



**Liikunnallisuudella työkykyä Labtium Oy:n Kuopion
yksikön henkilökunnalle**

Opinnäytetyö

Ramon Jansson

Fysioterapian koulutusohjelma

SAVONIA- AMMATTIKORKEAKOULU

Terveysala, Kuopio

OPINNÄYTETYÖ

Tiivistelmä

Koulutusohjelma: Fysioterapia	
Suuntautumisvaihtoehto: -	
Työn tekijä(t): Ramon Jansson	
Työn nimi: Liikunnallisuudella työkykyä Labtium Oy:n Kuopion yksikön henkilökunnalle	
Päiväys: 1.1.2011	Sivumäärä / liitteet: 49 / 6
Ohjaajat: päätoiminen tuntiopettaja Tuija Sairanen	
Työyksikkö / projekti: Labtium Oy, yhteyshenkilö Kirsi Mykkänen	
Tiivistelmä: <p>Tässä opinnäytetyössä toteutettiin Labtium Oy:n Kuopion toimipisteen henkilöstölle liikunnallinen tyky-päivä, jonka tavoitteena oli parantaa työntekijöiden välistä yhteishenkeä, jakaa tietoa liikunnasta ja ravitsemuksesta sekä motivoida heitä liikunnan harrastamiseen. Lisäksi päivään sisältyi keskustelua työhyvinvoinnista Labtiumilla. Tyky-päivän jälkeen perehdyttiin Labtiumin työoloihin havainnoimalla ja haastattelemalla ja laadittiin edellä mainittujen pohjalta työntekijöille taukoliikuntaohjeet. Toiminnan vaikuttavuutta selvitettiin palautekyselyllä</p> <p>Liikunnallisella tyky-päivällä voidaan parantaa ryhmähenkeä ja tarjota mahdollisuus virkistäytymiseen sekä sosiaaliseen yhdessäoloon, lisätä vireyttä sekä työssä että vapaa-ajalla, antaa tietoa henkilöstölle liikunnan, ravinnon ja terveyden välisistä yhteyksistä, mahdollistaa tutustumisen eri liikuntamuotoihin ja lajeihin ohjatusti sekä motivoida liikkumaan myös vapaa-ajalla.</p> <p>Taukoliikunnalla voidaan vähentää työhön liittyviä niska-hartiavaivoja sekä alaselän kuormittumista. Taukoliikunta vaikuttaa elimistöön monilla tavoilla. Se edistää lihasten aineenvaihduntaa, rentouttaa jännittyneitä lihaksia, tehostaa hengitystä, ylläpitää nivelten ja rangan liikkuvuutta ja estää työhön osallistuvien lihasten väsymistä.</p> <p>Palautekyselyn mukaan Labtiumin työilmapiiri oli parantunut tyky-päivän jälkeen ja päivä onnistui motivoimaan osaa työntekijöistä harrastamaan enemmän liikuntaa. Taukoliikuntaliikkeitä oli kyselyn mukaan tehty vaihtelevasti. Osa oli sitä mieltä, että työkyky parani sen vuoksi, mutta työssä jaksamiseen sillä ei ollut vaikutusta.</p>	
Avainsanat: Työkykyä ylläpitävä toiminta, työpaikkaliikunta, taukoliikunta	
Julkinen <input checked="" type="checkbox"/>	Salainen <input type="checkbox"/>

SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Health Professions Kuopio

THESIS

Abstract

Degree Programme: Physiotherapy	
Option: -	
Authors: Ramon Jansson	
Title of Thesis: Work ability through sports for the workers of Labtium Ltd in Kuopio	
Date: 1.1.2011	Pages / appendices: 49 / 6
Supervisor: whole-time teacher Tuija Sairanen	
Contact persons: Labtium Ltd, Kirsi Mykkänen	
<p>Abstract:</p> <p>In this thesis was developed a sporty happening for the workers of Labtium Ltd in Kuopio aiming to improve the team spirit of the workers, to provide information about exercise and nutrition and to motivate them to engage in sports. The day included also a discussion about the work wellbeing in Labtium. After the happening the working environment in Labtium was studied by interviewing and observing, and based on the results, an at-work exercise program for the workers was made. The effectiveness of the actions were measured by a feedback survey.</p> <p>A sporty happening can improve the team spirit and offer a chance of refreshment and social intercourse, increase vitality in work and free time, provide knowledge about the connections between exercise, nutrition and health, enable supervised familiarization to different variables of sports and to motivate workers to exercise also in their free time.</p> <p>At-work exercises can reduce work related neck and shoulder pain and the load of the lower back. At-work exercises affect the body in many ways such as improving the metabolism of the muscles, relaxing strained muscles, enhancing breathing, maintaining flexibility of the joints and spine and preventing fatigue in muscles needed in work.</p> <p>According to the feedback survey the work atmosphere had improved moderately after the sporty happening and some workers were motivated to engage more in sports because of it. At-work exercises were done in a varying manner. Some experienced that their work ability improved through the exercises but no effect was found on the work endurance.</p>	
Keywords: Work ability activities, worksite fitness, at-work exercise	
Public <input checked="" type="checkbox"/>	Secure <input type="checkbox"/>

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	LABTIUM OY.....	8
3	TYÖILMAPIIRIN PARANTUMINEN TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄN TOIMINNAN KAUTTA	10
3.1	Työilmapiiri yhtenä työhyvinvoinnin tekijänä.....	10
3.2	Työkyvyn ja työkykyä ylläpitävän toiminnan moniulotteisuus.....	11
4	LIIKUNNALLISEN TYKY-PÄIVÄN RAKENTAMINEN LABTIUMIN OY:LLE.....	15
4.1	Tyky-päivän suunnittelu.....	15
4.2	Tyky-päivän sisältö	15
5	TYÖOLOSUHTEIDEN HAVAINNOINTI LABTIUM OY:LLÄ	19
5.1	Työn kuormituksen arviointi ja menetelmät	19
5.2	Työn kuormituksen arviointikäynti Labtium Oy:ssä	20
6	TAUKOLIIKUNTAOHJELMA LABTIUM OY:LLE.....	24
6.1	Taukoliikunnasta helpotusta työn kuormittavuuteen	24
6.2	Työn kuormittavuuteen pohjautuva taukoliikuntaohjelma	26
7	PALAUTEKYSELY JA SEN TULOKSET	28
	POHDINTA	29
	LÄHTEET.....	34

Liiteluettelo:

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Tyky-päivän ohjelma

Liite 3. Palautetta tyky-päivästä

Liite 4. Työolosuhteiden havainnointi

Liite 5. Taukoliikuntaohjelma

Liite 6. Palautekysely

1 JOHDANTO

Liikunta on välttämätöntä fyysisen toimintakyvyn säilyttämiselle, mutta sillä voidaan vaikuttaa myönteisesti myös toimintakyvyn muihin alueisiin. Liikunta voi esimerkiksi lisätä itsearvostusta, vähentää oireita, kohentaa mielialaa ja vaikuttaa myönteisesti henkilösuhteisiin ja näiden vaikutusten kautta parantaa toimintakykyä. (Vuori 2006, 55.)

Työpaikkaliikuntabarometrin mukaan yli neljä viidesosaa yrityksistä tukee työntekijöidensä liikunnallisia harrastuksia työkyvyn ja -vireen ylläpitämiseksi. Työpaikkaliikunta sisältää mm. itse järjestettäviä liikuntapalveluita kuten liikuntapäiviä tai itse järjestettäviä kilpailuja. (Koivu, Savola & Pehkonen 2009.) Työpaikkaliikunnan haasteena on aktivoita kaikista vähiten liikkuvat eli fyysisesti raskaissa ammateissa olevat, ikääntyvät työntekijät sekä naiset (Pohjonen & Töyry 2001, 246–247).

Taukoliikunta vaikuttaa elimistöön monilla tavoilla, kuten edistämällä lihasten aineenvaihduntaa, rentouttamalla jännittyneitä lihaksia, tehostamalla hengitystä, ylläpitämällä nivelten ja rangan liikkuvuutta ja estämällä työhön osallistuvien lihasten väsymistä (Kaukiainen 2003). Jos työ ei itsessään ole fyysisesti kuormittavaa, voi pienellä jumppahetkellä vaikuttaa positiivisesti myös energiakulutukseen, jolla voi olla vaikutusta jopa kehon koostumukseen (Aalto 2006, 75).

Työpaikoilla työkykyä ylläpitävällä eli tyky-toiminnalla pyritään työn ja työympäristön parantamiseen, työyhteisön ja työorganisaation kehittämiseen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistämiseen (Husman 2007, 267–268). Yksi työkykyä ylläpitävän toiminnan keskeisenä tavoitteena on liikuntaaktiivisuuden lisääntyminen osana terveyden edistämistä. Liikunnalla on tutkitusti positiivinen vaikutus elintapasairauksien ehkäisyyn, painonhallintaan sekä psyykkiseen hyvinvointiin. (Suni 2001, 74.) Tutkimusten mukaan panostus terveyteen, työhyvinvointiin ja liikuntapalveluihin tulee monikertaisena takaisin (Aalto 2006, 11).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli järjestää liikunnallinen tyky-päivä ja suunnitella taukoliikuntaohjelma Labtium Oy:n Kuopion toimipisteen henkilökunnalle. Edellä mainittujen tavoitteena oli työilmapiirin ja siten työssä viihtyvyyden parantuminen sekä työntekijöiden kannustaminen omaehtoiseen liikuntaan. Tyky-päivässä korostin liikunnan merkitystä työhyvinvoinnin edistäjänä, ja taukoliikuntaohjaukseni tarkoituksena oli saada liikunnan harrastamisesta jatkuvampaa, etenkin vähemmän tai ei lainkaan liikuntaa harrastaville. Labtiumin työntekijät saivat itselleen taukoliikuntaohjelmat.

Labtium Oy on laboratorioalan yritys, jolla on päätoimipisteet Espoossa, Kuopiossa ja Rovaniemellä. Kuopion toimipisteessä työskentelee 18 henkilöä erilaisissa toimisto-, esikäsitteily- ja analyysitehtävissä. Labtium Oy:lle tämä oli pilottiprojekti, jota sen onnistuessa toteutetaan mahdollisesti myös muihin toimipisteisiin.

2 LABTIUM OY

Labtium Oy on vuonna 2007 perustettu laboratorioalan yritys, jonka omistaa kokonaisuudessaan Suomen valtio. Sen kolme pääliiketoiminta-alueita ovat: geotutkimuksen ja kaivosteollisuuden palvelut, ympäristötutkimus sekä materiaali- ja prosessiteollisuuden palvelut. Labtiumilla on päätoimipaikat Kuopiossa, Espoossa, Rovaniemellä sekä lisäksi Outokummussa, Raahessa ja Sodankylässä. (Labtium 2010.) Kuopion toimipisteen 18 työntekijästä kaksi tekee toimistotyötä, neljä esikäsittelyä, yhdeksän henkilöä erilaista analysointia sekä kolme esimiehen/kemistin töitä.

