuvonta työterveyshuollossa.....	17
5 KUVAAUS TERVEYSTAPAHTUMASTA	20
5.1 Terveystapahtuman tarkoitus ja tavoitteet	20
5.2 Terveystapahtuman suunnittelu ja aikataulu.....	20
5.3 Terveystapahtuman materiaali	21
5.4 Terveystapahtuman toteutus.....	22
5.5 Terveystapahtuman tarkoitus ja tavoitteet	22
6 ARVIOINTIPROSESSIN KUVAAUS JA TULOKSET	24
7 POHDINTA	26
LÄHTEET.....	29
LIITE 1	32
LIITE 2.....	33
LIITE 3.....	34

1 JOHDANTO

Nykypäivinä työelämässä muutokset tapahtuvat hyvin nopeasti, työn vaatimukset kasvavat koko ajan, kansainvälinen kilpailu kiristyy sekä maamme talous muuttuu kansainväliseksi ja globalisoituu. Työpaikoilla otetaan jatkuvasti käyttöön uutta tietotekniikkaa, uusia aineita ja materiaaleja, uusia työmenetelmiä ja tuotantotapoja. Työorganisaatiot muuttuvat ja uusiutuvat. Yhä monipuolisempaa ammattitaitoa tarvitaan, koska työvaatimukset kasvavat ja monipuolistuvat. Samalla työntekijöiden keski-ikä nousee. Terveiden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen ovat hyvin tärkeitä koko yhteiskunnan kannalta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004.)

Työterveyshuolto on tärkeä työikäisten ihmisten terveyden edistäjä. Työterveyshuollon piiriin kuuluvat lähes kaksi miljoona työssäkäyvää ihmistä. (Fogelholm ym. 2007, 13.) Työterveyshuollon toiminta painottuu työikäisten sairauksien ennaltaehkäisemiseen. Työterveyshuoltolaki määrittää työterveyshuollon toiminnan ja sen tarkoituksena on edistää sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveellisyttä sekä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä (Laki työterveyshuollosta 1383/2001).

Työikäisellä tarkoitetaan 18 – 68-vuotiaita. Terveysthuollon palvelujärjestelmässä suurin osaa heitä palvelee työterveyshuolto. Merkittäviä työikäisten sairauksia ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, mielenterveyshäiriöt, sydän- ja verisuonitaudit sekä tyyppin 2 diabetes. Näiden sairauksien ilmaantumisen, terveyden ja työn välillä on selkeä yhteys. Ihmisten terveyteen vaikuttavat työn luonne, työpaikka, työyhteisö ja monta muuta työhön liittyvää asiaa. Tämä vaikutus voi olla sekä myönteinen että kielteinen. (Rautio & Husman 2010, 166 – 167.)

Ehkäisevien toimenpiteiden tehostaminen edellyttää jatkuvaa työympäristön ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden arviointia, seuranta- ja kehittämistä. Työpaikoilla, työyhteisöillä ja jokaisella työntekijällä, yrittäjällä ja omaa työtään tekevällä tulee olla mahdollisuuksia vaikuttaa ja osallistua omaa terveyttään ja työkykyään koskevien ratkaisujen tekemiseen. Uudet työympäristöongelmat ja muut työoloihin liit-

tyvät terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat ongelmat edellyttävät työterveyshuollolta uusia toimintamalleja ja menetelmiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004.)

Toteutimme terveystapahtuman Fennia vakuutusyhtiön toimistotyöntekijöille 20.10.2010. Terveystapahtuman aiheena oli Voi hyvin toimistotyössä. Saimme idean terveystapahtumaan ja Fennian työterveyshoitajan yhteystiedot opettajaltamme kehittämistyötä suunniteltaessa. Fennian työterveyshuollosta toivottiin terveydenhoitajaopiskelijoita mukaan terveystapahtuman järjestämiseen. Keräsimme kokoon kolmen opiskelijan ryhmän ja otimme yhteyttä Fennia-konttorin työterveyshoitajaan ja sovimme hänen kanssa tapaamisen. Tästä alkoi tapahtuman suunnitteluprosessi. Terveystapahtuman aiheen taustalla oli ajatus, kuinka motivoida toimistotyöntekijöitä miettimään sellaisia terveyteen ja työhyvinvointiin kuuluvia asioita, joihin itse voisi vaikuttaa. Halusimme terveystapahtumalla motivoida ihmisiä huolehtimaan omasta terveydestä ja työhyvinvoinnista tavallisten keinojen avulla kuten liikunta, tauot työssä, terveellinen ruokavalio ja hyvä mieli.

Tämän kirjallisen raportin tarkoituksena on kuvata toteuttamamme terveystapahtuman prosessia. Alussa käsittelemme terveystapahtumaa teoreettisesti terveyden edistämisen menetelmänä ja teemme lyhyen teoreettisen katsauksen terveyteen ja työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin kuten stressi, liikunta, verenpaine ja tyyppin 2 diabetes. Kerromme teoriaosuudessa Presede-Proceed- mallista, jota hyödynsimme tapahtuman suunnittelussa. Sitten kuvaamme terveystapahtuman prosessina: suunnittelu, valmistaminen, toteuttaminen ja arviointi. Lopussa pohdimme kehittämistyömme tuloksia sekä arvioimme terveystapahtuman vaikuttavuutta ja hyödyllisyyttä.

2 PRESEDE-PROCEED-MALLI TERVEYSTAPAHTUMAN SUUNNITTELUSSA

Terveystapahtuman tarkoituksena on antaa lisää tietoa terveyteen ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja motivoida toimistotyöntekijöitä edistämään omaa terveyttä ja hyvinvointia niiden asioiden avulla, joihin he itse voivat vaikuttaa. Terveyden edistämisen menetelmän valinnassa ja terveydentapahtuman suunnittelussa, valmistelussa ja arvioinnissa olemme käyttäneet pohjana Presede-Proceed-mallia. Presede-Proceed mallilla tarkoitetaan yleisesti terveysohjelmien suunnittelu- ja arviointimallia, jonka perusajatuksena on se, että terveys ja terveyden riskit ovat monien osatekijöiden seurauksia. Räsänen (2010, 100) mukaan mallia voidaan käyttää terveyden edistämisen interventioiden suunnitteluun ja toteutukseen erilaisissa olosuhteissa.

Presede-Proceed-mallissa on yhteensä yhdeksän vaihetta, jotka jaetaan kahteen osioon. Ensimmäisessä vaiheessa selvitetään kohderyhmän tarpeet ja toiveet, joiden perusteella voidaan suunnitella ja toteuttaa heidän elämänlaatuun parantavia toimenpiteitä. (Savola & Ollonqvist-Koskinen 2005, 47.) Ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu myös terveystapahtuman aiheeseen liittyvän tiedon hankinta. Tässä on tärkeintä ottaa huomioon haluttu lopputulos. Alussa ei pohdita mitä pitää tehdä ja minkä keinojen avulla, vaan mihin pyritään. Vasta sen jälkeen arvioidaan, mitä tehdään ja minkälainen toiminta edellyttää haluttuun tulokseen saavuttamista. Sen jälkeen suunnitellaan, kuinka tavoitteet saavutetaan. Toisessa vaiheessa toteutetaan tapahtuma ja arvioidaan prosessia, tehokkuutta ja tuloksia. (Räsänen 2010, 203.) Presede-Proceed-mallia käyttäen voidaan löytää kohderyhmälle sopivat terveyden edistämisen muodot ja toteuttaa ne. (Liimatainen, Ryttyläinen & Mäkitalo 2010, 117.)

Pidimme kaksi suunnittelupalaveria yhteistyökumppanimme kanssa. Ensimmäisen palaverin aikana työterveyshoitaja esitteli Fenniaa, yrityksen toimintaa ja työyhteisöä. Tapaamisessa keskityimme toimistotyöntekijöiden työnkuvaan ja sieltä nouseviin kehittämistarpeisiin. Ensimmäisessä vaiheessa siis keräsimme mahdollisimman paljon tietoa kohderyhmästä ja yhteistyökumppanin toiveita ajatellen terveystapahtumaa. Näiden esitietojen pohjalta siirryimme toiseen vaiheeseen ja aloimme suunnitella tapahtuman to-

teutusta. Toisessa palaverissa esittelimme tapahtumaan hankitut materiaalit ja kävimme läpi terveystapahtuman kulkua ja toteutusta.

Presede-Proceed- mallin avulla määritellään kohderyhmän terveyshaitta. Kun terveyshaitta on määritetty, pohditaan tavoitteet, jotka jatkossa ohjaavat toiminnan suunnittelua ja itse toimintaa. Tärkeää on määrittää ketkä osallistuvat toimintaan, meidän tapauksessa terveystapahtumaan, sekä miten he osallistuvat toimintaan. Päätimme tapahtuman suunnitteluvaiheessa, ettemme toteuta toiminnallista tuokiota, koska halusimme, että kaikki toimistotyöntekijät voivat osallistua tapahtumaan työn ohella oman aikataulunsa mukaisesti. Tavoitteiden määrittämisen jälkeen Presede-Proceed- mallin mukaan pitää tutkia käyttäytymisen ja terveyden välisiä syy-yhteyksiä. Tässä arvioidaan käyttäytymisen ja ympäristö yleisesti ja terveyskäyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä. Tekijat voivat olla altistavia, vahvistavia ja mahdollistavia. (Räsänen 2010, 108 - 111.)

