

HYVINVOINNIN EDISTÄMINEN TAUKOLIIKUNNALLA



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sairaanhoitaja, Forssa

syksy 2021

Mira Juurakko, Karim Lähti

Sairaanhoitaja

Tiivistelmä

Forssa

Tekijä Mira Juurakko, Karim Lätti

Vuosi 2021

Työn nimi Hyvinvoinnin edistäminen taukoliikunnalla

Ohjaaja Katri Pärssinen

TIIVISTELMÄ

Tällä opinnäytetyöllä oli tavoitteena luoda uusi liikunnallinen toimintatapa Lamminniemen Hyvinvointikeskus Oy:n Katajakodin hoitotyöntekijöille. Uudella toimintatavalla tavoiteltiin työhyvinvoinnin edistämistä ja työssä jaksamista. Työn tarkoituksena oli luoda kuvien avulla koottu infograafi. Keskeisenä aiheena oli hoitajien tuki- ja liikuntaelinvaivojen ennaltaehkäiseminen, työssä jaksaminen sekä työaikana tapahtuva työstä palautuminen. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet lisäävät sairauspoissaoloja sekä työnantajan kustannuksia ja heikentävät työhyvinvointia.

Toiminnallisen opinnäytetyön tietoperustana käytettiin Duodecimin Terveyskirjastoa, Terveiden ja hyvinvoinnin laitosta, Työterveyslaitosta, työhyvinvointiin liittyviä pro graduja, Fysioterapeutin käsikirjaa, sekä Suomen Mielenterveys ry:n, Selkäkanavan ja Tuki- ja liikuntaelinliitto Tule ry:n sivustoja.

Toiminnallinen opinnäytetyö toteutettiin kyselystä saadun tiedon perusteella. Kyselystä saadun tiedon perusteella valittiin liikkeet, jotka auttavat henkilökuntaa työstä palautumisessa jo työaikana, ennaltaehkäisevät tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntyä sekä ylläpitävät hyvää työilmapiiriä ja yhteenkuuluvuutta. Liikkeistä koottiin kuuden kuvan sarja infograafiksi, joka sijoitettiin yhteisiin tiloihin. Haasteena oli työntekijöiden motivoiminen sekä liikkeiden valitseminen kaikille sopiviksi.

Työn tilaaja tulee hyödyntämään infograafia koko organisaation henkilöstölle. Säännöllisesti ja pitkällä ajanjaksolla tehtynä oikeanlainen venyttely auttaa tutkitusti työntekijää pysymään kunnossa ja jaksamaan työssä paremmin. Säännöllisellä sairauspoissaolojen seurannalla voidaan todeta taukoliikunnasta saadut hyödyt.

Avainsanat Taukoliikunta, työhyvinvointi, palautuminen, työkyky, infograafi

Sivut 26 sivua ja liitteitä 4 sivua

Authors Mira Juurakko, Karim Lätti

Year 2021

Subject Promoting Well-Being at Work with Break Exercise

Supervisor Katri Pärssinen

ABSTRACT

The purpose on this thesis was to create a new exercise mode in Lamminniemen Hyvinvointikeskus Oy Katajakoti. The aim of the new approach was to promote well-being at work and to cope at work. The purpose of the work was to create an infographic assembled using images. The main topic was the prevention of musculoskeletal problems in caregivers, coping at work and the recovery from work during working hours. Musculoskeletal diseases increase sickness absenteeism, as well as employer costs and reduce well-being at work.

The knowledge basis for the functional thesis was used The Finnish Medical Society Duodecim, Finnish Institute for Health and Welfare, Finnish Institute of Occupational Health, master's degree theses related to well-being at work, the Physiotherapist's Handbook, MIELI Mental Health Finland, The Finnish Spinal Health Association and Tuki- ja liikuntaelin ry.

The functional thesis was carried out as results of the summary obtained from the survey. Based on the information obtained from the survey, movements were selected that help staff to recover from work already during working hours, prevent the occurrence of musculoskeletal disorders, and maintain a good work atmosphere and cohesion. A series of six images were assembled from the movements into an infographic. The challenge was motivating employees as well as selecting movements to suit everyone.

