



Kokkolan kaupungin työntekijöiden kokemuksia Break Pro-taukoliikuntasovelluksen käytöstä osana työhyvinvointia

Marke Aho

Johanna Vartiamäki

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyö

Liikunnan ja vapaa-ajan

koulutusohjelma

2021

Tiivistelmä

Tekijä(t) Marke Aho ja Johanna Vartiamäki
Tutkinto Liikunnanohjaajan AMK tutkinto
Raportin/Opinnäytetyön nimi Kokemuksia Break Pro-taukoliikuntasovelluksen käytöstä työhyvinvoinnin näkökulmasta
Sivu- ja liitesivumäärä 51 +2
<p>Tämä opinnäytetyö on, tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tavoitteena on kerätä käyttäjäkokemuksia Break Pro-taukoliikuntasovelluksen käytöstä Kokkolan kaupungin henkilöstöltä. Tavoitteena oli saada tietoa, kuinka paljon työntekijät käyttävät Break Pro-taukoliikuntasovellusta ja onko kyseisen sovelluksen käytöllä ollut vaikutusta työntekijän omaan hyvinvointiin. Myös sovelluksen käyttämättömyydelle haluttiin saada vastauksia ja näiden vastausten pohjalta esitettiin toimeksiantajalle kehitysideoita sovelluksen käytön lisäämiselle. Kysely tehtiin 10.9.-24.9.2021 Kokkolan kaupungin henkilöstölle lomakekyselynä, joka lähetettiin sähköpostilla kaikille niille, joilla on käytössä Kokkolan kaupungin sähköpostiosoite, eli arviolta noin 2300:lle. Kysely toteutettiin käyttämällä Webropol-ohjelmaa. Työssä käytettiin sekä kvalitatiivista- että kvantitatiivista kyselymenetelmää. Lisäksi tehtiin viisi avointa haastattelua. Tuloksista kävi ilmi, että 255 vastaajista 86 käytti Break Pro-taukoliikuntasovellusta.</p> <p>Teoreettisessa viitekehyksessä käydään läpi istumisen ja paikallaan olon haittoja. Istumista tulisi tauottaa säännöllisesti, jotta voidaan ennaltaehkäistä sen aiheuttamia terveyshaittoja ja edistää työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä.</p> <p>Motivointi on keskeisessä osassa toteutettaessa taukoliikuntaa työpaikalla. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työntekijällä, mutta myös työnantajalla. Arvot ja asenteet vaikuttavat siihen, miten työpaikalla toteutetaan työhyvinvointia tukevia toimia. Taukoliikuntasovelluksen hankkiminen työntekijöiden käyttöön on panostus koko henkilöstön hyvinvointiin. Break Pro -taukoliikuntaohjelma on kaikkien saatavilla, joten se on myös tasapuolinen hyvinvointia edistävä toimi. Ohjelma on ollut käytössä Kokkolan kaupungilla vuodesta 2019 lähtien, eikä aikaisemmin vastaavaa kyselyä ole henkilöstölle tehty ohjelman käytöstä.</p>
Asiasanat taukoliikunta, taukoliikuntasovellus, istuminen, paikallaanolo, työhyvinvointi

Sisällys

1 Johdanto.....	1
2 Työhyvinvointi.....	3
2.1 Fyysinen työhyvinvointi	5
2.2 Psykkinen ja henkinen työhyvinvointi.....	6
2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi	6
2.4 Etätyö.....	7
2.5 Työperäinen stressi.....	8
3 Ergonomian merkitys työhyvinvointiin	9
3.1 Fyysinen ergonomia	10
3.2 Kognitiivinen ergonomia ja aivotyö	11
3.4 Organisaatorinen ergonomia	12
3.5 Ääniergonomia	13
4 Istuminen ja paikallaanolo.....	14
4.1 Istumisen ja paikallaanolon haitat terveydelle	14
4.2 Istumisen vähentäminen.....	16
4.3 Liikkumisen suositukset.....	17
5 Taukoliikunta ja työn tauottaminen.....	20
5.1 Taukoliikuntasovellukset.....	20
5.2 Break Pro-taukoliikuntasovellus.....	21
6 Työn tavoitteet	24
7 Tutkimusmenetelmät ja työvaiheet.....	25
7.1 Kvantitatiivinen eli määrällinen kysely.....	25
7.2 Kvalitatiivinen kysely	26
7.3 Haastattelut	26
7.4 Kyselyn toteutus ja kohderyhmä.....	27
8 Tulokset.....	30
9. Johtopäätökset	46
10 Pohdinta	49
10.1 Tutkimuksen luotettavuus.....	49
10.2. Kehitysideoita.....	50
Lähteet	52
Liitteet.....	56
Liite 1. Kysely.....	56
Liite 2. Saatekirje.....	62

1 Johdanto

Viime vuosikymmeninä teknologinen kehitys on vähentänyt fyysistä ponnistelua työssä sekä vapaa-ajalla. Työ on muuttunut yhä enemmän staattiseksi tietokoneella työskentelyksi ja näin ollen paikallaan olo on lisääntynyt. Teknologian kehitys on vaikuttanut myös vapaa-ajanvietto tapoihimme. Televisio, tietokone ja mobiililaitteet ovat monen vapaa-ajanviettotapoja, johon liittyy pitkiä yhtäjaksoisia istumis- sekä paikallaanoloaikoja. Paikallaanolo kuormittaa kehoa yksipuolisesti heikentää aineenvaihduntaa ja verenkiertoa, jäykistää niveliä, lisää selkävaivoja ja nostaa 2 -tyypin diabeteksen ja valtimosairauksien riskiä. Eikä vapaa-ajan liikkuminen näytä täysin kompensoivan näitä vaaroja. Niinpä tarvitaan huomion kiinnittämistä paikallaanolon määrään ja uusia keinoja paikallaanolon tauottamiseen ja vähentämiseen. (UKK-instituutti, Istumisen ja paikallaanolon haitat.)

Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen kehottaa välttämään runsasta istumista ja paikallaanoloa aina kun mahdollista. Vuonna 2015 julkaistut suositukset on kohdistettu eri ikäryhmille. Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen perustuvat uusimpaan tutkimustietoon suomalaisten liiallisesta istumisen määrästä (UKK-instituutti, Suositukset istumisen vähentämiseen.)

Taukojen pitämisellä työpäivän aikana on oleellinen merkitys työntekijän hyvinvointiin. Tiivistähtinen tauoton työskentely ilman selkeitä taukoja koetaan kuormittavana ja väsymyksenä työpäivän jälkeen. Työpäivään sisällytetyt lyhyet palauttavat jaksot auttavat sekä kehoa ja mieltä palautumaan ja tuovat energiaa. (Virolainen 2012, 94.) Teknologiaa on alettu hyödyntämään myös paikallaanolon vähentämiseen ja työn tauottamiseen. Erilaisia taukoliikuntasovelluksia on tullut markkinoille useita viime vuosien aikana. Yksi markkinoilla olevista sovelluksista on Break Pro. Ohjelma muistuttaa tauoista ja ohjaa taukoliikuntaan työntekijän itsensä asettamien asetusten mukaan.

Break Pro -taukoliikuntaohjelmasta löytyy 121 monipuolista taukoliikuntavideota koko keholle. Valittavana on myös pilateksen, äänenhuollon, mindfulnessin ja ergonomian harjoitteita. Ohjelman liikkeet ovat kestoaltaan noin 1-3 minuutin mittaisia, mutta löytyy myös 4-7 minuutin mittaisia videoita. Liikkeet ovat monipuolisia, helppoja, tehokkaita, joita tehdäksseen ei tarvita isoa tilaa. Ohjelmasta löytyy videot kahdeksalla eri kielellä. Break Pro -taukoliikuntasovelluksen hyödyt yrityksille ovat vaikuttaminen työnantajakuvaan positiivisesti, henkilökunnan työssä viihtyminen ja hyvinvoinnin parantaminen sekä sairauspoissaolojen vähentäminen.

Työhyvinvointi koetaan erittäin tärkeänä asiana. Siihen vaikuttavat toimet, joilla päästään vaikuttamaan yrityksen toimintamalleihin, työyhteisöön, osaamiseen ja oppimiseen sekä työn sisältöön ja johtamiseen. Jokainen yksilö kokee työhyvinvoinnin omalla tavallaan, koska saamme eri asioista merkityksellisyyttä ja iloa työhön. Kun työssä koetaan positii- vistä ja myönteistä asennetta sekä työn imua, vaikuttavuus yritykselle on tuottavuuden, kilpailukyvyn ja asiakastyytyvyyden paraneminen. (Työturvallisuuskeskus 2010.)

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Break Pro -taukoliikuntasovelluksen käyttöä Kokkolan kaupungin henkilöstön keskuudessa. Tavoitteena oli saada tietoa Break Pro-taukoliikunta- sovelluksen käytön vaikutuksesta työn tauottamiseen, minkälaisia kokemuksia käyttäjillä oli ohjelman sisällöstä ja myös syitä ohjelman käyttämättömyydestä. Saatuja vastauksia hyödynnettiin käyttäjälähtöisten kehitysideoiden esittämiselle, sovelluksen käytön lisää- miseksi. Tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivista- että kvalitatiivista tutkimusmenetel- mää. Kysely toteutettiin Wepropol-ohjelmaa käyttäen ja lisäksi tehtiin haastatteluja muuta- malle kyselyssä yksilöhaastatteluun lupautuneille. Näillä haastattelukysymyksillä oli tarkoi- tus tukea kyselystä saatua tietoa.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa. Toisaalta se tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä viretilaa. Luomalla positiivinen ja innostava työilmapiiri, jossa jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokemassa iloa, syntyy energiaa, joka luo menestystä. (Ojala & Ahonen, 2005, 28.) Työhyvinvointi on koko työyhteisön pitkäjänteisen työn tulos, johon osallistuu johto sekä jokainen työyhteisön jäsen. Terve ja hyvinvoiva työyhteisö ei synny sattumalta vaan se luodaan pitkäjänteisellä työllä. Näin ollen työhyvinvointiin ei ole oikotietä. (Jabe 2012, 10.)

Työhyvinvointia lisäävät asiat, joissa työntekijät yhdessä johdon kanssa voivat määritellä työn tavoitteita. Yhdessä pohtiminen lisää sitoutumista, vuorovaikutusta sekä työn organisoimista. Kannustava johtamistyyli, palaute sekä keskinäinen luottamus lisäävät työhyvinvointia. Aito luottamus työntekijöiden kesken tuo aitoa vuorovaikutusta ja lisää yhteistyötä työntekijöiden välillä. Hyvässä työyhteisössä arvostetaan kaikkia työntekijöitä ja otetaan huomioon ihmisten erilaisuus. Työhyvinvointi ja työn tuottavuus paranevat, kun jokainen työntekijä voi aidosti hyödyntää parhaita ominaisuuksiaan sekä osaamistaan. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju. 2010, 7-9.) Hyvin johdetussa organisaatiossa työn tekeminen tuntuu turvalliselta, terveelliseltä ja tuottavalta työltä. Työhyvinvoinnin taustalla ja apuna ovat lisäksi työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet sekä työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2009.)

Työsuhteeseen liittyy työsopimuslaki, jossa on määritelty työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvoitteet. Työsopimuslain perusteella työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansallisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Työnantajan tulee myös edistää suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työntekijällä on oltava mahdollisuus kehittyä ja kouluttautua kykyjensä mukaan. (Manka, ym. 2010, 20-21.)

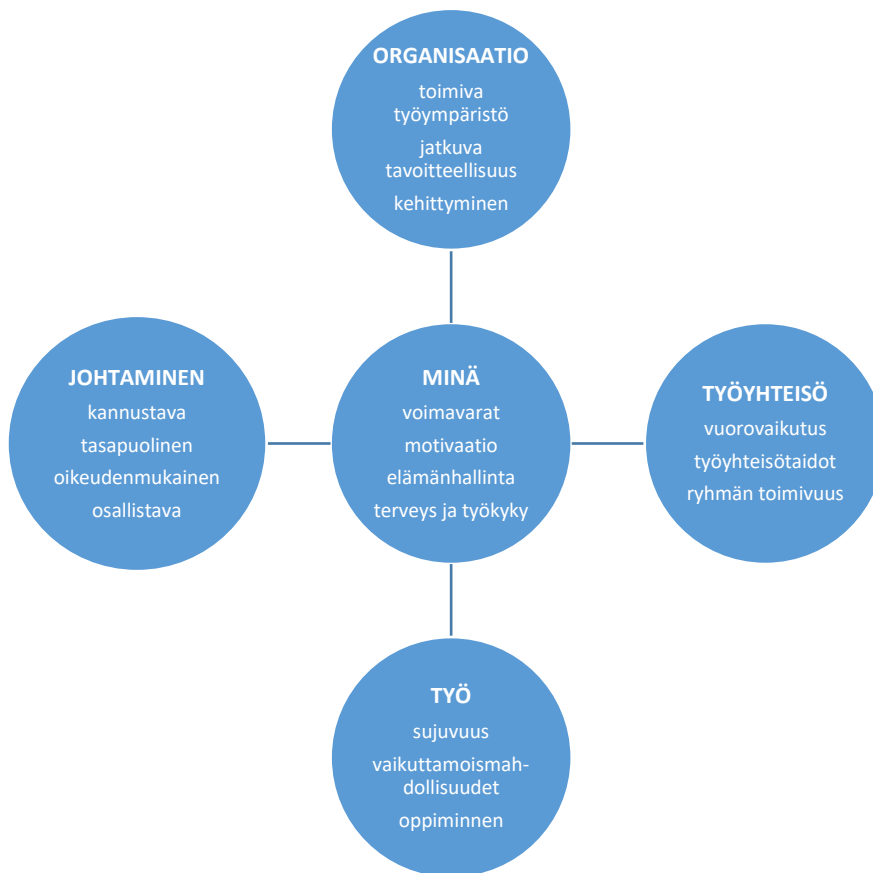
Työhyvinvointiin panostamisella on todettu olevan välittömiä ja välillisiä talousvaikutuksia organisaatioiden menestymiseen. Työhyvinvointia kehitettäessä tavoitteena on, että sairauspoissaolot vähenevät. Työtapaturmien, sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen vähenemisen johdosta työnantajan kustannukset pienentyvät. Samalla työilmapiiri ja työteho paranevat. Työntekijöiden työmäärää voidaan tarvittaessa keventää työkykyä

vastaavaksi, jolloin työuria saadaan pidennettyä ja vähennetään ennenaikaista eläköitymistä. (Manka & Manka 2016, 56-58.) Työterveyshuoltolain tarkoituksena ja tavoitteena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia- ja tapaturmia. Lisäksi tavoitteena on edistää työn, työntekijöiden ja työympäristön terveyttä ja turvallisuutta. Työterveyshuollon tavoitteena ehkäistä terveysvaaroja- ja haittoja. Työterveyshuollon palvelut hankitaan terveystaloksesta tai järjestämällä työterveyspalvelut itse. (Manka ym, 2010, 23-24.)

Työturvallisuuslain avulla parannetaan työympäristöä sekä työolosuhteita. Työpaikalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma turvallisuuden- ja terveellisyysedistämiseksi. Työntekijöiden on noudatettava turvallisuusohjeita- ja määräyksiä. Työturvallisuuslain tavoitteena on ylläpitää turvallisuutta ja ennaltaehkäistä työtapaturmia. Työnantajan tulee huolehtia, jotta työntekijä saa riittävän perehdytyksen, opastuksen ja koulutuksen työtehtäviin. Työturvallisuutta pitää jatkuvasti pystyä kehittämään. (Manka ym. 2010, 20- 21.)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan menetetyistä työpanoksesta aiheutuu noin 2 miljardin euron kustannukset kuukaudessa. Sairauspoissaolojen vuoksi menetetyt työpanokset aiheuttavat yli 3 miljardin kustannukset vuodessa. Työkyvyttömyyseläkkeet aiheuttavat yli 8 miljardin ja työikäisen väestön terveydenhoito lähes 8 miljardin kustannukset vuodessa. Työtapaturmien kustannus on vuositasolla 2 - 2,5 miljardia. Töissä sairaana oleminen aiheuttaa yli 3 miljardin ja ammattitaudit 0,1 miljardin kustannukset. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2014.)

Mankan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin malli (kuva 1) tarkastelee työhyvinvointia monesta erinäkökulmasta ja se on yksi yleisimmin käytetyistä malleista kuvaamaan kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia osatekijöitä. Mallissa on kuvattu hyvinvoinnin perustana organisaation kulttuuri sekä toimintatavat. Näihin sisältyy työn monipuolisuus, mahdollisuus oppia ja kehittyä sekä mahdollisuus vaikuttaa työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Työyhteisön henkiseen tilaan, sosiaaliseen pääomaan, voidaan vaikuttaa johtamisen laadulla. Jokainen työyhteisön jäsen tulkitsee työhyvinvointia omien asenteidensa kautta. Tämän lisäksi tulkintaan vaikuttavat muun muassa hänen psykologinen pääomansa, terveys sekä fyysinen kunto. Näin ollen saman työyhteisön jäsenet voivat kokea työpaikkansa työhyvinvoinnin hyvin eri tavoin. (Manka 2016, 78.)



Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (mukaillen Manka 2016.)

2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan muuan muassa fyysisiä työolosuhteita sekä työn kuormitusta. Siihen liittyvät myös ergonomia, kuten esimerkiksi erilaiset työvälineet. Fyysisesti raskaat työtehtävät saattavat kuormittaa yksipuolisesti kehon tiettyä osaa.

Yksipuolista rasitusta voidaan välttää esimerkiksi tekemällä välillä erilaisia työtehtäviä.

Toimistotyötä tekevällä työtehtävät saattavat olla yksipuolisia ja saattavat aiheuttaa niska-hartiaseudun tai hiirikäden ongelmia. Toimistotyötä tekeville saattaa ilmaantua paljon liikkumattomuutta ja paikallaanoloa työpäivän aikana. Liikaa paikallaanoloa voidaan estää mukauttamalla työtehtäviä sekä kävelemällä tai liikkumalla aika ajoin. (Virolainen 2012, 17.)

2.2 Psyykkinen ja henkinen työhyvinvointi

Työkiire on yksi oleellisimmista tekijöistä, joka aiheuttaa psyykkisiä oireita. Yksi oleellisimmista psyykkisiä oireita aiheuttavista on työkiire. Työkiirettä voidaan helpottaa hyvällä suunnittelulla sekä jakamalla työtehtäviä tasaisemmin työntekijöiden kesken. Työn vastapainona tulee olla riittävä lepo sekä myös sopivassa määrin vapaa-ajan harrastuksia. Esi- miesten on tärkeää seurata työntekijöidensä jaksamista sekä antaa tukea tarvittaessa. Työpaikan työilmapiirillä on iso merkitys sille, minkälaisena työntekijä kokee työnsä ja työpaikkansa. (Virolainen 2012,18.)

Työnantajien ja työntekijöiden yhteisenä tavoitteena Euroopan unionin tasolla on tunnistaa haitallinen työperäinen stressi ja ennaltaehkäistä sitä. Työmarkkinakeskusjärjestöt Euroopassa ovat solmineet työperäistä stressiä koskevan puitesopimuksen, joka koskee myös Suomea. Pitkäkestoisena stressi aiheuttaa poissaoloja ja lisää sitä kautta kustannuksia. Ennaltaehkäisy on avainasemassa stressin hallinnassa. Ennaltaehkäisyyn vaikuttavat työpaikan työolot ja työjärjestelyt, viestintä sekä se, että yksilölliset tekijät huomioidaan. Työtehtävät ja niiden mitoitus on otettava huomioon. Työntekijöiden asenteet ja teot sekä kouluttautuminen ja vuorovaikutus työmaalla vaikuttavat työpaikan ja työntekijöiden stressin ennaltaehkäisyyn. (Työturvallisuuskeskus 2008.)

Henkiseen työhyvinvointiin liittyy se, miten työntekijä kokee työnsä työpaikalla. Kuinka hänen oma arvomaailmansa on suhteessa työpaikan arvomaailmaan? Millaisena työntekijä kokee työnsä ja nauttiiko hän työnteosta. Arvostetaanko työntekijää hänen työpaikallaan ja onko yhteistyö muiden työntekijöiden tai asiakkaiden kanssa minkälaista. Henkiseen työhyvinvointiin liittyy positiivisuus, työssä ja ihmisenä kehittyminen sekä yhteisöllisyyden tunne eri sidosryhmien välillä. (Virolainen 2012, 26-27.)

2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen kanssakäyminen on osa sosiaalista työhyvinvointia. Kun työntekijät tuntevat toisiaan ja heillä on hyvät välit keskenään, on heidän helppo lähestyä toisiaan ja tätä kautta myös paremmin keskustella työasioista. Keskustelut ja tapaamiset työntekijöiden välillä luovat hyvää työilmapiiriä sekä yhteishenkeä työntekijöiden kesken.

Työyhteisö ja työkaverit ovat isoa osa sosiaalista työhyvinvointia. Hyvässä sosiaalisessa työyhteisössä erittäin tärkeänä osatekijänä koetaan, työkavereiden helpon lähestymisen ja keskustelun sekä hyvien väliden olevan kunnossa. (Virolainen 2012, 24.)

Sosiaalisella pääomalla on vaikutus työyhteisössä, kun saadaan tukea, kannustusta ja luottamusta sekä ollaan avoimia tiedonkulussa. Mitä enemmän sosiaalista pääoman on, on sen koettu vaikuttavan myös terveyteen. Sosiaalisella pääomalla parannetaan työntekijöiden tyytyväisyyden osuutta, työn organisointia sekä pyritään vähentämään työuupumusta. Niissä työpaikoissa, joissa on paljon sosiaalista pääomaa, taloudellinen tilanne koetaan useammin vakaaksi ja turvatuksi. Avoin tiedottaminen työpaikalla koetaan vaikuttavan työn organisointiin positiivisesti. Yhtenä tärkeänä tekijänä on esimiestyö, kun työt on organisoitu hyvin työntekijät ovat tyytyväisiä. (Tilastokeskus 2006.)