Toimistotyöntekijät hoitavat erilaisia kirjaamis- ja raportointitehtäviä pääsääntöisesti näyttöpäätteellä työskennellen. Esikäsittelyssä työskentelevät tekevät tarvikkehankintoja ja työtilanteen mukaan myös analyysijä. Esikäsittelyn työtehtäviä ovat myös näytteiden kuivaaminen, murskaus leukamurskaimella, jauhaaminen, seulominen ja näytteiden pakkaaminen näyteampulleihin. Analyysilinjoilla tehdään laboratoriotyötä, eli näytteiden punnitsemista, pipetointia, liuotusta, laimentamista sekä analyysilaitteiden käyttämistä ja tulosten tulkintaa. Käsiteltäviä näytteitä ovat mm. erilaiset maaperä- ja kiviäytteet.

Yhteistyö Labtiumin kanssa alkoi keväällä 2009, kun Lea Hämäläinen Labtiumilta ehdotti, että hänen työpaikalleen voisi kehittää opinnäytetyönä jonkinlaista liikunnallista, työkykyä ylläpitävää toimintaa. Kiinnostuin ideasta ja hankin koululta hyväksynnän tehtävälle.

Idean kehittäminen jatkui Labtiumin yhteyshenkilöni Kirsi Mykkäsen kanssa, jolta sain pyynnön vielä kirjallisena. Pyyntöä ilmeni vahvasti tarve työilmapiiriin kehittämiseksi Labtiumilla. Työilmapiiri on ollut negatiivisen oloinen yhteyshenkilöni mukaan jo heti Labtiumin perustamisesta lähtien. Sitä ennen yritys oli osa geologista tutkimuslaitosta, mutta se irrotettiin vuonna 2007 omaksi yksiköksi. Labtiumin erkaantuminen geologisesta tutkimuslaitoksesta aiheutti työntekijöiden lomautuksia ja irtisanomisia, mikä jätti työyhteisöön katkeruutta ja huonoa ilmapiiriä.

Pidimme yhteyshenkilöni kanssa 8.1.2010 suunnittelupalaverin, jossa hahmottelimme yhdessä käytännön toteutusta. Suunnittelupalaverissa Labtiumin edustaja ehdotti, että järjestäisin työkykyä ylläpitävän päivän, tyky-päivän, joka sisältäisi liikunnallista ja yhteishenkeä parantavaa toimintaa sekä luennon terveydestä, hyvinvoinnista tai liikunnasta. Labtiumilla oli toiveena, että liikunnallisesta päivästä työntekijät saisivat motivaatiota omaehtoiseen liikunnan harrastamiseen, ja että sillä olisi myös positiivinen vaikutus heidän työilmapiiriinsä.

Labtiumin yhteyshenkilöni mukaan työntekijöiden liikunnan harrastamista on tuettu esimerkiksi järjestämällä mahdollisuus ohjattuun ryhmäliikuntaan. Tämä kuitenkin on saanut vain hyvin pienen osan henkilöstöstä liikkeelle. Osa työntekijöistä pitää kunnostaan huolta omalla ajalla riippumatta Labtiumin tuesta, mutta suuri osa ei harrastaa liikuntaa lainkaan.

Tässä opinnäytetyössä suunnittelin ja toteutin Labtiumin Oy:lle ensiksi työkykyä ylläpitävän päivän, sen jälkeen kävin havainnoimassa työntekijöiden työoloja ja työn kuormittavuutta ja havaintojeni pohjalta laadin heille taukoliikuntaohjelman. Tavoitteenani oli liikunnallisen toiminnan kautta saada Labtiumin työntekijät kohtaamaan toisensa virkistävän toiminnan yhteydessä ja siten luomaan heille positiivisempaa ilmapiiriä. Toisena tavoitteena on saada heidät oivaltamaan liikunnan merkitys työkyvyn ylläpitäjänä ja ottamaan sen jatkuvuudesta itse vastuu.

3 TYÖILMAPIIRIN PARANTUMINEN TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄN TOIMINNAN KAUTTA

3.1 Työilmapiiri yhtenä työhyvinvoinnin tekijänä

Tässä opinnäytetyössä oli yhtenä tavoitteena Labtiumin henkilöstön työilmapiirin parantuminen. Määrittelen seuraavaksi työni keskeisiä käsitteitä, jotka liittyvät työilmapiirin parantumiseen.

Työilmapiiri on monitahoinen käsite, joka kuvastaa organisaation rakennetta, toimintaa ja psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista ympäristöä. Se sisältää työpaikan olosuhteiden ja työorganisaatioon kuuluvien henkilöiden kokemuksia ilmapiirin laadusta, jota voidaan määritellä esimerkiksi lämpimäksi tai kylmäksi, hyväksi tai huonoksi, jännittyneeksi tai vapautuneeksi. Työilmapiiriin liitetään myös ominaisuuksia, kuten avoimuus, mielipiteiden ilmaisumahdollisuus, ristiriitojen esiintyminen, keskinäinen luottamus ja yhteisymmärrys. Keskeistä työilmapiirissä ovat myös työyhteisön jäsenten asenteet ja motivaatio, eli miten henkilöt suhtautuvat työhönsä ja työolosuhteisiinsa. Havainnot ilmapiiristä vaikuttavat työntekijöiden käyttäytymiseen, esimerkiksi työtyytyväisyyteen ja -suoritukseen. (Nakari 2003, 187–199.)

Juuti (1992) listaa työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä, joita ovat odotuksia vastaava työn sisältö, työhön ja työympäristöön vaikuttamismahdollisuudet ja tarpeiden tyydyttäminen. Työn sisältöön liittyviä ominaisuuksia ovat työtehtävien haasteellisuus, kiinnostavuus, vaihtelevuus ja itsenäisyys. Työtyytyväisyyteen liittyvät tarpeet ovat itsensä toteuttaminen ja kehittäminen, arvostus ja osallistuminen sekä sosiaalinen kanssakäyminen. (Juuti 1992, 250–251, Nakari 2003, 33–39 mukaan.)

Työtyytyväisyyden yhteydessä on syytä avata työhyvinvoinnin käsitettä. Hyvinvointi on subjektiivinen mielentila, johon vaikuttavat ihmisen elämän eri osa-alueet vaihtelevilla suhteilla. Työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä, kuten työntekijän terveydestä, jaksamisesta, turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, työilmapiiristä

ja johtamisesta. Kun työyhteisö on hyvinvoiva, työt tehdään osaavasti ja tuottavasti ja työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi. Lisäksi työhyvinvointiin liittyvät yksilölliset kokemukset, kuten ihmisen tunnetilat, arvot, odotukset ja tavoitteet. (Aalto 2006, 13–14; STM 2010.)

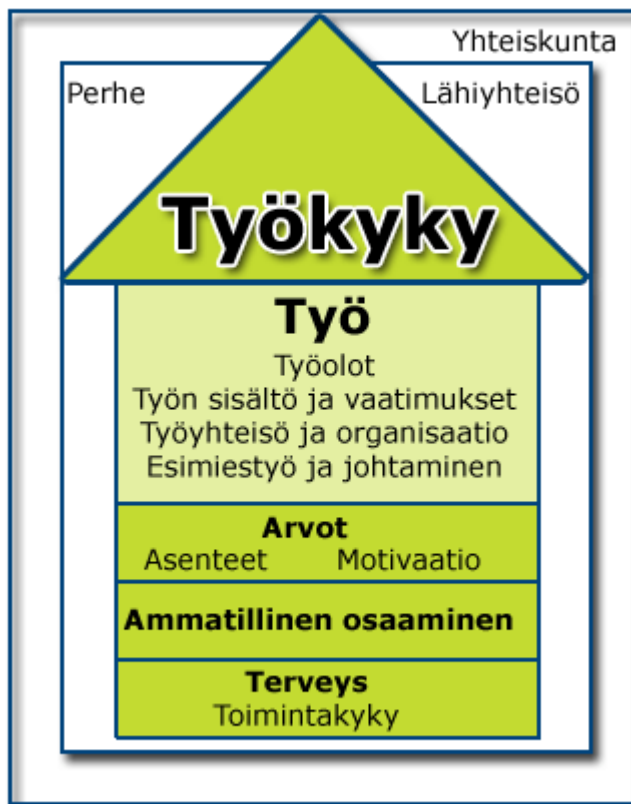
Aallon (2006) mukaan työssä koettu hyvinvointi on tutkitusti positiivisessa suhteessa työn laatuun ja tuottavuuteen ja käänteisessä suhteessa sairauspoissaoloihin. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat oikeudenmukaiseksi koettu johtamiskulttuuri, työntekijöiden kokemus mahdollisuuksista vaikuttaa omaa työtään koskeviin päätöksiin sekä työntekijöiden ammattitaito ja sen ylläpitoon tehdyt panostukset. Työn kokeminen mielekkääksi ja tarkoituksenmukaiseksi sekä oman roolin ja vastuun tunteminen tuotannon kokonaisuudessa, motivoi ja lisää työhyvinvointia. (Aalto 2006, 13–14.)

3.2 Työkyvyn ja työkykyä ylläpitävän toiminnan moniulotteisuus

Määrittelyn seuraavaksi työkyvyn ja työkykyä ylläpitävän toiminnan ja niiden eri ulottuvuuksia. Yksinkertaistetusti työkyky tarkoittaa ihmisten voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoa. Työkyvyn käsite on laajentunut ajan mittaan; mitä enemmän sitä on tutkittu, sitä moniulotteisemmaksi ja monipuolisemmaksi se on hahmottunut. Työkyky-käsitteellä ei kuitenkaan ole yhteisesti sovittua yhtenäistä määritelmää. (Husman & Husman 2007, 182.)

Ilmarisen (2007) mukaan työkyky rakentuu ensiksi työntekijän terveystilasta ja toimintakyvystä. Toimintakykyyn sisältyy fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Työkyvyn perustana on myös ammatillinen osaaminen, joka käsittää koulutuksen, tiedot ja taidot. Arvot muodostavat kolmannen tason. Ne näkyvät asenteina ja motivaationa, jotka vaikuttavat työkykyyn joko vahvistavasti tai heikentävästi, riippuen siitä, miten työ koetaan. Työ on viimeisenä kerroksena sisältäen työolot, työn sisällön ja vaatimukset, työyhteisön ja organisaation. Esimiestyö sekä johtaminen kuuluvat tärkeänä osana työjärjestelyineen tähän kerrokseen. Lisäksi työkykyyn, joka perustuu edellä mainittuihin tekijöihin,

vaikuttavat työn ulkopuoliset seikat kuten perhe, lähiyhteisö sekä yhteiskunta. (Kuvio 1. Ilmarinen 2007.)