When done regularly and over a long period, the right kind of stretching helps the worker to stay fit and cope better at work. Regular monitoring of sickness absenteeism can establish the benefits of break exercise.

Keywords Break exercise, well-being at work, recovery, ability to work, infographic

Pages 26 pages and appendices 4 pages

Sisälllys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja kysymykset	2
3	Yleinen hyvinvointi	2
3.1	Työkyvyn tasot	3
3.2	Palauttava taukoliikunta	4
3.3	Hyvä työhyvinvointi.....	5
3.4	Työstä palautuminen	6
4	Työterveyden haasteet.....	8
4.1	Niska- ja hartiakipu	9
4.2	Tukirankakipu.....	9
4.3	Alaraajakipu	10
4.4	Palauttava venyttely	11
5	Kyselyn aineisto	12
5.1	Informatiivinen saatekirje	12
5.2	Kyselytutkimus	13
6	Opinnäytetyö prosessina.....	13
6.1	Aikataulun toteutus	14
6.2	Luotettavaa tiedonhakua	15
6.3	Havainnollistava infograafi	16
7	Kyselyn tulokset ja niiden tarkastelu.....	16
8	Eettisyys ja luotettavuus	21
9	Pohdinta	22
	Lähteet.....	26

Kuvat, taulukot ja kaavat

Taulukko 1. Vapaa-ajan liikunta harrastukset

Taulukko 2. Kuukauden aikana tuntenut kipua ja jäykkyyttä

Liitteet

Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Kyselylomake
Liite 3	Infograafi

1 Johdanto

Tuki- ja liikuntaelinterveys on hyvinvoinnin perusta. Suomessa on aloitettu vuonna 2020 tuki- ja liikuntaelinohjelma. Tuki- ja liikuntaelinohjelman (TULE) tarkoituksena on tuoda esille Tule-ongelmien vaikutukset kansanterveyteen ja talouteen. Työkykyisen väestön työkyvyn ylläpitäminen nousee suureen arvoon. Yli miljoonalla työssä olevalla on kroonistunut tuki- ja liikuntaelinongelma. Kustannukset ovat miljardiluokkaa. Tules- ongelmat ovat toiseksi isoin syy työkyvyttömyyseläkkeisiin. Näiden ehkäisyssä avainasemassa ovat ergonomia ja työjärjestelyihin liittyvät toimenpiteet, kuten työajan suunnittelu ja tauotus. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet alentavat tuottavuutta, työssä jaksamista, työyhteisön hyvinvointia ja lisäävät työnantajan kustannuksia. (Tuki- ja liikuntaelinliitto ry, 2020) Terveystutkimuksen mukaan hoitoalan hoitotyöntekijöillä, erityisesti palvelutaloissa työ kuormittaa suuresti huonojen työasentojen ja toistuvien yksipuolisten liikkeiden vuoksi. (Kaskes, 2019, s. 25)

Opinnäytetyön tilaaja on Lamminniemen Hyvinvointikeskus Oy Somerolla, joka tarjoaa palveluita sotiemme veteraaneille ja kodinomaista asumispalvelua ikäihmisille.