2.4 Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sopimukseen ja sääntöihin perustuvaa työn tekemistä muualla kuin työnantajan tiloissa. Etätyö on pääosin näyttöpäätetyötä. Työturvallisuuslaki ja Valtionneuvostonpäätös näyttöpäätetyöstä sisältävät ergonomiaan liittyviä työnantajaa koskevia velvoitteita, joita on sovellettava mahdollisuuksien mukaan myös etätyössä. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Etätyön edellytyksenä ovat työn selkeät tavoitteet, opastuksen, tuen organisointi sekä riittävän tiheä kanssakäyminen muun työyhteisön kanssa. Etätyöksi soveltuva työ on luonteeltaan itsenäistä eikä edellytä päivittäistä ohjausta esimieheltä. Perusvälineistöä etätyössä ovat tietokone, puhelin ja tietoliikenneyhteydet. Niiden taso ja tarvittavat lisävälineet riippuvat siitä millaisia töitä tehdään. Etätyöntekijän työsuoritus riippuu tekniikan toimivuudesta. Työn tuloksia parantavat nopea tietoliikenneyhteys ja yhteyden pitäminen auki koko työpäivän ajan, jos se on teknisesti ja kustannusten puolesta mahdollista. (Ketola 2007, 109-110.)

Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiö Eurofound suoritti ja keräsi tilastotietoa verkkokyselyn avulla, jolla selvitettiin koronan vaikutusta eurooppalaisten tapaan työskennellä ja miten korona on vaikuttanut hyvinvointiin. Kysely oli laaja ja siihen osallistui 27 Euroopan kaupunkia ja Iso-Britannia. Suomesta kyselyyn vastasi 1032 ihmistä ja kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 86 457 henkilöä. Koronavirus on vaikuttanut etätyön tekemiseen. Tulosten mukaan suomalaisista 59 % tekee etätyötä, joka on muiden Euroopan maiden kärjessä. Etätyön toteutumiseen vaikuttavat esimerkiksi toimiva viestintä- ja tietoteknologia sekä myönteiset asenteet etätyötä kohtaan. (Työterveyslaitos 2020.)

2.5 Työperäinen stressi

Stressillä tarkoitetaan ympäristön yksilöön kohdistamaa uhkaa, vahingollista vaikutusta tai yksilön vastetta tällaisiin tekijöihin. Työstressi ilmentää ratkaisematonta ristiriitaa työntekijän ja työn välisessä suhteessa. Tyypillisiä akuutin stressin elimistölle aiheuttamia seurauksia ovat sydämen sykkeen ja hengitystaajuuden kiihtyminen, verenkierron ohjautuminen enemmän lihaksille ja vähemmän muualle elimistöön, lihasten jännittäminen sekä suoliston toiminnan heikkeneminen. Vaikka stressitilanne kuormittaa elimistöä, on siitä myös hyötyä, sillä se lisää elimistön hetkellistä suorituskykyä. Stressillä on erittäin suuri merkitys työhyvinvointiin. Työperäinen stressi aiheuttaa erittäin paljon kuluja ja vähentää tehokkuutta. Työperäisen stressin on havaittu olevan yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. Euroopan unionin alainen Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto laski 2000-luvun vaihteessa, että stressi on toiseksi yleisin terveysongelma heti selkävaivojen jälkeen. Työperäisen stressin aiheuttamien kustannusten on arvioitu olevan jopa 10 prosenttia bruttokansantuotteesta. (Työturvallisuuskeskus 2008).

Pitkään jatkuva stressi voi aiheuttaa elimistön kroonisen stressivasteen, jolla on monia haitallisia vaikutuksia. Se heikentää vastustuskykyä sekä lisää sydän- ja verisuonitautien sekä astman riskiä. Suurin osa pitkäkestoisen stressin haitallisista terveysvaikutuksista syntyy välillisesti stressin aiheuttaman epäterveellisen toiminnan kautta, johon liittyy esimerkiksi alkoholin käytön ja tupakoinnin lisääntyminen, epäterveellinen ravitsemus sekä vähäinen liikunta. (Virolainen 2012, 30-32.)

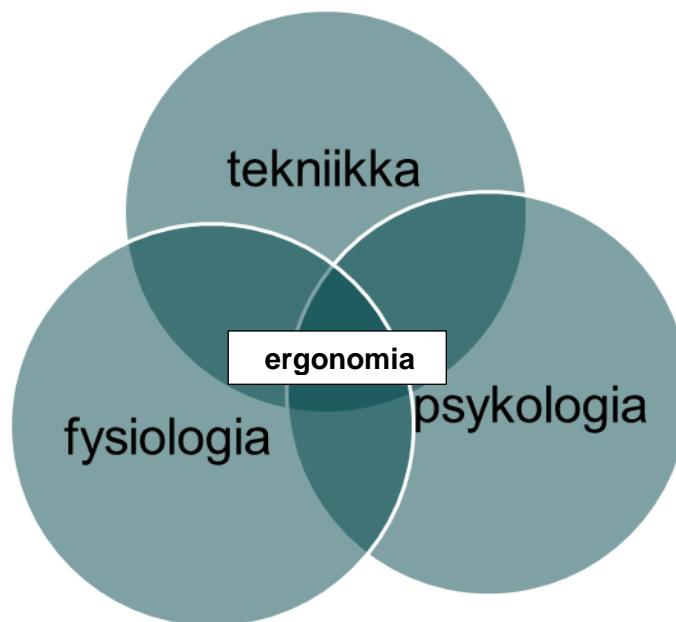
3 Ergonomian merkitys työhyvinvointiin

Ergonomia -käsite tulee Kreikan kielen sanoista ”ergo” = työ ja ”nomos” = luonnonlait. Ergonomian syntyä voidaan jäljittää kauas, kuten 1800-luvun lopun työasentoa ja istumista koskeviin tutkielmiin tai 1900-luvun alun työntutkimuksen syntyyn sekä työmotivaation ja työväsäsymyksen tutkimiseen. Toisen maailmansodan jälkeiseen aikaan ajoittuu kuitenkin ergonomian perusmuotojen voimallinen kehitys, jossa on havaittavissa kaksi päälinjaa: ”human factors” ja ”työtieteet ja työn muotoilu” sekä pyrkimys näiden kahden yhdistämiseen. (Launis & Lehtelä 2011, 26–27.)

Ergonomialla on useita erilaisia määritelmiä. Launis ja Lehtelä (2011,19.) määrittävät ergonomian seuraavasti:

”Ergonomia on ihmisen ja toimintajärjestelmän vuorovaikutuksen tutkimista ja kehittämistä ihmisen hyvinvoinnin ja järjestelmän suorituskyvyn parantamiseksi. Ergonomian avulla työ, työvälineet, työympäristö ja muu toimintajärjestelmä sopeutetaan vastaamaan ihmisen ominaisuuksia ja tarpeita. Ergonomian avulla parannetaan ihmisen turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia sekä järjestelmän häiriötöntä ja tehokasta toimintaa.”

Teknisiä ratkaisuja käytettäessä ihmisen fyysinen ja psyykinen toiminta muodostavat ergonomian tiedollisen perustan. Ergonomia on monitieteinen teoriaa ja käytäntöä yhdistävä tutkimus- ja tiedonalue. (ks. kuva 2)



Kuva 2. Ergonomian tiedonalueet (mukaillen Launis & Lehtelä 2011)

Ergonomian tavoitteena on tutkia ja kehittää ihmisen ja toimintajärjestelmän vuorovaikutusta, jotta sillä voitaisiin parantaa ihmisen hyvinvointia ja järjestelmän suorituskykyä. Ergonomian avulla pyritään sopeuttamaan työ, työvälineet sekä työympäristö siten, että ne vastaavat ihmisen ominaisuuksia ja tarpeita. Ergonomian tavoitteena on suunnitella esimerkiksi laitteet siten, että niitä voisivat käyttää lähes kaikki työntekijät. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että laitteiden käyttämiseen ei tarvita suurta voimaa. Laitteiden tulisi olla mahdollisimman sopivia ja käyttäjäystävällisiä. Ergonomia jaetaan kolmeen osa-alueeseen, joita ovat fyysinen ergonomia, kognitiivinen ergonomia ja organisatorinen ergonomia (Launis ym, 2011,19-21.) Lisäksi on olemassa ääniergonomia, jolla tarkoitetaan hyvää äänentuottoa ja puhumista. (Sala, Sihvo & Laine. 2003, 10-11.)

Hyvän ergonomian tarkoituksena on auttaa esimerkiksi työntekijöitä työssään. Hyvä ergonomia luo pohjan turvalliselle työlle. Ergonomit, jotka ovat ergonomian soveltajia, suunnittelevat ja kehittävät eri tavoin työvälineitä ja -menetelmiä, tuotteita ja toimintajärjestelmiä. Hyvän ergonomian avulla ennaltaehkäistään ja kehitetään ihmisten terveyttä ja hyvinvointia. Ergonomia on tieteenala. Työyhteisöt tarvitsevat monipuolista ergonomiatietoa ja -osaamista sekä yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Ergonomiatietoutta ja -ymmärrystä tulee olla koko ajan työpaikoilla ja sitä tulee jatkuvasti kehittää. Huono ergonomia tai työn suunnittelu sekä toteutus vaikeuttavat työn tekemistä. (Suomen Ergonomiayhdistys 2019.)

3.1 Fyysinen ergonomia

Fyysisessä ergonomiassa käsitellään ihmiskehon fyysistä kuormitusta. Työn altistavat tilanteet ja vaatimukset voivat johtaa huonoihin työasentoihin, liikkeeseen ja voimaan, jotka altistavat tuki- ja liikuntaelinsairauksille, siksi fyysinen ergonomia on tärkeässä asemassa. Yksittäiset lihakset, joissa tarvitaan suurta voimaa kuormittuvat muuan muassa nosto- tai siirtotöissä, saattavat aiheuttaa lihasten, nivelien tai jänteiden vaurioita. Tekniikan ja välineiden kehittyessä, on fyysisesti raskaammat työt vähentyneet. Samaan aikaan se on tuonut uusia ongelmia lisääntyvän paikallaanolon ja yksipuolisten liikkeiden vuoksi. Samanlaisina toistuvat liikkeet voivat kuormittaa jänteitä ja kudoksia. Fyysisen ergonomian tavoitteena on suunnitella ja kehittää työ- ja toimintatapoja niin, että esimerkiksi työvälineet ovat sopivia työntekijälle pidempiäkin aikoja. Tällä tapaa toimintakyky säilyy mahdollisimman pitkään. Liian raskasta kuormitusta ei saisi syntyä toistuvasti ja pitkiä aikoja, sillä ne kuormittavat esimerkiksi elimistöä haitallisesti. Mikäli ylikuormittumista ja väsymistä syntyy, elimistö ei välttämättä ehdi palautua. Myöskään liian vähäinen kuormitus ei ole hyvästä, sillä mikäli elimistö ei saa tarpeeksi kasvuärsykeitä kudoksille, kudokset heikkenevät ja niiden

kuormituksen sietokyky alenee. Fyysistä toimintaa voidaan säädellä. Fyysisen työn työkentely jaksoja voidaan säädellä ja järjestellä, jotta sen on työntekijän suorituskykyyn nähden sopiva. Työtä on hyvä tauottaa. (Ergonomia 2011, 69-71.)

Nykyajan monissa ammateissa työntekijät eivät joudu fyysisesti niin koville kuin aiemmin. Arvioidaan, että ennen vanhaan metsästys- ja keräilytaloudessa miesten vuorokautinen kalorikulutus oli noin 4500 kcal. Entisajan työntekijämiesten fyysinen aktiivisuustaso ylittyi noin 2,7 kertaiseksi verrattuna normaalin ihmisen perusaineenvaihduntatasoon. Tänä päivänä työntekijät, jotka tekevät pääasiassa istumatyötä, kuluttavat noin 2200 kcal vuorokaudessa. Tämä kalorikulutus tarkoittaa, että kulutus on noin 1,3-kertainen verrattuna perusaineenvaihduntatasoon. (Hänninen, Koskelo, Kankaanpää & Airaksinen. 2005, 125.)

Työn tekeminen sisältää sekä staattisia, että dynaamisia suorituksia. Kun työtehtävien yhteydessä nostetaan, kannetaan, työnnetään tai vedetään joitain esineitä tai massoja, suurin osa työntekijän lihasmassoista tekee työtä dynaamisesti. Dynaamisessa työssä, ihmisen lihaksisto hyötysuhde on noin 20-25 prosentin luokkaa. Tällöin lihastyöstä työn osuudeksi arvioidaan siis tulevaksi noin 20-25 % ja loput 75-80% muuttuu lämmöksi. Staattista lihastyötä ilmenee työssä, jossa istutaan tai ollaan yleensäkin pitkiä aikoja paikoillaan, esimerkiksi seisten. Tällöin puhutaan työasentokuormituksesta. Staattisessa työssä työn mekaaninen hyötysuhde heikkenee, koska ollaan paljon paikoillaan. Myös hapenotto laskee, koska veri ei kierrä, vaikka lihaksen aineenvaihdunta sitä vaatisi. Kun aloitetaan lihastyö, niin tällöin verisuonisto avautuu ja veri ohjautuu sisäelimistöstä lihaksiin. (Hänninen ym. 2005 50-51.)

3.2 Kognitiivinen ergonomia ja aivotyö

Kognitiivinen ergonomia on järjestelmien ja niiden käyttöliittymien sekä tiedon esittämistapojen suunnittelua. Kognitiiviseen ergonomiaan kuuluvat havaitseminen, muisti, päätöksenteko ja oppiminen. Kognitiivisella ergonomialla pyritään parempiin työolosuhteisiin, parantamaan ihmisen suorituskykyä, terveyttä ja turvallisuutta sekä vähentämään stressiä ja kuormitusta. Tavoitteena on, että töitä pystytään tekemään mahdollisimman sujuvasti, ilman isoja häiriötekijöitä. Tavoitteena on myös hyvinvointi työssä. Mikäli työntekijän toimintajärjestelmät toimivat ja käyttöliittymät sekä ympäristö eivät kuormita liikaa tai tarpeettomasti, niin työnteko on sujuvaa. Työnteko voi kuormittua, jos työtehtävät ovat hankalia ja vaikeita. Myös työmäärä ja kiire aiheuttaa kuormitusta. Työn ulkopuoliset tekijät vaikuttavat myös kognitiiviseen suorituskykyyn. Työntekijän terveys, työn ulkopuolinen elämä,

lepo ja uni vaikuttavat suorituskykyyn. Mitä enemmän työntekijälle tulee ikää, sitä enemmän edellä mainitut asiat korostuvat ja vaikuttavat työssä jaksamiseen. Työntekijän mieliala, vireystila ja motivaatio vaikuttavat muistisuorituksiin. Työmuistin kuormittumista voidaan helpottaa: vähentämällä työympäristön häiriötekijöitä, järjestämällä työ sellaiseksi, että asioita voidaan hoitaa enemmän omaan tahtiin, tehdä tehtävä kerrallaan, noudattamalla kognitiivisen ergonomian periaatteita, järjestää työ siten, että voi hoitaa yhden tehtävän kerrallaan ilman ennakoimattomia keskeytyksiä, sopia työpaikalla rauhoitetuista tunteista: työrauhaa ilman keskeytyksiä. (Työterveyslaitos s.a.)

Kognitiivinen työ tarkoittaa aivotyötä. Kognitiiviseen työhön kuuluu tiedolla työskentelyä, kuten esimerkiksi erilaiset käyttöjärjestelmät, automaatiot sekä tietojärjestelmät. Asioita täytyy muistaa sekä kirjata, tehdä päätöksiä, ratkaista ongelmia sekä oppia uusia tietoja ja taitoja. Ennen vanhaan tehdyt fyysiset työt on nykyään korvattu koneilla, tietojärjestelmillä tai automatiikalla. Työntekijän tulee tiedostaa työn vaatimukset ja tilanteet. Työtavat ja työolot tulee suunnitella niin, että työtehtävässä onnistutaan. Tietoa- ja tiedonkäsittelyä ei saa olla liikaa, vaan asioiden hoitamiseksi tulee varata tarpeeksi aikaa. Tietetyt tehtävät tapahtuvat automaattisesti, jolloin aivotyötä ei juurikaan tehdä. Mutta uuden oppiminen vaatii kognitiivista ajattelua ja työtä. Tietetyt työtehtävät ovat psykososiaalisesti kuormittavia ja heikentävät työhyvinvointia. Ne työt, jotka ovat innostavia, ovat aivotyön voimavaratekijöitä ja lisäävät työhyvinvointia. Aivotyön kokonaiskuormituksen hallinta on tärkeää työn tuloksellisuuden ja työkyvyn näkökulmasta. (Työelämätiето 2021.)

3.4 Organisatorinen ergonomia

Organisatorinen ergonomia on henkilöstön, työprosessien, työkokonaisuuksien ja työaika-järjestelyjen suunnittelu sekä tuottaminen, toiminnan laadun ja yhteistyön kehittäminen. (Launis & Lehtelä 2011,20.) Organisatoriseen ergonomiaan kuuluu, että miten esimerkiksi töitä järjestetään ja miten teknisiä järjestelmiä kehitetään ihmisille sopiviksi. Organisatorinen ergonomia liittyy teknisen ja sosiaalisen järjestelmän yhteensovittamiseen. Se keskittyy huomioimaan tuotannon ja palveluiden kehittämisen sekä henkilöstön yhteistyön. Organisatorisen ergonomian avulla tarkastellaan muun muassa henkilöstön rakennetta, työprosesseja ja työkokonaisuuksia sekä työaikajärjestelyjä. (Terveyskylä 2020.)

3.5 Ääniergonomia

Puhetta ja ääntä pidetään keskeisimpänä viestinnän ja vuorovaikutuksen välineenä. Jokaisella meillä on oma puheääni. Ääntä käytetään paljon ja omasta äänestä tulee huolehtia. Työntekijä, joka käyttää paljon ääntä työtehtävissään, tulee huolehtia, että ääni kestää omassa työssään. Ääni syntyy uloshengityksen aikana ja uloshengityksen aikana äänihuulet lähenevät toisiaan, jolloin tuotetaan ääntä. Kommunikointi kuuluu keskeisesti moneen ammattiin ja työnkuvaan, joten toimiva ääni on hyvän työkyvyn perusta. Äänihäiriöiden riskit liittyvät osittain työympäristöön, siksi suunnittelussa on otettava huomioon ääniergonomian tarpeet. Omilla hyvillä toimintatavoilla voi ylläpitää ja edistää toimivaa ääntä sekä vähentää äänen kuormittumista ja rasittumista. Voimakas melu lisää äänen kuormittumista ja vaikeuttaa puheen kuulemistä. Kuiva ilma ja ilman epäpuhtaudet vaikuttavat äänihuulten limakalvoon ja sitä kautta ääneen. Huonot työasennot ja veto lisäävät lihasjännityksiä ja vaikeuttavat rentoa äänen tuottoa. Työntekijä voi itse vaikuttaa ääniergonomiaan. Vieressä olevat ja häiritsevät laitteet voi sammuttaa. Työympäristön tulisi olla hiljainen. Häiritsevät tekijät tulisi minimoida, jolloin työntekijän ei tarvitse rasittaa ääntään. (Työterveyslaitos 2009.)

Ääniergonomiolla tarkoitetaan hyvää äänentuottoa ja puhumista, puheen kuulemistä ja erottamista eli puheviestintää sekä melun kaikkien haittavaikutusten vähentämistä. Puhujan tulisi huolehtia omasta terveydestään. Äänen tuottamista voi harjoitella äänenausharjoitusten avulla. Ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä ääni säilyy puhujalla ja kestää pidempiä aikoja. (Sala, Sihvo & Laine. 2003, 10-11.)

4 Istuminen ja paikallaanolo

Paikallaanolo on istumista, makuulla olemista ja paikallaan seisomista, jolle on ominaista vähäinen energiankulutus. Nykyelämässä on paljon paikallaanoloon altistavia tekijöitä. Näitä ovat muun muassa teknologian laitteet, kuten televisio, tietokone ja mobiililaitteet. Teknologian kehitys on vähentänyt ruumiillisia ponnistuksia työssä, kuten myös vapaa-ajallakin. UKK-instituutin väestötutkimuksen mukaan aikuiset istuvat tai makaavat noin 9 tuntia päivässä. Ennenaikainen kuoleman riski vähenee 17%, kun vaihtaa puoli tuntia istumista seisomiseen. (UKK-instituutti 2020.)

Euroopan unionissa (EU) ei ole erityisiä työpaikalla istumiseen liittyviä työsuojelun- ja terveydentoimintaohjelmaa, EU:n työsuojelustrategiassa tunnustetaan työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien (tule-sairauksien) aiheuttamat yleiset haasteet ja priorisoidaan niitä. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2021.)

4.1 Istumisen ja paikallaanolon haitat terveydelle

Ihmiset, joille kertyy päivittäin paljon istumista ja paikallaanoloa, altistuvat helpommin pitkäaikaissairauksille. Näitä ovat muun muassa sydän- ja verisuonisairaudet, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä aineenvaihdunnan sairaudet. Lapsia ja nuoria tulisi kannustaa liikkumaan monipuolisesti heti nuoresta pitäen. Liikunnallinen ja terve elämäntapa auttaa jaksamaan työkäisenä ja vanhempanakin. Aikuisten tulisi huolehtia, että lapset eivät ole yhtäjaksoisesti liian kauan television tai tietokoneen ääressä. Paikallaanoloa tulee tauottaa. Lapsia ja nuoria tulee kannustaa liikkumaan kävellen tai pyörällä, sen sijaan, että vanhemmat aina kuljettaisivat heitä paikasta toiseen. Vanhempien tulee itse pyrkiä näyttämään aktiivista esimerkkiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015,16.) Yhtäjaksoinen ja pitkään jatkuva paikallaanolo, kuten istuminen, on kroonisten kansansairauksien itsenäinen riskitekijä riippumatta siitä, liikkuuko henkilö terveysliikuntasuosituksen mukaisesti vai ei (Chau, Grunseit, Chey. Daily sitting time and all-cause mortality: a meta-analysis.2013.)