Kuvio 1. Työkykytalo (Ilmarinen 2007)

Laaja-alaisessa eli integroidussa työkykykäsityksessä työkyky muodostuu yksilön fysiologisista, psykologisista ja sosiaalisista työstä tarvittavista ominaisuuksista sekä vuorovaikutussuhteesta yksilön, hänen työnsä ja työyhteisönsä välillä. Yksilö ja ympäristö muodostavat kokonaisuuden, jonka osia ei voida tarkastella toisistaan erillisinä. Työkykyisyys on vaihteleva ilmiö, johon liittyy olennaisesti työyhteisössä, työn organisoinnissa ja työtehtävien sisällössä tapahtuvat muutokset yhtä hyvin kuin työnantajan työvoima- ja koulutuspoliittiset ratkaisut. Se on yksilön kokemukseräinen arvio omasta työkyvystään suhteessa itse arvioimaansa, terveenä kokemaansa parhaaseen työkykyyn tai verrattuna toisten työkykyyn. (Malmivaaran 2001, 206; Härkää 2001, 203–204.)

Riihimäen (1995) mukaan liikunta on tuki- ja liikuntaelinten toimintakyvyn ja hyvinvoinnin kannalta välttämätöntä, sillä tuki- ja liikuntaelinten toimintakyky vaikuttaa olennaisesti työkykyyn. Hyvällä liikuntaelinten suorituskyvyllä työtehtävistä selviytyy kuormittumatta kohtuuttomasti ja tällöin on voimavaroja myös työn ulkopuolisille aktiiviteeteille. (Riihimäki 1995, 27.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunnan määritelmän mukaan työnantajan ja työntekijän sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden yhteisössä toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä. Tyky-toiminnalla pyritään työn ja työympäristön parantamiseen, työyhteisön ja työorganisaation kehittämiseen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistämiseen. Tavoitteena ovat työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten aktiivinen toimintaan sitoutuminen ja osallistuminen sekä vaikutusmahdollisuudet työterveys- ja työsuojelutyönä tehtävään sekä muuhun työpaikalla toteutettavaan työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan. (Husman 2007, 267–268.)

Perkiö-Mäkelä (2001) täydentää määritelmää vielä, että työkykyä ylläpitävä toiminta kattaa laajimmillaan työn, työolojen ergonomian, työhygienian ja työturvallisuuden kehittämisen, työyhteisön johtamisen ja vuorovaikutuksen parantamisen, jatkuvan mahdollisuuden oppia uusia ammatillisia taitoja sekä henkilöstön voimavarojen ja toimintakyvyn vaalimisen liikunnan harrastamisella sekä kohtuullisilla ja virikkeisillä elintavoilla. (Perkiö-Mäkelä 2001, 252–253.)

Tyky-toiminnan ymmärretään sisältävän hyvin erityylyisiä elementtejä, riippuen siitä keneltä asiaa kysytään. Työnantajat ovat sitä mieltä, että tyky-toiminta on työyhteisöjen toimivuuden kehittämistä, ammatillisen osaamisen kehittämistä ja työntekijöiden henkisten voimavarojen ja jaksamisen kehittämistä. Työntekijät arvelevat tyky-toiminnan koostuvan liikunnasta ja kunnan kehittämisestä, virkistystoiminnasta ja kuntoutuksesta. (Husman 2007, 276.)

Tyky-toiminnan tilaa Suomessa selvittäneen tyky-barometrin mukaan tyky-toiminnalla näyttää olevan positiivisia vaikutuksia työpaikan ilmapiiriin,

työntekijöiden fyysiseen kuntoon, työmotivaatioon, työoloihin ja sairauspoissaoloihin. (Tyky-barometri 2006.)

Tässä opinnäytetyössä keskityin työkyvyn perusteisiin, eli Ilmarisen (2007) mallin mukaan työntekijöiden toimintakykyyn. Pyrin vaikuttamaan siihen järjestämäni työkykyä ylläpitävän toiminnan kautta. Siinä keskityn tyky-toiminnan liikunnalliseen ulottuvuuteen.

Ilmarinen (1998) toteaa, että jos tavoitteena on parantaa henkilöstön terveydentilaa ja fyysistä kuntoa, päästään onnistuneisiin tuloksiin vain suunnitelmallisella ja pitkäjänteisellä toiminnalla. Huomioitavia asioita työpaikkaliikunnan suunnittelussa ovat selvät tavoitteet ja hyvät perustelut, tehokas tiedottaminen, johdon, esimiesten ja koko työyhteisön sitoutuminen, liikuntapalvelujen kohdentaminen, toteutus osittain työaikana, monipuolinen ohjelma, kynnykset ja esteet pois, ohjaus, palaute, ohjelman jatkuvuus, ilo ja huumori sekä syyllistämisen välttäminen. (Ilmarinen 1998, 77.)

Pohjosen ja Töyryn (2001) mukaan työpaikkaliikunta ei tavoita niitä, joille siitä olisi terveyden ja yleensäkin hyvinvoinnin näkökulmasta suurin hyöty: ikääntyviä työntekijöitä, naisia ja fyysisesti raskaissa ammateissa toimivia. Näille työntekijöille kasautuu myös muita työkyvyn riskitekijöitä. Kohtuullisella liikunnalla voidaan ennaltaehkäistä työkyvyttömyyteen johtavien sairauksien syntymistä. Liikunnalla voidaan ylläpitää ja edistää työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä ja siten vahvistaa kykyä selviytyä ylikuormittumatta työn vaatimuksista. Vaikka liikuntakäyttäytymisen muuttaminen ei ole helppoa toisin kuin usein luullaan, on liikunta jokaisen käytössä oleva työväline oman mielen ja kehon hallinnan kehittämiseen. Siksi liikunnan sisällöt ja tavat tulee räätälöidä työntekijöiden tarpeista lähtien. (Pohjonen & Töyry 2001, 246–247.)

Vuonna 2009 tehdyssä suomalaisten työpaikkojen työpaikkaliikunnan tilaa tutkineessa Työpaikkaliikuntabarometrissa käy ilmi, että yli neljä viidesosaa yrityksistä tukee työntekijöidensä liikunnallisia harrastuksia työkyvyn ja -vireen ylläpitämiseksi. Yleisimmät tukimuodot ovat itse järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät tai itse järjestettävät kilpailut. (Koivu ym. 2009.)

4 LIKUNNALLISEN TYKY-PÄIVÄN RAKENTAMINEN LABTIUMIN OY:LLE

4.1 Tyky-päivän suunnittelu

Labtiumin yhteyshenkilöni kanssa pitämän suunnittelupalaverin jälkeen kokosin kyselylomakkeen (Liite 1.), jolla tiedustelin Labtiumin työntekijöiltä toiveita tyky-päivän sisällöstä. Kyselylomakkeessa oli valmiita vaihtoehtoja sekä avoimia kohtia. Selvitin kyselyllä, minkälaista liikunnallista toimintaa työntekijät toivovat, ja mistä aiheesta he haluaisivat kuulla luennon. Lähetin kyselyn yhteyshenkilölleni ja ohjeistin häntä toimittamaan sen kaikille työntekijöille. Sain vastaukset koottuna sähköisesti yhteyshenkilöni kautta, jonka jälkeen aloin suunnittelemaan käytännön toteutusta.

Kyselyn vaihtoehdoista eniten ääniä saivat liikunnallisesta toiminnasta pallo- ja mailapelit sekä rentoutus/venyttely. Luentoaihevaihtoehdoista eniten kannatusta saivat terveystoiminta ja ravitsemus sekä avoimessa kohdassa ehdotettiin eniten työhyvinvointiin liittyvää toimintaa. Lisäksi he toivoivat jotakin yhteishenkeä kehittävää toimintaa.

Suunnittelin ohjelman (Liite 2.), joka huomioi Labtiumin toiveet ja lähetin sen yhteyshenkilölleni 4.2.2010. Sain alustavan tiedon, että päivään osallistuvat Kuopion yksikön työntekijät sekä lisäksi 5 henkilöä Outokummun yksiköstä.

4.2 Tyky-päivän sisältö

Järjestin tyky-päivän Savonia-ammattikorkeakoulun liikuntasalissa 12.2.2010. Päivään osallistui 14 henkilöä Kuopion toimipisteestä. Tyky-päivän tarkempi ohjelmarunko löytyy liitteestä 2.

Jokela (2006) toteaa, että liikuntatapahtumat tarjoavat parhaimmillaan työyhteisöille tilaisuuden mukavaan ja turvalliseen yhdessäoloon liikunnan merkeissä.

Liikuntatapahtumalla voidaan parantaa ryhmähenkeä ja tarjota mahdollisuus virkistäytymiseen sekä sosiaaliseen yhdessäoloon, lisätä vireyttä sekä työssä että vapaa-ajalla, antaa tietoa henkilöstölle liikunnan, ravinnon ja terveyden välisistä yhteyksistä, mahdollistaa tutustumisen eri liikuntamuotoihin ja lajeihin ohjatusti sekä motivoida liikkumaan myös vapaa-ajalla. (Jokela 2006, 191–195.)

Yhteishengen luominen. Auran (2006, 59) mukaan yhteiset liikuntatapahtumat ovat ilmapiirin kehittämisen ydin, sillä vain yhteisen tekemisen kautta löydetään yhteisyyttä. Yhteiset liikuntahetket on hyvä aloittaa peleillä, jotka totuttelevat ryhmäläisiä toistensa kanssa olemiseen (Ashton & Varga 1993, 3-6.) Tyky-päivä aloitettiin esittäytymisellä ja yhteishenkeä herättävillä tehtävillä ja peleillä. Tavoitteena oli luoda heti alusta alkaen rento ilmapiiri päivälle.

Luento liikunnasta ja ravitsemuksesta. Seuraavaksi pidin luennon aiheesta ”liikunta ja ravitsemus”. Huuskan ja Auran (2006) mukaan luennon tehtävänä on käynnistää aktivoitumisprosessi liikuntatottumusten muuttamiseen. Luento voi sisältyä liikuntasuosituksia, liikunnan terveysvaikutuksista puhumista ja käytännön vinkkejä liikunnan aloittamiseen ja suunnitteluun. (Huuska & Aura 2006, 124–133.) Esittelin uusimmat terveysliikunta- sekä ravitsemussuositukset ja puhuin liikunnan ja ravinnon merkityksestä terveyden ylläpitäjänä. Anoin konkreettisia esimerkkejä erilaisten ruoka-aineiden ravinto- ja energiasisällöistä sekä liikunnan määrästä ja eri tavoista, joilla energiamäärät saa kulutettua.

Suomalaiset ravitsemussuositukset painottavat tasapainoista ja riittävää ravintoaineiden saantia. Hiilihydraattien osalta suositukset kehottavat suosimaan kuitupitoisia ja vähän puhdistettua sokeria sisältäviä vaihtoehtoja. Rasvat tulisi olla pehmeitä, eli toisin sanoin kovan rasvan käyttöä tulisi vähentää. Suositukset ohjaavat käyttämään vähäsuolaisia elintarvikkeita sekä hillitsevät alkoholin käyttöä. Lisäksi ravitsemussuositukset kehottavat harrastamaan päivittäin vähintään 30 minuuttia liikuntaa. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005.) Liikuntapiirakka havainnollistaa 18–64-vuotiaiden *terveysliikuntasuositukset* selkeästi kehottamalla liikkumaan 2 t 30 min reippaasti tai 1 t 15 min rasittavasti kestävyyskunnan parantamiseksi. Lisäksi sen mukaan pitäisi kohentaa lihaskuntoa ja kehittää liikehallintaa kahdesti viikossa. (Ukk-instituutti 2010.)