Hyvinvointikeskus on toiminut jo 28 vuotta. Hyvinvointikeskuksen yhteydessä on kaupungin omistama tehostettu asumispalveluyksikkö Katajakoti. Katajakodin palvelut tuottavat Lamminniemen Hyvinvointikeskus Oy. Asumisyksikössä on 60 asukashuonetta ja vakituisia hoitotyöntekijöitä on 33. (Lamminniemen Hyvinvointikeskus Oy, n.d.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on osallistua uuden toimintatavan luomiseen Lamminniemen Hyvinvointikeskus Oy:n Katajakotiin. Tarkoituksena on koota liikunnallisista liikkeistä kuvakokoelma eli infograafi, joka sisältää ohjeita liikkeiden suorittamiseen. Infograafin avulla esitetään, millainen on hyvä ja laadukas taukoliikuntahetki henkilökunnalle. Selkeällä ja helposti toteutettavalla infograafilla pyritään laskemaan kynnystä osallistua kohentamaan hyvinvointia, vaikka päivittäin. Ohjeita sisältävä infograafi on tarkoitus julkaista jokaisen osaston seinällä. Tavoitteena on, että tämä taukoliikuntahetki ylläpitää työntekijöiden työkuntoa, vähentää tuki- ja liikuntaelinongelmista johtuvia sairauspoissaoloja ja auttaa palautumaan jo työaikana. Opinnäytetyö toteutetaan kyselylomakkeen avulla, näyttöön perustuvalla aineistohauulla ja kuvitetulla infograafilla.

Opinnäytetyön keskeisenä käsitteenä toimivat taukoliikunta ja työhyvinvointi, sekä työstä palautuminen.

2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja kysymykset

Tarkoituksena oli luoda infograafi, jolla kannustetaan työaikana taukoliikuntahetkeen. Tavoitteena oli luoda Katajakotiin uusi toimintatapa, joka auttaisi työssä jaksamiseen, hyvinvointiin, palautumiseen, tuki- ja liikuntaelin sairauksien ennaltaehkäisyyn sekä vähentäisi poissaoloja.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä tehdessä mietittiin, kuinka käytännössä saadaan vähemmän aktiiviset hoitajat osallistumaan taukoliikuntahetkeen, miten valita oikeat liikkeet ja mitkä ovat työnantajan mahdollisuudet liikuntahetken toteutukseen ja välineiden tarjotaan. Vastausten perusteella todettiin, että vähemmän aktiivisia hoitajia voisi motivoimalla ja ohjaamalla saada osallistumaan ja löytämään itselle sopiva liikuntahetki. Myös opinnäytetyön tekijöiden antamalla esimerkillä voitaisiin saada aktivoitua muita hoitajia. Liikkeiden suunnittelussa tuli huomioida hoitajien yksilölliset mahdollisuudet toteuttaa liikkeet, kuten esimerkiksi ikä ja ruumiin rakenne. Liikkeiden ja hyvinvoinnin tuli silti pohjautua UKK-instituutin suosituksiin, hoitajien yleisempiin tuki- ja liikuntaelinongelmiin ja Savikangas pro gradututkielmaan. Savikankaan tutkimuksessa selvitettiin, kuinka työhyvinvoinnista vastaavat henkilöt näkivät ja kokivat fyysisen hyvän kunnon ja sen tukemisen. Tutkimukseen osallistui yrittäjiä, esimiehiä, työsuojeluvaltuutettuja, joiden työnkuvana oli työhyvinvointiasiat. Haastatteluihin osallistui eri aloja teollisuusaloilta sosiaaialoihin. Liikkumisen edistäminen työpaikoilla paransi henkilöstön terveyttä, työhyvinvointia sekä tuottavuutta. (Savikangas, 2018, s. 2)

Opinnäytetyön edetessä todettiin, ettei paikalla ole niinkään mitään väliä vaan ajankohdalla. Tärkeätä olisi, että taukoliikuntahetki pidetään mahdollisimman usein.

3 Yleinen hyvinvointi

Hyvinvointi jaetaan kolmeen osaan, kuten kuinka hyvänä koetaan elämän laatu, mitä kaikkea materiaalia tarvitaan kokeakseen elämän hyväksi ja millaiseksi luokitellaan oma

terveydentila. (THL, 2019) Ihmisen on tärkeätä määritellä itse oma terveytensä. Hän voi tuntea olevansa terve sairaudesta huolimatta. (Huttunen, 2020)

Hyvinvointia voidaan tarkastella niin yksilön kuin yhteisönkin kannalta. Yksilön näkökannasta katsottuna hyvinvointi koostuu onnellisuudesta, ihmissuhteista, sosiaalisesta pääomasta sekä itsensä toteuttamisesta. Yhteisön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työllisyys, työolot, raha, asuinolot sekä työympäristö. (THL, 2020)