Yleisimpinä terveysongelmina pidetään tuki- ja liikuntaelimestön sairauksia. Noin, joka viides työkäinen kärsii tuki- ja liikuntaelimestön ongelmista, kaikkiaan yli miljoonalla ihmisellä on jokin tuki- ja liikuntaelimestön vamma tai sairaus. Tämä määrä ei tule laskemaan vaan pikemminkin kasvamaan, kun väestö ikääntyy. Tuki- ja liikuntaelimestön huono terveys alentaa toimintakykyä- ja työkykyä ja tämä onkin suurin syy poissaoloihin ja lääkärissä käyntiin. Kipu on suurin syyistä lääkärissä käyntiin noin 60 prosentilla. Tuki- ja liikuntaeli-

mistön terveyden säilymiseen ja kehittymiseen ja hoidon tuloksiin vaikuttavat yksilön henkilökohtaiset tavat ja tottumukset. (Vuori, 2017,7-8.) Niska-hartiaseudun kivun riskitekijöiksi mainitaan olevan fyysiset- ja psyykkiset tekijät, ikä, naissukupuoli, ylipaino ja aiemmin koettu niskakipu. Niska luokitellaan alueeksi, joka ylettyy kallonpohjasta lapaluunharteeseen sisältäen hartian alueet. Liikunnalla autetaan lieventämään niskakivun oireita ja parantavan niskakivun oireilua. Niskakivuista kärsivien henkilöiden tulisi suositusten mukaan olla aktiivisia, sillä niska-hartiaseudun alueelle kohdistuvasta lihasvoima- ja kestävyysharjoittelusta saattaa olla hyötyä. (Käypähoitosuositus 2017.)

Runsaalla paikallaanollolla ja vähäisellä fyysisellä aktiivisuudella on todettu olevan yhteyksiä suurentuneeseen sydän- ja verisuonitautien riskiin. Sydän- ja verisuonitaudit ovat yleinen ja huonoennusteinen sairausryhmä, jotka aiheuttavat työstä poissaoloa, elämänlaadun heikkenemistä ja hankalia oireita. Sepelvaltimotauti on kaikista yleisin sydän- ja verisuonitautien riskitekijä. Sepelvaltimotaudin riskitekijöihin kuuluvat muun muassa veren kohonnut LDL-kolesteroli, verenpaineauti, tupakointi, diabetes ja perimä alttius sairastua sepelvaltimotautiin. (UKK-instituutti 2021.) Sydän- ja verisuonisairaudet on yksi suurimmista kuolemaan johtaneista syistä työikäisillä Suomessa. Kuolleisuus on ollut kuitenkin laskussa, kaksi kolmasosa liittyivät riskitekijöiden, tupakoinnin, korkean kolesterolin ja verenpaineen vähenemiseen ja yksi kolmasosa parantuneen hoidon vuoksi. Verrattaessa sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksia vuoteen 2012, jolloin Suomessa sepelvaltimotaudin kuolleisuus oli 12 000 henkilöä ja vuonna 2018 vastaavasti 9500 henkilöä. (Työterveyslaitos 2021.)

Turun yliopistossa tehdyn tutkimuksen mukaan havaittiin, että seisominen on yhteydessä parempaan insuliiniherkkyyteen, riippumatta päivittäisen liikunnan tai istumisen määrästä, kunnosta tai ylipainosta. Päivittäisen seisomisajan lisääminen saattaa olla avuksi pitkäikäisyyden ennaltaehkäisyssä. Nämä löydökset kannustavat entisestään korvaamaan osan päivittäisestä istuma-ajasta seisomisella varsinkin, jos liikumissuositukset eivät täyty. Tutkimuksessa selvitettiin paikallaanolon, liikkumisen ja kunnan yhteyksiä insuliiniherkkyyteen vähän liikkuvilla työikäisillä aikuisilla, joilla on kohonnut riski sairastua tyypin 2 diabetekseen ja sydän- ja verisuonisairauksiin. Tutkimuksen perusteella ei vielä voi ennustaa syy-seuraussuhteita, mutta tulokset viittaavat siihen, että päivittäisen seisomisajan lisääminen saattaa auttaa elintapasairauksien ehkäisyssä, jos liikuntasuositukset eivät täyty. Tutkimus myös korostaa terveen kehon koostumuksen tärkeyttä aineenvaihdunnalliselle terveydelle. Tulosten mukaan, kehon rasvoittuminen oli liikuntaa, kuntoa ja istumista

tärkeämpi tekijä insuliiniherkkyyden kannalta. Seisominen puolestaan oli yhteydessä insuliiniherkkyyteen itsenäisesti, kehon koostumuksesta riippumatta. (Garthwaite, Sjöroos ym. 2021.)

Baileyn ja Locken (2014) tutkimuksessa havaittiin, että 20 minuutin välein tapahtuva 2 min kevyt aktiivisuus laski tutkittavien plasman glukoosipitoisuutta aterian jälkeen verrattuna siihen, että istumista ei tauotettu tai noustiin seisomaan. Istumisen keskeyttäminen 20 minuutin välein 2 minuutin kevyellä fyysisellä aktiivisuudella laski tutkittavien aterianjälkeistä plasman glukoosipitoisuutta verrattuna tauottamattomaan istumiseen ja istumisen tauottamiseen seisten (Bailey & Locke 2014.)

4.2 Istumisen vähentäminen

Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut vuonna 2015 suosituksen istu vähemmän - voi paremmin. Kansalliset suositukset kehottavat eri-ikäisiä ihmisiä välttämään runsasta istumista ja paikallaanoloa aina, kun on mahdollista. Tutkimuksen mukaan tämä koskee kaikkia ikäluokkia. Suositukset on kohdistettu lapsiin, nuoriin, opiskelijoihin, työikäisiin, iäkkäisiin ja toimintakyvyltään rajoittuneisiin. Suosituksissa esitetään keinoja, joilla istumista ja paikallaan oloa voisi vähentää. Työikäisten suosituksissa pyritään muuttamaan rutiineja ja taukojen pitämistä suositellaan pitkien istumajaksojen katkaisemiseksi. Seisomaannousu ja liikuskelu muutaman kerran tunnissa lisää kehon ja mielen vireyttä. Portaiden käyttö hissien sijaan tuo lisää aktiivisuutta. (UKK-instituutti 2020.)

Istumisessa suuret asentoa ylläpitävät lihakset ovat passiivisena, kuten reisi – ja pakaralihakset. Päivittäin pitkiä aikoja istuvilla ei energiaa kulu ja tällä on vaikutusta painonnou-suun. Energiankulutus laskee 1 kcal:iin minuutissa ja alaraajojen verenkierto hidastuu istuessa noin 40 prosenttia. Yli kahdeksan tuntia istumista päivän aikana on terveydelle haitallista. Istumista tulisi välttää, sillä se ei ole ihmiselle luonnollinen ja hyvä asento.

Istuessa selän lihakset rasittuvat ja pää painaa vartalon etupuolella, jolloin niska-hartia-seudun lihakset rasittuvat. Istuessa lonkankoukistajat ovat lyhentyneessä tilassa ja pakaralihaksiin kohdistuu painetta ja venytystä, jolloin ne veltostuvat ja heikkenevät. Näillä tekijöillä on yhteys aineenvaihduntaan. Seisominen kiihdyttää aineenvaihdunnan puolitoistakertaiseksi, joten tauottaminen tekee hyvää lihaksille ja piristää mieltä. Työssä istumista tulisi tauottaa aktiivisesti. Aina noustessa ylös, keho aktivoituu ja käynnistyy. (Pesola 2015, 6-11.) Istumisen korvaaminen seisomalla nostaa energiankulutusta 13 % ja reisili-

hasten aktiivisuutta 193 %. Istumisen korvaaminen kävelemisellä nostaa energiankulutusta 289 % ja reisilihasten aktiivisuutta 918 %. Suosituksen mukaan puolet päivästä tulisi olla pystyssä ja 30 minuutin välein tulisi tauottaa istumista. (Pesola 2015, 40-51.)

Taulukko 1 Yhden päivän aikana istuminen (Pesola 2015, 18)

Yhden päivän aikana istutaan keskimäärin	(tuntia/min)
Töissä	5h 41 min
Ruokailemassa	1 h 23 min
Lukemassa	45 min
Katsomassa televisiota	2 h 12 min
Tietokoneen ääressä	45 min

Taulukko 2 Eri elämän vaiheissa istuminen (Pesola 2015, 18)

Eri elämänvaiheessa/päivä	(tuntia/min)
Esikouluikäiset	6 h 40 min
Peruskouluikäiset	8 h 40 min
Yläkouluikäiset	8h 54 min
Aikuiset	9 h 7 min

MET on yksi mittari, jolla voidaan kuvata energiankulutusta ja fyysistä aktiivisuutta. Se kuvaa lisääntyntä energian kulutusta, kun sitä verrataan lepotasoon. MET eli metabolinen ekvivalentti (engl. Metabolic Equivalent). MET-arvoja voidaan käyttää, kun arvioidaan ja mitataan työtä, fyysistä aktiivisuutta ja kuntoon liittyviä asioita. Esimerkiksi työtä tehdessä, kuinka paljon se kuluttaa energiaa verrattuna lepotilaan. Mitä fyysisempi työ sitä enemmän energiaa kuluu. 1 MET vastaa elimistön perusaineenvaihdunnan aiheuttamaa hapenkulutusta. Työntekijän tai yksilön seisominen kasvattaa energiankulutuksen 1,2 kertaiseksi verrattuna lepoaineenvaihduntaan. Tehtaässä kotitöitä ja liikuttaessa normaalisti, MET-arvo kasvaa lukemaan 2. Liikuntaa ja urheilua suoritettaessa MET-lukema on 1 - 20 välillä. (Terveyskirjasto 2021.)

4.3 Liikkumisen suositukset

Liikkumisen suosituksissa kehoitetaan liikkumaan sykettä kohottavasti 2 tuntia 30 min viikossa reippaasti liikkuen. Kaikki sydämen sykettä nostattava liikunta on hyväksi. Näitä liikuntamuotoja voivat olla esimerkiksi kävely tai uinti. Mikäli liikuntaa suoritetaan rasittavammin, tällöin 1 tunti ja 15 minuuttia määrällisesti riittää. Rasittavampi liikunta on esimerkiksi hiihto tai pallopelit ja pyöräily. Tällä tapaa saadaan samoja terveyshyötyjä aikaiseksi.

Lihaskunnon ja liikehallinnan harjoitteita suositellaan tekemään 2 kertaa viikossa. Lihaskuntoa voi harjoittaa kuntosalilla tai vaikkapa tekemällä raskaita pihatöitä. Lihaskuntoa harjoitettaessa tulee kuormittaa monipuolisesti suuria lihasryhmiä ja harjoittaa myös tasapainoa. Tasapainoa ja lihashallintaa voit harjoittaa, vaikka tanssin avulla.

Tärkeänä osana liikuntasuositukseen on tullut kevyt liikuskelu, tauot paikallaoloon ja riittävän unen määrä. Vähän liikkuvilla kevytkin liikunta tuo terveyshyötyjä. Liikuskelta vaikkapa vähän kerrallaan ja mahdollisimman vähän paikallaanoloa. Taukoja pitämällä ja liikuskelemalla, saat veren kiertämään ja lihakset vertymään. Hyvällä ja riittävällä unella, yhdessä liikkumisen, lisäksi todetaan olevan hyviä terveysvaikutuksia. Hyvä ja riittävä uni auttaa myös palautumaan. (UKK-instituutti 2019.)



Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille

 UKK-instituutti

Kuva 3 Liikkumisen suositukset työikäisille (UKK-instituutti 2019)

FinTerveys 2017-tutkimuksessa todettiin, että noin 39 prosenttia suomalaisista yli 18-vuotiasta miehistä ja naisista liikkui terveystuokasuosituksen mukaisesti harrastaen kestävyystyypistä ja sekä lihaskuntoa suosituksen mukaisen määrän. (FinTerveys 2017.)

5 Taukoliikunta ja työn tauottaminen

Työntekijän työstä johtuvia yksipuolisia työasentoja ja siitä aiheutuvia lihasjännityksiä voidaan helpottaa ja ennaltaehkäistä taukoliikunnan avulla. Tauot piristävät ja auttavat jaksamaan ja työskentelemään paremmin koko työpäivän ajan. Taukojumpassa on tärkeää tehdä pumppaavia liikkeitä, jolloin verenkierto paranee sekä lihakset saavat happea. Taukojumpan avulla myös energiankulutus kasvaa. Hetkellinen irtautuminen työtehtävistä virkistää myös mieltä ja saa työntekijän olon pirteämmäksi. Työn laatu paranee, koska tarkkaavaisuus sekä havainnointikyky paranevat. (Pesola 2015, 52.)

Työn tauottamisella on oleellinen vaikutus työhyvinvointiin. Työntekijä voi joskus tehdä työtä kovalla tahdilla ja pidempiä päiviä, mutta jos pitkiä työpäiviä tehdään useita ja jatkuvalla tahdilla, on vaarana, että työntekijä uupuu työssään. Työntekijä tarvitsee työhönsä taukoja ja vuorottelua. Tiivis työ ja tahti uuvuttavat työntekijän. Työpäivään tulee saada taukoja, jotka antavat energiaa työntekijälle ja auttavat palautumaan työnteosta. (Virolainen 2012, 94.)

Taukoliikuntaohjelman vaikutuksia näyttöpäätetyöntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen työkykyyn, on Hyvärinen tutkinut pro gradu tutkielmassaan, Taukoliikuntaohjelman vaikutus näyttöpäätetyöntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen työkykyyn (Hyvärinen, 2007). Tutkimuksen perusteella saatiin selville yleisesti koeryhmään osallistuneiden kokeneen taukoliikunnalla olleen positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin ja työkykyyn. Kokeessa käytetty sovellus oli MyWellness ja sitä koeryhmä käytti viisi viikkoa, neljä kertaa päivässä. Puolet koki taukoliikunnan vähentävän työn fyysistä kuormittavuutta. Taukoliikunnalla koettiin yleisesti positiivisia vaikutuksia ja muun muassa vähentävän niskahartioireita koeryhmään osallistuneilla. (Hyvärinen 2007.)

5.1 Taukoliikuntasovellukset

Työterveyslaitos on tehnyt tutkimuksen, jossa tarkasteltiin taukoliikuntasovelluksen käytön vaikutuksia istumisen vähentämiseen ja työntauottamiseen. Tutkimukseen osallistuneet käyttivät Cuckoo -taukoliikuntasovellusta kuusi kuukautta. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella, voidaan todeta, että taukoliikuntasovellus on hyvä apuväline istumisen vähentämiseen ja työn tauottamiseen. Raportissa todetaan, että istumisen tauottaminen tehosti työntekijöiden kokemaa työstä palautumista, lisäsi heidän tarmokkuuttaan, vähensi tuki- ja liikuntaelinten rasittuneisuutta ja kipuoireita sekä koettua väsymystä ja muistamat-

tomuutta. Taukoliikunta sovelluksen käyttöä edisti kaikkien työyhteisön jäsenten osallistuminen taukoliikuntaan, taukoliikunta oli tuotu näkyville työpaikalla ja taukoihin rohkaistiin. Esteitä käyttämättömyydelle olivat kiire, keskittymistä vaativat tehtävät, joissa keskeytykset koettiin muutenkin häiritseviksi sekä ahtaat tilat. (Työterveyslaitos 2018.)

Break Pro ja Cuckoo -taukoliikuntasovellusten lisäksi on olemassa SprintGame. Se on ilmainen sovellus, joka on innostava yhteisöllinen taukoliikuntapeli, jossa kisailaan mm. nyrkkeilyssä, pingiksessä ja lätkässä. Puhelimen liiketunnistinta hyödyntävissä minipeleissä voi loistaa ilman urheilutaustaa. SprintGame pelin on tuottanut UKK-instituutin Smart Moves ja Terve koululainen -hankkeet. (UKK-instituutti 2017.)

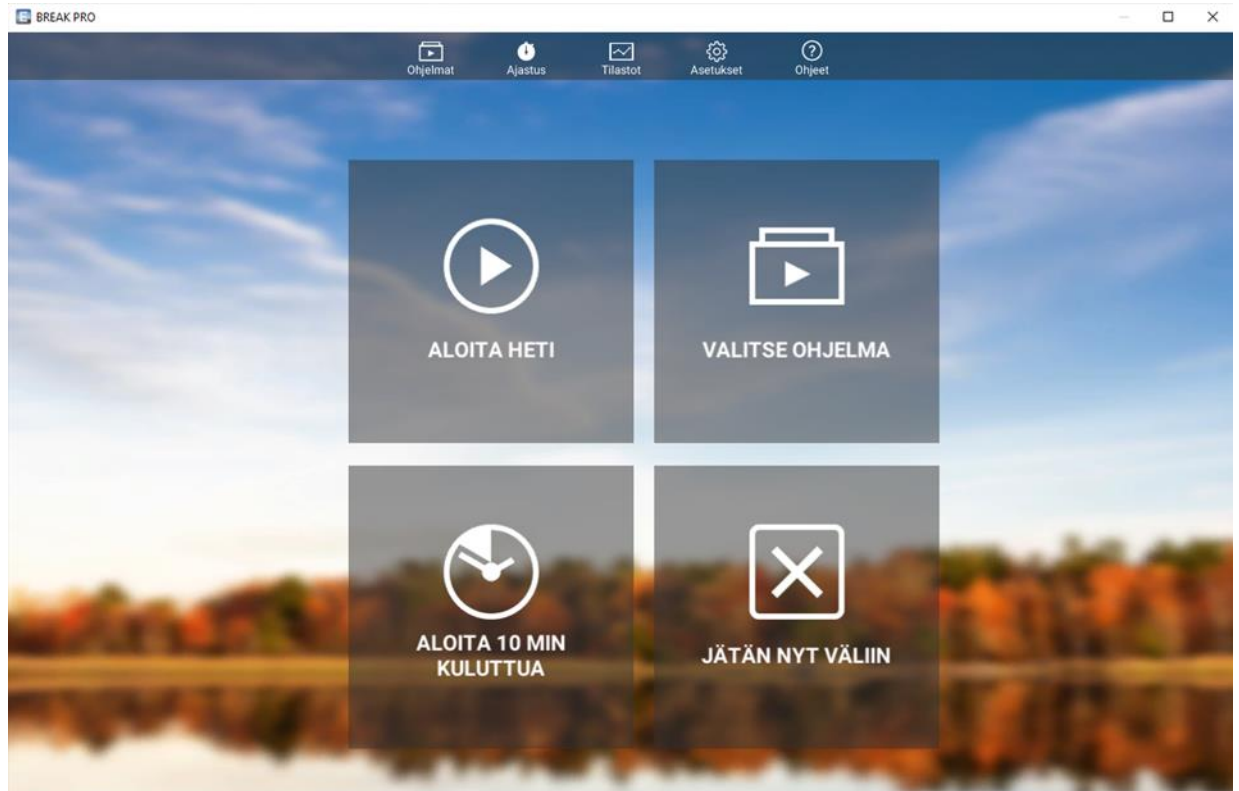
5.2 Break Pro-taukoliikuntasovellus

Break Pro Oy on suomalainen yritys, joka toimii työhyvinvointialalla. Yritys keskittyy työsään työergonomian parantamiseen ja taukoliikunnan lisäämiseen. Break Pron tarkoitus on ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa, fysioterapiassa ja liikunnan aktivoimisessa. Yrityksen ohjelmia on ollut kehittämässä huippuluokan fysioterapeutteja. Useat Suomen yritykset ja kunnat sekä kaupungit käyttävät Break Pron kehittämiä ohjelmia. Yrityksen ohjelmia käytetään myös ulkomailla. Break Pro yritys kehittää ohjelmiaan koko ajan paremmaksi ja monipuolisemmaksi.

Break Pro toimii kaikilla käyttöjärjestelmillä. Ohjelmassa on toista sataa taukoliikunta videota koko keholle. Yksittäisessä videossa on 2- 3 taukoliikuntaliikettä. Break pro ohjelmissa ovat mukana äänenhuolto, hyvinvointi, pilates, ergonomia ja mindfulness -osiot. Ohjelman luvataan parantavan aivojen ja kehon hyvinvointia. Työntekijän käyttäessä ohjelmaa, ohjelma muistuttaa tasaisin väliajoin tauoista ja ohjaa taukoliikuntaa. Ohjelmat ovat helppoja käyttää, ne ovat monipuolisia ja tehokkaita. Harjoitteita voivat käyttää kaikki, niin miehet kuin naisetkin ja nuoret sekä vanhemmatkin ihmiset.