3 TYÖIKÄISTEN TERVEYDEN EDISTÄMINEN

3.1 Työ ja terveys

Tavanomaisten määritysten mukaan terveys määritellään elimistön tai sen osan normaalin toimintana ja sairauden puuttumisena tai laajemmin ihmisen kokemana fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilana. Nykyaikaisissa yhteiskunnissa ihmisten terveyteen vaikuttavat monet heidän biologiseen perimäänsä, ympäristöönsä ja elintapoihinsa liittyvät tekijät. Lähtökohtaisesti työllä on myönteisiä terveysvaikutuksia ihmiseen, mutta työssä ja työoloissa voi olla myös terveyttä ja työkykyä vaarantavia tekijöitä. Hyväkin työ voi muuttua ihmisten terveyden kannalta haitalliseksi, jos työtahti nousee liian kovaksi tai työn suorituspaineeet kasvavat niin suuriksi, että työ alkaa hallita koko elämää tai jaksamisen rajat ylittyvät. Myös yksipuolinen tai poikkeava kuormitus, sekä altistuminen voivat aiheuttaa terveydelle haittaa työssä. (Antti-Poika, Martimo & Uitti 2010, 29.)

Työntekijät jotka istuvat suurimman osan ajastaan työpöydän ääressä, eivät vältty terveysriskeiltä: selkävut, lihasjännitykset, unihäiriöt, ruuansulatushäiriöt, silmävaivat, yliparasittuminen ja työuupuminen ovat juuri istumatyöläisen uhkana (Voll 2005, 9-10). Työhön liittyvä liiallinen tai virheellinen kuormitus lisää selkävun, iskiasoireyhtymän, niska- hartia -oireyhtymän, olkapään, kynärpään ja ranteen seudun rasisairauksien, sekä polven ja lonkan nivelrikon vaaraa. Siksi tuki- ja liikuntaelinten terveyden edistämisen yhden painopisteen on oltava työikäiseen väestöön, työympäristöön ja työelämään kohdistuvissa toimenpiteissä. (Aromaa & Koskinen 2010, 102.) Tuki ja liikuntaelimestön hyvä terveys ja toimintakyky ovat tärkeitä selviytymisen, suoritusten, saavutusten ja hyvän elämän edellytyksiä. Ne antavat pohjan terveyden edistämislle yleensä, sekä monien kansansairauksien, kuten sydän- ja verisuonitautien ehkäisylle. (Aromaa & Koskinen 2010, 26.)

Terveystapahtuma oli suunnattu vakuutusyhtiö Fennian toimistotyöntekijöille. Toimistotyössä altistuminen ja työtapaturmariskit ovat vähäisiä. Sen sijaan fyysinen kuormitus korostuu ja myös työssä jaksamiseen liittyviä ongelmia esiintyy työpaineiden ja henkisesti kuormittavan työn myötä.

3.2 Työhyvinvointi ja työkyky

Seuraavaksi avaamme työhyvinvoinnin ja työkyvyn käsitteitä, jonka jälkeen tarkastelemme näitä kahta asiaa terveyden edistämisen näkökulmasta. Koko väestön ja yksittäisten ihmisten hyvinvointi ja hyvä terveys ovat olennaisia sosiaali- ja terveystalouden tavoitteita. Hyvinvointiin liitetään käsitteet elintaso ja elämänlaatu. Henkinen hyvinvointi määräytyy siitä, minkälaiset ovat ihmisen voimavarat, miten hyvin hän pystyy suojautumaan haittatekijöiltä ja selviytymään niiden vaikutuksista. Henkisen hyvinvoinnin määrittelee ihminen itse. Se on tila, jossa ihminen kokee olonsa hyväksi. (Mäkinen 2001, 8.) Hyvinvointi työssä on yksilöllistä. Sitä voidaan kuvata esimerkiksi työssä viihtymisenä, vireänä tai energisenä olotilana, hyvänä työkykynä sekä stressittömänä ja optimaalisesti kuormittuneena olona (Mäkinen 2001, 1).

Terveydentila on työkyvyn säilyttämisen peruslähtökohta. Työkyvyn mittarina käytetään usein terveyden ja työn suhdetta. Ammatillinen työkyky voidaan määritellä toimintaedellytysten ja työn vaatimusten mukaan. Toimintaedellytyksiä ovat ajan tasalla oleva osaaminen, kouluttautuminen, tiedot, taidot ja oikeat asenteet sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuntoisuus. Työkyvyn hallinta edellyttää otetta omasta elämästä. Se ei suojaa vaikeuksilta, mutta se antaa voimia hankkia, kehittää ja säilyttää työkykyä. (Mäkinen 2001, 3.)

3.3 Työikäisten terveyden edistäminen

Kehittämistyömme lähtökohtana oli työikäisten terveyden edistäminen. Terveyden edistämisen lähtökohtien ja keinojen tuntemusta tarvitaan, kun lähdetään suunnittelemaan ja toteuttamaan terveystapahtumaa. Terveyden edistämisen määrittelyssä esiintyy kaksi tulkintaa. Terveyden edistäminen voidaan ymmärtää erityisesti toiminnan ja osaamisen alueeksi tai terveystalouden tai laajemminkin yhteiskuntapolitiikan toimintasuunnaksi, jossa ydinarvona ja päämääränä on väestön terveyden lisääminen ja väestöryhmien välisten terveystalouden vähentäminen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2008.) Työikäisten kohdalla terveyden edistämisenä tavoitteena on terveyden ja toimintakyvyn edistäminen, myöhemmin sairastumisen todennäköisyyden pienentäminen, sekä elintapoihin ja elinoloihin liittyvien terveystalouden vähentäminen (Aromaa, Miilunpalo & Eskola 2003, 790).

Määriteltäessä terveyden edistäminen laaja-alaisena toimintana ja mahdollisuuksien luojana toimintaa ohjaavia lakeja ja asetuksia on useita. Varsinaisesti Suomessa toteutettava terveyden edistäminen perustuu vuoden 1972 kansanterveyslakiin (Kansanterveyslaki 1972, 1§). Lain mukaan kunnan tehtävänä on toteuttaa kansanterveystyötä. Voimassa olevien lakien lisäksi Suomen terveystaloutta ohjaavat kansalliset ja kansainväliset terveystalouden- ja sosiaalipoliittiset ohjelmat, joista merkittävin on tällä hetkellä terveys 2015-kansanterveysohjelma. (Koskinen-Ollonqvist, Savola & Tuominen 2005, 23–24.)

Työkyvyn edistämisenä on tärkeää tunnistaa eri tekijöiden merkitys työkyvyn kannalta ja kohdistaa edistämistoimet juuri niihin tekijöihin, joilla työkykyyn voidaan tehokkaasti parantaa. Tarvearvioinnissa on tunnistettava käyttäytymiseen, ympäristöön ja organisaatioon liittyvät terveyttä tukevat ja sitä vaarantavat tekijät. Tarvearviointi ja tarpeiden priorisointi, tavoitteiden laadinta, sekä varsinainen ohjelman suunnittelu työ tehdään yhteistyössä, jotta tärkeimmät tekijät pystytään nostamaan esille. (Koskinen-Ollonqvist ym. 2005, 34.)

Yksilötasolla henkistä ja fyysistä hyvinvointia voi edistää huolehtimalla terveellisistä elämäntavoista. Hyviä keinoja ovat tupakoimattomuus, liiallisen alkoholin käytön välttäminen, terveellinen ravitsemus, sekä riittävästä liikunnasta ja unesta huolehtiminen. Terveellisten valintojen tekemisessä auttaa tieto siitä, mitkä tekijät työssä ja elämäntavoissa edistävät terveyttä, mitkä taas vaarantavat sitä. Työpaikkaterveyden edistämisen

lukeutuu elämäntapatekijöiden lisäksi myös työyhteisön ja työorganisaation toimivuus, esimiestyö ja johtaminen, henkilöstön osaaminen ja voimavarojen tukeminen, työympäristön turvallisuus, työsuojelu ja työterveyshuolto osana työpaikan henkilöstöpolitiikkaa. (Antti-Poika ym. 2010, 198.) Hyvä työkyky tukee myös muiden elämänalueiden hyvinvointia.