3.1 Työkyvyn tasot

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työsuojelu, joka on osa työterveyttä. Työterveyteen kuuluu työntekijän ja työyhteisön sosiaalinen, fyysinen ja psyykinen terveys sekä työturvallisuus ja työkyky. Työkyky koostuu neljästä tasosta, jotka ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa. Työkyvyn ensimmäiset kolme tasoa koostuvat työntekijän omista voimavaroista ja neljäs taso on itse työtä ja työoloja. Ensimmäinen taso on toimintakyky, joka sisältää sosiaalisen, fyysisen ja psyykkisen terveyden. Toinen taso on työntekijän osaaminen. Kolmas taso on henkilökohtaiset arvot, asenteet ja motivaatio. Kolmannella tasolla on merkittävä rooli vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamisessa. Neljänteen tasoon kuuluu työpaikan johtaminen, työyhteisö ja työolot. Keskeisessä roolissa on työpaikan johtaminen. Työkyvyn voimavarana toimivat perhe, tukiverkostot ja yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. Työelämän hektisyys ja nopeat muutokset luovat haasteita työkyvylle. Työkyvyn edistämiseksi on tärkeätä luoda mahdollisuuksia edistää terveyttä ja sen ylläpitämiseen. Hyvällä työkyvyn johtamisella on suuri vaikutus työntekijän terveyteen ja työkykyyn. (Rauhamaa, ss.11—13)

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin seurantaan käytetään erilaisia mittareita. Eniten käytetyt mittarit ovat sairauspoissaolot, tapaturmatilastot ja työkyvyttömyyseläkkeet. Säännöllisellä mittauksella pystytään ennaltaehkäisemään sairauspoissaolojen syntymistä tai niiden pitkittymistä. Työnantajan haasteena on työurien pidentäminen ja stressihaittojen vähentäminen. Tärkein haaste työkyvyn ylläpitämisessä on työntekijöiden tuki- ja liikuntaelin- ja mielenterveys sairauksien ehkäisyssä. Sosiaali- ja terveysalan työkykyä rasittavimpina tekijöinä oli pidetty psyykkistä ja fyysistä rasittavuutta sekä sosiaalista kuormittavuutta. (Rauhamaa, ss.13—14)

Työnantaja järjestää vaihtelevasti erilaisia fyysisesti aktiivisia malleja työntekijöille. Taukoliikunta työajalla on yksi niistä. Työterveyshuolto ohjaa terveellisiin elämäntapoihin erilaisilla kursseilla esimerkiksi kuntoremonteilla. Nämä voidaan toteuttaa yksilöllisesti tai ryhmässä. (Rauhamaa, ss. 51—52)

3.2 Palauttava taukoliikunta

Palautumista tarvitaan jo työpäivän aikana. Taukojen avulla ennaltaehkäistään työn tuomia haittoja. Erityisesti raskaan työvaiheen jälkeen olisi hyvä pitää muutaman sekunnin lepo hetki, silloin elimistö vähentää maitohappopitoisuutta ja väsymystä. (Tamminen-Peter & Wicström, 2013, s. 29)

Taukoliikunta eli elpymistauko on suunniteltu henkisen paineen ja fyysisen kuormituksen tuoman väsymyksen ja rasitusoireiden lieventämiseksi. Jopa vuoden 2021 sosiaali- ja terveysalan sopimuksessa ei enää mainita kahvitaukotilasta vaan palautumistilasta. Taukoliikunnalla edistetään henkistä palautumista ja vähennetään työn kuormitusta. Liikkumisen voi tehdä yksin tai ryhmässä. Säännöllinen liikunta taukojen aikana vähentää lihaskipua ja lisää työtehokkuutta. (Hyvärinen, 2007, ss. 19–20) Taukoliikunta on siis kevyttä liikumista. Sen voi suorittaa lyhyessä ajassa ja pienessä tilassa. Yleensä ei tarvita mitään välineitä liikuntahetkeä varten, mutta välineistö tuo mukavaa vaihtelua liikkeisiin. Taukoliikunnassa voi käyttää monipuolisia välineitä. Välineistöllä voidaan tehostaa lihasvoimaa ja parantaa ja hahmottaa liikeratoja. Välineitä voivat olla keppi tai kuminauha. (Selkäkanava, n.d.)