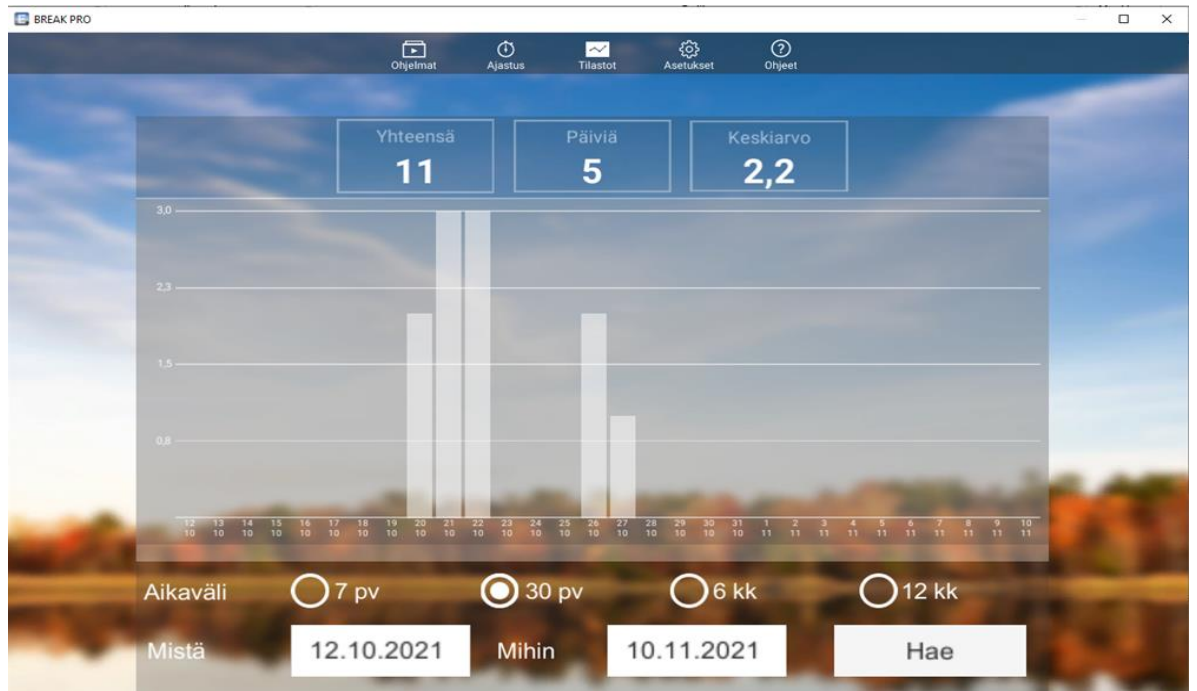
Break Pron videot kestävät noin 1 minuutin. Mindfulness videon kesto on 1-3 minuutin pituinen. Ohjelmasta löytyy myös pidempiä 4-7 minuutin videoita. Break Pron ohjelman käyttäjä voi itse valikoida haluamansa ohjelman liikkeet. Samoin käyttäjä voi valikoida ajastuksella haluamansa valitun aikavälin. Break Pro ohjelma on helppo käyttää. Ohjelmaa voi käyttää suomen kielen lisäksi, ruotsin, englannin, venäjän, norjan, puolan, tanskan ja viron kielellä. Break Pron taukoliikuntasovelluksen käyttäminen lisää työntekijän verenkiertoa ja aineenvaihduntaa. Taukoliikuntasovelluksen käyttäminen vähentää kehon kipua ja kireyksiä, parantaa nivelen liikeratoja ja ryhtiä. Näiden lisäksi se virkistää sekä

parantaa työhyvinvointia ja auttaa palautumaan paremmin. Se myös ennaltaehkäisee tuki- ja liikuntaelinten sairauksia. Sovellusta voi käyttää monissa eri paikoissa, kuten muun muassa työpaikalla, toimistossa tai etätöyssä kotona. Break Pro-taukoliikuntasovellukseen voi asetta itselle sopivat aikavälit ja kellonajat taukoliikunnalle. Tai poistaa ilmoitukset kokonaan käytöstä (kuva 3).



Kuva 3. Break Pro-valintaikkuna ohjelman ajastamiseen sekä aloittamiseen.

Yritykset ja työnantajat hyötyvät taukoliikuntasovelluksen käytöstä. Ohjelman käyttäminen luo positiivista vaikutusta ja on työnantajalle edullinen ratkaisu. Break Pron käyttäminen vähentää sairauspoissaoloja. Se parantaa henkilökunnan ja työntekijöiden työhyvinvointia ja viihtyvyyttä. (Ergo Pro 2021). Omaa taukoliikunta sovelluksen käyttöä on mahdollista seurata kohdasta "Tilastot" (kuva 4). Voidaan asettaa seurattavaksi aikaväliksi viiko, kuukausi, kuusi kuukautta tai vuosi. Valitulta ajanjaksolta näkee suorituskerrat, päivät ja suorituskertojen keskiarvon.



Kuva 4. Omaa Break Pro-taukoliikuntasovelluksen käyttöä voidaan seurata tilastoista.

6 Työn tavoitteet

Opinnäytetyömme on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tavoitteena on käyttäjäkyselyn avulla saada selville Kokkolan kaupungin henkilöstön käyttökokemuksia Break Pro-taukoliikuntasovelluksesta sekä käytön mahdollisista vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin. Tavoitteena on selvittää Break Pro taukoliikuntasovelluksen käytön vaikutusta työn tauottamiseen, istumisen vähentämiseen ja minkälaisia kokemuksia käyttäjillä on ohjelman sisällöstä ja myös syitä ohjelman käyttämättömyydestä. Opinnäytetyössä tarkastelemme asioita sekä työhyvinvoinnin näkökulmasta, että taukoliikunnan ja työn tauottamisen merkityksestä työntekijälle ja työnantajalle. Aikaisemmin selvitystä Break Pro-taukoliikuntasovelluksen käytöstä ei ole tehty Kokkolan kaupungilla. Ohjelma on ollut käytössä vuodesta 2019 lähtien. Tarkoituksena on saada työnantajalle tietoa ohjelman tarpeellisuudesta ja kehitysideoita tietoisuuden lisäämiseksi sovelluksen olemassa olosta ja yleensäkin tietoa työntauottamisen tärkeydestä sekä ohjelman käytön lisäämiseksi.

7 Tutkimusmenetelmät ja työvaiheet

Kehittämistutkimuksessa voidaan hyödyntää kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä, jolloin voidaan puhua monimenetelmäisestä tutkimusmenetelmästä. Tällaisen tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää laadullisten havaintojen tukeminen määrällisten mitausten avulla. Tutkittavasta ilmiöstä saadaan näin ollen kokonaisvaltaisempi ja tutkimuksen luotettavuus paranee. Kehittämistutkimus antaa mahdollisuuden tehdä laajempia yleistyksiä, mutta haasteena ovat tutkimusresurssien kasvu, tutkimuksen tekeminen vie enemmän aikaa ja tutkijan on hallittava useampi menetelmä. (Pernaa 2013.)

7.1 Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä

Määrällisen tutkimuksen aineiston kerääminen voidaan tehdä käyttämällä kyselylomaketta, aineiston hankkiminen systemaattisella havainnoinnilla tai käyttämällä valmiiden rekistereiden ja tilastojen tietoja. Näistä kyselylomake on määrällisen tutkimuksen yleisin aineiston keräämistapa. (Vilkkä 2005, 73.)

Tutkimusaineiston kerääminen paperisella kyselylomakkeella on perinteinen tapa toteuttaa kysely ja kerätä näin tietoa tutkimusta varten. Nykyisin hyödynnetään yhä enemmän teknologian luomia mahdollisuuksia ja kyselyjä tehdään sähköisesti välittämällä kyselylomake esimerkiksi sähköpostia käyttäen tai yritys/organisaatio voi hyödyntää omia verkkosivuja kyselyn julkaisemisessa. Kyselyjä voidaan myös toteuttaa julkaisemalla kysely sosiaalisessa mediassa esimerkiksi Facebookissa. Kysymysten muotoilussa tulee olla huolellinen, koska se luo perustan onnistuneelle tutkimukselle. Epäonnistunut kysymyksen muotoilu saattaa aiheuttaa virheitä tutkimuksen tuloksiin. Kysymykset eivät saa olla johdattelevia ja niiden tulee olla selkeitä ja tarkkoja, niin ettei vastaajalle synny erilaista ymmärrystä kysymyksen sisällöstä. (Valli 2018.)

Kyselylomaketutkimus soveltuu hyvin suurelle ja hajallaan olevalle tutkimukseen osallistuvalla joukolla. Vastaaja itse lukee kirjalliseen kyselyyn tarkoitetun lomakkeen ja vastaa siihen kirjallisesti. Kyselylomakkeen etuna voidaan pitää vastaajan mahdollisuus pysyä anonyyminä, näin ollen se mahdollistaa käsitellä arkaluonteisia kysymyksiä tutkimuksessa. Haittana voidaan pitää riskiä, että vastausprosentti jää alhaiseksi. Tällöin puhutaan tutkimusaineistokadosta. Vastauslomakkeiden saatetaan palauttaa myös viiveellä ja mahdollisten uusintakyselyjen lähettäminen vaikuttaa tutkimuksen aikatauluun. (Vilkkä 2007, 28.)

Kyselylomakkeessa voi olla avoimia kysymyksiä, joihin vastataan sanallisesti tai monivalintakysymyksiä, joissa kyselyn laatija on valmiiksi muotoillut ja numeroinut vastausvaihtoehdot. Lisäksi on olemassa asteikkoihin perustuva kysymysmuoto, jossa esitetään väittämiä ja vastaaja vastaa sen perusteella, miten voimakkaasti hän on kysytyn asian suhteen samaa tai eri mieltä. (Vilka 2007, 28.)

7.2 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä käsitellään merkitysten maailmaa, joka koetaan olevan ihmisten välistä ja sosiaalista. Laadullisessa menetelmässä on tarkoitus tavoittaa sekä ymmärtää kokonaisvaltaisesti, ihmisestä itsestään lähteviä tapah- tumia, mitä ihmiset ajattelevat ja miten ihmiset toimivat. Ihminen kuvaa niitä asioita, joita he kokevat itselleen omassa elämässä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Laadullisessa tutki- muksessa ollaan suorassa kontaktissa ihmisiin, joissa he saavat kertoa vapaamuotoisesti omia ajatuksiaan ja mielipiteitään, tällöin tilannetta muodostuu hyvin aidoksi. (Vilka 2021,118-122.)

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää monenlaisia erilaisia tapoja ja menetelmiä, joissa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkitystä kokonaisvaltai- sesti. (Jyväskylän Yliopisto 2015.)

7.3 Haastattelut

Avoimessa haastattelussa haastattelija ja haastateltava ovat kielellisessä vuorovaikutuk- sessa keskenään ja haastattelija pyrkii luomaan tilanteesta mahdollisimman luontevan – ja avoimen. Haastattelija syventää käsiteltävää aihetta tekemällä haastateltavan antamien vastausten perusteella. (Vilka 2005, 104.)

Haastatteluaineiston muuttamista tekstimuotoon kutsutaan litteroinniksi. Litteroinnin tulee vastata haastateltavien suullisia lausuntoja ja niiden merkityksiä, eli haastateltavien pu- hetta ei saa muuttaa tai muokata. Litterointi on aikaa vievää ja työlästä. Litterointi voidaan tehdä koko tutkimusaineistolle tai vain sen osille. Tutkimuksen tavoite ja käytetyt analyysi- menetelmät vaikuttavat siihen, miten tarkasti tutkimusaine litteroidaan tai onko litterointia tarvetta tehdä. (Vilka 2005, 115-116.)

7.4 Kyselyn toteutus ja kohderyhmä

Tutkimuksen vastausprosenttiin voi vaikuttaa ajankohta, jolloin kysely julkaistaan. Ajankohta kannattaa tämän vuoksi suunnitella hyvin. (Vilkka 2007, 28.) Kyselyn ajankohta valittiin kesäloman jälkeen, syyskuulle, jotta mahdollisimman moni työntekijä oli palannut lomalta. Kysely toteutettiin lomakekyselynä (liite 1), joka lähetettiin sähköpostilla 10.9.-20.2021 ja uusintakyselynä 22.-24.9.2021 välisenä aikana. Kyselylomakkeella saatiin vastauksia määräaikaan mennessä 160 kappaletta. Uusintakyselyn jälkeen kokonaisvastausmääräksi saatiin 225 kappaletta. Kysely sisälsi kaikkiaan 19 kysymystä, jotka olivat monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyn lisäksi haastatteluun osallistui vastaajista 5 henkilöä, joista 3 oli naisia ja 2 miehiä. Haastattelut toteutettiin 27.-29.10.2021.

Sähköposti sisälsi saatekirjeen, jossa oli linkki kyselyyn. Tarkoitus oli saada mahdollisimman paljon vastauksia, jolloin käytettiin laajaa otantaa ja laadullisilla kysymyksillä pyrittiin saamaan lisätietoa sovelluksen käytöstä. Kysely lähetettiin n. 2300 sähköpostiosoitteeseen. Tarkkaa sähköpostiosoitteiden määrää emme saaneet selville, sille käytimme organisaation ”koko kaupunki”-ryhmää viestien lähettämiseen. Ryhmäviesti tavoitti kaikki ne, joilla on käytössä Kokkolan kaupungin sähköpostiosoite, mukaan lukien myös kaupungin yhtiöt. Kyselylomake testattiin etukäteen muutaman kerran, mahdollisten virheiden löytämiseksi, ennen kyselyn varsinaista toteuttamista.

Kyselyssä saatuja vastauksia käsiteltiin koko opinnäytetyöprosessin ajan anonyymeina, jolloin kyselytuloksia ei voi yhdistää tiettyyn toimialaan tai henkilöihin. Kyselylomakkeessa esitettyjen kysymysten tulee perustua teoreettiseen viitekehykseen ja vastata tutkimuksen tavoitteita (Vilkka 2021, 101.) Opinnäytetyön kysymykset valikoituivat toimeksiantajan kanssa käydyn keskustelun pohjalta. Käytettyyn tutkimusmenetelmään perustuen kysymykset olivat laadullisia ja määrällisiä. Kysely toteutettiin käyttämällä Webropol-ohjelmaa. Ohjelma mahdollisti kysymyksiin tekemään hyppyjä, jolloin kysymyksiä voitiin asettaa sujuvasti niin, ettei kaikkien tarvinnut vastata kaikkiin kysymyksiin, vaan ne kohdentuivat taukoliikuntasovelluksen käyttäjien mukaan käyttäkö sovellusta vai ei.

Kyselyssä oli mahdollista jättää yhteystiedot, mikäli halusi osallistua haastatteluun ja kertoa lisää omakohtaisista Break Pro- taukoliikuntasovelluksen käyttäjäkokemuksista. Viisi työntekijää haastateltiin. Haastateltaviin otettiin yhteyttä sähköpostitse ja sovittiin haastatteluajankohta. Haastattelu toteutettiin yksilöhaastatteluna puhelimitse. Haastattelun tarkoi-

tuksena oli antaa mahdollisuus halukkaille kertoa kokemuksista, joita kyselyyn vastaaminen mahdollisesti herätti. Haastateltavissa oli sekä ohjelman käyttäjiä sekä niitä, jotka eivät käyttäneet ohjelmaa tai olivat kokeilleet sitä joskus.

Kokkolan kaupungin henkilöstömäärä vuoden 2019 lopussa oli 2 318. Vakituksia työntekijöitä oli 76 % ja 24 % määräaikaisia. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli 47,8 vuotta. Sairauspoissaolojen määrä v. 2019 oli 37 051 kalenteripäivää, mikä tekee vuodessa 16 sairauspoissaolopäivää henkilöä kohden. Vuonna 2018 vastaava luku oli 14,6/kpv/hlö. Sairauspoissaolojen määrä nousi edellisvuodesta, mutta on edelleen alle kunta-alan keskiarvon (17 kalenteripäivää/hlö v. 2018). Edellisvuoteen verrattuna pitkien sairauslomien osuus kasvoi. Lyhyiden sairauslomien suhteellinen osuus puolestaan väheni.

Pitkien sairauspoissaolojen määrä kasvoi edellisvuodesta. Vuoden 2019 aikana yli 30 päivän sairauslomia oli 13 754 kpv eli 37,1 % (v. 2018 luku oli 27,7 %). Yli 90 päivän sairauslomia oli 4 421 pv eli 11,9 % (vuonna 2018 luku oli 7,2 %). Suurin osa kaikista sairauspoissaoloista oli 4-29 päivän mittaisia (42,9 %). Vuonna 2018 vastaavan mittaisen sairauspoissaolojen osuus oli 48,1 %. Henkilöstöstä 34,8 %:lla ei ollut vuoden 2019 aikana lainkaan sairauspoissaoloja. Vuonna 2018 vastaava luku oli 29,7 %

Tehtävänimikkeitä palkkajärjestelmän mukaan Kokkolan kaupungilla oli vuonna 2019 käytössä 337. Näistä 191 oli käytössä vain yhdellä henkilöllä. Yleisimmät tehtävänimikkeet olivat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (179 henkilöä), luokanopettaja (175 henkilöä) ja varhaiskasvatuksen opettaja (114 henkilöä). (Kokkolan kaupungin henkilöstöraportti 2019.)

Taulukossa 4 on kuvattu opinnäytetyön eteneminen. Opinnäytetyön aihe osoittautui molemmille mielenkiintoiseksi ja se valikoitui kevään 2021 aikana. Yhteydenotto Kokkolan kaupungin henkilöstöjohtajaan sähköpostilla 20.4.2021 ja sovimme ensimmäisen tapaamisessa 17.6.2021. Yhteisen Teams-palaverin jälkeen aloimme laatimaan työsuunnitelmaa, työn tavoitteita ja teoreettista viitekehystä. Suunnitelma sekä kyselylomake valmistuivat heinäkuun 2021 aikana ja teoriaviitekehys elokuun aikana. Sähköposti, joka sisälsi saatekirjeen, jossa oli linkki kyselyyn, lähetettiin viikolla 33 Kokkolan kaupungin työntekijöille. Saatekirjeessä kävi ilmi opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet. Viikolla 34 toteutettiin Webropol-kyselyn kokeilu lähettämällä se toimeksiantajalle. Kyselyt ja haastattelut toteutettiin syys- ja lokakuun aikana, jonka jälkeen tutkimustulokset analysoitiin loka- ja marraskuun

aikana. Opinnäytetyö jätettiin esitarkastukseen 17.10.2021 ja opinnäytetyön lopullinen versio palautettiin 17.11.2021.

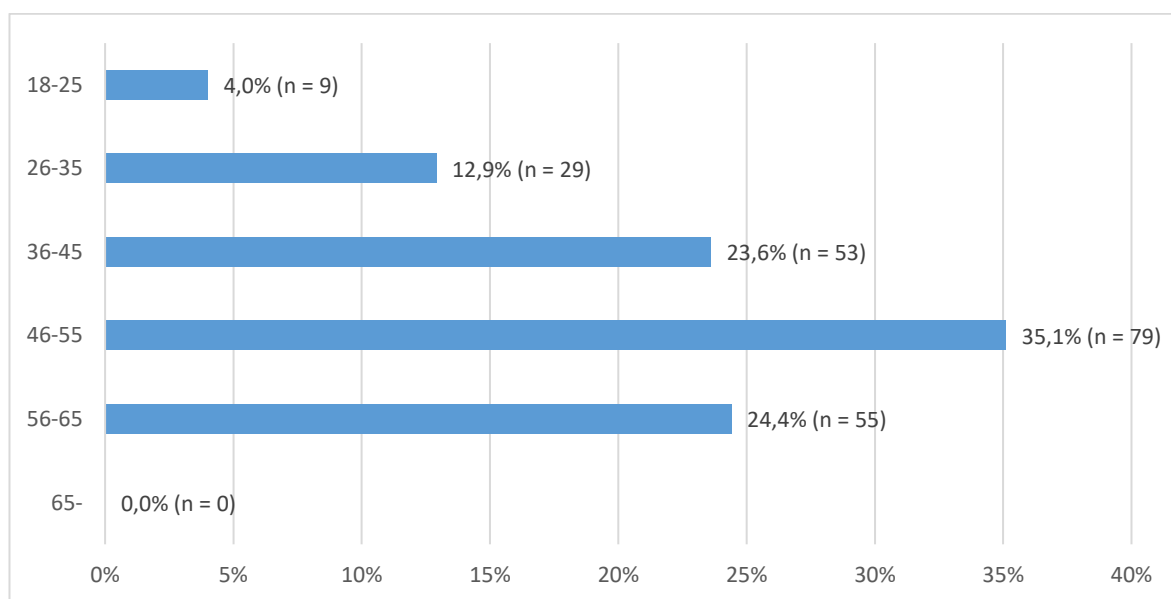
Taulukko 4. Opinnäytetyön aikataulu

Aihe	Aikataulu
Opinnäytetyn aiheen ideointi.	Kevät 2021
Yhteydenotto toimeksiantajaan sähköpostitse, Kokkolan kaupunki, henkilöstöjohtaja	20.4.2021
Teamsin kautta tapaaminen Kokkolan kaupungin henkilöstöjohtajan kanssa. Suunnittelua ja työntavoitteiden asettelu.	17.6.2021
Suunnitelman laatiminen	28.7. mennessä
Teoreettisen viitekehyksen kirjoittaminen	15.8. mennessä
Kyselyn laatiminen Webropol-ohjelmalla	28.7. mennessä
Yhteinen tapaaminen ja suunnitelman viimeistely	6.8. 2021
Saatekirje	Viikko 33
Webropol-kokeilu ja lähettäminen toimeksiantajalle	Viikko 34
Kyselyn toteuttaminen ja haastattelujen toteuttaminen	Syyskuu-lokakuu
Tutkimustulosten analysointi	Lokakuu-marraskuu
Esitarkastusversion jättöpäivä	viim. su 17.10.2021
Opinnäytetyön lopullinen palautus	17.11.2021
Esitys	23.11.2021

8 Tulokset

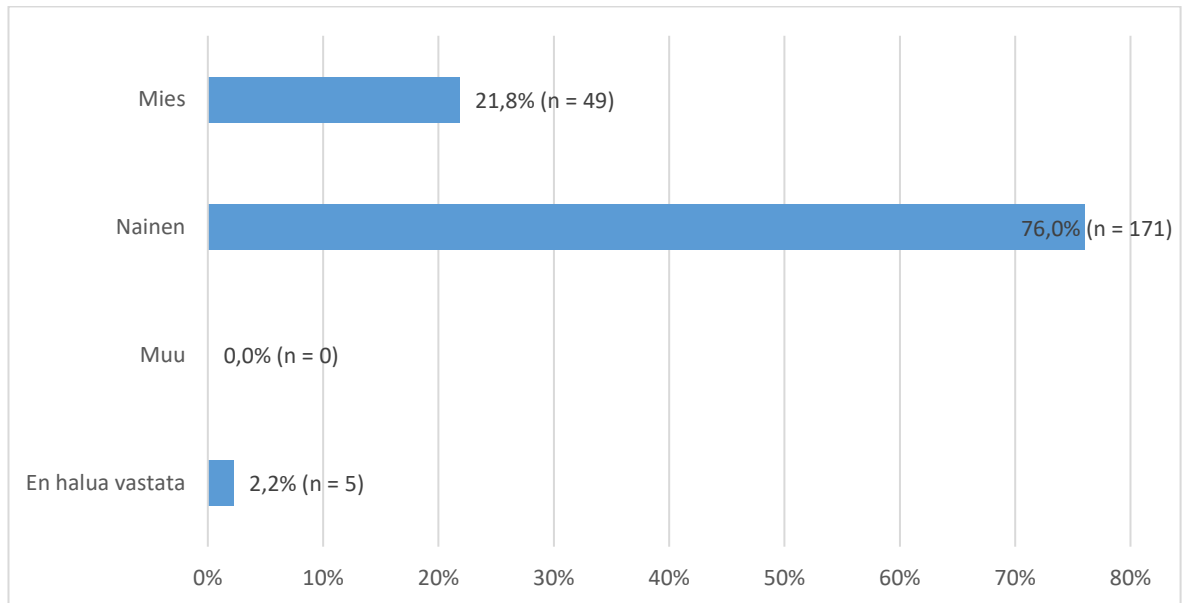
Kyselylomakkeella saatiin vastauksia määräaikaan mennessä 160 kappaletta. Uusinta kyselyn jälkeen kokonaisvastausmääräksi saatiin 225 kappaletta. Kysely sisälsi kaikkiaan 19 kysymystä. Kyselyn lisäksi haastatteluun, joka toteutettiin avoimena haastatteluna puhelimitse, osallistui 5 henkilöä, joista 3 oli naisia ja 2 miehiä.