Keskustelua työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnista keskustelimme pienryhmissä, mikä sopii hyvin luennon yhteyteen (Huuska & Aura 2006, 124–133). Työhyvinvointi-keskustelussa ryhmäläiset pohtivat ensiksi, miten he ymmärtävät käsitteen työhyvinvointi. Annoin heidän mieltä asiaa hetken pienryhmissä, jonka jälkeen pyysin jokaista ryhmää kertomaan seikkoja, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Kirjasin samalla vastauksia taululle kaikkien nähtäväksi. Heidän mielestään se piti sisällään muun muassa työssä viihtymisen, työporukan, työn kuormituksen, vaikuttamismahdollisuudet, arvostuksen, hyvät työolosuhteet, toimivat laitteet, yhteisöllisyyden, oman fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin, yhteen hiileen puhaltamisen, ergonomian, esimiestaidot ja yhteiset tavoitteet.

Työhyvinvointi-käsitteen määrittelemisen jälkeen he pohtivat, mitkä asiat Labtiumilla vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti ja mitkä negatiivisesti. Kirjasin tämänkin osion vastaukset taululle kaikille näkyville. Positiivisesti vaikuttavia asioita olivat: joustavuus, esimiehen tasapuolinen kohtelu, ongelmiin puuttuminen, yhteiset tavoitteet, ergonomian, työvälineet, yhteiset keilailuillat, vaikuttamismahdollisuudet omaan työpäivään ja palaverit. Negatiivisesti vaikuttavia seikkoja olivat: työporukan hajaantuminen, palaverien vähyys, liian vähäinen virkistystoiminta ja asenne toisen työtä kohtaan. Tulimme siihen tulokseen, että Labtiumin työntekijät ja työnjohto voisivat jatkaa työhyvinvointiin liittyvien asioiden keskustelua työpaikalla viikkopalavereissa.

Liikuntaa ja lajikokeiluja. Tauon jälkeen jatkoimme päivää liikunnallisemmin. Liikuntapäivän tavoitteena on Jokelan (2006) mukaan eri liikuntamuotoihin tutustuminen. Liikuntapäivään kuuluu monipuolinen valikoima lajikokeiluja ajankäytön ja resurssien mukaan. (Jokela 2006, 191–195.) Kokeilemalla useampaa lajia, on todennäköisempää saada suurempi osa porukasta innostumaan (Ashton & Varga 1993, 3-6). Valitsin kokeiltaviksi lajeiksi sellaisia, joista suurin osa on kaikille soveltuvia, kuten Aurakin (2006, 59) kehottaa, ettei kukaan tunne itseään nolostuneeksi liikunnan jälkeen. Pyrin opettamaan liikuntaryhmälle peleihin tarvittavat taidot heidän kuntotasoaan vastaavalla tasolla, jotta Huuskan ja Auran (2006, 124–133) mukaan liikuntakokeilusta jää positiivinen kokemus. On tärkeää valita pelit ryhmän taitotason ja kiinnostuksen mukaan. Pelien valinnassa on tärkeä tiedostaa, minkälaiselle ryhmälle pelejä on suunnittelemassa ja mitä niillä halutaan

saavuttaa. (Ashton & Varga 1993, 3-6.) Lajeja, joita kokeilimme alkuverryttelyn jälkeen, olivat mm. ultimate (hernepussit pään päällä), istumalentopallo (ilmapallolla) sekä jalka- ja käsipallo (jättipallolla).

Palautuminen. Lajikokeilujen jälkeen palauttelimme venyttelyllä sekä ohjaamalla rentoutumisella. Rentoutusmenetelmänä käytin aluksi progressiivista rentoutumista ja sen jälkeen suggestiota. Progressiivisessa rentoutumisessa käydään kaikki kehon suuret lihasryhmät läpi ensiksi jännittämällä ja sitten rentouttamalla ne. Suggestiossa rentoudutaan mielikuvien avulla. (Mononen 2006.) Rentoutuminen normalisoi stressin aiheuttamia sympaattisen tai parasympaattisen hermoston ylikierroksia, sekä hormonaalisia muutoksia. Rentous on stressin psykofysiologinen vastakohta, stressin estäjä ja vähentäjä. Rentoutumisella laukaistaan lihasjännityksiä, rauhoitetaan hengitystä ja pulssia sekä lasketaan verenpainetta. Rentoutumisharjoituksilla voidaan parantaa työntekijöiden stressinhallintakykyä. (Toivanen 1995, 75–78.)

Kuten Jokelakin (2006) toteaa, että tämän päivän työelämän hektinen luonne luovat tarpeen myös rauhoittumiselle, rentoutumiselle ja työkavereiden kiireettömälle kohtaamiselle. Sillä voidaan saavuttaa rento ilmapiiri, joka mahdollistaa positiiviset kokemukset ja tavoitteisiin pääsemisen. (Jokela 2006, 191–195.)

Tyky-päivän päätteeksi jaoin kaikille osallistujille tyhjän paperin ja ohjeistin heitä antamaan palautetta päivästä. Pyysin heitä kommentoimaan nimettömästi: mikä oli hyvää, mikä huonoa ja miten päivä vastasi heidän odotuksia. Valitsin kirjallisen palautteenannon, koska halusin varmistaa, että kaikki osallistujat saivat äänensä kuuluville ja nimettömän palautteen siksi, että osallistujilla olisi enemmän uskallusta tuoda myös mahdollisia negatiivisia seikkoja esiin.

Palautteiden mukaan päivässä oli hyviä seikkoja muun muassa: ohjelman monipuolisuus, onnistumiset, hauskuus ja tarkoituksenmukaisuus. Osallistujien mukaan päivässä ei ollut negatiivista kommentoitavaa. Palautteiden tarkempi sisältö löytyy liite 3:sta.

5 TYÖOLOSUHTEIDEN HAVAINNOINTI LABTIUM OY:LLÄ

5.1 Työn kuormituksen arviointi ja menetelmät

Työn kuormitustekijöitä voidaan tunnistaa tarkastelemalla työpaikan ja välineiden ominaisuuksia sekä työntekijöiden toimintaa, työasentoa, työliikkeitä ja voimankäyttöä (Ritaranta 2010). Työn kuormittavuuden arviointi voi olla kokonaisvaltaista työyhteisön toimivuuden, kuten fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kartoittamista tai yksittäisiin ongelmiin, kuten esimerkiksi työuupumukseen tai tuki- ja liikuntaelinvaivoihin keskittyvää (Opas työn kuormittavuuden arvioimiseen 2002).

Arviointi on mm. työtä koskevien asiakirjojen ja dokumenttien analysointi, haastatteleminen, kyselyt, havainnointi, erilaiset toiminnalliset menetelmät, pelit ja simuloinnit tai ryhmäkeskustelut. Etenkin pienissä työyhteisöissä haastattelut, havainnointi ja ryhmäkeskustelut ovat toimivampia kuin kyselylomakeselvitykset. Työn ergonomisen ja fyysisen kuormituksen keskeisin arviointimenetelmä on havainnointi. (Opas työn kuormittavuuden arvioimiseen 2002.)

Havainnoinnin avuksi on kehitetty erilaisia menetelmiä, kuten ELMERI, Näppärä, OWAS-menetelmä, VALMERI, KUVA-menetelmä ja Työpaikan ergonominen selvitys (Opas työn kuormittavuuden arvioimiseen 2002). ELMERI keskittyy työtapojen ja työympäristön turvallisuuden sekä työn kuormitustekijöiden arviointiin. Näppärällä havainnoidaan näyttöpäätetyön kuormittavuutta kartoittamalla työympäristöä, laitteita ja kalusteita, työasentoja, työturvallisuutta ja työergonomiaa. OWAS-menetelmä perustuu ulkopuoliseen havainnointiin, jolla selvitetään työn fyysistä kuormitusta työasentojen kautta. VALMERI koostuu havainnoinnista, kyselystä sekä haastattelusta ja se on hyvin muokattavissa oleva menetelmä, jonka voi räätälöidä tarpeiden mukaan. KUVA-menetelmä tutkii työn kuormitusta ja analysoi vaaratekijöitä. Työpaikan ergonominen selvitys vertaa työn kuormittavuutta annettuihin suosituksiin, keskittyen erityisesti teknisiin järjestelyihin, kuten työmenetelmiin, koneisiin ja välineisiin. (Airila 2002.)

Jotta havainnointimenetelmää voidaan pitää luotettavana, täytyy havainnoijan olla harjaantunut tunnistamaan havaittavat ilmiöt tai asiat. Luotettavuutta lisää se, että havainnoinnin suorittaa ulkopuolinen asiantuntija, esimerkiksi työterveyshuollon tai -suojelun edustaja, joka näkee työssä ja työympäristössä stressiä tai kuormitusta aiheuttavia tekijöitä puolueettomasti, tarkasti ja luotettavasti. (Opas työn kuormittavuuden arvioimiseen 2002.)

Havainnointia täydennetään usein haastattelemalla. Haastattelut voivat olla strukturoituja, valmiiden kysymysten tai kyselylomakkeiden mukaan eteneviä, tai avoimia, teemojen tai tilanteiden mukaan eteneviä. Haastattelun teemat muotoutuvat kuormitusselvityksen tavoitteiden mukaan riippuen arvioinnin laajuudesta. (Opas työn kuormittavuuden arvioimiseen 2002.)

5.2 Työn kuormituksen arviointikäynti Labtium Oy:ssä

Kävin havainnoimassa Labtiumin työntekijöiden työympäristöä ja -asentoja sekä arvioimassa työn kuormittavuutta haastattelemalla työntekijöitä 21.5.2010. Havainnointikäynnillä tavoitin kahdeksan työntekijää: kaksi toimistotyöntekijää, kolme esikäsittelytehtävissä olevaa ja kolme analysointitehtäviä tekevää. Otin kuvia jokaisen tavoittamani työntekijän tyypillisestä työasennosta tai hänen silloisesta työvaiheestaan. Kysyin kirjallisesti (Liite 4.) allekirjoituksineen luvan valokuvaamiselle ja valokuvien käyttämiselle tässä työssä. Selvitin työntekijöiden työn kuormittavuutta kysymällä, että kokeeko haastateltava työnsä kuormittavaksi ja jos kokee, niin mikä kehon osa hänellä kuormittuu eniten.

Kuvista ilmenee vain osa Labtiumin työvaiheista ja -asunnoista. Valitsin kuviksi sellaiset työvaiheet, jotka havainnollistavat haastatteluista saamiani tuloksia:

Istuma- ja näyttöpäätetyötä (Kuva 1.) Labtiumilla tekevät kokevat, että työ kuormittaa eniten niska-hartiaseutua sekä käsiä. Myös heidän selkensä väsyvät ajoittain. Työpisteiden ergonomia oli kuitenkin hyvin huomioitu. Työtuolit ja -tasot olivat säädettävissä ja työskentelyasento oli pääpiirteittäin ergonomisesti

oikeanlainen. Istumatyöntekijöillä on käytössään tavallisen työtuolin lisäksi myös satulatuoli, jota työntekijät pitävät työergonomiaa helpottavana välineenä.