Terveyden edistämisen yksilötasolla pyritään vaikuttamaan ihmiseen ja hänen käyttäytymiseensä. Terveyden puolesta puhuminen on yksi keskeisimmistä terveyden edistämisen toiminnoista, jota voidaan toteuttaa esimerkiksi yhteisöihin vaikuttamisen kautta. Terveydenhuollon ammattilaisilla on päävastuu toimia terveyden puolestapuhujina kaikilla yhteiskunnan tasoilla. (Koskinen-Ollonqvist ym. 2005, 27.) Terveysviestintä on tavoitteellista toimintaa esimerkiksi työyhteisön terveystietoisuuden lisäämiseksi, jotta yksilöiden ja yhteisöjen terveydentilaa voitaisiin parantaa. Viestinnän perusperiaatteena erityistä huomiota tulee kiinnittää kohderyhmään ja pyrkiä mukauttamaan viesti tilanteen mukaan. (Koskinen-Ollonqvist ym. 2005, 30.)

Elämänhallinta kytkeytyy terveyteen monella tavalla. Vahva elämänhallinta luo terveyttä ylläpitäviä asenteita. Se vaikuttaa valintoihin, joita ihminen tekee terveytensä suhteen. Tutkimusten perusteella tiedetään myös, että mitä vahvempi on henkilön elämänhallinta, sitä paremmaksi hän kokee terveytensä. (Mäkinen 2001, 7.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on monipuolista kehittämistyötä, johon tarvitaan koko työyhteisön osallistumista ja sitoutumista sekä usein eri alojen asiantuntijoiden apua. Työorganisaation johdolla on suuri vastuu työntekijöidensä hyvinvoinnin edistämisessä. Organisaatio voi mahdollistaa sellaista toimintaa, jolla on terveyttä edistävää vaikutus, esimerkiksi painonhallinta- ja tupakoinninlopettamiskurssit, liikuntaryhmät ja -luennot. (Fogelholm 2007, 13.)

3.4 Terveyden edistäminen työterveyshuollossa

Työ ja pätevä työterveyshuolto yhdessä voivat edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Se edellyttää sekä työperäisten terveysongelmien että suurten kansansairauksien vaaratekijöiden torjuntaa työpaikoilla. (Aromaa & Koskinen 2010, 102.) Lain määrätyksen mukaan työterveyshuollolla tarkoitetaan työnantajan järjestettäväksi säädettyä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa, sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä (Työterveyshuoltolaki 2001/1383.)

Työterveyshuoltolaissa korostetaan työkykyä ylläpitävää toimintaa keskeisenä työterveyshuollon sisältönä. Tämä sisältää työyhteisön ja työpaikan osapuolten aktiivista yhteistyötä, jonka avulla tuetaan ja edistetään työ- ja toimintakykyä, sekä työolosuhteita. Työterveyshuolto tuottaa sairauksia ehkäiseviä ja hoitavia palveluja, sekä pyrkii ylläpitämään ja edistämään työssäkäyvän väestön terveyttä ja työkykyä. Työterveyshuollon tehtävänä on tukea työolojen kehittämistä työpaikoilla siten, että työntekijä ja työyhteisö voivat hyvin. Tähän kuuluvat ongelmien korjaaminen ja uusien ongelmien ehkäiseminen, sekä työyhteisön voimavarojen etsiminen ja muutosten hallinnan tukeminen. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383.)

Ihmiset päättävät itse omasta elämästään. Työterveyshuolto voi antaa tietoa, ehdottaa, motivoida ja tukea terveyttä edistäviä valintoja. Työyhteisössä vallitsevat elintapoja koskevat arvostukset voivat myös vaikuttaa terveellisten elintapojen noudattamista (Antti-Poika ym., 268–269.)

Terveystapahtuma toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuolto vastaa osaltaan terveyden edistämiseen liittyvistä toimenpiteistä. Työterveyshuollon tehtäväkenttä on laaja ja toiminta pohjautuu työterveyshuoltolakiin.

4 TERVEYSTAPAHTUMAN AIHEET

4.1 Verenpaine

Verenpaine tarkoittaa valtimoissa vallitsevaa painetta. Tilapäinen verenpaine on normaalia, mutta jatkuvasti koholla oleva verenpaine vaurioittaa sydänlihasta ja verisuonia. Kohonnut verenpaine on yksi valtimotautien suurimmista vaaratekijöistä. Kohonnut verenpaine ei näy, eikä tunnu, joten sen saa selville vain mittaamalla. Verenpaine on hyvä mittaattaa säännöllisesti. (Suomen Sydänliitto 2010.)

Verenpaineen seurannalla ja kohonneen verenpaineeseen puuttumalla tavoitteena on vähentää väestön sydän- ja verisuonitapahtumia, kuten aivohalvauksia, sydäninfarkteja ja sydämen vajaatoimintaa. Väestöön ja yksilön kohdistuvien toimenpitein pyritään edistämään elintapamuutoksia, joiden avulla kohonneen verenpaineen ja muiden sydän- ja verisuonitautien vaaratekijöiden tasoja voidaan alentaa. (Käypä Hoito, 2009.)

Verenpaine koostuu yläpaineesta (systolinen) ja alapaineesta (diastolinen). Systolinen arvo kuvastaa sydämen työvaiheen loppupainetta, jolloin sydämen verimassan sydänlihassupistuksen seurauksena työntyy aortaan ja sieltä joka puolelle elimistöön. Diastoliossa vaiheessa sydänlihas on lepovaiheessa, jolloin sen kammiot ovat laajentuneita. (Verenpaineclinikka 2010). Perinnölliset tekijät ja elämäntavat säätelevät verenpainetta. Tärkeintä on kuitenkin puuttua sellaisiin riskitekijöihin, joihin voi itse vaikuttaa. Terveystapahtumassa kerroimme kävijöille kohonneen verenpaineen altistavista tekijöistä. Näitä ovat esimerkiksi runsas suolan-, rasvan-, ja alkoholin käyttö, tupakointi, ylipaino, liikunnan puute ja stressi, sekä joillakin ihmisillä lakritsin ja salmiakin syöminen. Elin- tapamuutokset terveellisempään suuntaan auttavat verenpaineeseen suotuisasti, eli alen- tavat verenpainetta. Joskus voi kuitenkin taustalla vaikuttaa perinnöllisyys niin vahvasti, että joudutaan kaikesta huolimatta turvautumaan lääkehoitoon. Yksittäinen verenpai- neen mittaus voi antaa suuntaa verenpaineen tasosta, mutta ei kerro koko totuutta. Ta- voite verenpaineen tulee olla alle 140/85 (Käypä hoito 2010.)

Terveystapahtumassa oli mahdollisuus verenpainemittaukseen. Kohonneen verenpaineen diagnoosi ja hoitoratkaisut perustuvat toistettuihin ja huolellisesti tehtyihin verenpainemittauksiin. Huomioimme terveystapahtumassa, että tilanne ja paikka eivät olleet ihanteellisia verenpainemittaukseen ja tämä saattoi vaikuttaa kohottavasti tulokseen. Tästä informoitiin myös kävijöitä, jotka mittauttivat verenpaineen. Pohdimme kävijöiden kanssa yhdessä myös, että työpaikalla mitattaessa tulokset voivat olla normaalista poikkeavat, sillä esimerkiksi erilaiset kokous- ja neuvottelutilanteet, jännitys ja työstressi voivat vaikuttaa nostamalla väliaikaisesti verenpainelukemia. Verenpainemittauksen tavoitteena terveystapahtumassa oli lähinnä muistuttaa työntekijöitä oman terveyden huolehtimisesta ja ohjata jatkossa verenpaine kontrolliin työterveyshoitajan luokse, jos taipumusta on kohonneen verenpaineen riskitekijöihin.

4.2 Tyypin 2 diabetes

Diabetesta sairastavien määrä on lisääntynyt nopeasti Suomessa. Diabetes on muuttunut kansantaudiksi, jota sairastaa jo lähes 10 % aikuisväestöstä. Nykyisellä vauhdilla hoidossa olevien diabeetikoiden määrä kaksinkertaistuu Suomessa 12 vuoden välein. Lähes 90 % diabeetikoista sairastaa tyypin 2 diabetesta. Se on sairaus, jonka puhkeaminen vaatii perintötekijöiden lisäksi tiettyjä elämäntapatekijöitä. Elämäntapatekijöinä tässä ovat liikapaino ja liikunnan puute. (Diabeteksen ehkäisyyn ja hoidon kehittämisohjelma 2009 – 2010, 4.)

Diabetes aiheuttaa elimistössä verensokerin vaihteluja. Sen lisäksi diabeteksestä voi tulla lisäsairaudet, joista hankalimpia ja hoitokustannuksiltaan kalleimpia ovat sydän- ja verisuonisairaudet. Lisäsairauksien hoitoon ja ehkäisyyn pyritään kiinnittää nykyisin enemmän huomiota. Tässä tärkeinä osatekijöinä ovat diabeetikkojen elämänlaadun parantaminen ja hoitoon sitoutuminen. Diabetes aiheuttaa yhteiskunnalle paljon kuluja: diabeetikoita on väestöstä noin kolme prosenttia, mutta heidän hoitonsa kustannukset ovat yli 11% terveydenhuollon kokonaiskustannuksista. Diabeetikoiden terveydenhuolto on lähes 2,5 kertaa kalliimpaa kuin muun väestön terveydenhuolto. Valtaosa diabe-

tikoiden hoidon kustannuksista koostuu tyypin 2 diabeetikoiden hoidosta. (Diabeteksen ehkäisy ja hoidon kehittämissuunnitelma 2009 – 2010, 5.)