Kuviossa 4 on esitetty kyselyyn vastanneiden ikäjakauma. Vastaajista eniten 35,1 % (n = 79) oli iältään 46-55 vuotiaita. Toiseksi suurin määrä oli ikäjakaumassa 56 – 65 vuotta, 24,4 % (n = 55). Lähes saman verran vastaajia oli ikäluokassa 36- 45-vuotiaat, joita oli 23,6 % (n=53) vastaajista. 26-35-vuotiaiden ikäluokan vastaajia oli 12,9 % (n=29). Vähiten vastauksia saatiin 18 – 25 vuotialta, näiden vastaajien osuus oli 4 % (n = 9). Yli 65-vuotiaita ei vastannut kyselyyn ollenkaan. Yli puolet kaikista vastaajista olivat siis vähintään yli 46-vuotiaita. Kokkolan kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli henkilöstöraportin mukaan 47,8 vuotta.



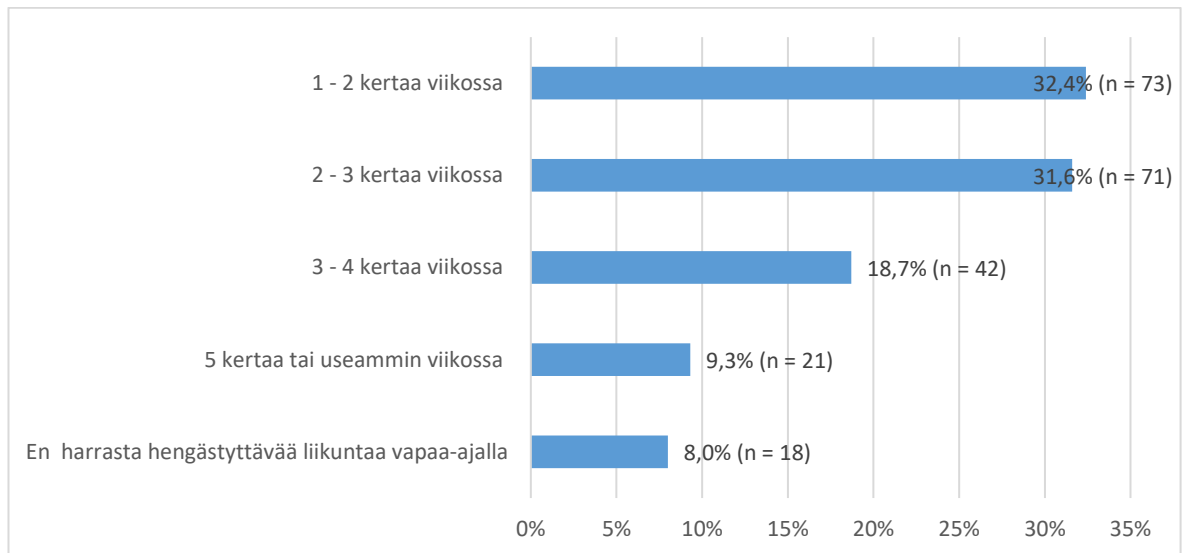
Kuvio 4. Vastaajien ikäjakauma.

Kuviossa 5 esitetään kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma. Kyselyyn vastanneista selkeästi enemmän oli naisia kuin miehiä. Vastaajista naisia oli 76,0 % (n = 171) ja miehiä 21,8 % (n = 49). Vastaajista 2% (n = 5) ei halunnut vastata sukupuolijakauma kysymykseen ollenkaan.



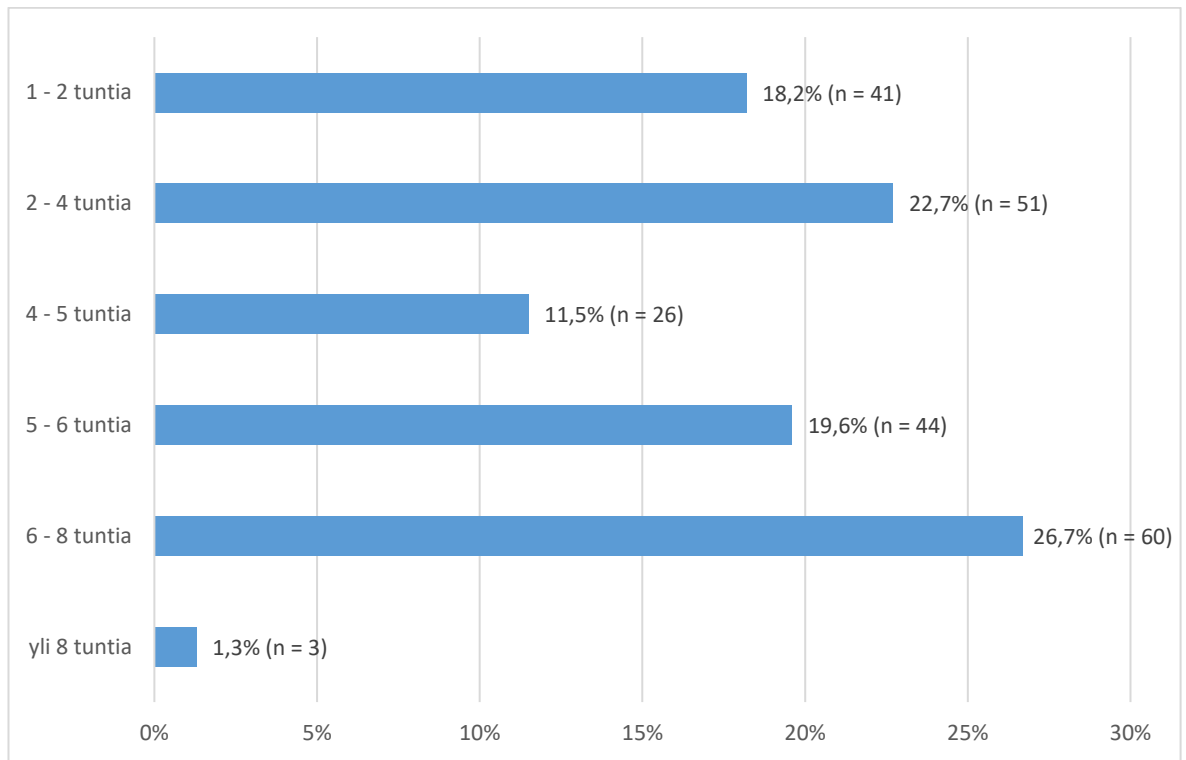
Kuvio 5. Vastaajien sukupuolijakauma.

Kuviossa 6 selviää, että kuinka monta kertaa viikossa vastaaja liikkuu vapaa-ajallaan niin, että hengästyy. Vastaajista noin 32 % (n = 73) kertoi liikkuvansa viikon aikana 1-2 kertaa niin, että hengästyy. 2-3 kertaa viikossa kertoi liikkuvansa vastaajista noin kolmannes eli 31,6 % (n = 71). Noin 19% (n = 42) vastaajista kertoi liikkuvansa 3-4 kertaa viikossa. Viisi tai useammin kerran viikossa vastaajista liikkui noin 9% (n = 21). Vastaajista 8 % (n = 18) ei harrasta hengästyttävää liikuntaa vapaa-ajalla ollenkaan. Vastaajien tuloksista on pääteltävissä, että suurin osa vapaa-ajalla liikkuvista täyttää viikoittaiset liikkumisen suositukset hengästyttävän liikkumisen osalta. Vastaajista kaikkiaan noin 60 % kertoi liikkuvansa vähintään 2-3 kertaa viikossa niin, että hengästyy. Hieman alle 10 % ilmoitti, ettei liiku vapaa-ajallaan ollenkaan, mikä on huolestuttavaa, sillä liikunnalla on iso merkitys kansanterveyden kannalta.



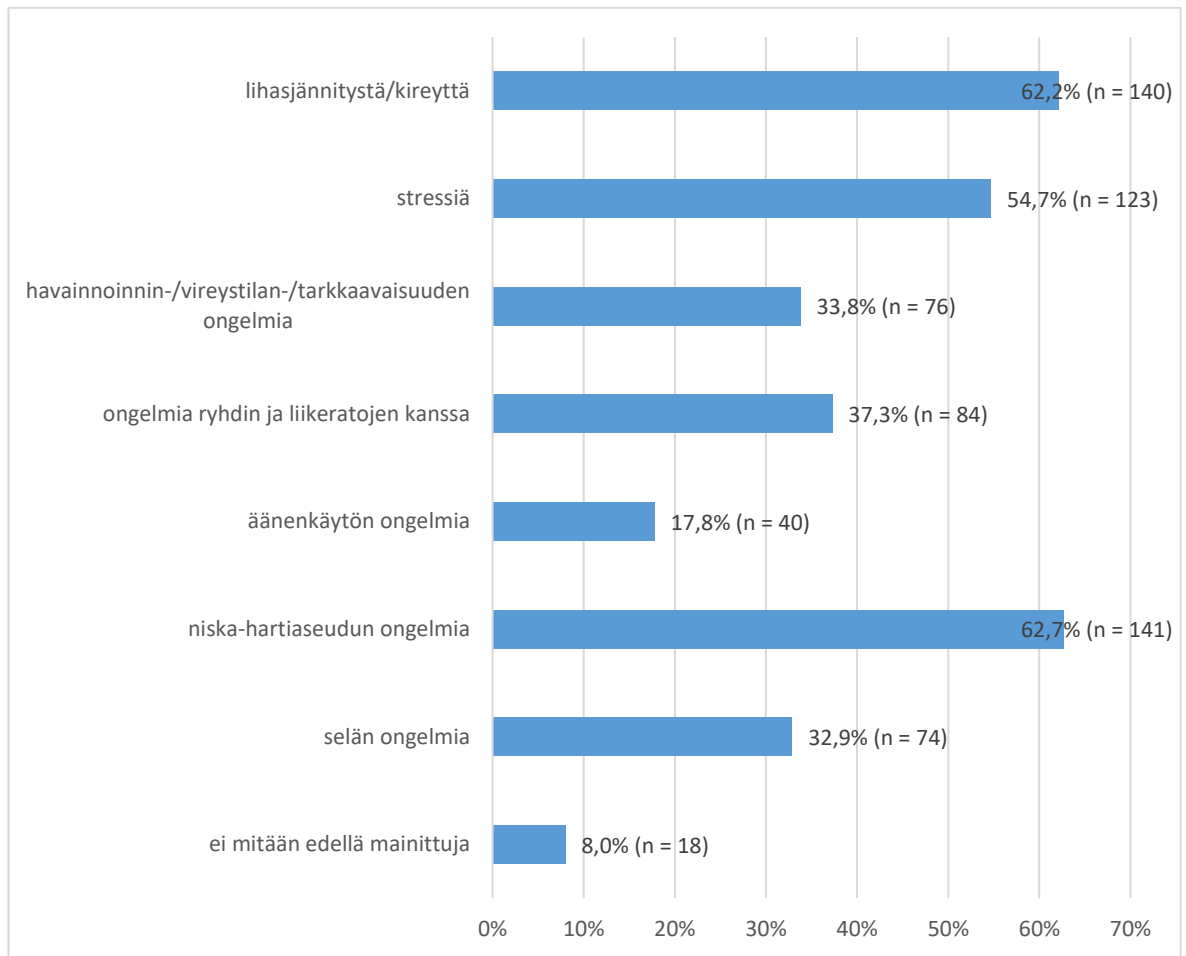
Kuvio 6. Kuinka monta kertaa viikossa vastaaja liikkuu vapaa-ajallaan niin, että hengästyy?

Kuviossa 7 selviää vastaajien istumisen määrä työpäivän aikana. Vastaajista 26,7 % (n = 60) kertoi istuvansa yhden työpäivän aikana 6-8 tuntia. 2-4 tuntia kertoi istuvansa työpäivän aikana 22,7 % (n = 51) vastaajista. Vastaajista 19,6 % (n = 44) istuu 5-6 tuntia työpäivän aikana. 4-5 tuntia työpäivän aikana kertoi istuvansa 11,5 % (n = 26). 1-2 tuntia työpäivän aikana istui 18,2 % (n = 41) Yli 8 tuntia istui vastaajista 1,3 % (n = 3). Vastausten perusteella suurin osa eli yli 50 % vastaajista istuu enemmän kuin 4-5 tuntia työpäivän aikana, mikä on todella paljon istumista ja paikallaoloa. Näistä 50 %:sta vielä puolet istuvat jopa 6-8 tuntia päivittäin. Noin viidesosa vastaajista ilmoittaa istuvansa 1-2 tuntia sekä reilu viidennes ilmoittaa istuvansa 2-4 tuntia työpäivän aikana, mikä on terveyden kannalta hyvä asia.



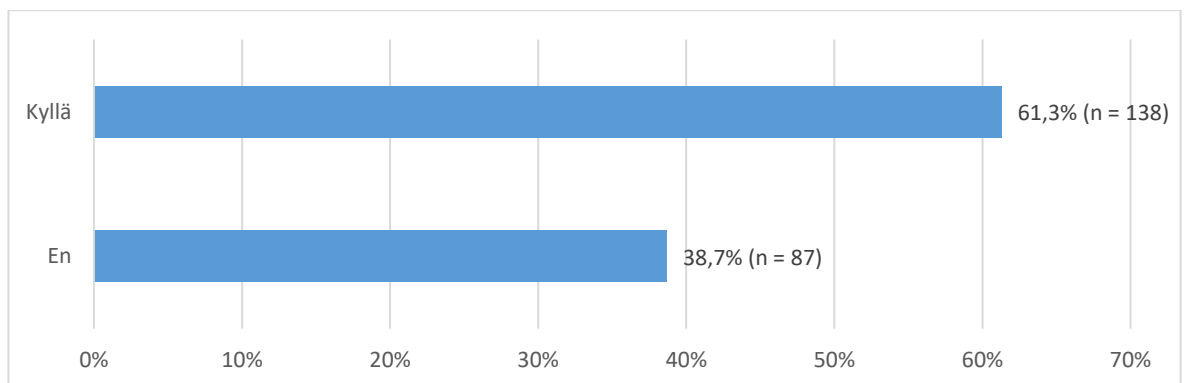
Kuvio 7. Istumisen määrä työpäivän aikana.

Kuviossa 8 ilmenee työpäivän aikana työntekijöille ilmenneitä ongelmia. Yleisimpiä ja suurimpia ongelmia olivat niska- hartiaseudun sekä lihasjännitysten/kireyksien ongelmat. Lähes saman suuruiset vastausmäärät saatiin niska- hartiaseudun ongelmien kohdalla 62,7 % (n = 141) sekä lihasjännitysten/kireyksien osalta 62,2 % (n=140). Kolmanneksi eniten vastaajat kokivat stressiä työpäivän aikana, näin vastanneita oli kaikkiaan 54,7 % (n=123) vastaajista. Ongelmia ryhdin ja liikeratojen kanssa oli 37,3 % (n=84) vastaajilla. Havainnoinnin-/vireystilan-/tarkkaavaisuuden ongelmia oli 33,8 % (n=76) vastaajista. Selän ongelmia oli 32,9 % (n = 74) ja äänenkäytön ongelmia 17,8 % (n=40) vastaajalla. 18 vastaajaa eli 8% ilmoitti, että heillä ei mitään edellä mainittuja ongelmia.



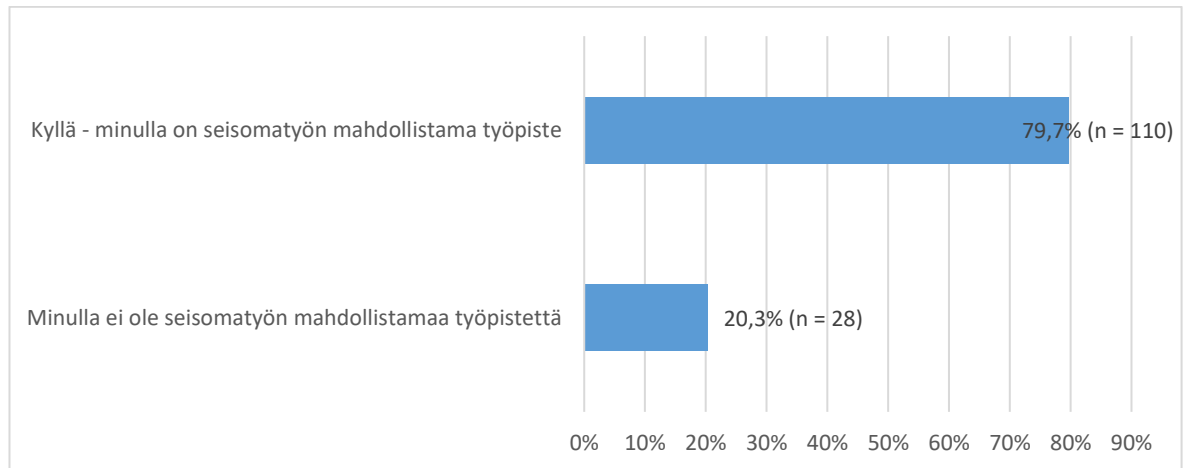
Kuvio 8. Työpäivän aikana ilmenneet ongelmat.

Kuviossa 9 selviää istumatyötä tekevien määrä vastaajista. Kyselyyn vastanneista suurin osa eli 61,3 % (n=138) tekee pääsääntöisesti istumatyötä. Vastanneista 38,7 % (n=87) ei tee istumatyötä pääsääntöisesti.



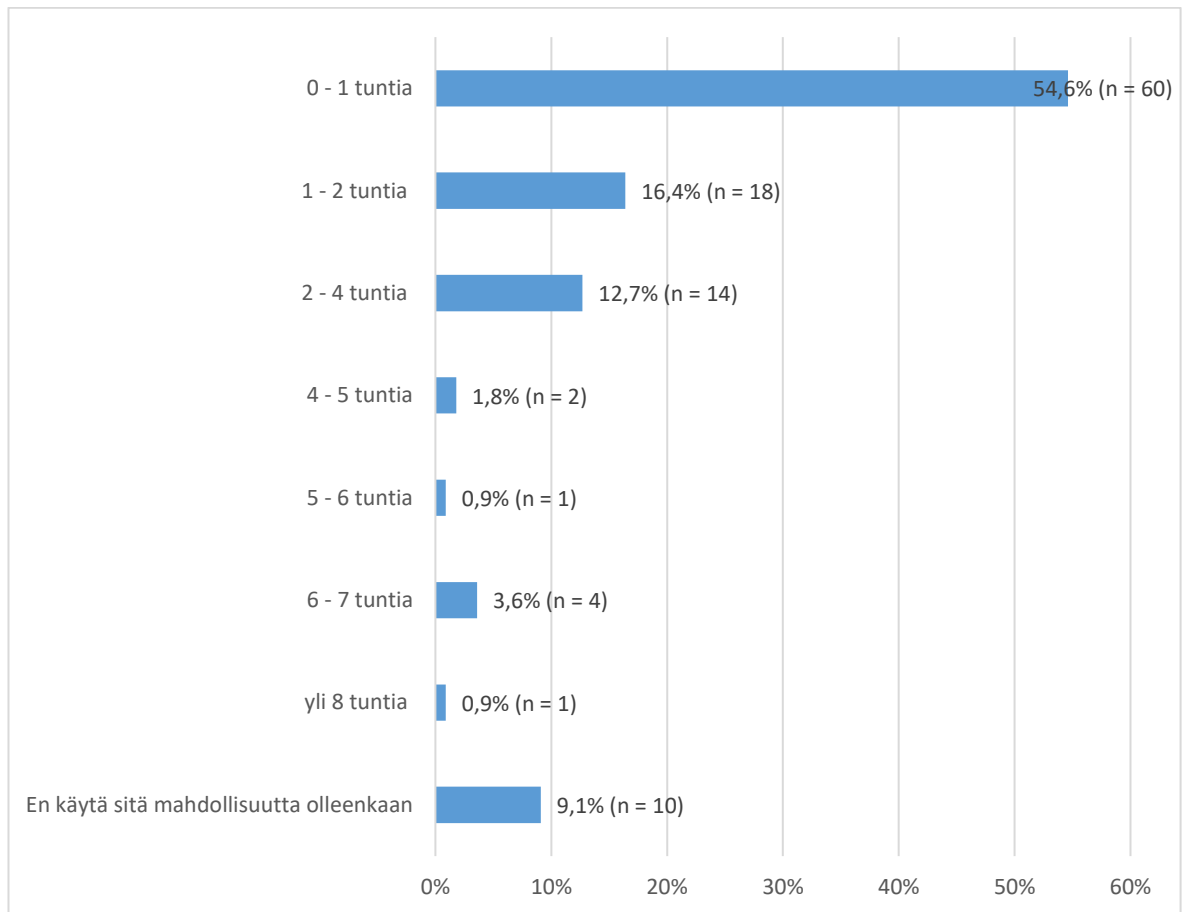
Kuvio 9. Istumatyötä pääsääntöisesti tekevien osuus.

Kuviossa 10 selviää vastaajien määrä, joilla on seisoma-asennon mahdollistama työpiste. Tällainen työpiste oli 79,7 % (n=110) vastaajista. Vastaajista eli 20,3 % (n=28) ei ollut työpistettä, joka mahdollistaisi seisoma-asennon. Noin 80 %:lla vastaajista on siis hyvä mahdollisuus työpäivän aikana tehdä töitä seisten ja näin välttyä pitkäaikaiselta istumiselta.