Kuva 1. Toimistotyötä (Ramon Jansson 2010)

Seisomatyöskentely esikäsittelytehtävissä (Kuva 2.) koetaan Labtiumilla eniten selkää kuormittavaksi. Lisäksi eri työvaiheista saattaa aiheutua melu- ja pölyhaittoja, joilta kuitenkin suojaudutaan asianmukaisilla suojarusteilla. Erilaiset murskaus- ja jauhamistyövaiheet sisältävät myös raskaiden työkalujen tai näytteiden käsittelyä, jonka koetaan kuormittavan yläraajoja ja niska-hartiaseutua.



Kuva 2. Esikäsitelyä (Ramon Jansson 2010)

Analyysilinjoilla tehdään paljon toistotyötä, kuten pipetointia, laimentamista ja näytteiden punnitsemista (Kuva 3.). Toistotyötä tehdään erilaisilla pipeteillä, jotka kuormittavat sormia ja ranteita. Analyysivaiheissa työskennellään myös vääntövoimaa vaativilla työkaluilla. Toistotyöntekijät kokevat, että heillä kuormittuvat eniten kädet sekä niska-hartiaseutu.



Kuva 3. Analysointia (Ramon Jansson 2010)

6 TAUKOLIIKUNTAOHJELMA LABTIUM OY:LLE

6.1 Taukoliikunnasta helpotusta työn kuormittavuuteen

Määrittelen ensin taukoliikunnan käsitettä yleisellä tasolla ja esittelen tutkittua tietoa sen vaikuttavuudesta. Taukoliikunnan tavoitteena on Aallon (2006) mukaan ennaltaehkäistä päivittäisissä työrotiineissa toteutuvien yksipuolisten työasentojen aiheuttamia lihasjännityksiä sekä näistä aiheutuvaa lihasväsymystä. Kun taukoliikunta on luonteeltaan pumppaavaa, paranee lihaksen verenkierto, jolloin lihas saa paremmin happea ja kuona-aineet poistuvat tehokkaammin eli lihaksiston aineenvaihdunta parantuu hetkellisesti. Jos työ ei itsessään ole fyysisesti kuormittavaa, voi pienellä jumppahetkellä vaikuttaa positiivisesti myös energiakulutukseen, jolla voi olla vaikutusta jopa kehon koostumukseen. Jumppaliikkeillä voidaan vähentää niveliin kohdistuvaa painetta sekä nivelrakenteiden hankaamista ja puristumista. (Aalto 2006, 75.)

Taukoliikunnalla voidaan vähentää istumatyöhön liittyviä niskahartiavaivoja sekä alaselän kuormittumista. Taukoliikunta vaikuttaa elimistöön monilla tavoilla, kuten edistämällä lihasten aineenvaihduntaa, rentouttamalla jännittyneitä lihaksia, tehostamalla hengitystä, ylläpitämällä nivelten ja rangan liikkuvuutta ja estämällä työhön osallistuvien lihasten väsymistä. Taukoliikunnan hyötynä on havaintokyvyn, tarkkuuden, nopeuden ja vireyden lisääntyminen. (Kaukiainen 2003.)

Jos työ on fyysisesti kuormittavaa, voi siitä aiheutua lihastasapainohäiriö. Sillä tarkoitetaan lihasten heikentymistä tai lihasten pituuden lyhentymistä. Lihastasapainohäiriö voi syntyä virheellisestä tai yksipuolisesta kuormittumisesta. Lihastasapainohäiriöön voidaan vaikuttaa venyttelyllä, jonka tavoitteena on palauttaa lihas oikeaan pituuteensa. (Kaukiainen 2003.)

Venyttely palauttaa lihaksen takaisin lepopituuteensa rasituksen jälkeen. Venyttely tähtää lihasten parempaan suorituskykyyn, lisäämällä niiden hallintaa ja vahvistamalla rasituksensietokykyä. Se parantaa lihasten aineenvaihduntaa, lihasten voimantuottokykyä ja koordinaatiota. Venyttelyllä pyritään ennaltaehkäisemään

lihasvenähdyksiä ja -revähdyksiä. Edellä mainittujen tekijöiden kautta tarkkuus, nopeus, voima ja koko työsuoritus paranevat. (Kaukiainen 2003.)

Vastaliikkeet ovat kuormittavan työliikkeen tai -vaiheen jälkeen suoritettuja täsmäliikkeitä, joilla venytyksenomaisesti parannetaan lihasten toimintakykyä. Toistuvat, yksipuoliset työasennot kuormittavat tuki- ja liikuntaelimestöä haitallisesti. Lihakset väsyvät ja jäykistyvät, mistä voi seurata asennonmuutoksia ja liikerajoituksia sekä kipuja. Vastaliikkeillä pyritään vaikuttamaan lihasten aineenvaihduntaan ja verenkiertoon, jolloin lihakset elpyvät nopeammin kuormittavan työvaiheen jälkeen ja niiden suorituskyky paranee. (Kaukiainen 2003.) Riihimäki (1995, 30) toteaa, että rentouttavien liikesarjojen ja venytysten tekeminen sujuu usein työn lomassa, niitä pitäisi vain muistaa tehdä.

Hyvärinen (2007) pro gradu -tutkielma osoitti, että säännöllisellä taukoliikunnalla on selvä ero niska-hartiaseudun kipujen sekä työn kuormittavuuden kokemisessa verrattuna taukoliikuntaa harrastamattomiin. Tutkimuksessa havaittiin kevyen taukoliikunnan vaikuttavan positiivisesti näyttöpäätetyöntekijöiden kokemiin kipu- ja rasitusoireisiin. (Hyvärinen 2007.)

Bellin ja Burnettin (2009, 8) systemaattisen katsauksen mukaan on vahvaa näyttöä siitä, että liikunta vähentää tehokkaasti alaselkäkipujen voimakkuutta ja koettua haittaa. Sjögren työryhmineen (2006, 381) havaitsi, että jo 5 minuutin päivittäisellä liikunnalla voidaan vähentää alaselkäkipujen voimakkuutta merkittävästi. Kietrys työryhmineen (2007, 67–75) vertailivat venyttelyä ja vastusharjoittelua ja tulivat siihen tulokseen, että molemmat voivat vähentää yhtäläillä niska-hartiaseudun sekä alaselän kiputiloja ja siitä koettua haittaa.

Venyttelyä tutkineen Ylisen (2006) mukaan venytyksen teho ei riipu ainoastaan sen kestosta, vaan pikemminkin toistojen määrästä ja käytetystä venytysvoimasta. Jo viiden sekunnin staattinen venytys voi siis olla yhtä tehokasta kuin 30 sekunninkin. (Ylinen 2006, 7.)

6.2 Työn kuormittavuuteen pohjautuva taukoliikuntaohjelma

Työn kuormitushavaintojeni ja haastattelujeni perusteella suunnittelin kolmiosaisen taukoliikuntaohjelman, joka sisältää niska-hartia-, selkä- sekä kyynärvarren alueen jumpan. Esittelen seuraavassa perusteita laatimalleni taukoliikuntaohjelmalle, joka löytyy liite 5:stä.

Niska-hartiaseutuosio. Niska-hartiaseudun lihaksista etenkin lavankohottajalihas, suunnikaslihakset sekä epäkäslihaksen yläosa kipeytyvät herkimmin. Edellä mainitut lihakset tekevät staattista lihastyötä, kun yläraajoja kannatellaan tai hartioita pidetään koholla. Jumppaliikkeillä voidaan parantaa olkanivelen liikkuvuutta ja niska-hartiaseudun verenkiertoa. (Aalto 2006, 109.)

Selkäosio. Olennaista selän hyvinvoinnin kannalta on keskivartalon hyvä ryhti ja lihastasapaino. Vatsalihakset tukevat rankaa edestä ja vartalon ojentajalihakset takaa. Kyljen alueen lihakset, kuten vinot vatsalihakset ja nelikulmainen lannelihas, antavat selälle sivuttaisen tuen sekä saavat aikaan vartalon kiertoliikettä ja sivutaivutusta.. (Aalto 2006, 112.)

Kyynärvarsiosio. Kyynärvarren alueen lihakset saavat aikaan liikkeitä sormien, ranteen ja kyynärpään nivelissä. Ne rasittuvat toimistotyössä, puristusvoimaa vaativien työkalujen kannattelussa sekä raskaiden taakkojen kantamisessa melko yksipuolisesti. Kyynärvarren alueen lihakset kaipaavat vastapainoksi yksipuoliselle ja staattiselle kuormitukselle dynaamista ja huoltavaa harjoittelua sekä venyttelyä. Ranteen ja sormien venytykset ja kierto- sekä pyöritysliikkeet parantavat kyynärvarren alueen verenkiertoa ja siten sen aineenvaihduntaa. (Aalto 2006, 106.)

Kävin 27.5.2010 esittelemässä Labtiumilla heille laatimani taukoliikuntaohjelman. Työntekijät kokoontuivat palaverihuoneeseen, jossa näytin taukoliikuntaohjelman projektorin kautta diaesityksenä. Olin tulostanut kaikille paperiversiot ohjelmasta, jotta liikkeiden seuraaminen helpottuisi. Pidin työntekijöille esimerkkitaukojumpan, jossa näytin ensiksi itse jokaisen liikkeen oikean suoritustekniikan ja sen jälkeen ohjeistin labtiumlaisia tekemään saman liikkeen itsenäisesti. Seurasin, että liikkeet tehdään oikein, ja jos huomasin puutteita suoritustekniikassa, ohjasin havaitsemiini

puutteisiin korjaukset kaikille yleisesti, jotta kukaan yksittäinen jumppaaja ei joutuisi kiusalliseen tilanteeseen henkilökohtaisen ohjauksen vuoksi. Kehotin labtiumlaisia jumppaamaan vähintään yhden osion päivittäin läpi. Lopuksi varmistin vielä, että kaikille olivat kaikki liikkeet ja niiden suoritustekniikat selviä.

7 PALAUTEKYSELY JA SEN TULOKSET

Kuuden kuukauden kuluttua taukoliikuntaohjauksesta lähetin Labtiumin työntekijöille palautekyselyn (Liite 6.), jolla tiedustelin heidän liikunnallista aktiivisuutta, siitä koettua hyötyä, työilmapiiriä Labtiumilla sekä taukoliikuntaohjeiden noudattamista ja siitä koettua hyötyä. Ohjeistin Labtiumin yhteyshenkilöäni jakamaan kyselyn kaikille tyky-päivään ja taukoliikuntaohjaukseen osallistuneille. Osallistujia edellä mainittuihin oli yhteensä 14, joista yhdeksän vastasi kyselyyni.