Väestössä lisääntyy voimakkaasti sekä tyypin 1 että tyypin 2 diabeteksen esiintyvyys. Tyypin 2 diabeteksen yleistymiseen vaikuttavat lihavuuden lisääntyminen väestössä ja liian vähäinen liikunta. Diabeteksen esiintyvyydessä on alueellisia eroja. Tyypin 2 diabetesta on eniten Pohjois- ja Itä-Suomessa. Alueelliset erot riippuvat perinnöllisistä tekijöistä, ympäristöstä ja elintavoista. Terveystieteissä tarvitaan lisäpanostus sekä tyypin 2 diabeteksen ehkäisyyn että sairauden riskihenkilöiden seulontaan. (Winell & Reunanen 2006, 12 – 17.)

Tyypin 2 diabeteksestä sairastavalla henkilöllä yleensä sairauden alkuvaiheessa ei ole oireita tai oireita on vähän. Sen takia usein sairaus todetaan usein vasta silloin, kun lisäsairaudet tulevat esille. Siihen, että tyypin 2 diabetes lisääntyy koko aikaa vaikuttaa väestön ylipainoisuus, erityisesti keskivartalolihavuus sekä vähäinen liikunta. Nämä tekijät altistavat verensokerin nousulle. Liikunta myönteisesti vaikuttaa insuliiniherkkyyteen ja ehkäisee verensokerin nousua. Insuliiniherkkyyteen vaikuttavat myös runsas rasvojen käytön määrä, kuitujen osuus ruuassa, stressit, tupakan polttaminen sekä liiallinen alkoholin käyttö. (Häkkinen & Niemi 2006, 9.)

Terveystapahtumassamme kävijöillä oli mahdollisuus tehdä testi, jolla kartoitetaan tyypin 2 diabeteksen riskipisteet. Testin avulla asiakkaan on helppo hahmottaa omien elintapojen ja tottumusten vaikutus terveydentilaansa. Asiakkaan halutessa pystyimme tarkastamaan pisteet yhdessä heidän kanssaan ja kertomaan aiheesta lisää. Osa kävijöistä otti testin kotiin myöhemmin täytettäväksi ja aikoi käydä työterveyshoitajan luona asian tiimoilta.

4.3 Stressi, stressin hallinta ja työhyvinvointi

Usein työllä on positiivinen vaikutus ihmisten terveyteen, sillä toimeentulon lisäksi se antaa elämälle sisältöä ja rytmin. Nykypäivänä työelämä on kuitenkin muuttunut entistä

kiireisemmäksi ja työ saattaa aiheuttaa stressiä ja kuormittaa työntekijää henkisesti. Vuonna 2009 kahdeksan % työkäisistä koki paljon stressiä, joka ilmeni eri tavoin ja työntekijöiden psyykkisen hyvinvoinnin merkitys onkin korostunut. (Työterveyslaitos 2009; Honkonen 2010, 70–71.)

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilöön kohdistuu vaatimuksia ja henkilö kokee, että hänen voimavaransa ylittyvät. Stressin kokeminen on yksilöllisestä ja sen sietoon vaikuttavat muun muassa työntekijän persoonallisuus, elämäntilanne ja omat selviytymiskeinot. Kun stressi on kohtuullista, se voi parantaa työntekijän suorituskykyä, mutta jatkuva stressi on haitallista. Yleisiä stressin oireita ovat jännittyneisyyden ja ahdistuneisuuden tunteet sekä fyysinen pahoinvointi, sydämen tykytys ja päänsärky. Stressi voi vaikuttaa heikentävästi muistiin ja päätöksentekokykyyn, ja alentaa näin työkykyä. Ohimenevä työperäinen stressi ei ole epätavallista tai terveydelle haitallista, mutta pitkään jatkuessa tai voimakkaana se voi aiheuttaa työuupumusta ja jopa mielenterveydenhäiriöitä kuten masennusta. Lisäksi krooninen stressi altistaa muille sairauksille kuten sydän- ja verisuonisairauksille, koska se alentaa ihmisen vastustuskykyä. (Fogelholm ym. 2007, 66; Honkonen 2010, 71–72; Lönnqvist 2003, 127–128 ; Työterveyslaitos 2010.)

Fennian Pasilan toimipisteessä toimistot ovat avokonttoreita, joissa työskentelee useita ihmisiä samassa tilassa. Työ on pääasiassa puhelimitse ja sähköpostitse tapahtuvaa asiakaspalvelua, jossa työntekijältä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Työterveyshoitajan mukaan työ on kiireistä ja työntekijät tarvitsevat hyvää paineen sietokykyä. Työntekijöille asetetaan tavoitteita, koska kyseessä on liikeyritys, jossa liikkuu isot rahat. Työntekijät voivat kokea työn tahdin ja määrän stressaavina, mikä näkyy työpaikan sairauspoissaoloissa. Fennian työterveyshoitaja kertoi myös, että joillakin osastoilla esimiehet voivat aiheuttaa johtamistavoillaan psyykkistä kuormitusta. Työterveyshoitajan mukaan Fennian työterveyshuollossa on käytössä varhaisen tuen malli, jonka avulla voidaan puuttua ongelmallisiin tilanteisiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja tarvittaessa otetaan yhteyttä myös työsuojeluvaltuutettuun. (Työterveyshoitajan haastattelu 2010.)

Työntekijä voi vaikuttaa itse työhyvinvointiinsa ja opetella hallitsemaan stressiä liikunnan ja erilaisten rentoutumistekniikoiden avulla. Säännöllinen liikunta vähentävää stressin tunnetta, laukaisee kiirettä ja auttaa rentoutumaan työpäivän jälkeen. Liikunta vahvistaa sekä psyykkisiä että fyysisiä voimavaroja ja vaikuttaa näin positiivisesti työkykyyn. Liikunnan tulisi olla vireystilaan ja kuntoon sopivaa. Myös työpaikan että yksiyksiselämän ihmissuhteilla on merkittävä vaikutus stressin lieventymiselle, joten sosiaalisista suhteista huolehtiminen kannattaa. (Fogelholm ym. 2010, 81; Työterveyslaitos 2010.)

Työstä johtuvaa stressiä voidaan ennaltaehkäistä edistämällä yhteistä työhyvinvointia. On tärkeää, että työntekijällä säilyy työn ilo ja työ tuntuu sopivan haasteelliselta. Työntekijän oma ammattitaito ja tunne työn hallinnasta ovat tärkeimmät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Myös työympäristö on merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa; jos pelisäännöt ovat yhteiset ja kaikille selvät, myös työnteko sujuu helpommin. Työkavereiden tuki ja myönteinen ilmapiiri luovat työpaikalle hyvät olosuhteet ja parantavat työsuoritusta omalta osaltaan. (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 21, 26–28.) Oikeudenmukainen kohtelu ja palkitsevuus työssä parantavat työhyvinvointia ja siksi työpaikan esimiesten sitoutuminen työhyvinvoinnin edistämiseen on tärkeää (Honkonen 2010, 73, 82).

Työntekijän stressitilan pitkittymistä ja pahenemista ja sen aiheuttamia sairauspoissaoloja voidaan ennaltaehkäistä työterveyshuollossa varhaisella tunnistamisella, kuten Fenniassa tehdään. Terveystarkastusten ja asiakasvastaanottojen yhteydessä työterveyshoitaja voi kartoittaa työntekijän mahdollista työperäistä stressiä keskustelemalla ja tarvittaessa voidaan käyttää erilaisia kyselyjä. Työterveyshoitaja voi antaa neuvoja ja ohjausta stressinhallintamenetelmistä ja tukea työntekijää haastavassa tilanteessa. Työterveyshuollon avulla työntekijä voi miettiä tarvitsisiko esimerkiksi osaamista kehittää tai voisiko työoloja jotenkin muuttaa. Tärkeää on myös työterveyshuollon tekemä työn kuormituksen arviointi, jolloin saadaan tietoa sekä työntekijän osaamisen että työn kehittämistarpeista. (Honkonen 2010, 81–82.)

Terveystapahtumamme pääpaino oli liikunnalla ja sen vaikutusta korostimme myös stressin hallinnassa. Erityistä kyselyä tai haastattelulomaketta meillä ei ollut, vaan ajattelimme, että asiasta kertominen käy luontevasti jaettaessa kirjallista materiaalia. Ker-

roimme kävijöille taukojen merkityksestä ja kävijöille oli jaettavana Paussi- välipalapa-tukoita ja patukoiden nimi viittaa hauskaasti taukoon työssä.