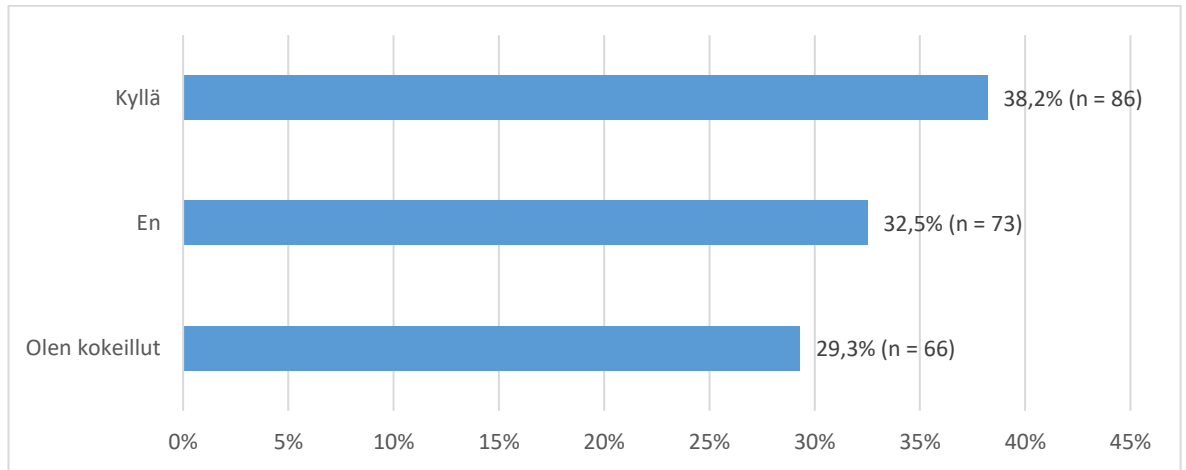
Kuvio 10. Seisoma-asennon mahdollistama työpiste.

Kuvassa 11 selviää seisoma-asennon mahdollistaman työpisteen käyttö päivän aikana. Seisoma-asennon mahdollistamaa työpistettä käytti 54,6 % (n= 60) vastaajista työpäivän aikana 0-1 tuntia. Vain 16,4 % (n=18) vastaajista käytti 1-2 tuntia sekä 2-4 tuntia käytti vain 12,7 % (n=14) vastaajista. Vastaajista 9,1 % (n=10) ei käyttänyt ollenkaan seisoma-asennon mahdollistamaa työpistettä. 3,6 % (n=4) vastaajista käytti 6-7 tuntia seisoma-asennon mahdollistamaa työpistettä. 1,8 % (n=2) vastaajista käytti 4-5 tuntia. Vastauksista selvisi, että kovin vähän hyödynnetään seisoma-asennon mahdollistamaa työpistettä päivän aikana. Sillä vastaajista vain noin reilu puolet kertoi käyttävänsä 0-1 tuntia seisoma-asennon mahdollistamaa työpistettä päivän aikana. Vastaajien määrä, jotka käyttivät enemmän kuin 1 tunnin seisoma-asennon mahdollistamaa työpistettä päivän aikana, oli todella vähäinen. Seisoma-asennon mahdollistamaa työpistettä käytetään siis todella vähän työpäivittäin, vaikka tällainen työpiste on 80 %:lla vastaajista.



Kuvio 11. Kuinka monta tuntia seisoma-asennon mahdollistaman työpistettä työpäivän aikana?

Kuviosta 12 selviää Break Pro taukoliikuntasovelluksen käyttö. Vastaajista 38,2 % (n= 86) vastasi käyttävänsä Break Pro-taukoliikuntasovellusta. Vastaavasti noin kolmannes vastaajista eli 32,8 % (n=73) kertoi, ettei käytä kyseistä ohjelmaa. Ohjelmaa oli kokeillut vajaa kolmannes vastaajista eli 29,3 % (n=66). Yllättävän vähän kyselyyn vastanneista käyttää Break Pro taukoliikuntasovellusta. Seuraavassa kuviossa (kuvio 13) on esitetty syitä käyttämättömyydelle. Siinä selviää muun muassa, ettei ohjelmasta ole tiedotettu työntekijöitä tarpeeksi. Työntekijät eivät tiedä, että tällainen ohjelma on olemassa.

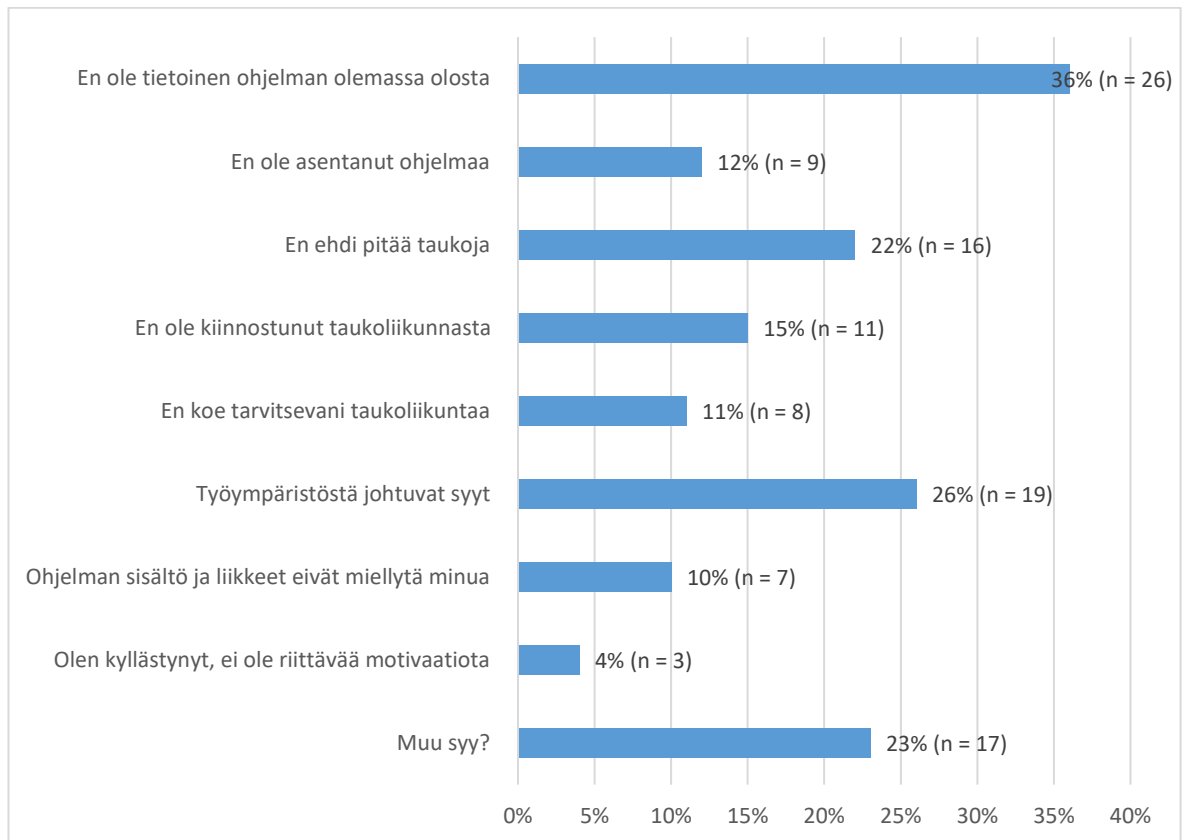


Kuvio 12. Break Pro taukoliikuntasovelluksen käyttö.

Kuviossa 13 selviää syitä miksi Break Pro taukoliikuntasovellusta ei käytetä. Suurin syy taukoliikuntasovelluksen käyttämättömyydelle oli se, ettei vastaajilla ollut tietoa kyseisestä sovelluksesta. Näitä vastauksia oli 35,6 % (n= 26). Toiseksi eniten syyksi käyttämättömyydelle vastattiin, työympäristöstä johtuvat syyt, näin vastasi 26,0 % (n=19) vastaajista. Viidesosa vastaajista ilmoitti, ettei ehdi pitämään taukoja ja näin ollen käyttämään taukoliikuntasovellusta, näitä vastaajia oli kaikkiaan 22 % (n=16) vastaajista.

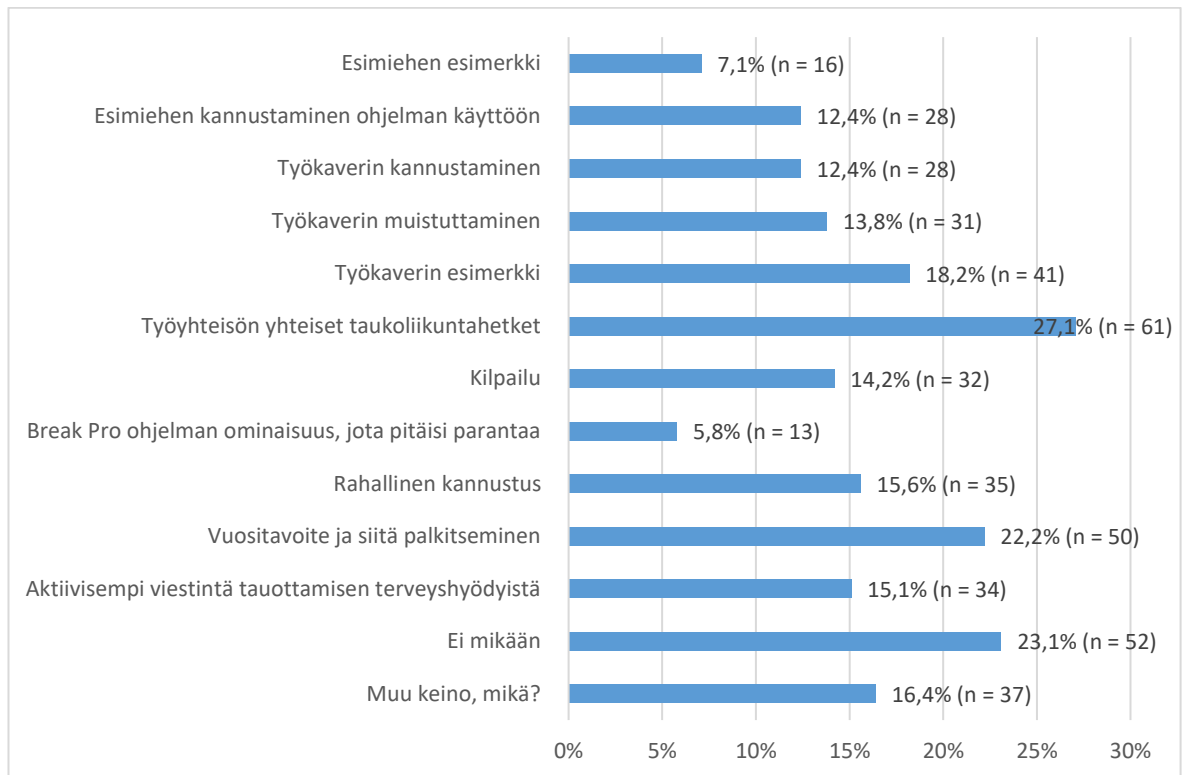
Avoimista vastauksista, ”muu syy”, esille nousivat muun muassa seuraavat alla olevat asiat:

- Katkaisee työnteon ja työhön keskittyminen häiriintyy.
- Käytin, mutta poistettu käytöstäni!
- Meidän tiloissa ei voi pitää taukoliikuntaa.
- Liikun istumapätkien välissä pätkiä pois koneelta. Koneella ollessani ei yleensä ole mahdollisuutta tehdä taukoliikuntaa.
- Venyttelen yms. tarpeen mukaan omilla ohjeilla.
- Keskittymistä vaativat työtehtävät häiriintyvät.
- Yleensä ohjelma keskeyttää oppitunnin toistuvasti. Olen joskus harkinnut tekeväni taukoliikuntaa oppilaiden kanssa, mutta tunnit ovat hektisiä.
- Poistin ohjelman, koska se haittaa työntekoani.



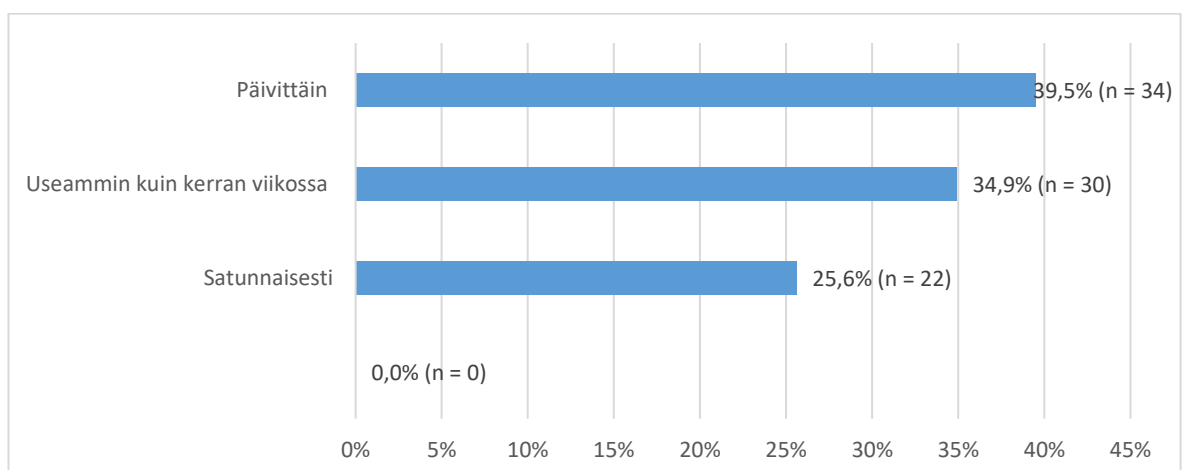
Kuvio 13. Syitä miksi Break Pro taukoliikuntasovellusta ei käytetä.

Kuviossa 14 selviää, että työyhteisön yhteiset taukoliikuntahetket tulivat vastauksissa tärkeimmäksi asiaksi esille Break Pro sovelluksen käytön lisäämiselle. Näin vastasi kaikkiaan 27,1 % (n=61) vastaajista. Vastaajista 23,1 % (n=52) ilmoitti, että mikään ei saisi heitä lisäämään käyttöä. Esimiehen esimerkin vaikutus oli vähäinen 7,1 % (n=16).



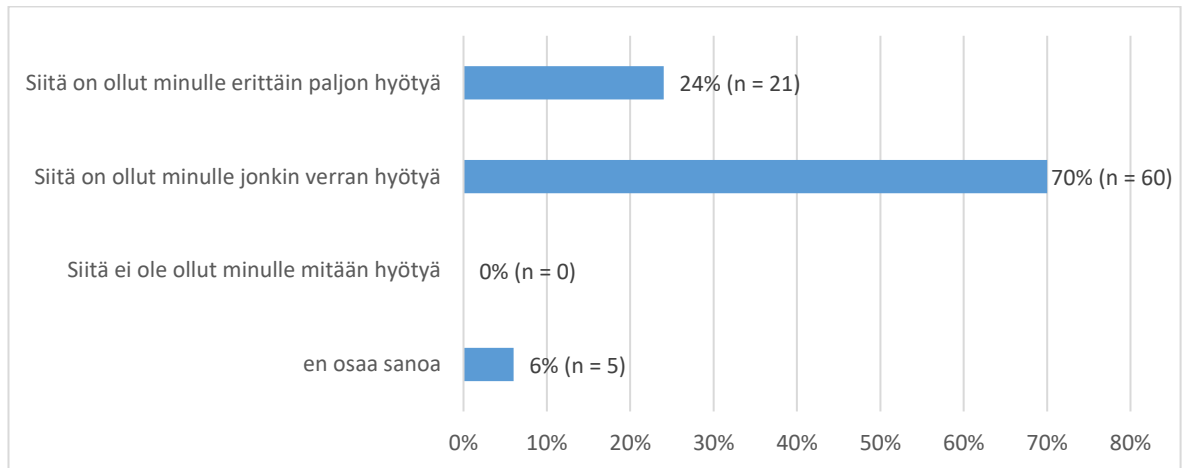
Kuvio 14. Mikä saisi käyttämään/lisäämään taukoliikuntasovelluksen käyttöä?

Tähän kysymykseen vastasi kaikkiaan 86 henkilöä. Kuviossa 15 selviää, että vastaajista 39,5 % (n=34) käyttää päivittäin ja 34,9 % (n=30) vastaajista käyttää useammin kuin kerran viikossa. Satunnaisesti sovellusta käyttäviä vastaajia oli kaikkiaan 25,6 % (n=22). Vastaajien tuloksista voidaan päätellä, että työntekijät käyttävät todella paljon taukoliikuntaohjelmaa Break Protta.



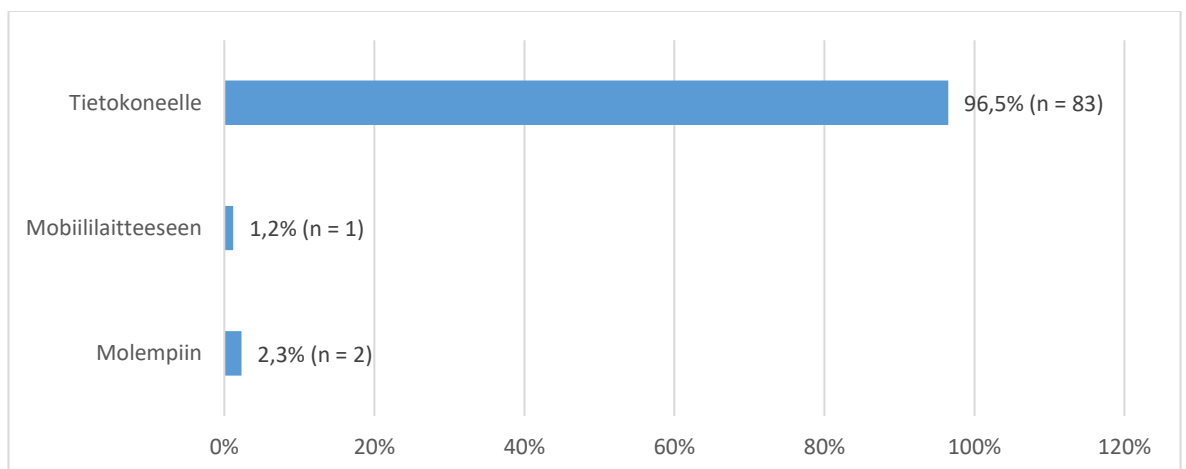
Kuvio 15. Kuinka usein käytät taukoliikuntaohjelmaa Break Protta?

Kuviosta 16 ilmenee, että enemmistö 70 % (n=60) vastaajista hyötyy jonkin verran taukoliikuntasovelluksen käytöstä ja 24 % (n=21) kertoi hyötävänsä erittäin paljon taukoliikuntasovelluksen käytöstä, joten suurin osa vastanneista hyötyy jollain tavalla Break Pro taukoliikunta ohjelmasta. Vastauksen siitä ei ole ollut minulle yhtään hyötyä kohdalla ei ollut yhtään vastaajaa ja 6 % (n=5) ei osannut sanoa hyödyistä.



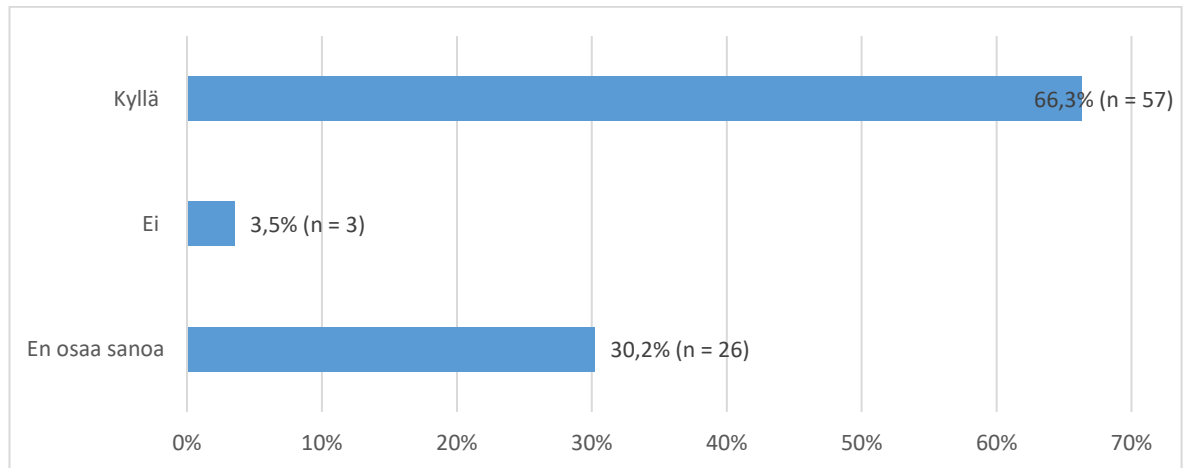
Kuvio 16. Oletko kokenut taukoliikuntaohjelma Break Pron käytön hyödylliseksi työn tauttamisessa?

Kuviossa 17 ilmenee, että vastaajista suurin osa 96,3 % (n=83) on asentanut Break Pro taukoliikuntasovelluksen tietokoneelle. Mobiililaitteeseen on asentanut vastaajista vain 1,2 %, joka on vain yksi vastanneista ja 2,3 % (n=2) on asentanut sen molempiin sekä tietokoneelle että mobiililaitteelle. Todetaan, että tietokone on suosittu ja yleisesti käytetyin alusta taukoliikuntasovellukselle.