Vastauksista ilmeni, että työilmapiiri on parantunut jokseenkin tyky-päivän jälkeen. Tyky-päivä onnistui motivoimaan osaa työntekijöistä harrastamaan liikuntaa, suurin osa vastanneista oli harrastanut liikuntaa säännöllisesti viimeiset kuusi kuukautta ja lähes kaikkien mielestä työnjohto oli tukenut liikunnan harrastamista jollakin tavalla. Valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että vastaavanlaisia tyky-päiviä tulisi järjestää jatkossakin.

Kyselystä selvisi, että vastanneet olivat tehneet taukoliikuntaliikkeitä hyvin vaihtelevasti, osa lähes päivittäin, mutta suurin osa harvemmin viimeiset kuusi kuukautta. Taukoliikkeet onnistuivat parantamaan osalla koettua työkykyä sekä vähentämään työn koettua kuormittavuutta. Valtaosa kuitenkin totesi, että taukoliikunnalla ei ole ollut vaikutusta työssä jaksamiseen.

POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoitus. Tällä opinnäytetyöllä tavoittelin Labtium Oy:n Kuopion toimipisteen työntekijöiden työilmapiirin parantamista ja pyrin kannustamaan heitä liikunnallisuuteen. Palautekyselyni perusteella voidaan olettaa, että tavoitteet saavutettiin ainakin osittain.

Työkykyä ylläpitävä toiminta Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunnan määritelmän mukaan pyrkii työn ja työympäristön parantamiseen, työyhteisön ja työorganisaation kehittämiseen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistämiseen (Husman 2007, 267–268). Tällä opinnäytetyöllä pyrin vaikuttamaan Labtiumin henkilöstön työkyvyn peruspilareihin, jotka ovat Ilmarisen (2007) mukaan työntekijän terveydentila ja toimintakyky. Niiden varaan rakentuvat työkyvyn muut osatekijät (Ilmarinen 2007).

Liikunnallinen toiminta oli tässä välineenä, jolla pyrin parantamaan työilmapiiriä yhteisen toiminnan kautta, niin kuin Aurakin (2006, 59) toteaa, että vain yhteisen tekemisen kautta voidaan kehittää yhteisyyttä. Työpaikkaliikunnan tilaa selvittäneen työpaikkaliikuntabarometrin mukaan yleisimmät liikuntamuodot työpaikoilla ovat itse järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät tai itse järjestettävät kilpailut (Koivu ym. 2009). Tämä osaltaan selittää myös sen, miksi Labtiumkin valitsi liikunnallisen tyky-päivän. Kuten Jokelakin (2006) toteaa, liikuntatapahtumat tarjoavat parhaimmillaan työyhteisöille mahdollisuuden mukavaan ja turvalliseen liikunnalliseen toimintaan. Tyky-päivällä tavoittelin Jokelan (2006) mainitsemia liikuntatapahtuman vaikutuksia, kuten ryhmähengen parantuminen, tarjota mahdollisuus virkistäytymiseen sekä sosiaaliseen yhdessäoloon, antaa tietoa liikunnasta, tutustua erilaisiin lajeihin sekä motivoimaan liikkumaan myös vapaa-ajalla. (Jokela 2006, 191–195.)

Useat tutkimukset työpaikkaliikunnasta ja erilaiset liikuntainterventiot ovat osoittaneet (ks. esim. Koivu ym. 2009), että vain säännöllisellä ja pitkäaikaisella liikunnalla saavutetaan pysyviä tuloksia. Tähän ongelmaan hain ratkaisua taukoliikuntaohjelman avulla. Mutta kuten Riihimäkin (1995, 30) toteaa, että

vaikka rentouttavien liikesarjojen ja venytysten tekeminen sujuu usein työn lomassa, unohtuu niiden tekeminen kuitenkin valitettavan useasti. Vastuu omasta työkyvyn ylläpitämisestä on loppujen lopulta kuitenkin jokaisella työntekijällä itsellään, varsinkin jos siihen annetaan työnantajan puolesta keinot.

Opinnäytetyön käytännön toteutus. Suunnittelin tyky-päivän ohjelman noin 25 henkilön ryhmälle, mutta tyky-päivän aamuna selvisikin, että osallistujia on vain 14. Olisin voinut varautua tämänlaiseen tilanteeseen paremmin, esimerkiksi varmistamalla tarkan lukumäärän vielä muutamaa päivää etukäteen.

Aluksi tunnelma oli hieman varautunut, kuten osasin odottaakin, mutta muutama tutustumisleikki sekä hauska tehtävä rentoutti kuitenkin ilmapiiriä. Keskustelu ja luento-osuus olivat osallistujien mielestä hyvät ja tarpeelliset. Lajikokeiluosio koettiin myös palautteen mukaan mukavaksi ja sopivan rankaksi. Yllätyin itsekini kuinka hyvin koko ryhmä osallistui kaikkiin peleihin, jokainen omalla panoksellaan. Koska osallistujia oli oletettua vähemmän, oli myös lajikokeilun ohjaaminen minulle helpompaa, sillä sain pidettyä porukan tiiviimmin yhdessä. Rentoutus ja venyttely saivat myös kiitosta. Valitsin rentoutukseen ja venyttelyyn sellaisin liikkeitä ja menetelmiä, jotka olen itsekini käytännön työssäni havainnut hyväksi.

Tyky-päivän jälkeen kävin havainnoimassa työntekijöiden työolosuhteita. Perehdyin erilaisiin työn kuormittavuuden arviointimenetelmiin ennen käyntiäni, mutta päädyin kuitenkin melko supistettuun arviointiin jo opinnäytetyöni laajuudenkin vuoksi. Olisin voinut perehtyä syvällisemminkin Labtiumin työoloihin esimerkiksi käyttämällä jotain tiettyä työnkuormituksen arviointimenetelmää, mutta valitsemillani kahdella haastattelukysymyksellä sekä työasentojen valokuvaamisella sain mielestäni kuitenkin riittävästi informaatiota taukoliikuntaohjelman luomista varten.

Taukoliikuntaliikkeiden suunnittelussa pyrin siihen, että liikkeet olisivat helppoja suorittaa työn lomassa, työvaatteissa ja ilman välineitä. Valitsin liikkeiksi sellaisia, jotka palvelisivat parhaiden labtiumlaisten tarpeita, elvyttäen juuri heidän työssä kuormittavia kehonosia. Taukoliikuntaliikkeiden ohjaustilanne sujui rennolla ilmapiirillä ja työntekijät omaksuivat liikkeiden oikeat suoritustekniikat melko

nopeasti. En pyytänyt kirjallista palautetta ohjauksen käynnistäni, mutta suullisen palautteen mukaan työntekijät kokivat liikkeet selkeiksi ja ymmärsivät, mitä milläkin liikkeellä tavoitellaan. Olisin voinut korostaa ohjauksen käynnilläni vieläkin enemmän, että kuinka tärkeää päivittäinen taukoliikunta on.

Ohjauksen jälkeen lähettämäni palautekysely olisi voinut olla erilailla muotoiltu. Kysymyksiä olisi voinut tarkentaa ja vastausvaihtoehtoja selkeyttää. Valitsin vastausasteikoksi 1-5:teen, jossa 1=ei pidä lainkaan paikkaansa ja 5=täysin samaa mieltä. Vastauksissa oli paljon kolmosia, jonka vuoksi vastaukset olivat hyvin tulkinnanvaraisia. Olisin voinut myös muotoilla vastaukset samantyyllisiksi, kuten esimerkiksi 1=ei pidä lainkaan paikkaansa ja 5=pitää täysin paikkaansa, joka olisi saattanut helpottaa vastaamista.

Huomasin vasta kun sain vastaukset, että minun olisi pitänyt tehdä samantyylinen kysely myös ennen tyky-päivää, jotta olisin saanut tuloksille vertailupohjaa. Esimerkiksi kysymyksen ”Oletko harrastanut liikuntaa säännöllisesti viimeiset 6 kuukautta?” vastauksiin en voinut ottaa kantaa, että oliko henkilöiden liikunnallisuus lisääntynyt vai ei juuri minun järjestämän tyky-päivän vuoksi. Myös kysymys ”Taukoliikuntaliikkeet ovat parantaneet työkykyäni” oli haasteellinen, koska oletettavasti harvat muistivat, mitä oma työkyky oli kuusi kuukautta sitten ja toisaalta työkyky käsitteenä voi tarkoittaa hyvin erilaisia asioita eri henkilöille.

Arviointi ja oma ammatillinen oppiminen. Oman ammatillisen oppimisen kannalta tämä opinnäytetyö oli varsin ajankohtainen, sillä yritykset ovat enenemässä määrin panostamassa työntekijöidensä hyvinvointiin. Tiesin jo ennen kuin valitsin aiheeni, että haluan tehdä opinnäytetyönä kehittämistehtävän, jossa pääsen soveltamaan koulutuksessani oppimiani taitoja.

Harjaannuin tässä tehtävässä tiedonetsinnässä, sen kriittisessä arvioinnissa ja sen soveltamisessa, mikä on tärkeää myös fysioterapeutiksi valmistumisen jälkeenkin, jotta ammattitaitoni pysyy ajan tasalla. Opinnäytetyö oli monipuolinen, sillä jouduin perehtymään minulle vieraaseen työhön ja arvioimaan sen kuormittavuutta sekä työyhteisön toimintaa kokonaisuudessaan. Tyky-päivän ja taukoliikunnan ohjaaminen vahvisti ryhmänohjaustaitojani sekä organisointikykyäni. Lisäksi minun

piti pitää huolta asiakastyytyväisyydestä, jonka saavutinkin laadukkaalla, tarkoituksenmukaisella sekä eettisellä toiminnallani.

Käyttämäni lähteet olivat luotettavia ja pääsääntöisesti 2000-luvulta muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Etsin tuoreita tutkimuksia, jotta saisin toiminnan taustalleni näyttöön perustuvaa tietoa. Taukoliikunnasta löysinkin useita tutkimuksia, joilla osoitettiin sen vaikuttavuutta niska-hartia- sekä alaselkäkipujen lieventäjänä. Liikunnallisesta tyky-päivästä en kuitenkaan löytänyt tutkittua tietoa, ainoastaan työpaikkaliikuntaa yleisesti käsitteleviä erilaisia liikuntainterventioita.

Laadukkaan liikuntatapahtuman yksi peruspilari on Jokelan (2006) mukaan turvallisuus. Sillä on myös suuri vaikutus asiakastyytyväisyyteen. (Jokela 2006, 191–195.) Tyky-päivästä selvittiinkin turvallisesti, koska toiminta oli suunniteltu ottaen tilat ja välineet sekä osallistujat huomioon, tyky-päivän tavoitteet oli kartoitettu ja selvitetty etukäteen, mitä tehdään milloinkin, kuten Jokelakin (2006, 191–195) neuvoo.