Työpaikoilla voidaan edistää henkilökunnan terveyttä, hyvinvointia ja tuottavuutta. Työkaverin kanssa liikkumista pidetään tärkeänä kannustamismuotona, se lisää yhteenkuuluvuudentunnetta sekä parantaa hyvinvointia. Työpaikkaliikkumiseen liittyy erilaisia haasteita, erityisesti resursseihin, henkilökunnan aktiivisuuteen sekä käytännön ongelmiin. Henkilökunnan liikuntatottumuksiin ja asenteisiin pyritään vaikuttamaan jo työpaikalla. Liikkuminen edistää psyykkistä jaksamista ja edesauttaa psyykkisen kuormittavuuden käsittelyssä. Se myös kohottaa mielialaa ja edistää ajatustoimintaa. (Savikangas, 2018, ss. 37, 43, 53)

Liikkumisen rasittavuudella tarkoitetaan fyysistä rasittavuutta elimistölle. Henkilökohtaisen kokemuksen ja tuntemusten perusteella arvioidaan liikkumisen kuormitusta. Kohtuullinen kuormitus on 64–74 %:ia maksimisykkeestä. Maksimaalinen syke raskaassa liikunnassa on yli 77 %. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos, n.d.)

UKK-instituutin mukaan reipasta liikkumista tulisi olla 150 minuuttia tai rasittavaa liikuntaa 75 minuuttia viikossa. Muutama kerta viikossa on hyvä harrastaa lihaksia vahventavaa liikuntaa. (UKK-instituutti, n.d.-a) Työaikana liikkumista voi lisätä päivänmittaan esimerkiksi käymällä lounastauolla ulkona, juoda kahvin seisten tai pitää taukojen aikana pientä taukojumppaa. Liikunta edistää toimintakykyä, ennaltaehkäisee sairauksia ja parantaa psyykkistä jaksamista. (UKK-Instituutti, 2020)

Yksipuolinen ja pitkäkestoinen liikkuminen rasittaa tuki- ja liikuntaelimistöä sekä heikentää verenkiertoa ja aineenvaihduntaa. Taukoliikunnan tulee olla kevyttä, jotta sen pystyy suorittamaan pienessä ajassa ja paikassa. Taukoliikunta lisää vireystilaa ja keskittymiskykyä. (Selkäkanava, n.d.)

Keskellä työpäivää tarjotun liikuntamahdollisuuden uskotaan houkuttelevan myös vähemmän aktiivisia työntekijöitä. Henkilökunta hyötyy, kun on saanut ohjausta taukoliikunnan välineistöön ja opastusta vastaliikkeiden tekemiseen. (Savikangas, 2018, s. 40) Vaikeutena on löytää jokaiselle sopiva liikuntamuoto, sekä käytännön tasolla tilanpuute. Haasteena on myös, etteivät kaikki työntekijät voi olla yhtä aikaa pois työpisteiltä. On myös huomioitava se, että työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia käyttävät ne, jotka ovat muutenkin aktiivisia. (Savikangas, 2018, ss. 42—43, 65)

3.3 Hyvä työhyvinvointi

Työhyvinvointi on monen asian summa. Pääasiallisesti se syntyy työn arjessa. Hyvää työhyvinvointia ei saavuteta yksittäisillä terveystempauksilla vaan se on pitkäjänteistä ja terveyttä edistävää toimintaa. Työhyvinvointi kohdistuu henkilökuntaan, ympäristöön, työyhteisöön, työmenetelmiin ja johtamiseen. Tällä on merkittävä vaikutus työntekijöiden vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. (THL, n.d.)