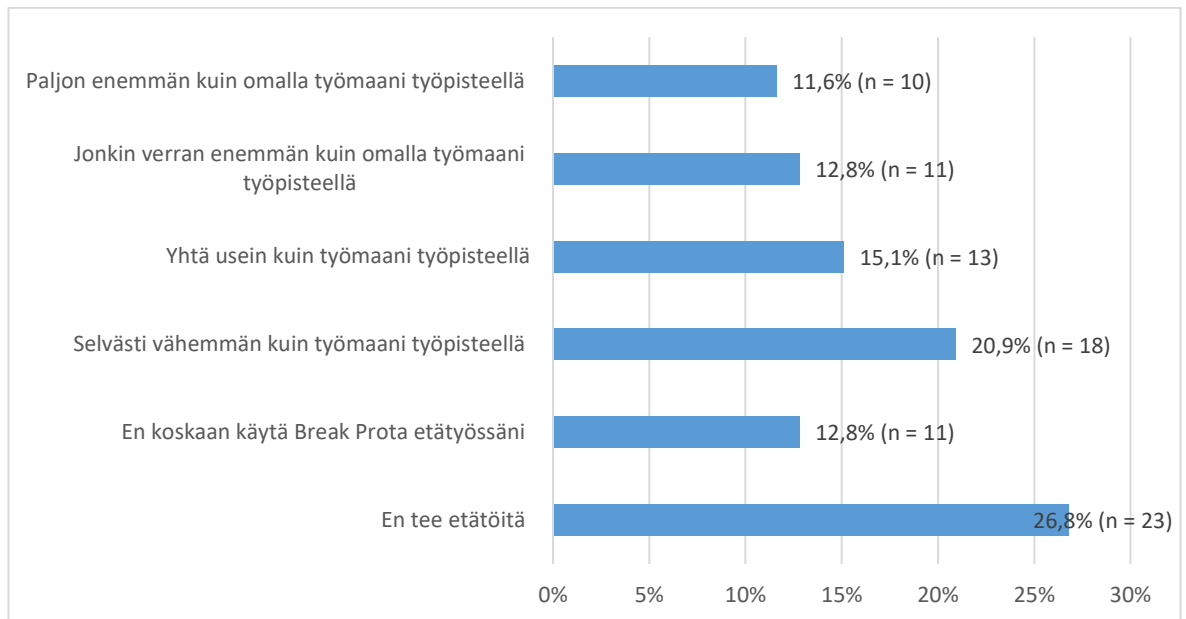
Kuvio 17. Oletko asentanut Break Pro -sovelluksen?

Kuviosta 18 selviää, että vastaajista 66,35 % (=57) on hyötynyt taukoliikuntasovelluksen käytöstä edellä mainittuihin ongelmiin. Vastaajista 30,2 % ei osannut sanoa, että onko sovelluksesta ollut hyötyä erilaisiin lihaskireyksiin tai ongelmiin. Vain 3,5 % (=3) koki, ettei taukoliikuntasovelluksen käytöllä ole hyötyjä edellä mainittuihin vaivoihin tai asioihin.



Kuvio 18. Onko Break Pro- taukoliikuntasovelluksen käytöllä ollut hyötyä sinulle esim. niskahartiaseudun vaivoihin, selän ongelmiin, lihaskireyksiin/jännityksiin, ryhtiin, liikeratoihin, vireystilaan, stressiin, ääniongelmiin?

Kuviosta 19 selviää, että vastaajista 26,8 % (=23) eivät tee ollenkaan etätöitä. Vastaajista eli 20,9 % (=18) vastasi käyttävänsä taukoliikuntasovellusta selvästi vähemmän etätöissä kuin työmaalla työpisteellään. Vastaajista eli 11,65 % (=10) käyttää taukoliikuntasovellusta taas paljon enemmän kuin työmaalla työpisteellä. Vastaajista 12,8 % (=11) kertoi käyttävänsä taukoliikuntasovellusta jonkin verran enemmän kuin omalla työpisteessään. Yhtä usein etätöissä ja omalla työpaikalla työpisteellä vastaajista Break Prota käytti 15,1 % (=13). Vastaajista 12,8 % (=11) ei koskaan käytä taukoliikuntasovellusta etätöitä tehdessään. Yhteenvetona voidaan todeta, että yleensäkin vastaajista, jotka käyttävät taukoliikuntasovellusta, niin he käyttävät sovellusta vähemmän etätöissä. Yleisesti ottaen voisi ajatella, että taukoliikuntaa tehtäisiin enemmän etätöissä, sillä silloin ollaan usein yksin eikä ainakaan tarvitse miettiä, että mitä työkaverit ajattelevat taukoliikunnasta.

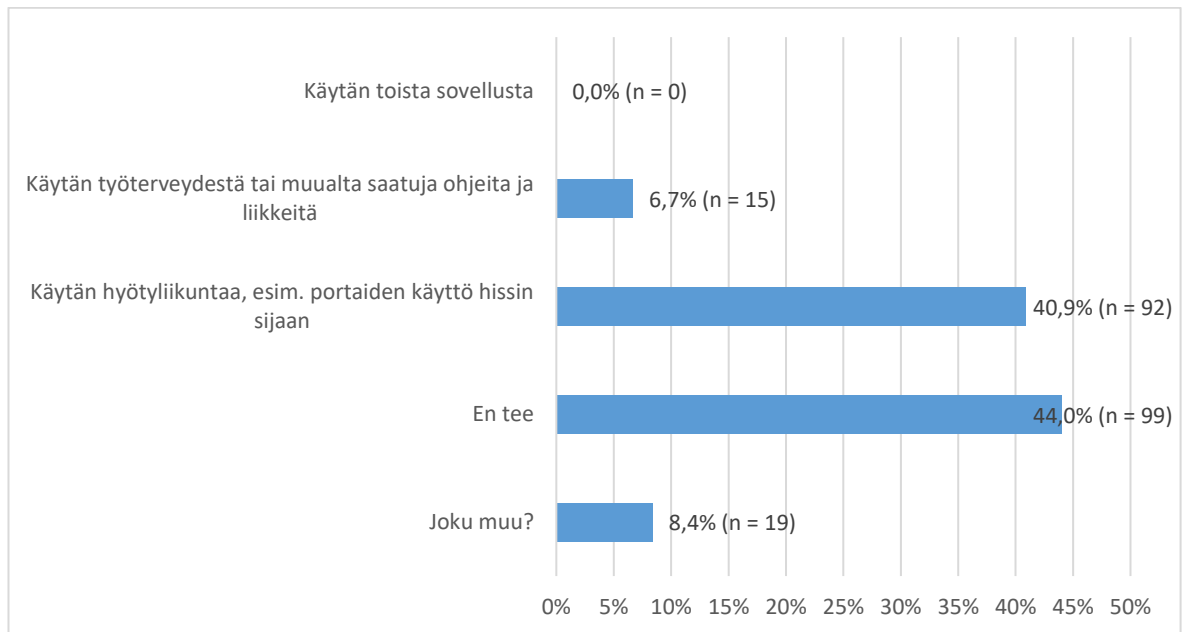


Kuvio 19. Käytätkö Break Prota tehdessäsi etätöitä?

Kuviosta 20 selviää, että vastaajista 44 % (n=99) ei tee mitään muuta taukoliikuntaohjelmaa. Vastaajista 40,9 % (n=92) kertoi käyttävänsä hyötyliikuntaa taukoliikuntaohjelman sijasta. Työterveydestä saatuja ohjelmia ja liikkeittä kertoi vastaajista käyttävänsä 6,7 % (n=15).

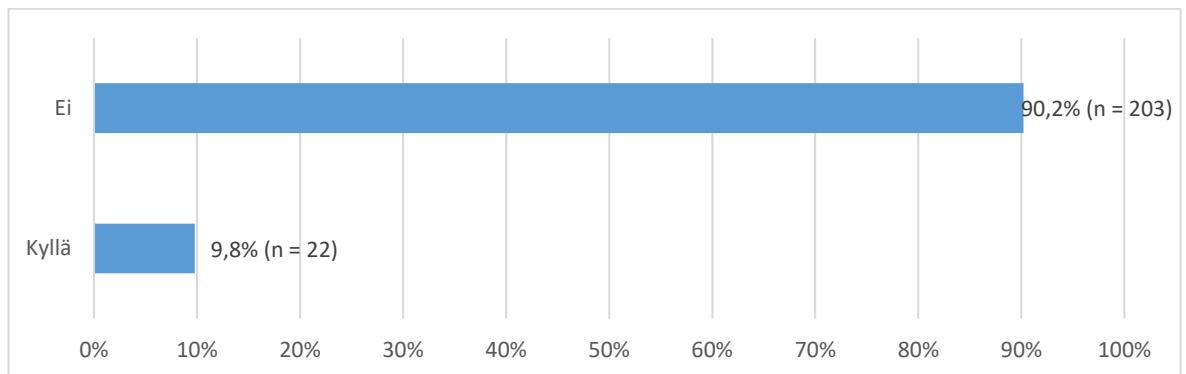
Avoimeen kysymykseen ”Jonkin muun liikunnan” vastasi 8,4 % (n=19) vastaajista. Alla muutamia vastaajien vastauksia:

- itsenäinen venyttely, kahvikuppijooga
- liikunta kuuluu työnkuvaan
- säännöllisesti kävely/jaloittelu
- meillä on nyrkkeilysäkki, jota hyödynnän muutamia kertoja viikossa
- omia harjoituksia
- jos on konttoripäivä, seison välillä ja venyttelen
- luokan kanssa yhteiset välijummat silloin tällöin
- liikun pihalla
- hyötyliikunta ja taukojumppaa työpaikan omilla välineillä
- joka työvuorossa liikuntatunti
- portaat
- ajan pyörällä päivittäin töihin ja kotiin
- oma taukojumppa painoilla tai kepillä



Kuvio 20 Teetkö jonkun muun taukoliikuntaohjelman?

Kuviossa 21 on esitetty ohjelman kehitysideoita tai muuta palautetta antavien osuudet. Vastaajista 9,8 % (n=22) antoi sanallisen palautteen tai kehitysideoita. Loput 90,2 % (n=203) ei käyttänyt mahdollisuutta palautteen tai kehitysideoiden antamiseen. Avoimeen kysymykseen saatiin 19 vastausta, jotka olivat sekä ohjelman sisältöä sekä käyttöä koskevia palautteita sekä palautetta ja kehitysideoita työnantajalle.



Kuvio 21. Onko sinulla ohjelman kehitysideoita tai muuta palautetta?

Alla vastaajien palautteita ohjelman käyttöön liittyen:

Se pitäisi olla vapaaehtoinen ja poistaa koneista. Se, että ohjelma pongahtaa esiin tuon tuosta aiheuttaa turhaa stressiä. Jos taukoliikunnan hylkää, ohjelma jatkaa toistuvasti kaiken keskeyttämistä. Ärsyttävää erityisesti kesken uuden asian opettamista. Koulussa se ei sovellu käyttöön.

Break Pro:n käytön estää monilla työnkuva (ulkona suoritettava työ, asiakas-palvelutyö jne.). Sopii tällä hetkellä paremmin toimistotyöhön tms.

Koulussa tarvitaan oppilaita huomioivaa ja innostavaa toimintaa.

Aluksi suhtauduin epäilevästi "työt ja keskittymisen" keskeyttävään ohjelmaan. Lyhyet ja tehokkaat liikkeet ovat hyödyksi. Ohjelmien sisältöä voi itse määrittellä kuin myös niiden määrää. Usein teen liikkeet, vaikka vähän harmistuisin, kun ne keskeyttävät työn teon. Liikkeet ovat pieniä, tehokkaita ja harkittuja. Aikaa taitaa kulua minuutin verran yhtä ohjelmaa kohden. Suosittelen. Ehkä mielenhallinnan ohjelmia voisi kehittää. Ne ovat varmasti monille hyviä. Itselle tulee olo: joo, joo, tämä tiedetään...

Mielestäni hyvä, kun taukoliikunnat ohjelmassa sopivan lyhyitä. Ei pitäisi olla ajankäytön ongelma.

Voisi olla henkilökohtainen laskuri.

Yleistä palautetta:

Työtuolin käsinojat ja korkea selkänoja haittaavat joitakin ohjelman liikuntaohjeiden tekemistä. Pitäisi olla työtuolin lisäksi jakkara.

Avokonttorissa on muutenkin paljon keskeytyksiä ja häiriöitä (mikä on tutkitusti keskittymiskyvylle haitaksi). Mikäli Break Pro:n asettaa tietylle aikavälille, se keskeyttää työn usein väärissä kohdissa ja on yksi häiriötekijä lisää. Häiritsee myös, mikäli työkaveri ei ole muistanut laittaa ilmoituksia hiljaiseksi eli olisi muistettava avokonttorin säännöt. Ohjelma toimii ihan hyvin, mikäli sen laittaa itse päälle silloin, kun se eri työvaiheiden väliin parhaiten sopii. Tosin muutenkin paljon liikkuva osaa kyllä sopivat taukoliikuntaliikkeet ilman ohjelmaakin.

Käyttöä voisi aktivoida pelillinen palkitseminen. Eräässä aiemmin käyttämässäni taukoliikuntaohjelmassa sai osallistumisestaan tähden (max. 5), ja väliin jättämisestä menetti tähden. Näinkin pieni asia motivoi jumppaamaan, "ettei vaan tähdet putoa". Lisäksi jumppasimme työyhteisön kanssa yhdessä juuri ennen kahvitaukoa, ja se motivoi myös. Myös muut siis näkivät tähtesi, ja yhtä aikaa jumpatessa myös toisella toimipisteellä olevien osallistumisen.

Ohjelman sisältöä koskeva palaute:

Ohjelman visuaalisuutta voisi kehittää ja siinä esimerkiksi jotain pisteenlaskumenetelmää tai muuta motivointia.

Mielestäni videot ovat vanhanaikaisia ja niitä tulisi päivittää. Rentoutusharjoitus on turha, koska tuskin kukaan pitää tietokoneessa ääniä päällä, ja silloin pitäisi pystyä sulkemaan silmät ja lukea samaan aikaan mitä ruudulla sanotaan. Jos Break Pro oli modernimpi niin varmasti käyttäisin.

Uusia liikkeitä ja ohjelmia.

Useammin päivittyvät liikkeet, nyt usein tietää heti, mikä liikepatteri tulossa.

Ohjelmaan olisi syytä sisällyttää laajemmat mahdollisuudet loppukäyttäjälle räätälöidä oma taukoliikunnan sisältö vastaamaan henkilökohtaista tilannetta niin, että taukoliikunta on mahdollista toteuttaa oman toimen ohessa.

Ohjelmat saisivat olla pidempiä ja tehokkaampia. Nyt niistä on vain se hyöty, että pitää pienen tauon. Notkeuteen yms. ei juurikaan vaikutusta, sillä liikkeet ovat niin pienimuotoisia ja lyhyitä, ettei niissä ehdi edes lämpenemään.

Haastateltaville annettiin mahdollisuus kertoa vapaasti kokemuksia Break Prosta, sen hyödyistä ja mahdollisia kehitysideoita. Haastattelut täydensivät tehtyä lomakekyselyä. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että Kokkolan kaupunki tarjoaa taukoliikuntaohjelman henkilöstön käyttöön. Kolme haastateltavista oli Break Pro- taukoliikuntasovelluksen käyttäjiä. Kyselyn jälkeen yksi haastateltava alkoi käyttämään ohjelmaa, koska ei aikaisemmin ollut tietoinen ohjelmasta. Yksi haastateltavista oli kokeillut Break Prota, mutta koki ohjelman ilmoitukset häiritseviksi, ja keskeytti usein tarkkuutta sekä keskittymistä vaativan työn ja näin ollen on poistanut ohjelman koneelta. Hän kuitenkin olisi valmis osallistumaan työyhteisön yhteisiin taukoliikuntatuokioihin. Haastatteluissa kävi ilmi, että istumatyötä tekevät kertoivat kokeneensa hyötyneen Break Pron käytöstä etenkin niska- hartiaseudun ongelmassa.

9. Johtopäätökset

Taukoliikuntaan motivointi on keskeisessä osassa toteutettaessa taukoliikuntaa työpäivällä. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työntekijällä, mutta myös työnantajalla. Arvot ja asenteet vaikuttavat siihen, miten työpaikalla toteutetaan työhyvinvointia tukevia toimia. Taukoliikuntasovelluksen hankkiminen työntekijöiden käyttöön on panostus koko henkilöstön hyvinvointiin. Break Pro -taukoliikuntaohjelma on kaikkien saatavilla, joten se on myös tasapuolinen hyvinvointia edistävä toimi.

Taulukosta 5 havaitaan, että vastaajista työpäivän aikana suurin osa, 26,67 % (n=60) istuu 6-8 tuntia. Istumisen tuntimäärä työpäivän aikana on suuri. On kuitenkin huomioitava, että tämän ryhmän antamien vastausten perusteella he käyttävät eniten taukoliikuntasovellus Break Prota. Tämä on tietysti hyvä asia työn tauottamisen kannalta ja näin vaikuttaa positiivisesti terveyteen ja työkykyyn.

Jo kahden minuutin istumisen tauottaminen kevyellä tai keskiraskaalla liikkumisella saa aikaan positiivisia vaikutuksia glukoosi- ja rasva-aineenvaihduntaan, verenkiertoon sekä mielialaan. Asentoa ylläpitävien lihasryhmien aktiivisuus ja energiankulutus kasvavat jo nousemalla istumasta seisomaan. (Pesola 2015; Shrestha ym. 2016.)

Näin ollen lyhyiksi miellettyillä taukoliikuntatuokioilla on positiivisia terveysvaikutuksia.

Taulukko 5 Break Pron käyttö suhteessa istumisen määrään

		Kuinka monta tuntia istut työpäiväsi aikana?													
		Kaikki N=225		1 - 2 tuntia N=41		2 - 4 tuntia N=51		4 - 5 tuntia N=26		5 - 6 tuntia N=44		6 - 8 tuntia N=60		yli 8 tuntia N=3	
		%		%		%		%		%		%		%	
Kuinka monta tuntia istut työpäiväsi aikana?															
		%													
1 - 2 tuntia		18,22	100	41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2 - 4 tuntia		22,67	0	0	100	51	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 - 5 tuntia		11,56	0	0	0	0	100	26	0	0	0	0	0	0	0
5 - 6 tuntia		19,56	0	0	0	0	0	0	100	44	0	0	0	0	0
6 - 8 tuntia		26,67	0	0	0	0	0	0	0	0	100	60	0	0	0
yli 8 tuntia		1,33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	3	0
Käytätkö Break Pro -taukoliikuntasovellusta?				N=41		N=51		N=26		N=44		N=60		N=3	
		%													
Kyllä		38,22	12,2	5	35,29	18	38,46	10	45,45	20	51,67	31	66,67	2	0
En		32,44	63,41	26	37,25	19	23,08	6	29,55	13	13,33	8	33,33	1	0
Olen kokeillut		29,33	24,39	10	27,45	14	38,46	10	25	11	35	21	0	0	0

Vastausten perusteella perusopetuksen henkilöstöltä tuli palautetta, ohjelman sopimattomuudesta koulutyöhön, sillä ohjelma koettiin häiritseväksi, koska se keskeytti opetusta. Huolimatta siitä, että ohjelma on asennettu kaikille koneille, on sen käyttö vapaaehtoista ja ohjelman voi asettaa pois päältä, jolloin häiritseväksi koettu ilmoitus ei tule näytölle. Toi-

saalta perusopetuksen henkilöstöltä tuli myös palautetta, että Break Prota kuitenkin käytetään silloin tällöin oppilaiden kanssa. Tämä on tietysti hyvä tapa hyödyntää ohjelmaa ja tuoda esille taukojen ja taukoliikunnan tärkeydestä kaiken ikäisille.

Break Pro-taukoliikuntasovelluksen ominaisuuksista esimerkiksi ajastamisesta, on selkeästi tiedon puutetta. Ohjeistuksella saataisiin parannettua suhtautumista sovelluksen käytöstä positiivisempaan suuntaan, eikä sitä näin ollen koettaisi pelkkänä häiritseväenä ja pakonomaisena muistutuksena näytöllä.

Vastauksista voi myös päätellä, että taukoliikuntaohjelman käyttö mielletään paikkasidonaiseksi, vaikka ohjelman voi ladata mobiililaitteeseen, jolloin taukoliikunnan tekeminen jossain muualla kuin omalla työpisteellä on mahdollista. Kyselystä kävi ilmi, että osa työntekijöistä koki ohjelman käytön omassa työympäristössä häiritsevän muita, esimerkiksi työskenneltäessä avokonttorissa. Ohjelmasta on saatavilla mobiiliversio, jonka käyttö mahdollistaa omalta työpisteeltä siirtymisen tilaan, jossa on rauhallisempaa tehdä taukoliikunta. Tämä voisi olla yksi ratkaisu avokonttorissa työskenteleville.

Kyselyssä myös kysyttiin vapaa-ajalla tapahtuvan hengästyttävän liikkumisen määrää. Vapaa-ajalla suoritettu liikunta tukee työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia.

Vastaajista kaikkiaan noin 60 % kertoi liikkuvansa vähintään 1-2 kertaa viikossa niin, että hengästyy. Kolmasosa vastaajista kertoi liikkuvansa 2-3 kertaa viikossa ja viidennes jopa 3-4 kertaa viikossa.

Kyselyn vastausten perusteella istumatyötätekevilla ilmenee runsaasti niska- ja hartiasiidun ongelmia sekä lihasjännityksiä ja -kireyksiä. Näin vastasi kyselyssä yli 60% vastaajista. Työpäivän aikana stressiä koki myös 50 % vastaajista. Vähiten vastaajilla oli äänenkäytön ongelmia. Istumatyötä on työntekijöillä hyvä mahdollisuus tauottaa, sillä seisoma-asennon mahdollistama työpiste on noin 80 %:lla vastaajista. Vastauksista saatiin selville, että seisoma-asennon mahdollistamaa työpistettä päivän aikana käytettiin vähän. Vastaajista vain noin reilu puolet kertoi käyttävänsä 0-1 tuntia päivässä seisoma-asennon mahdollistamaa työpistettä päivän aikana. Vastaajien määrä, jotka käyttivät enemmän kuin 1 tunnin seisoma-asennon mahdollistamaa työpistettä päivän aikana, oli todella vähäinen. Vastausten perusteella työntekijöiden tulisi kiinnittää huomiota niska- hartiasiidun sekä lihasjännitysten lieventämiseen. Työn tauottaminen, erilaiset jumppaliikkeet sekä venyttelyt voisivat auttaa lieventämään ja helpottamaan kyseisiä ongelmia. Työn keskeyttäminen lyhyeksikin aikaa, sekä virkistystauot voivat lievittää myös mahdollista stressiä. Break Pro

taukoliikuntasovelluksesta löytyy myös Mindfulness harjoitteita, joista voisi olla apua stressin lievitykseen.