4.4 Liikunta

4.4.1 Työikäisten liikuntasuositukset

Säännöllisellä liikunnalla on suotuisia vaikutuksia niin psyykkiseen, fyysiseen kuin myös sosiaaliseen terveyteen. Sen avulla voidaan hoitaa ja ennaltaehkäistä monia sairauksia ja terveyshaittoja kuten tyypin 2 diabetesta, korkeaa verenpainetta ja tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Säännöllisesti liikuntaa harrastavalla onkin pienempi riski sairastua kuin ihmisillä, jotka eivät liiku. (Vuori 2006, 11.) Näin liikunta ja fyysinen aktiivisuus ylläpitävät myös työhyvinvointia ja työssä jaksamista (Fogelholm ym. 2007, 11).

Aikuisten liikuntasuosituksen mukaan työikäisen tulisi liikkua päivässä vähintään 30 minuuttia kohtalaisen rasittavalla teholla ja liikuntaa tulisi harrastaa mieluiten päivittäin. Reipasta liikuntaa tulisi harrastaa viikossa 2 tuntia 30 minuuttia tai rasittavaa liikuntaa 1 tunti 15 minuuttia. Lisäksi lihaskuntoa parantavaa liikuntaa suositellaan harrastettavaksi 2 kertaa viikossa. Liikuntasuosituksen voi saavuttaa esimerkiksi työmatkaliikunnalla ja hyötyliikunnalla kuten haravoinnilla tai portaita nousemalla. (UKK- instituutti 2010.) Vuonna 2009 vain 11 % naisista ja 12 % miehistä liikkui tämän suosituksen mukaan (Helakorpi, Laitalainen & Uutela 2010, 18).

4.4.2 Liikuntaneuvonta työterveyshuollossa

Vaikka liikunnan terveydellistä merkitystä korostetaan, on useimmilta ihmisiltä arjen hyötyliikunta kuitenkin jäänyt melkein kokonaan pois, mikä käy ilmi Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen eli THL: n teettämästä tutkimuksesta. Tutkimuksen mukaan vuonna 2009 naisista 39 % ja miehistä 30 % harrasti työmatkaliikuntaa. Naisista 50 %

ja miehistä 47 % harrasti riittävästi kestävyysliikuntaa. (Helakorpi, Laitalainen & Uute-la 2010, 18.) On todettu, että vähäinen liikunnan harrastuminen yhdistettynä terveydellisiin riskitekijöihin kuten stressiin tai ylipainoon lisää työntekijän sairauspoissaoloja. Sen takia liikunnan edistäminen työpaikalla on tärkeää ja työterveyshuolto voi antaa ohjeita ja kannustaa liikkumaan myös vapaa-ajalla. (Fogelholm 2007, 11.)

Fenniassa toimistotyöntekijöiden työpäivät ovat usein kiireisiä ja työ on pääasiassa näyttöpäätetyötä. Tietokoneen ääressä istuminen kuormittaa niska- hartiaseudun ja selän lihaksia ja kiireisyys altistaa stressille. Näitä voidaan kuitenkin ehkäistä oikealla ergonomialla, säännöllisellä liikunnalla ja taukojumppalla. Taukojumppa estää lihasten jännittymistä ja rentouttaa tehokkaasti kiireisen päivän keskellä. Työntekijällä itsellään on vastuu liikunnastaan, mutta on tärkeää, että työterveyshoitaja tuntee työn mahdolliset riskitekijät, jotta voi ohjata työntekijöitä oikeanlaiseen liikuntaan. Työterveyshuollossa on hyvä mahdollisuus kannusta liikuntaan ja antaa liikuntaneuvontaa esimerkiksi terveystarkastusten yhteydessä. Työterveyshoitajan antama neuvonta on yksilöllistä ja asiakaslähtöistä. Neuvonnasta on eniten hyötyä työntekijälle, kun työterveyshoitaja antaa täsmällisiä ohjeita. Jo lyhytkin tietoa antava keskustelu voi motivoida työntekijää aloittamaan itselleen sopivan liikuntaharrastuksen. (Fogelholm ym. 2007, 13, 52–53, 81–83.) Fennia tukee työntekijöiden liikuntaharrastusta tarjoamalla taukojumppaa, ohjattuja liikuntaryhmiä ja työntekijät voivat myös ostaa liikuntaseteleitä (Työterveyshoitajan haastattelu 2010).

Vuoden 2007 Työpaikkaliikuntabarometristä (Aura, Savola & Pehkonen 2007, 5) käy ilmi, että 83 % työpaikoista tuetaan työpaikkaliikuntaa ja 80 % työnantajista kertoo syyksi työvireen ja työkyvyn ylläpidon. Terveiden ja työkyvyn edistämisen lisäksi erilaiset liikunnalliset tapahtumat myös edistävät työntekijöiden yhteishenkeä (Takala 2010, 101). Työterveyshuolto voi kartoittaa liikunnan edistämisen tarvetta ja tavoitteita esimerkiksi työpaikkaselvityksen yhteydessä, mutta itse liikuntatoiminnan järjestämisestä vastaa työpaikka. Kun työpaikalla on mahdollisuus liikuntaan, voidaan myös vähemmän liikuntaa harrastavat tavoittaa. (Fogelholm ym. 2007, 79, 108.) Vaikka työntekijöiden terveyden edistäminen ei ole työpaikan perustehtävä, se on kuitenkin sekä työnantajan että työntekijöiden intressien mukaista (Husman & Liira 2010, 197).

5 KUVAUS TERVEYSTAPAHTUMASTA

5.1 Terveystapahtuman tarkoitus ja tavoitteet

Teimme kehittämistyömme toiminnallisena terveystapahtumana Fennian Pasilan toimipisteessä lokakuussa 2010. Terveystapahtuman aiheena oli ”Voi hyvin toimistotyössä” ja kohderyhmänä Fennian toimistotyöntekijät, jotka olivat myös työterveyshuollon asiakkaita. Työntekijöitä on noin 400, joista suurin osa on naisia. Valtaosa työntekijöistä on 35–45-vuotiaita. Yhteistyökumppanimme tapahtuman järjestämisessä oli Fennian työterveyshuolto, jolta Fennia ostaa työterveydenhuollon palvelut ja yhteyshenkilömme oli fennialaisten työterveyshoitaja. Terveystapahtuman aiheina olivat verenpaine, tyypin 2 diabetes, stressi ja työhyvinvointi ja liikunta, joista painotimme liikuntaa. Aiheet päätimme yhdessä Fennian työterveyshoitajan kanssa.

Terveystapahtuman tavoitteena oli motivoida toimistotyöntekijöitä liikkumaan ja antaa neuvoja ja ohjeita taukojumppaan, joka edistää terveyttä ja työssä jaksamista. Kuten tutkimuksissa on tullut ilmi, työkäiset liikkuvat vähän ja mielestämme oli tärkeää tuoda esille liikunnan merkittävyyttä toimintakyvyn säilymisessä. Myös Työpaikkaliikuntabarometrissä (Aura, Savola & Pehkonen 2007, 17) todetaan, että vain 39 % henkilöstöstä osallistuu työnantajan tukemaan liikuntaan ja haluamme terveystapahtuman keinoin kannustaa Fennian työntekijöitä aktiivisuuteen. Tavoitteena oli saada toimistotyöntekijät huomioimaan omat vaikutusmahdollisuudet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Lisäksi tavoitteena oli kertoa korkean verenpaineen ja II tyypin diabeteksen riskeistä sekä liikunnan suotuisasti vaikutuksesta niiden ehkäisyssä ja hoidossa.

5.2 Terveystapahtuman suunnittelu ja aikataulu

Kehittämistyön aiheen ja yhteistyökumppanimme yhteystiedot saimme opettajaltamme. Aloitimme terveystapahtuman suunnittelun syyskuussa 2010, jolloin tapasimme Fenni-

an työterveyshoitajan ja työsuojeluvaltuutetun. Heidän kanssa pohdimme yhdessä sopivia aiheita terveystapahtumaan sekä kartoitimme kohderyhmän tarpeet. Olimme jo aiemmin itse miettineet, että liikunta ja stressinhallinta olisivat hyviä aiheita toimistotyöntekijöille tarkoitettuun tapahtumaan. Työterveyshoitaja kertoi, että Fenniassa toimistotyöntekijöiden työpäivät ovat kiireisiä ja tauot vähäisiä, mikä näkyy työssä jaksamisen ongelmina. Yhteistyökumppanimme toivoivat aiheiksi verenpainetta, tyypin 2 diabetes-ta ja työhyvinvointia ja pidimme aiheita tapahtumaan sopivina. Tapahtuman sisällön laajuuden ja toteutuksen saimme päättää itse, mutta yhteistyökumppanimme toivoivat messu-tyylistä toteutusta, jolloin toimistotyöntekijät voivat työn ohessa esimerkiksi ruokatunnillaan piipahtaa. Lokakuussa tapasimme Fennian työterveyshoitajan toisen kerran ja kävimme yhdessä läpi tapahtumaa ja sen sisältöä ja sovimme vielä viimeisistä hankinnoista. Tuolloin tapaamisessa oli mukana myös henkilöstöpäällikkö. Työterveyshoitaja selvitti Fennian johdon kanssa, miten tapahtumaa voisi mainostaa sekä miten voisimme terveystapahtumassa laittaa esille julisteita herättämään kiinnostusta. Alkuperäinen suunnitelma oli, että työterveyshoitaja laittaa ilmoituksen yrityksen intranettiin, mutta ei saanut siihen lupaa. Työterveyshoitaja tiedotti toimistotyöntekijöille tapahtumasta sähköpostitse muutamaa päivää ennen tapahtumaa.