Työhyvinvoinnin tavoitteena on työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitäminen. Työelämässä koetaan suuria muutospaineita. Työntekijän selviytyminen työstä riippuu henkilökohtaisesta fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta kunnosta. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työn ulkopuoliset seikat, kuten perheasiat, talousasiat tai työsopimus. (Kaskes, 2019, s. 18)

Työhyvinvointiin kuuluu, että töihin on mukava tulla ja työnteko on mielekästä. Työntekijät työskentelevät silloin tehokkaasti päämäärien edistämiseksi. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa omalta osaltaan työhyvinvointiin. Kun työpaikalla voidaan hyvin, antaa työ energiaa ja voimia myös työn ulkopuolelle. Myös sujuva työ rasittaa työntekijää, joten vastapainoksi tulisi olla mahdollisuus palautumiseen jo työn aikana. Työaikana tulisi pitää pieniä hengähdystaukoja, jotka ylläpitävät työssä jaksamista. (Mieli, n.d.) Panostaminen henkilökunnan liikuntaan kohentaa myös työnantajan imagoa (Savikangas, 2018, s. 14.)

Fyysinen hyvinvointi tuottaa positiivista mielialaa ja vähentää masennusta. Fyysinen aktiivisuus lisää kognitiivisia taitoja erityisesti iäkkäämmillä työntekijöillä. Erilaisilla fyysisillä harjoitteilla on tervehdyttävä vaikutus työtyytyväisyyteen ja näin ollen positiivinen suhtautuminen heijastuu myös hyvinvointiin. (Viitala, 2011, ss. 37–38)

Fyysisesti vähemmän aktiiviset henkilöt kokevat stressiä enemmän ja heillä on henkisiä voimavaroja vähemmän kuin fyysisesti aktiivisemmilla henkilöillä. Oili Kettusen tekemässä fyysiseen ja psyykkiseen työkykyyn vaikuttavassa tutkimuksessa, 12 kuukauden fyysisen harjoittelun jälkeen, työntekijät kokivat olevansa aktiivisempia ja että heidän työkestävyytensä olisi parempi ja he kokivat myös stressioireiden vähenemistä. Tutkimusten perusteella hyvällä fyysisellä kunnolla on yhteys psyykkiseen hyvinvointiin. (Kettunen, 2015, ss. 44–45)

3.4 Työstä palautuminen

Työn tekeminen vaikuttaa eri tavoin ihmisten terveyteen. Vaikka työllä on paljon positiivisia vaikutuksia terveyteen, voi hyväkin työ vaikuttaa myös haitallisesti. Jatkuva kiire töissä, psyykkisesti ja fyysisesti raskas työ sekä vuorotyö voivat johtaa sairastumiseen ja työkyvyn

alenemiseen. Reilu kolmannes suomalaisista työtä tekevistä ihmisistä kokee oman terveytensä keskinkertaista huonommaksi. (Kaskes, 2019, ss. 22—23)

Stressi on ihmisen elimistön kohonnut aktiivisuus selviytyäkseen mahdollisesta haasteesta. Suuri työmäärä on useimmiten stressin aiheuttaja. Stressi heikentää työhyvinvointia, työturvallisuutta ja tuottavuutta. Stressin kokeminen on yksilöllistä. Stressin aiheuttajana on usein työpaikalla koettu työmäärä. Työntekijä kokee työmäärän ylittävän hänen voimavaransa. Stressin kokemiseen vaikuttaa ihmisen persoonallisuus, työstä palautumiskeinot, henkilökohtaiset selviytymiskeinot, elämäntilanne ja terveyden tila. Näihin asioihin on mahdollisuus saada tukea ympäristöltä. Stressi aiheuttaa erilaisia tunnetiloja ja jännittyneisyyttä. Näistä tunnetiloista yleisin on ärtyneisyys, joka saa aikaan levottomuutta ja ahdistuneisuutta. Ahdistuneisuus vaikuttaa ihmisen masentumiseen ja tätä kautta unihäiriöihin. Nämä kaikki yhdessä vaikuttavat suuresti työn tekemiseen ja siitä palautumiseen. (Kaskes, 2019, ss. 21—22)