Koko opinnäytetyöprosessin ajan olen huomionnut yleiset eettiset arvot. Kuten Fysioterapeuttien eettiset ohjeetkin painottavat, on fysioterapeutin tehtävänä väestön terveyden, toiminta- ja työkyvyn edistäminen ja ylläpitäminen sekä sairauksien ehkäiseminen (Suomen Fysioterapeutit 2010). Tässä opinnäytetyössä olen tavoitellut Labtiumin henkilöstön toiminta- ja työkyvyn parantumista. Fysioterapeutin tulisi olla oikeudenmukainen ja kohdella jokaista asiakasta tasavertaisesti sekä kunnioittaa asiakkaan ihmisarvoa (Suomen Fysioterapeutit 2010). Olen ottanut Labtiumin työntekijät huomioon myös yksilöinä niin, että esimerkiksi tyky-päivässä kukaan osallistuja ei jäänyt ulkopuoliseksi ja että kaikki pystyivät osallistumaan toimintaan omista henkilökohtaisista taidoista ja ominaisuuksista riippumatta. Pidin huolen, että tyky-päivässä kukaan ei joutunut nolatuksi tai kiusalliseen tilanteeseen. Fysioterapeutin pitää myös tunnistaa oman ammattinsa rajat (Suomen Fysioterapeutit 2010). Tämän vuoksi rajasin kehittämistehtävän niin, että se vastaisi eniten fysioterapeutin työn toimenkuvaa. Lisäksi noudatin toiminnassani yleisiä ohjeita, kuten lainsäädäntöä, Savonia-ammattikorkeakoulun tilaa koskevia ohjeita ja lupamenettelyä esimerkiksi opinnäytetyössäni käyttämiini valokuviiin.

Tulevaisuuden näkymiä ja jatkoa opinnäytetyölleni. Opinnäytetyöni kehittämistehtäväni oli pilottiprojekti Labtiumilla. Heillä ei siis ole ollut kokemusta tällä tavalla toteutetusta tyky-toiminnasta, mutta he olivat todella avoimesti prosessin jokaisessa vaiheessa mukana. Järjestämäni toiminnan onnistuessa Kuopion toimipisteessä, oli Labtiumilla ajatuksena mahdollisesti järjestää vastaavanlaista myös muihinkin toimipisteisiin.

Jos Labtiumin muihin toimipisteisiin toteutuu samantyylistä toimintaa, voisi siihen lisätä vielä jonkinlaista työntekijöiden liikunnallisen aktiivisuuden seuranta ja palkitsemiskäytäntöjä aktiivisuuden ylläpitämiseksi. Mahdollisesti toimipisteisiin voisi valita tyky- tai liikuntavastaavat, jotka tätä seuranta tekisivät sekä suunnittelisivat uusia keinoja työntekijöiden aktivoimiseksi. Ainakin Kuopion toimipisteessä voitaisiin ottaa myös käytäntöön yhteiset taukoliikuntahetket, jotka olisivat työajalla suoritettua ”pakollista” liikuntaa. Koska tyky-päivän palaute oli niin positiivista, voisivat useamminkin toteutettavat virkistyspäivät olla työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisen kannalta myös hyvin toimivia. Työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista seikoista keskustelemista ei myöskään liene koskaan liikaa työpaikoilla. Liikunnallisen tyky-päivän keskusteluosion perusteella myös Labtiumin henkilökunta voisi hyötyä monipuolisemman keskustelukulttuurin luomisesta.

Koska tässä opinnäytetyössä keskityin vain tyky-toiminnan yhteen osa-alueeseen, voisi jatkossa pureutua tarkemmin muihin työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin. Kuten Ilmarinenkin (2007) mallissaan esittää, että työkykyyn vaikuttavat muun muassa ammatillinen osaaminen, työolot, työn sisältö ja sen vaatimukset, voisi myös niitä tekijöitä parantaa ja kehittää tyky-toiminnan nimissä. Tähän kehittämistehtävään olisin voinutkin ottaa kumppaniksi vaikkapa sosionomi-opiskelijan, joka olisi keskittynyt psyykkisten tekijöiden parantamiseen ja teknisen alan opiskelijan, joka olisi voinut perehtyä enemmän työn sisältöön ja työoloihin.

Jatko-opinnäytetyöaiheita minun kehittämistehtävän perusteella ovat ainakin taukoliikunnan vaikuttavuus Labtiumilla sekä henkilöstön pitkäaikaisen liikkumissuunnitelman käytännön toteutus ja seuranta.

LÄHTEET

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Jyväskylä: WSOY.

Airila, A. 2002. Työn kuormittavuuden mittarit – Selvitys olemassa olevista mittareista ja niiden käytettävyydestä. Työministeriön Työssä jaksamisen ohjelma. http://www.ttl.fi/duunitalkoot/kehittajat_s1_1_2.html. Viitattu 23.12.2010.

Ashton, M. & Varga, L. 1993. 101 games for groups. Communication Skill Builders. Texas: San Antonio.

Aura, O. 2006. Liikunnan vaikutukset sisäiseen ilmapiiriin. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita, 58–60.

Bell, J. & Burnett, A. 2009. Exercise for the primary, secondary and tertiary prevention of low back pain in the workplace: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation* 19 (1), 8-24.

Husman, P. 2007. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta työpaikoilla ja työterveyshuollossa. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, A. Kasvio, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 267–279.

Husman, P. & Husman, K. 2007. Työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, A. Kasvio, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 182–193.

Huuska, M. & Aura, O. 2006. Liikunnallisen elämäntavan edistäminen. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita, 124–134.

- Hyvärinen, K.** 2007. Taukoliikuntaohjelman vaikutus näyttöpäätetyöntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen toimintakykyyn. Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18418/URN_NBN_fi_jyu-200804211370.pdf?sequence=1. Viitattu 16.4.2010.
- Härkäpää, K.** 2001. Moniulotteinen työkyky. Teoksessa R. Kukkonen, H. Hanhinen, R. Ketola, T. Luopajarvi, L. Noronen & P. Helminen (toim.) Työfysioterapia. Helsinki: Työterveyslaitos, 203–205.
- Ilmarinen, J.** 2007. Työkyky.
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/>. Työterveyslaitos. Viitattu 8.1.2010.
- Ilmarinen, M.** 1998. Henkilöstön työkyvyn tukeminen edistämällä fyysistä kuntoa. Teoksessa T. Aro & E. Matikainen (toim.) Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos, 74–84.
- Jokela, H.** 2006. Liikuntatapahtumat. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita, 191–196.
- Juuti, P.** 1992. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.
- Kaukiainen, A.** 2003. Taukoliikunta ja venyttely. Työterveyslaitos
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Rakennusterveys/Turvapakki/Taukoliikunta+ja+venyttely.htm>. Viitattu 16.4.2010.
- Kietrys, D., Galper, J. & Verno, V.** 2007. Effects of at-work exercises on computer operators. *Work* 28 (1), 67–75.
- Koivu, M., Savola, J. & Pehkonen, J.** 2009. Työpaikkaliikuntabarometri 2009. Suomen Kuntoliikuntaliitto.
- Labtium** 2010. <http://www.labtium.fi/fi/yhtio>. Viitattu 5.4.2010.

- Malmivaara, A.** 2001. Työkyvyn lääketieteellinen arviointi. Teoksessa Työfysioterapia toim. Kukkonen, R. ym. Työterveyslaitos. Helsinki, 206–211.
- Mononen, P.** 2006. Rentoutusta sekä salissa että vedessä. Liikuntapedagogiikan pro gradu -työ. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos.
- Nakari, M-L.** 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 226.
- Opas työn kuormittavuuden arvioimiseen** 2002. Työministeriön Työssä jaksamisen ohjelma.
<http://www.ttl.fi/duunitalkoot/dokumentit/Kuormaa%20kevyyemm%C3%A4ksi%20-%20opas%20ty%C3%B6nkuormittavuuden%20arvioimiseen.pdf>.
Viitattu 23.12.2010.
- Perkiö-Mäkelä, M.** 2001. Työkykyä ylläpitävä toiminta ja kuntoutus. Teoksessa R. Kukkonen, H. Hanhinen, R. Ketola, T. Luopajarvi, L. Noronen & P. Helminen (toim.) Työfysioterapia. Helsinki: Työterveyslaitos, 252–258.
- Pohjonen, T., Töyry, A.** 2001. Liikunta työkykyä edistävänä toimintana. Teoksessa R. Kukkonen, H. Hanhinen, R. Ketola, T. Luopajarvi, L. Noronen & P. Helminen (toim.) Työfysioterapia. Helsinki: Työterveyslaitos, 243–251.
- Riihimäki, H.** 1995. Liikunnan ja työn vaikutukset tuki- ja liikuntaelimiin. Teoksessa O. Korhonen, R. Kukkonen, V. Louhevaara & J. Smolander (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos, 27–32.
- Ritaranta, S.** 2010. Riskien arviointimenetelmät. Työterveyslaitos.
<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/ergonomia/riskienarviointi/Sivut/default.aspx>. Viitattu 23.12.2010.

- Sjögren T., Nissinen K., Järvenpää S., Ojanen M., Vanharanta H. & Mälkiä E.** 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. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*. 16 (6), 381–90.
- STM.** 2010. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. Sosiaali- ja terveysministeriö.
<http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>. Viitattu 15.4.2010.
- Suni, J.** 2001. Fyysisen toimintakyvyn arviointi: fyysisen toimintakyvyn osa-alueet. Teoksessa R. Kukkonen, H. Hanhinen, R. Ketola, T. Luopajarvi, L. Noronen & P. Helminen (toim.) *Työfysioterapia*. Helsinki: Työterveyslaitos, 74–81.
- Suomen fysioterapeutit** 2010. Fysioterapeutin eettiset ohjeet.
http://www.suomenfysioterapeutit.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=58&Itemid=58. Viitattu 20.11.2010.
- Toivanen, H.** 1995. Rentoutus stressin vastapainona ja liikunnan lisänä. Teoksessa O. Korhonen, R. Kukkonen, V. Louhevaara & J. Smolander (toim.) *Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – periaatteita ja käytännön esimerkkejä*. Helsinki: Työterveyslaitos, 75–78.
- Tyky-barometri** 2006.
http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tyoterveyshuolto/Tutkimus/tykyb_aro_2001.htm. Viitattu 3.2.2010.
- Ukk-instituutti** 2010. Liikuntapiirakka.
http://www.ukkinstituutti.fi/ammattilaisille/terveysliikuntasuosituksset/liikunta_piirakka. Viitattu 6.12.2010.
- Valtion ravitsemusneuvottelukunta** 2005. Suomalaiset ravitsemussuosituksset – ravinto ja liikunta tasapainoon. Helsinki: Edita.
- Vuori, I.** 2006. Liikunnan vaikutukset työyhteisössä. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*. Edita. Helsinki. s.36-57

Ylinen, J. 2006. Venytysharjoittelu. Ohjeet ja kuvasto. Muurame: Medirehabook kustannus.

Liite 1. Kyselylomake

Tykypäivä Labtium Oy, kevät 2010

Kysely

Hei,

olen Savonia-ammattikorkeakoulun fysioterapiaopiskelija Ramon Jansson. Opinnäytetyönäni järjestän teille työkykyä ylläpitävän ja edistävän päivän. Olen suunnittelemassa teille mieluisaa tykypäivää ja kaipaisin teidän mielipiteitä päivän sisältöön liittyen. Alustavien suunnitelmien mukaan päivä tulee koostumaan liikunnallisesta toiminnasta, luennoista ja mukavasta yhdessäolosta. Jokainen saa esittää toiveita päivän sisällöstä ja yritän ottaa toiveet resurssien mukaan huomioon päivää suunnitellessa, joten vastaathan alla oleviin kysymyksiin 29.1.2010 mennessä. Kiitos.