5.3 Terveystapahtuman materiaali

Terveystapahtumaa varten hankimme kirjallista materiaali muun muassa Kunnossa Kaiken Ikää- kampanjasta eli KKI:stä ja Työterveyslaitoksen internetsivuilta (liite 1). Valitsimme Työterveyslaitoksen internetsivuilta tulostettavat taukojumppaohjeet, koska ne olivat toimistotyöntekijöille sopivat sekä tarpeeksi lyhyet ja helpot, jotta liikkeitä voisi tehdä työpäivän aikana omassa työpisteessä. KKI-kampanjasta tilasimme 70 kpl kattavampia Tartu tilaisuuteen, ota tavaksi-oppaita, joihin työntekijät voisivat perehtyä kotona ajan kanssa. Näissä oppaissa oli monipuolisia ohjeita terveellisiin elämäntapoihin. Lisäksi hankimme välipalapatukoita ja hedelmiä tapahtumassa kävijöille jaettavaksi sekä hedelmäkorin, joka oli palkintona arvonnassamme. Kysely/arvontalipukkeet suunnittelimme ja teimme itse. Fennia osallistui materiaalikuluihin. Verenpainemittarin lainasimme työterveyshoitajalta.

5.4 Terveystapahtuman toteutus

Toteutimme terveystapahtuman aamupäivällä Fennian tiloissa lounasruokalaa vastapäätä. Sijainti ja terveystapahtuman ajankohta oli hyvä, koska moni toimistotyöntekijä käy lounasravintolassa ja huomasi tapahtumamme ohi kulkiessaan. Sovimme jo alussa, että jokainen osallistuu kaikkiin aiheisiin eli vuorottelimme verenpaineen mittausta, ohjeiden antamista ja materiaalien jakoa. Yksi myös vuorollaan hoiti arvonta/kyselylipukepöytää.

5.5 Terveystapahtuman tarkoitus ja tavoitteet

Kehittämistyön tarkoituksena on terveystapahtuman järjestäminen vakuutusyhtiön työntekijöille. Lähtökohtana terveystapahtumassa on herätellä työntekijöitä tarkastelemaan omia terveystottumuksiaan ja motivoida heitä edistämään omaa terveyttä niiden asioiden avulla, joihin ihminen itse voi vaikuttaa. Tarkoituksena on antaa tietoa terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, jossa pääaiheenamme on terveysliikunta.

Terveystapahtuman tarkoituksena on innostaa ihmisiä omatoimiseen terveydenhoitoon. Annamme työntekijöille käytännönläheistä tietoa keinoista, joilla he voivat itse huolehtia omasta hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Tavoitteena on, että terveyden edistämisen keinot, jotka parantavat työkykyä tulisivat näkyviksi työntekijöille ja mahdollisesti myös työyhteisön käyttöön jatkossa.

Terveystapahtuman tarkoituksena on olla toimiva kokonaisuus, johon työntekijöiden olisi helppo tulla osallistumaan ja saada itselleen tarvittava tieto. Fennian johtotalolta toivottiin myös näkyvyyttä tapahtumaan.

Terveystapahtuman järjestämisen tavoitteena on ammatillinen kehittyminen. Asiantuntemuksen lisääntyminen mahdollistuu terveyden edistämisen aihealueisiin perehtymällä.

Tapahtuman järjestäminen kehittää myös menetelmien osaamista, käytännönjärjestelytaitoja ja organisointikykyä. Terveysneuvonnan ja motivoinnin avulla pyrimme vaikuttamaan työntekijöiden terveyttä edistäviin valintoihin. Näillä menetelmillä pyrimme omalta osaltamme ennaltaehkäisemään työntekijöiden mahdollista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta työssä.

Työterveyshuollon toiveiden ja työpaikan tarpeiden mukaisesti terveystapahtuman pääaiheiksi valittiin liikunta ja stressi. Lisäksi käsitelimme niiden vaikutuksia esimerkiksi diabeteksen ja verenpaineen osalta, sekä luonnollisesti korostimme terveellisiä elämäntapoja kokonaisvaltaisesti edellä mainittujen aiheiden yhteydessä.

6 ARVIOINTIPROSESSIN KUVAUS JA TULOKSET

Kirjallisuuden mukaan (Räsänen 2010, 103) Terveiden edistäjän tulee arvioida omaa toimintansa. Terveystapahtuman suunnittelussa, valmistelussa ja arvioinnissa olemme käyttäneet Presede-Proceed-mallia. Mallin mukaan olemme pyrkineet rakentaa terveystapahtuma-prosessia vaiheittain. Terveystapahtuman suunnittelua aloitettiin kohderyhmän yleisongelman määrittämällä ja yhdistämällä niitä toimintansa (terveydentapahtuman) keskeisiksi tavoitteiksi. Olemme pohtineet alusta mihin pyritään ja sen jälkeen mietimme keinoja. Laadimme terveystapahtumalle konkreettiset tavoitteet ja menetelmät, joita käytetään terveystapahtuman toteutuksessa. Sitten hankimme terveystapahtuman aiheisiin liittyvän tiedon.

Arviointi prosessiin kuuluvat toiminnan laadun ja kohderyhmän saavuttamisen arvioinnit. Toiminnan arviointimenetelmänä käytettiin kyselyä, jonka avulla kerättiin tietoa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 193). Houkuttelimme ihmisiä vastamaan kyselyyn käyttämällä arvontaa sekä välipalapatukoiden ja hedelmien jaolla. Arvontalahjana oli hedelmäkori. Lomake oli rakennettu yksinkertaisesti ja helposti täytettäväksi. Lomakkeeseen kuuluvat kaksi pientä osaa, joista ensimmäisen osan tarkoituksena on edistää ihmisten ajatuksia terveellisempään käyttäytymiseen työpaikalla. Tähän osaan pyrimme koota sellaisia terveyteen ja työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, joihin ihminen voisi itse vaikuttaa. Näitä aiheita oli määrätty meidän terveystapahtuman tavoitteisiin: jakaa tieto ja vaikuttaa terveyskäyttäytymisen motivaatioon.

Kyselyn vastauksia palautettiin 84 kappaletta (N=84). Lähes jokainen terveystapahtumaan osallistunut täytti kyselyn, joka mahdollisti myös osallistumisen arvontaan. Havaintomme mukaan terveystapahtumaan osallistui vain muutamia kävijöitä, jotka eivät vastanneet kyselyyn. Tämän pohjalta arvioimme terveystapahtuman kävijämääräksi noin 90–100 henkilöä.

Ensimmäisessä osiossa pyysimme vastaajien valitsemaan kuudesta vaihtoehdosta kolme tärkeintä työhyvinvointiin kuuluvaa osatekijää, joihin voi itse vaikuttaa. Lisäksi vaihto-

ehtona oli mahdollisuus kirjoittaa jokin muu työhyvinvoinnin merkittävä/tärkein tekijä. Jokaiselle vaihtoehdolle annettiin ääniä, josta voimme päätellä, että kaikkia esitettyjä osa-alueita pidetään tärkeinä lähtökohtina terveydenedistämässä. Neljä vastaajista oli tuonut esille laajemman näkemyksensä lisäämällä muita hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Suurin osa vastaajista koki tärkeimpinä työhyvinvoinnin tekijöinä riittävää unta, terveellistä ruokavaliota ja liikuntaa, joihin heillä on mahdollisuus itse vaikuttaa.

Seuraavaksi on esitelty vastausten jakautuminen tarkemmin ja lopuksi lueteltu neljän vastaajien esittämät muut hyvinvointiin liittyvät vaikuttajat:

- Riittävä uni: 62 valinta
- Terveellinen ruokavalio: 62 valintaa
- Liikunta: 54 valintaa
- Tauko: 31 valintaa
- Hyvä mieli: 28 valintaa
- Tupakoimattomuus: 18 valintaa
- Jokin muu, mikä:

Lisäksi hyvä johtaminen, kirkasvalolampun käyttö, ulkoilu, sosiaaliset suhteet, hieronta, sosiaalinen ympäristö, hyvä työyhteisö.

Kyselyn toisessa osiossa kysyimme: Onko terveystapahtuman aihe ”Terveys ja työhyvinvointi” tärkeä ja mielenkiintoinen? Vaihtoehtoina olivat kyllä tai ei -vastaukset. Kaikki kyselyyn vastanneet pitivät terveystapahtumaa tärkeänä ja mielenkiintoisena.