Stressistä aiheutuvia mahdollisia oireita voivat olla erilaiset säröt kehossa, erilaiset tuntemukset päässä sekä sydämessä ja heikentynyt terveydentila. Säännöllinen liikkuminen auttaa palautumaan stressistä ja sietämään sitä paremmin. (Terveyskirjasto, 2018)

Hoitajien tule-sairauksiin liittyy usein myös masennusta. Hoitajat ovat alttiita tule-sairauksille, koska he altistuvat raskaisiin potilassiirtoihin. Myös epäsäännölliset työajat johtavat riittämättömään palautumiseen työvuorojen välissä. Jatkuva fyysinen ja psyykinen ponnistelu sekä heikko työnhallinta ja sosiaalisen tuen puute vaikuttaa hoitajien mielenterveyteen. Hoitajat, joilla on todettu tuki- ja liikuntaelinsairaus, heillä on todennäköisemmin myös masennusta. (Duffy, ElGhaziri, Nasuti & Zhang, 2020)

Palautuminen on elpymisprosessi, jossa työntekijä palautuu työn aiheuttamasta kuormituksesta. Tällöin työntekijä kykenee jatkamaan työn vaatimia haasteita, kun kuormittavuus ja väsymys vähenevät. Palautumista edistää rentoutuminen, työstä irrottautuminen ja vapaa-aika. Jos palautuminen on ollut puutteellista pidemmän aikaa, kehittyy työntekijälle hyvinvoinnin kanssa ongelmia, esimerkiksi psyykkisiä ja fyysisiä oireita. Tätä kautta myös työuupumuksen riski nousee. Vuorotyö on yhteydessä riittämättömään

palautumiseen. Hyvä palautuminen ennaltaehkäisee tuki- ja liikuntaelinongelmien syntyä. (Kaskes, 2019, s. 23)

4 Työterveyden haasteet

Suomessa todettiin vuonna 2009 4560 työtapaturmaa, joista tuli vähintään neljä päivää sairauspoissaoloa. Tapaturmista noin puolet oli nyrjähdyksiä, venähdyksiä tai sijoiltaanmenoja. Pääosin tapaturmat sattuivat selkään ja olkaniveliin. Näistä tapauksista noin 57:llä todettiin olevan rasitusvammoja. (Tamminen-Peter ja Wickström, 2013, s. 12) Kaiken kaikkiaan sairauspoissaolopäiviä tuli vuonna 2020 lähihoitajille 26 ja sairaanhoitajille 22 vuodessa. (Työelämätieto, 2020)

Passiivisen potilaan siirtäminen vaatii hoitajalta voimaa. Yleensä hoitajat käyttävät voimaa enemmän kuin olisi tarvittavaa. Hoitajat käyttävät yleensä voiman lähteenä yläraajoja ja hartioita, vaikka voimantuotto tulisi tehdä jalkojen ja koko kehon lihaksilla. (Tamminen-Peter ja Wickström, 2013, s. 55)

WHO suosittelee työikäisille 150 minuuttia reipasta tai 75 minuuttia rasittavaa kestävyysliikuntaa. Lihaskuntoa tulisi tehdä kaksi kertaa viikossa. Tämä määrä ennaltaehkäisee masennuksen ja kroonisten sairauksien riskiä sekä parantaa luustoa, lihaksistoa ja kestävyyskuntoa (Savikangas, 2018, s. 8)