Lisäksi vastauksista ilmeni, että työntekijät ovat saaneet apua Break Pro taukoliikuntasovelluksen käytöllä erilaisiin ilmenneisiin vaivoihin, kuten esimerkiksi niska- ja hartiaseudun ongelmiin tai lihasjännityksiin. Yli 66 % vastaajista kertoi, että on saanut apua edellä mainittuihin ongelmiin. Noin 30 % ei osannut sanoa, että oliko taukoliikuntasovelluksen käytöllä ollut hyötyä ja ainoastaan 3,5 % vastasi, että siitä ei ole ollut hyötyä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että taukoliikuntasovelluksen käytöstä on erittäin paljon hyötyä muun muassa ennalta ehkäisemään erilaisia vaivoja sekä parantamaan työntekijöiden toimintakykyä.

10 Pohdinta

Tavoitteena oli saada tietoa Break Pro-taukoliikuntasovelluksen käytön vaikutuksesta työn tauottamiseen, minkälaisia kokemuksia käyttäjillä oli ohjelman sisällöstä sekä myös syitä ohjelman käyttämättömyydestä. Opinnäytetyön kyselyistä saimme monipuolisesti tietoa käyttäjäkokemuksista, joita voidaan hyödyntää kehitysideoissa. Taukojen pitäminen työpäivän aikana piristää työntekijää ja auttaa jaksamaan työn rasituksissa. Vastauksista kävi ilmi, että moni mieltää Brak Pro -taukoliikuntasovelluksen nimenomaan tarkoitetuksi istumatyötä tekeville. On kuitenkin muistettava, että tietoa taukoliikunnan tärkeydestä, on tuotava esille jokaiselle ammattiryhmälle.

Tauot ja liikuskelu sekä erilaiset verryttelyt vaikuttavat positiivisesti työntekijän hyvinvointiin. Työpaikalla työn tauottamisen ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä edistävän taukoliikuntasovelluksen käyttö ja käytön lisääminen on monimuotoinen prosessi. Taukoliikuntasovelluksen käyttö on monella tavalla yhteydessä työntekijän omiin tarpeisiin, kokemuksiin ja mieltymyksiin sekä omaan työtehtävään, työyhteisöön, työympäristöön sekä rooliin työyhteisössä. Sovelluksen käyttöä estivät erityisesti kiire sekä keskittymistä vaativat työtehtävät. Työympäristö vaikutti myös sovelluksen käyttöön. Kouluympäristö, palvelupisteellä työskentely, ulkona työskentely sekä avokonttori työympäristönä koettiin paikoiksi, joissa taukoliikuntasovelluksen käyttäminen ei ollut mahdollista.

10.1 Tutkimuksen luotettavuus

Vastausprosenttia emme voineet laskea, koska lähetettyjen sähköpostien tarkkaa määrää ei saatu selville. Kyselyn olisimme voineet tehdä valitsemalla vain istumatyötätekeville, mutta halusimme saada laaja-alaisesti tietoa Brak Pro -taukoliikuntasovelluksen käytöstä ja kokemuksista, joten päädyimme jakamaan kyselyn mahdollisimman suurelle joukolle.

Kokkola on kaksikielinen kaupunki ja jälkeenpäin olemme miettineet, olisiko pitänyt kysely laatia myös ruotsinkieliseksi. Tämän vaikutusta vastausmäärään on vaikea arvioida. Olisimme voineet myös tehdä haastattelut ennen lomakekyselyä, jolloin olisimme saaneet alustavasti vastauksia, joidenka perusteella olisimme kyselylomakkeen kysymyksiä voineet vielä tarkentaa tarkoituksen mukaisemmiksi. Ratkaisevaa on se, kysytäänkö sisällöllisesti oikeita kysymyksiä kyselylomakkeessa. Tässä mielestämme onnistuimme hyvin.

Saimme vastauksia työn tavoitteena olleisiin kysymyksiin. Myös kyselylomakkeen toivuuteen kiinnitimme huomiota, ettei vastaaja joutuisi vastaamaan kysymyksiin, jotka eivät häntä koske. Kysymysten johdonmukaisuus helpotti vastaamista.

Haastatteluja emme litteroineet sanatarkasti, koska haastattelujen määrä oli vähäinen sekä olimme jo lomakekyselyllä saaneet vastaukset heiltä peruskysymyksiin. Tarkoituksena oli saada mahdollisia kyselylomakkeen puutteita selville sekä muita esille tulleita asioita, joita pystyimme ottamaan huomioon kyselyn johtopäätöksissä.

10.2. Kehitysideoita

Teknologinen kehitys on vähentänyt fyysistä ponnistelua työssä sekä vapaa-ajalla. Työ on muuttunut yhä enemmän tietokoneella työskentelyksi ja näin ollen paikallaan olo on lisääntynyt. Työpaikka tarjoaa erinomaisen ympäristön istumisen vähentämiseksi eri keinoja käyttäen sekä lisätä fyysistä aktiivisuutta, sillä työpaikka vietetään arkipäivisin lähes puolet hereillä oloajasta. (Työterveyslaitos 2018.) Työntekijöitä tulee rohkaista taukoliikkumaan ja taukoliikunta tulee tuoda esille laaja-alaisesti työpaikalla kaikkien työntekijöiden tietoisuuteen. Työyhteisössä kaikilla on vastuu työhyvinvoinnista, mutta esimiehellä on suuri rooli käytäntöjen luomisessa työpaikalla. Taukoliikuntasovelluksen hankkiminen on yksi tapa edistää työhyvinvointia.

Työpaikkojen palaverikäytäntöjä tulisi muuttaa. Break Pro-taukoliikuntasovellus sopii myös palaverihin, jolloin liiallista istumista voidaan taottaa. Näin myös taukoliikuntasovellus voidaan tuoda tutuksi työntekijöille. Sovelluksen käyttö voitaisiin ottaa rutiinin omaiseksi käytännöksi palavereissa.

Vuoden 2020 keväästä lähtien Covid -19 pandemia on vaikuttanut työskentelytapoihin. Etätöiden osuus työssä on lisääntynyt ja yhä enemmän on siirrytty työskentelyyn, joka mahdollistaa työskentelyn työpaikalla sekä työpaikan ulkopuolella. Etätöissä hyvästä työergonomiasta sekä työn tauottamisesta on tärkeä huolehtia ja se jää usein työntekijän omalle vastuulle. Break Pro taukoliikuntasovelluksessa on myös erittäin hyvä videoesitys ergonomiaan liittyen. Yrityksenä Break Pro keskittyy työssään työergonomian parantamiseen sekä taukoliikunnan lisäämiseen. Taukoliikuntasovelluksesta löytyy myös video hyvästä työpisteen ergonomiasta. Tämä on hyvä tietoisuus niille, jotka työskentelevät ajoittain etätöissä.

Vastauksista voidaan päätellä, että ohjelman ominaisuudet, esimerkiksi ajastus mahdollisuus ja muistutuksien poistaminen sekä oman käytön aktiivisuuden seuranta olivat toimintoja, joita toivottiin ohjelman ominaisuuksiin, vaikka ne löytyvät jo ohjelmasta. Kyselyssä ilmeni toive aktiivisemmasta tiedottamisesta työntauottamisen terveyshyödyistä. Break Prosta voitaisiin kirjoittaa kuukausitiedotteeseen esittely, tai linkittää esittelyvideo, jonka avulla voitaisiin herättää mielenkiintoa ohjelmaa kohtaan sekä samalla jakaa tietoa työntauottamisen terveyshyödyistä.

Taukoliikuntasovelluksen hankkiminen työntekijöiden käyttöön on helppo ja halpa tapa tarjota mahdollisuus huolehtia työntekijän hyvinvoinnista. Tämän tutkimuksellinen kehittämis-työ tarkoitus oli myös herättää työnantajan mielenkiintoa Break Pron käytöstä ja sen hyödyistä. Intervention tekeminen paljon istuville työntekijöille, voisi olla jatko toimenpide, jolla saataisiin mitattavia tuloksia kohderyhmältä sekä konkreettisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja toimintakykyyn.

Lähteet

Bailey, D. & Locke, C. 2014. Breaking up prolonged sitting with light-intensity walking improves postprandial glycemia but breaking up sitting with standing does not. *Journal of Science and Medicine in Sport* 18 (1)

Chau JY, Grunseit AN, Chey T, ym. Daily sitting time and all-cause mortality: a meta-analysis. Luettavissa: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0080000>

Ergo Pro. Ergo Pro Oy Luettavissa: <https://www.ergopro.fi/ergopro> Luettu 8.8.2021

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto.2021. Pitkäkestoinen staattinen istuminen työpaikalla. Luettavissa: file:///D:/sitting_at_work_721a_fi_final.pdf. Luettu 16.10.2021

Hakala, T., Parkas-Tieva, R.Pienimäki, E. & Rytönen, K. Kokkolan kaupungin henkilöstöraportti.2019. Luettavissa: <https://www.kokkola.fi/tiedostot/henkilostoraportti/>

Hyvärinen, K.2007.Taukoliikuntaohjelman vaikutus näyttöpäätetyöntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen työkykyyn. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradututkielma.

Hänninen, O, Koskelo, R, Kankaanpää, M & Airaksinen, O. Ergonomia terveydenhuollossa. Karisto Oy. Hämeenlinna.

Jabe, M. 2011.Työhyvinvoinnin työkirja. Voitko hyvin työssäsi? Saarijärven Offset Oy.

Jyväskylän yliopisto. Laadullinen tutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus> .Luettu:13.10.2021

Ketola, R. 2007. Toimiva toimisto. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Launis, M. & S Lehtelä, J. 2011. Ergonomia. Tammerprint Oy. Tampere.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua. Tammerprint Oy. Tampere.

Manka, M-L., Kaikkonen M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Tammerprint Oy. Tampere.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy.

Otala, M-L., Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. WSOY. Helsinki.

Pesola, A. 2015. Luomuliikunnan työkirja. Fitra Oy. Saarijärven Offset Oy.

Pernaa, J. 2013. Kehittämistutkimus tutkimusmenetelmänä. Luettavissa: https://tuhat.helsinki.fi/ws/files/127650174/2013_Pernaa_KT_tutkimusmenetelmana_KT_kirja.pdf

Sala, E., Sihvo, M. & Laine, A. 2003. Ääniergonomia. Yliopistopaino. Helsinki.

Selkäkanava. Luettavissa: https://selkakanava.fi/selän_hoito/selän- ja_selkä kivun- omatoiminen_hoitaminen/ergonomiavinkkejä-kotiin- ja työpaikalle-tautilta-vaihtelee-asentoaja-jatyo-pisteiden-saatoja/taukoliikunnalla-virkeyttä-työpaikalle. Luettu 28.8.2021

Standing is associated with insulin sensitivity in adults with metabolic syndrome. Journal of Science and Medicine in Sport. Luettavissa: <https://www.jsams.org/article/S1440-2440%2821%2900204-8/fulltext>. Luettu 23.9.2021

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74517/STM_esite_210x210_Kansalliset%20suositukset%20istumisen%20vähentämiseksi_sisus_net_jpg..pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 22.8.2021

Suomen Ergonomiayhdistys. Mitä on ergonomia. Luettavissa: <https://www.ergonomiayhdistys.fi/ergonomia/mita-ergonomia-on/>. Luettu: 22.8.2021

Terveyskirjasto. MET-energiakulutuksen ja fyysisenaktiivisuuden mittari. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01039>. Luettu: 17.10.2021

Terveyskylä. Ergonomian osa-alueet. Luettavissa: <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/tietoa/elintapojen-abc/ergonomia/ergonomian-osa-alueet>. Luettu: 22.8.2021

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2021. Sydän- ja verisuonitautien yleisyys. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/kansantaudit/sydan-ja-verisuonitaudit/sydan-ja-verisuonitautien-yleisyys>. Luettu: 21.10.2021

Työelämätiето. Aivotyö. Luettavissa: <https://työelämätiето.fi/#/fi/articles/analysisBrainwork>. Luettu: 9.9.2021

Työterveyslaitos.s.a. Kognitiivinen ergonomia. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/>. Luettu: 22.8.2021

Työterveyslaitos. Organisatorinen ergonomia. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/ergonomia-opas/>. Luettu: 22.8.2021

Työterveyslaitos 2017. Terveys, toimintakyky- ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017. Helsinki. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 24.10.2021

Työterveyslaitos 2018. Toimistotyöntekijöiden työhyvinvointi. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137461/978-952-261-848-1_Toimistoty%c3%b6ntekij%c3%b6iden.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 17.10.2021

Työterveyslaitos 2009. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 19.8.2021

Työterveyslaitos. Ääniergonomia. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/01/Aaniergonomia.pdf>. Luettu: 22.8.2021

Työturvallisuuskeskus 2017. Etätyössä turvallisesti. Luettavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti/ Luettu: 31.8.2021

Työturvallisuuskeskus 2008. Työstressi hallintaan. Luettavissa: https://ttk.fi/files/5213/Tyostressi_hallintaan.pdf/. Luettu 1.9.2021

UKK-instituutti. Paikallaanolon terveystvaikutukset. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/paikallaanolon-terveyshaitat/>Luettu: 22.8.2021

UKK-instituutti. Suositukset istumisen vähentämiseen. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/suosituksset-istumisen-vahentamiseen/>Luettu 22.8.2021

UKK-instituutti. Vuoden parhaat digitaaliset oppimiskratkaisut tuotettiin Tampereella. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/ajankohtaista/vuoden-parhaat-digitaaliset-oppimiskratkaisut-tuotettiin-tampereella/> Luettu 15.10.2021

Valli, R. (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1.Teoksessa PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Saatavilla: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524515160>. Luettu 20.10.2021

Valtioneuvosto 2020.Työ- ja elinkeinoministeriö. Suomessa tehdään paljon etättyötä. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf. Luettu 13.11.2021

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Tammi. Helsinki.

Vilka, H.2021.Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Jyväskylä.

Vilka H.Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Luettavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>: Luettu 20.10.2021

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

Liitteet

Liite 1. Kysely

Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*)

1. Vastaajan ikä *

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 65-

2. Vastaajan sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua vastata

3. Kuinka monta kertaa viikossa liikut vapaa-ajallasi niin, että hengästyt? *

- 1 - 2 kertaa viikossa
- 2 - 3 kertaa viikossa
- 3 - 4 kertaa viikossa
- 5 kertaa tai useammin viikossa
- En harrasta hengästyttävää liikuntaa vapaa-ajalla

4. Kuinka monta tuntia istut työpäiväsi aikana? *

- 1 - 2 tuntia
- 2 - 4 tuntia
- 4 - 5 tuntia
- 5 - 6 tuntia
- 6 - 8 tuntia
- yli 8 tuntia

5. Onko sinulla työpäivän aikana (voit vastata useampaakin kohtaan) *

- lihasjännitystä/kireyttä
- stressiä
- havainnoinnin-/vireystilan-/tarkkaavaisuuden ongelmia
- ongelmia ryhdin ja liikeratojen kanssa
- äänenkäytön ongelmia
- niska-hartiaseudun ongelmia
- selän ongelmia
- ei mitään edellä mainittuja

6. Teetkö pääsääntöisesti istumatyötä? *

- Kyllä

Sääntö: Jos vaihtoehto on valittu, hyppää kysymykseen "Onko sinulla seisoma-asennon mahdollistama työpiste?"

- En

Sääntö: Jos vaihtoehto on valittu, hyppää kysymykseen "Käytätkö Break Pro -taukoliikuntasovellusta?"

7. Onko sinulla seisoma-asennon mahdollistama työpiste? *

- Kyllä - minulla on seisomatyön mahdollistama työpiste

Sääntö: Jos vaihtoehto on valittu, hyppää kysymykseen ”Kuinka monta tuntia käytät seisoma-asennon mahdollistamaa työpistettä päivän aikana?”

- Minulla ei ole seisomatyön mahdollistamaa työpistettä

Sääntö: Jos vaihtoehto on valittu, hyppää kysymykseen ”Käytätkö Break Pro -taukoliikuntasovellusta?”

8. Kuinka monta tuntia käytät seisoma-asennon mahdollistamaa työpistettä päivän aikana? *

- 0 - 1 tuntia
- 1 - 2 tuntia
- 2 - 4 tuntia
- 4 - 5 tuntia
- 5 - 6 tuntia
- 6 - 7 tuntia
- yli 8 tuntia
- En käytä sitä mahdollisuutta olleenkaan

9. Käytätkö Break Pro -taukoliikuntasovellusta? *

- Kyllä

Sääntö: Jos vaihtoehto on valittu, hyppää kysymykseen ”Kuinka usein käytät taukoliikuntaohjelmaa Break Prota?”

Sääntö:

Jos vaihtoehto on valittu Piilota kysymyksiä Miksi et ole käyttänyt Break Pro-taukoliikuntaohjelmaa? (voit vastata useampaankin kohtaan)

- En

Sääntö: Jos vaihtoehto on valittu, hyppää kysymykseen ”Miksi et ole käyttänyt Break Pro-taukoliikuntaohjelmaa? (voit vastata useampaankin kohtaan)”

- Olen kokeillut

Sääntö: Jos vaihtoehto on valittu, hyppää ” Mikä saisi sinut käyttämään Break Pro-taukoliikuntaohjelmaa tai lisäämään sen käyttöä? (voit vastata usempaan kohtaan).”

10. Kuinka usein käytät taukoliikuntaohjelmaa Break Prota? *

- Päivittäin
- Useammin kuin kerran viikossa
- Satunnaisesti

11. Oletko asentanut Break Pro -sovelluksen

- Tietokoneelle
- Mobiililaitteeseen
- Molempiin

12. Onko Break Pro- taukoliikuntasovelluksen käytöllä ollut hyötyä sinulle esim. niska-hartiaseudun vaivoihin, selän ongelmiin, lihaskireyksiin/jännityksiin, ryhtiin, liikeratoihin, vireystilaan, stressiin, ääniongelmiin? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

13. Oletko kokenut taukoliikuntaohjelmaa Break Pron käytön hyödylliseksi työn tauottamisessa? *

- Siitä on ollut minulle erittäin paljon hyötyä
- Siitä on ollut minulle jonkin verran hyötyä
- Siitä ei ole ollut minulle mitään hyötyä
- en osaa sanoa

14. Käytätkö Break Prota tehdessäsi etätöitä? *

- Paljon enemmän kuin omalla työmaani työpisteellä
- Jonkin verran enemmän kuin omalla työmaani työpisteellä
- Yhtä usein kuin työmaani työpisteellä
- Selvästi vähemmän kuin työmaani työpisteellä
- En koskaan käytä Break Prota etätöissäni
- En tee etätöitä

15. Miksi et ole käyttänyt Break Pro-taukoliikuntaohjelmaa? (voit vastata useampaankin kohtaan) *

- En ole tietoinen ohjelman olemassa olosta
- En ole asentanut ohjelmaa
- En ehdi pitää taukoja
- En ole kiinnostunut taukoliikunnasta
- En koe tarvitsevani taukoliikuntaa
- Työympäristöstä johtuvat syyt
- Ohjelman sisältö ja liikkeet eivät miellytä minua
- Olen kyllästynyt, ei ole riittävää motivaatiota
- Muu syy

16. Mikä saisi sinut käyttämään Break Pro-taukoliikuntaohjelmaa tai lisäämään sen käyttöä? (voit vastata useampaan kohtaan). *

- Esimiehen esimerkki
- Esimiehen kannustaminen ohjelman käyttöön
- Työkaverin kannustaminen
- Työkaverin muistuttaminen
- Työkaverin esimerkki
- Työyhteisön yhteiset taukoliikuntahetket
- Kilpailu
- Break Pro ohjelman ominaisuus, jota pitäisi parantaa
- Rahallinen kannustus
- Vuositavoite ja siitä palkitseminen

- Aktiivisempi viestintä tauottamisen terveyshyödyistä
- Ei mikään
- Muu keino, mikä?

17. Teetkö työpäivän aikana jonkun muun taukoliikuntaohjelman/-harjoituksen? *

- Käytän toista sovellusta
- Käytän työterveydestä tai muualta saatuja ohjeita ja liikkeitä
- Käytän hyötyliikuntaa, esim. portaiden käyttö hissien sijaan
- En tee

18. Onko sinulla ohjelman kehitysideoita tai muuta palautetta? *

- Ei
- Kyllä

19. Oletko kiinnostunut tulemaan haastatteluun aiheesta

taukoliikuntaohjelman Break pro käyttäminen? Jätä yhteystietosi tähän, kiitos.

Etunimi

Sukunimi

Matkapuhelin

Sähköposti

Kiitos!

Liite 2. Saatekirje

HYVÄ VASTAANOTTAJA

Opiskelemme Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa liikunnanohjaajan AMK tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Teemme opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on tutkia Kokkolan kaupungin työntekijöiden Break Pro -taukoliikuntaohjelman käyttöä. Kartoitamme taukoliikuntaohjelman käyttöä kyselytutkimuksen avulla.

Tavoitteenamme on tutkia kuinka taukoliikuntaohjelma vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä on lisäksi tarkoitus tutkia millä käyttöasteella taukoliikuntaohjelmaa käytetään sekä millaisia käyttökokemuksia työntekijöiltä ohjelmasta saadaan. Tarkoituksena on myös tarjota Break Pro-sovelluksen luoneelle yritykselle käyttäjien kokemuksia, tuloksia ja palautetta.

Kysely toteutetaan käyttämällä Webropol-ohjelmaa. Toivomme, että voit hetken käyttää aikaasi kyselyyn, johon vastataan nimettömänä. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Kysely suoritetaan 10.9.-24.9.2021

Opinnäytetyön ohjaajana toimii Ella Korhonen Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta ja Kirsi Rytönen Kokkolan kaupungilta. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Internetissä osoitteessa www.theseus.fi, josta se on vapaasti luettavissa.

Kyselyyn pääset vastaamaan alla olevasta linkistä:

<https://link.webropolsurveys.com/S/35BF54975B5DB702>

Ystävällisin terveisin,

Marke Aho, liikunnanohjaaja AMK opiskelija

Johanna Vartiamäki, liikunnanohjaaja AMK opiskelija