Liikunnallinen toiminta

- a) kuntojumppa
- b) rentoutus/venyttely
- c) kuntosaliharjoitus
- d) vesiliikunta
- e) pallo- ja mailapelit

Luento aiheesta

- a) työergonomia
- b) ravitseminen
- c) terveysliikunta
- d) _____

Muuta yhteistoimintaa

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Voit valita tai ehdottaa lisäksi niin monta kohtaa kuin haluat, voit jatkaa paperin kääntöpuolella ja kertoa toiveitasi.

Ystävällisin terveisin,

Ramon Jansson

Liite 2. Tykypäivän ohjelma



Ohjelma

Hei

Tervetuloa työkykyä edistävään ja ylläpitävään päivään pe 12.2.2010 Sairaalakadun kampuksen liikuntasaliin klo 8:30 alkaen.

Mukaan tarvittavat sisäliikuntavaatteet ja kengät, peseytymisvälineet sekä rennon mielen.

Alla on alustava ohjelma.

8:30	Tervetuloa – päivän esittely (liikuntasali, rak.5) Yhteistoimintaa Luento – ravitseminen & terveystoiminta Keskustelua – työhyvinvointi
11:00	Ruokatauko (mahdollisuus syödä koulun ruokalassa omakustanteisesti)
12:00	Yhteistoimintaa Pelejä, liikkumista
13:30	Kahvitauko
13:45	Rentoutus/venyttely Keskustelu/palaute
15:00	Tilaisuuden päättäminen (mahdollisuus käydä saunassa)

Ystävällisin terveisin,

Ramon Jansson
Fysioterapiaopiskelija

Liite 3. Palautetta tykypäivästä

”Päivä oli aivan ihana, periesimerkki yhteistoiminnasta.”

”Hyvä ja tarpeellinen.”

”Mukava päivä. Loppurentoutus ja venyttely parasta.”

”Päivä oli ihan antelias. Pelit oli ihan mukavia. Myös luennot olivat hyvät.”

”Kiitos tosi hienosta päivästä! Ohjelma oli juuri sitä, mitä tarvitsimme.”

”Kiva päivä. Kaikkea sopivina annoksina.”

”Mukava päivä. Sopivan rankka.”

”Päivä oli onnistunut. Ei ollut mitään huonoa. Mukava oli liikkua porukassa ja luento oli hyvä. Voisin osallistua toistekin.”

”Päivä oli hauska kaikin puolin. Kasvolihasten rentoutus olisi ollut paikallaan, nauroi niin paljon, että kasvoihin koski. Loistofiilis.”

”Mahdollisimman monipuolinen ohjelma koko päivälle. Onnistunut tykypäivä.”

”Lopun rentoutusjakso oli erittäin hyvä ja antoi hyvän olon. Keskustelujaksoon oli sopivasti aikaa, ettei liikaa.”

”Ravitsemustieto aina paikallaan muistin virkistämiseksi. Liikunta leikkimielisessä muodossa todella mukavaa. Kokonaisuudessaan mukava päivä.”

”Päivä oli oikein mukava. Se vastasi odotuksiani. Ravinto ja liikunta osuus oli myös vähän ravisteleva muttei ankara. Oli kiva nähdä meidän porukka aktiivisena ja vapautuneena peleissä.”

”Valtavat kiitokset hyvästä ja hyvin ohjatusta päivästä. Sai paljon vinkkejä aurinkoisten kesäpäivien ratoksi, välillä voi töissäkin pitää hauskaa. Ja ehkä jätän sen suklaalevyn ostamatta.”

Liite 4. Työolosuhteiden havainnointi

Hei,

Opinnäytetyöni tyky-projekti jatkuu. Seuraavaksi selvitän työnne kuormitustekijöitä taukoliikuntaohjaukseen liittyen.

Olen tulossa havainnoimaan teidän työtänne perjantaina 21.5. klo 9-11 Labtiumilla. Tarkoituksena on saada yleinen käsitys eri töiden työvaiheista ja -tehtävästä sekä arvioida eri työolosuhteiden kuormittavuutta. Otan muutamia valokuvia työasunnoista ja työvaiheista. Havaintojeni perusteella suunnittelen sopivat taukoliikuntaohjeet eri työpisteille.

Tällä saatteella kysyn suostumustanne valokuvien ottoon. Tulen ottamaan kuvat niin, että henkilöiden kasvoja ei näy.

Vastaa (X) alla olevaan kysymykseen:

Minusta saa ottaa kuvia _____

Minusta ei saa ottaa kuvia _____

Työntekijän allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Ystävällisin terveisin,

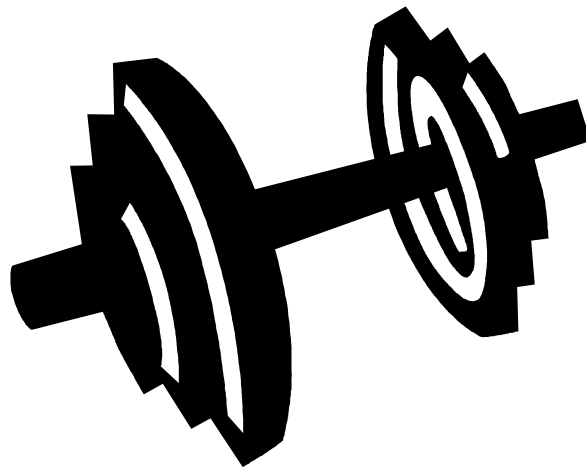
Ramon Jansson, fysioterapiaopiskelija

Savonia-ammattikorkeakoulu

Liite 5. Taukoliikuntaohjelma

Taukoliikuntaohjelma

Labtium



Ohjelma on jaettu kolmeen osioon, jotka ovat

- niska-hartiaseutu
- selkä
- kädet.

Voit tehdä joko koko ohjelman läpi tai valita yksittäisen osion, jonka teet.

Pyri tekemään liikkeitä säännöllisesti, useita kertoja työpäivän aikana.

Niska-hartiajumppa

<p>Hartioiden pyörittely. Istu/seiso ryhdikkäästi ja anna käsien roikkua rennosti alaspäin. Piirrä hartioilla isoa ympyrää. Tee liike molempiin suuntiin.</p> <p>Tee liikettä 10-20 kertaa.</p>	
<p>Soutuliike. Kurkota käsillä eteen ja pyöristä samalla yläselkä. Vedä kyynärpäät taakse ja ojenna selkä suoraksi.</p> <p>Tee liikettä 10-20 kertaa.</p>	
<p>Niskarusetin venytys. Istu ryhdikkäästi ja pidä katse eteenpäin. Työnnä takaraivoa taaksepäin ja vedä leukaa sisäänpäin. Pysäytä hetkeksi, rentouta.</p> <p>Tee liikettä 10-20 kertaa.</p>	

Niskan venytys. Istu ryhdikkäästi. Vie leuka kohti kainaloa. Voit kevyesti painaa toisella kädellä päätä. Tee liike molemmin puolin.

Pidä venytys 30-60 sek.



Rintalihasten venytys. Seiso ryhdikkäästi. Ota kiinni seinästä oman hartian korkeudelta. Käännä vartaloa pois päin kädestä. Tee liike molemmin puolin.

Pidä venytys 30-60 sek.



Selkäjumppa

Selän pyöristys/notkistus tuolilla istuen.

Päästä selkä pyöreäksi, lyyhistynyt asento. Ojenna selkä niin notkolle kuin mahdollista.

Tee liikettä 10-20 kertaa.



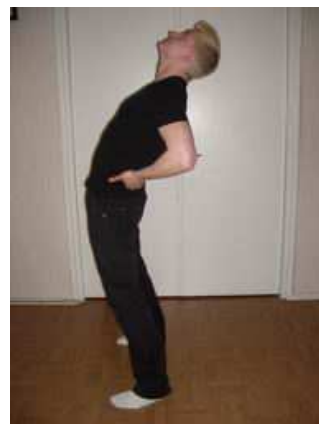
Kiertoliike seisten. Seiso ryhdikkäästi jalat lievässä haara-asennossa. Kierrä vartaloa puolelta toiselle. Anna käsien heilua rennosti mukana.

Tee liikettä 10-20 kertaa.



Taaksetaivutus seisten. Seiso polvet suorina. Tue käsillä alaselkää. Taivuta selkä niin taakse kuin mahdollista. Palaa rauhallisesti pystyasentoon.

Tee liikettä 5-10 kertaa.



Käsijumppa

Ranteiden pyöritys. Pidä sormet nyrkissä ja pyöritä ranteita. Tee liike molempiin suuntiin.

Tee liikettä 10-20 kertaa.



Ojennus/koukistus. Pidä sormet rentoina. Taivuta rannetta ylös-alas -suuntaisesti.

Tee liikettä 10-20 kertaa.



Venytyt.

Pidä sormet rentoina. Paina rannetta rystysistä alaspäin. Pidä venytys 30-60 sek.

Taivuta rannetta sormista kämmenpuolelta ylöspäin. Pidä venytys 30-60 sek.



Liite 6. Palautekysely

Hei,

Vieläkö muistat tykypäivän? Oletko kenties tykypäivän jälkeen aloittanut uuden liikuntaharrastuksen? Entä taukoliikunta?

Minua kiinnostaisi tietää, miten Laptiumissa järjestämäni tyky-toiminta on vaikuttanut teihin. Olethan ystävällinen ja vastaat seuraavalla sivulla oleviin kysymyksiin nimettömästi 10.11.2010 mennessä.

Ystävällisin terveisin,

Ramon Jansson, fysioterapiaopiskelija

Savonia-ammattikorkeakoulu

Kysely:

	Työpäivä				
	Ei pidä lainkaan paikkaansa			Täysin samaa mieltä	
1. Työpäivän jälkeen työilmapiiri on ollut parempi	1	2	3	4	5
2. Työpäivä onnistui motivoimaan minua harrastamaan liikuntaa	1	2	3	4	5
3. Olen harrastanut liikuntaa säännöllisesti viimeiset 6 kuukautta	1	2	3	4	5
4. Työnjohto on tukenut liikunnanharrastustani	1	2	3	4	5
5. Vastaavanlaisia työpäiviä tulisi järjestää useammin	1	2	3	4	5

	Taukoliikunta				
6. Olen tehnyt taukoliikuntaliikkeitä päivittäin	1	2	3	4	5
7. Taukoliikuntaliikkeet ovat parantaneet työkykyäni	1	2	3	4	5
8. Taukoliikuntaliikkeet ovat vähentäneet työni kuormittavuutta	1	2	3	4	5
9. Koen jaksavani paremmin työssäni kuin 6 kuukautta sitten	1	2	3	4	5
10. Vapaat kommentit: (voit tarvittaessa jatkaa kääntöpuolella)					

Kiitos vastauksistasi!