Kyselyn lopussa osallistujan oli mahdollisuus jättää yhteystiedot, jos halusi osallistua arvontaan. Kaikki vastanneista halusi osallistua ja arvonta suoritettiin terveystapahtumapäivän päätteeksi. Voittajalle palkinnoksi toimitettiin hedelmäkori.

7 POHDINTA

Teoksessa terveyden edistäminen - uudistuvat työmenetelmät todetaan, että terveydenhuollon ammattilaisten tulisi jalkautua osaksi ihmisten arkea esimerkiksi työpaikoille tai järjestöihin (Hirvonen, Koponen & Hakulinen 2002, 52). Myös me halusimme tehdä kehittämistyömme toiminnallisena ja osallistavana. Mielestämme tapahtuman järjestäminen oli onnistunut, se herätti kiinnostusta ja kävijöitä oli runsaasti. Saimme hyviä vastauksia kyselyissä ja vastaajat tiedostivat omat mahdollisuutensa vaikuttaa työhyvinvointiin. Osasimme arvioida kirjallisen materiaalin tarpeen hyvin ja mikään ei loppunut kesken, mutta esitteitä ei myöskään jäänyt turhaan ylimääräiseksi. Me kaikki olimme motivoituneita toteuttamaan terveystapahtuman ja osallistuminen siihen oli tasavertaista. Aiheista tiesimme jo etukäteen paljon, mutta tapahtuman onnistumiseksi halusimme perehtyä aiheisiin vielä paremmin. Suunnittelimme terveystapahtumaa työharjoittelumme aikana, joka sekä auttoi, mutta myös kuormitti voimavaroja. Tietotaito oli ajan tasalla, mutta aikataulujen yhteensovittaminen sekä materiaalien hankkiminen samanaikaisesti oli haastavaa.

Ammatillista kehittymistä tapahtui koko terveystapahtuman järjestämisen aikana, koska olimme yhteistyössä suuren organisaation kanssa. Saimme lisää varmuutta tapahtuman organisointiin ja yhteistyö toistemme kanssa sujui hyvin koko prosessin ajan. Saimme myös lisää ammatillista näkökulmaa työikäisten terveyden edistämiseen ja terveystapahtumaan terveyden edistämisen keinona. Perehdyimme teoriaan, joka tuki tapahtuman järjestämistä. Meistä oli mukava huomata, että terveystapahtuma on hyvä keino herättää asiakkaiden huomio ja motivoida tekemään terveydelle edullisia valintoja.

Nyt jälkikäteen, kun mietimme tapahtuman toteutusta, niin olisimme muutamia asioita voineet tehdä toisin tai ennakoida paremmin. Esimerkiksi verenpaine mittauksessa olisi ollut hyvä olla sermi, joka olisi antanut vähän yksityisyyttä. Huomioimme kuitenkin asiakkaiden yksityisyyttä siten, ettemme muiden kuullen kyselleet kovinkaan henkilökohtaisia asioita, vaan käsitteimme esimerkiksi sairauksia yleisellä tasolla. Emme myöskään osanneet huomioida, että eräässä jaettavassa materiaalissa oli toisen vakuu-

tusyhtiön logo. Onneksi asiasta ei kuitenkaan aiheutunut ongelmaa ja materiaalijako hyväksyttiin. Olisimme voineet myös ennakoida kyselylomakkeen tarpeen paremmin. Niitä oli aluksi varattu liian pieni määrä, mutta saimme korjattua tilanteen nopeasti tulostamalla niitä lisää.

Arvioimme tapahtumamme onnistumista saamamme palautteen perusteella ja havainnoimalla kävijöiden osallistumista. Kävijät olivat kiinnostuneita kuulemaan aiheista ja kertoivat omistaan kokemuksistaan ja terveystottumuksistaan mielellään. Vuorovaikutus oli luontevaa. Saimme terveystapahtumastamme positiivista palautetta työterveyshoitajalta:

”Terveystapahtuma sujui kiitettävästi ja osoititte hyvää ammatillista työtettä ja asiaan perehtyneisyyttä, käytitte ja sovelsitte hyvin hankittua teoretietoa käytännön toteutuksen pohjana ja "uitte täällä kuin kalat vedessä". Tämä oli hieno asia fennialaisille kun jaksoitte järjestää tämän tapahtuman!!!”

Yhteistyö Fennian kanssa sujui mielestämme mutkattomasti ja yhteydenpito oli tiivistä koko prosessin ajan. Terveystapahtuman toteutusta helpotti yhteistyökumppanimme innostuneisuus kehittämistehtäväämme kohtaan ja he olivat kiinnostuneita saavuttamaan yhteistyössä onnistuneen lopputuloksen. Saimme tukea aina käytännönjärjestelyistä tarvittaviin materiaalikustannuksiin varten. Meitä motivoi entisestään työterveyshoitajan positiivinen asenne ja koko organisaation vilpitön vastaanotto työtämme kohtaan. Tästä kertoo esimerkiksi henkilöstöpäällikön ja työsuojeluvaltuutetun osallistuminen terveystapahtuman suunnitteluun. Työikäisten terveyden edistäminen ja työhyvinvointi ovat monien erilaisten tahojen ja toimijoiden yhteistä toimintaa. Meillä oli ilo järjestää Fennian työterveyshuollon yhteistyössä terveyden edistämiseen suunnattu terveystapahtuma toimistotyöntekijöille.

Moni kävijöistä halusi keskustella terveystottumuksistaan ja olivat innokkaita kuulemaan liikunnan terveysvaikutuksista ja suosituksista. Uskomme terveystapahtuman motivoivan monia elämäntapojen tarkasteluun ja sitä myötä pitämään itsestään huolta. Ei voida kuitenkaan olettaa, että kaikki kävijät omaksuisivat elämäntapamuutokset terveys-

tapahtuman avulla, sillä vastuu ja päätös on ihmisillä itsellään. Onnistuimme lisäämään pohdintaa ja tietoutta aiheista.

Yksi kävijöistä sai tiedoksi verenpaineensa olevan huomattavasti korkealla tasolla, jonka tuloksena hän motivoitui jatkossa käymään verenpainekontrollissa ja halusi ohjeita siitä, kuinka menetellä asian kanssa. Tällaiset yksittäiset tapaukset jo tekevät tilanteesta merkityksellisen, jonka perusteella voimme sanoa terveystapahtumasta olevan hyötyä kävijöille, vaikka hyöty voikin jokaisella olla hieman erilainen, omien lähtökohtien ja tarpeiden mukainen.

Terveystapahtuma kehittämistehtävänä oli hyvin hyödyllinen meille ammatillisen kasvun näkökulmasta. Terveystapahtumien on tärkeää havainnoida, että terveyden edistämisen taito- ja teoriatieto liittyvät käytännön taitoihin ja kykyyn soveltaa terveyden edistämisen erilaisia lähestymistapoja terveyden edistämisen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa (Liimataisen 2002, 22). Kehittämistyötä tehdessä olemme harjoitelleet ja syventäneet terveyden edistämiseen liittyviä osaamista. Olemme sitä mieltä, että oma ammatti-identiteettimme on vahvistunut kehittämistyötä tehdessämme.

Työelämässä eri toimipaikoissa terveydenhoitaja tarvitsee taitoja, jotka liittyvät hankkeiden suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja raportointiin (Rautio 2008, 417). Näitä taitoja olemme harjoitelleet suunnitellessamme ja toteuttaessamme terveystapahtumaa Precede-Proceed-mallin avulla. Tietomme terveydenedistämisen vaikuttamismahdollisuuksista syveni työskentelymme myötä ja terveystapahtuman järjestäminen mahdollisti käytännön oppimista kyseisen menetelmän avulla. Mallin avulla voidaan saavuttaa terveyden edistämisen lopullisen tavoitteen eli hyvän elämän ja elämänlaadun (Räsänen 2010, 115).

Jatkotutkimuksen aihe voisi olla kuinka moni fennialainen motivoitui liikkumaan ja ovatko he saaneet meiltä virikkeitä edistämään työhyvinvointiaan. Aihetta voisi kartoittaa esimerkiksi kyselyllä.

LÄHTEET

- Antti-Poika, Mari; Martimo, Kari-Pekka & Uitti, Jukka 2010. Työstä terveyttä. Porvoo: Duodecim.
- Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Aromaa, Arpo; Miilunpalo Seppo & Eskola, Kari 2003. Työikäiset. Teoksessa Kimmo Koskenvuo (toim.) Sairauksien ehkäisy. Helsinki: Duodecim 788–801.
- Aura, Ossi; Savola, Jorma & Pehkonen, Juhani 2007. Työpaikkaliikuntabarometri 2007. Helsinki: Kuntoliikuntaliitto ry 2008. Viitattu 29.10.2010 www.kunto-fibin.directo.fi
- Diabeteksen ehkäisyn ja hoidon kehittämisohjelma 2009 – 2010. Dehko 2000 -2010. Viitattu 5.3.2010 http://www.diabetes.fi/tiedoston_katsominen.php.
- Fogelholm, Mikael; Lindholm, Harri; Lusa, Sirpa; Miilunpalo, Seppo; Moilanen, Jaana; Paronen, Olavi & Saarinen, Kimmo 2007. Terveyttä liikettä – terveysliikunnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Helakorpi, Satu; Laitalainen, Elina & Uutela, Antti 2010. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2009. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportteja 7/2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 23.10.2010 www.thl.fi
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirvonen, Eila; Koponen, Päivikki & Hakulinen, Tuovi 2002. Yksilö, perhe ja yhteisö muutoksessa: näkökohtia terveyteen. Teoksessa Anna-Maija Pietilä, Tuovi Hakulinen, Eila Hirvonen, Päivikki Koponen, Eeva-Maija Salminen & Kirsi Sirola (toim.) Terveyden edistäminen: uudistuvat työmenetelmät. Helsinki: WSOY, 35–61.
- Honkonen, Teija 2010. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Kari-Pekka Martimo; Mari Antti-Poika & Jukka Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 70–86.

- Husman, Päivi & Liira, Juha 2010. Työpaikka terveyden edistämisen areenana. Teoksessa Kari-Pekka Martimo, Mari Antti-Poika & Jukka Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 196–203.
- Häkkänen, Mia; Niemi, Tuija 2005. Ryhmäohjaus tyypin 2 diabeteksen hoidonohjannassa. Opinnäytetyö. Lahti: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kivistö, Sirkku; Kallio, Eila & Turunen Greta 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos. Viitattu 20.10.2010 <http://www.tyoterveyslaitos.fi>
- Koskinen-Ollonqvist, Pirjo; Savola, Elina & Tuominen, Päivi 2005. Terveyden edistämisen avainsisällöt. Viitattu 25.10.2010 <http://www.health.fi/timage.php?i=100290&f=18name=avainsis%E4ll%F6t.pdf>
- Käypä hoito 2009. Kohonnut verenpaine. Viitattu 30.10.2010. <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suositukset/naytaartikkeli/tunnus/hoi04010#s7>
- Liimatainen, Leena 2002. Kokemuksellisen oppimisen kautta kohti terveyden edistämisen asiantuntijuutta; Hoitotyön ammattikorkeakouluopiskelijoiden terveyden edistämisen oppiminen hoitotyön harjoittelussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Liimatainen, Leena; Ryttyläinen, Katri & Mäkitalo, Minna 2010. Esimerkki Proceed-mallin soveltamisesta: nuorten terveyden edistäminen kouluyhteisössä. Teoksessa Anna-Maija Pietilä (toim.) Terveyden edistäminen: teorioista toimintaan. Helsinki: WSOYpro, 117 – 129.
- Lönnqvist, Jouko 2003. Stressi ja depressio. Teoksessa Kimmo Koskenvuo (toim.) Sairauksien ehkäisy. Helsinki: Duodecim, 127–135.
- Mäkinen, Kalevi 2001. Työ ja hyvinvointi. Viitattu 30.10.2010. <http://www.ael.net/oph/html/hyvinvointi.htm>
- Rautio, Maria & Husman, Päivi 2010. Työkäisten terveyden edistäminen – esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista. Teoksessa Anna-Maija Pietilä (toim.) Terveyden edistäminen: teorioista toimintaan. Helsinki: WSOYpro, 165 – 190.
- Rautio, Maria 2008. Eri-ikäiset terveydenhoitajan asiakkaana. Työkäinen terveyden-

- huollon asiakkaana. Teoksessa Päivi Haarala, Hilikka Honkanen, Oili-Katriina Mellin ja Tiina Tervaskanto-Mäentausta (toim.) Terveydenhoitajan osaaminen. Helsinki: Edita, 405–419.
- Räsänen, Jorma 2010. Terveyden edistämisen suunnittelua ja arviointia: Precede-Proceed-malli. Teoksessa Anna-Maija Pietilä (toim.) Terveyden edistäminen. Teorioista toimintaan. Helsinki: WSOY, 100–116.
- Savola, Elina & Koskinen-Ollonqvist, Pirjo 2005. Terveyden edistäminen esimerkein. Käsitteitä ja selvityksiä. Helsinki: Terveyden edistämisen keskus ry.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2004. Työterveys 2015. Viitattu 23.10.2010 <http://pre20090115.stm.fi/pr1081940229784/passthru.pdf>.
- Suomen Sydänliitto 2010. Verenpaine. Viitattu 30.10.2010 <http://www.sydanliitto.fi/kohonnut-verenpaine>
- Takala, Esa-Pekka 2010. Työ ja liikuntaelimityö. Teoksessa Kari-Pekka Martimo, Mari Antti-Poika & Jukka Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 87–103.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2008. Terveyden edistäminen. Viitattu 25.10.2010 <http://info.stakes.fi/kansanterveystyo/fi/kasitteista/index.htm#te>
- Työterveyshoitajan haastattelu 2010.
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Viitattu 22.10.2010 <http://www.finlex.fi>
- Työterveyslaitos 2009. Viitattu 22.10.2010. <http://www.tyoterveyslaitos.fi>
- Työterveyslaitos 2010. Viitattu 22.10.2010. <http://www.tyoterveyslaitos.fi>
- UKK-instituutti 2010. Viitattu 23.10.2010. <http://www.ukkinstituutti.fi>
- Verenpaineclinikka 2010. Perustietoa verenpaineesta. Viitattu 30.10.2010 <http://www.tohtori.fi/?page=6333637&id=5094256>
- Winell, Klas & Reunanen, Antti 2006. Diabetesbarometri 2005. Tampere: Suomen Diabetesliitto.
- Voll, Barbara 2005. Hyvässä kunnossa työssä ja uralla. Helsinki: Rastor oy.
- Vuori, Ilkka 2006. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa Mikael Fogelholm ja Ilkka Vuori (toim.) Terveysliikunta. Helsinki: Duodecim, 11–19.

LIITE 1

TERVEYSTAPAHTUMAN MATERIAALIT

Jaettava materiaali:

Toimistotyöntekijän jumppaohje (Työterveyslaitos)

Hyvinvointia hartijoille: Itsearviointikaavake niskan- ja hartijoiden terveyteen vaikuttavista tekijöistä (Työterveyslaitos)

Liikuntakortti + liikuntasuosituksset (KKI)

Terveysliikunnan vaikutusaika (UKK-instituutti)

Tartu tilaisuuteen, ota tavaksi: elämäntapamuutoksia tukeva opas (KKI)

Tyypin 2 diabeteksen sairastumisriskin arviointilomake (Suomen diabetesliitto ry)

Verenpainekortti (Työterveyshuolto)

Kysely + Arvontaan osallistuminen (oma tekemä, liitteenä)

Julisteet:

Joustatko? (Työterveyslaitos)

Terveellinen työ, yhteinen etu (Euroopan työterveys- ja työturvallisuus virasto)

5 liikettä vain 5 minuuttia (Työterveyslaitos)

Virkisty taukojumpalla (Hyvä terveys lehti)

Portaissa on tilaa kaikille (UKK-instituutti)

Tupakoitsijan ravintoympyrä (Terveys ry)

MUUT TARVIKKEET:

Verenpainemittari (Fennian Työterveyshuolto)

Paussi välipalapatukat ja hedelmät

Hedelmäkori (Arvonnan palkinto)

LIITE 2



KYSELY

Valitse kolme mielestäsi tärkeintä työhyvinvointiin kuuluvaa osatekijää, joihin voit itse vaikuttaa:

Tauko

Liikunta / taukojumppa

Terveellinen ruokavalio

Tupakoimattomuus

Riittävä uni

Hyvä mieli

Jokin muu, mikä? _____

Onko mielestäsi terveystapahtuman aihe ”Terveys ja työhyvinvointi” tärkeä ja mielenkiintoinen?

Kyllä

Ei

Jätä yhteystietosi, jos haluat osallistua arvontaan.

Nimi: _____

Puhelinnumero: _____

Kiitos vastauksestasi!

LIITE 3

Kuvat terveystapahtumasta



Terveystapahtuman järjestäjät terveydenhoitaja-opiskelijat Tiina Sjöblom, Anne-Mari Holappa ja Olga Roudak



Terveystapahtuman yhteydessä käytetty terveyden edistämisen menetelmä: verenpaine mittaus ja neuvonta



Terveystapahtumalla käytetyt julisteet: Tupakoitsijan ravintoympyrä (Terveys ry) ja Virkisty taukojumppalla (Hyvä terveys lehti)



Terveystapahtumalla käytetyt julisteet: Terveellinen työ, yhteinen etu (Euroopan työterveys- ja työturvallisuus virasto) ja 5 liikettä vain 5 minuuttia (Työterveyslaitos)



Jakelumateriaalit



Kysely, Paussi välipalapatukat ja hedelmät



Hedelmäkori (Arvonnan palkinto)