UKK-instituutin liikuntasuositus suosittelee, että työikäisten liikkumisen tulisi olla sykettä kohottavaa harjoittelua. Kevyen liikkumisen tulisi siis olla hengästyttävää, mutta puhumisen onnistua siitä huolimatta. Sellaisia liikuntamuotoja voivat olla kotiaskareet, pihatyöt, rauhallinen kävely, taukoliikunta tai kauppareissut kävellen. Kevyellä liikkumisella on hyviä vaikutuksia esimerkiksi verensokereihin ja rasva-arvoihin. Kestävyysliikuntaa tulisi harjoittaa 75 minuuttia viikossa. Liikkumisen tulisi olla niin rasittavaa, että puhuminen olisi hankalaa hengästymisen takia. Sopivat liikuntamuodot ovat erilaiset pallopelit, pyöräily tai hiihto. Lihaskunnon ylläpitämiseen tähtäävää liikuntaa tulisi harjoittaa kaksi kertaa viikossa. Lihaskunnossa tulisi keskittyä isojen lihasryhmien harjoittamiseen. (Kauranen, 2021, ss. 609–610)

4.1 Niska- ja hartiakipu

Niskan- ja hartian kivut sijaitsevat takaraivon, niskan ja hartioiden keskiosassa. Olkapään kivut eivät kuulu tähän ryhmään. Työssä käyvistä miehistä esiintyy kipua 10 %:lla ja naisista 13 %:lla. Perusterveen niska- ja hartiakivun syytä harvoin löydetään, mutta ennuste paranemiseen on hyvä. Altistavia tekijöitä on useita esimerkiksi toistuva kuormitus, ikä, ylipaino, käsien koholla oleminen, työskentely etukumarassa ja vähäinen liikunta. Kivun taustalla mahdollisesti voi olla huono ryhti, lihasjännitys, nivelten toimintahäiriö tai välilevyongelmat. Ongelmien ilmeneminen kasvaa vähitellen. Suurin kustannuserä niska- ja hartiakivun hoidoista tulee fysioterapeutilla käynneistä. Muita mahdollisia kustannuksia tulee sairauspoissaolosta kuin myös toimintakyvyn laskusta. Niska- ja hartiakivut ovat yleensä hyvin epäspesifisiä. Kivun oireita yleensä hoidetaan oireiden mukaan. Oireina ovat väsymys, lihasjännittyneisyys ja särky. Yläraajoihin sekä päähän voi kipu ja särky säteillä. (Kauranen, 2019, ss. 51–53)

Yleisimmät ongelmakohdat ovat pehmytkudoksissa, lihasten kiinnityskohdissa ja lihasrungossa. Jännitysniska on yleinen oire erityisesti, kun työntekijä joutuvat tekemään fyysistä tai psyykkistä kuormittavaa työtä. Oireina ovat kipua tietystä kohtaa lihasta, jäykkyyden ja voimattomuuden tunnetta sekä päänsärkyä ja huimausta. Oireet ovat yleisiä ja pitkäaikaisia, mutta harvoin johtavat sairauspoissaoloihin. Mutta ne voivat silti kroonistua ja pahentua jatkuvaksi kivuksi. (Kauranen, 2019, s. 71)

4.2 Tukirankakipu

Selkä on taipuisa tukiranka, joka sisältää nikamia ja välilevyjä. Selkäkipun yleisin kipu sijaitsee alaselän ja lannerangan alueella. Tuki- ja liikuntaelinkivun yleisin syy on selkäkipu. 80 % yli 30-vuotiaalla on ollut ainakin yksi selkäkipu. 50 %:a Suomen väestöstä on kokenut selkäkipua viisi kertaa tai useammin. Miehillä selkäkipuja esiintyy tasaisesti eri ikäryhmissä, kun taas naisilla selkäkipun yleisyys kasvaa iän myötä. Selkäkipun yleisyydestä huolimatta niiden syntyyn ei ole luotettavaa tietoa. Altistavia tekijöitä ovat raskaat ja toistuvat nostot, huonot työasennot, lihavuus, psykososiaaliset tekijät ja vähäinen liikunta. Suurin osa selänsairauksien parantumisen ennusteista on hyvä. Akuutisti alkanut ei traumaperäinen kipu häviää itsestään noin parissa viikossa. Kipu voi pitkittyä 2–7 % ja silloin kroonistunut

kipu vaarantaa työkyvyn. Sairausloman pidentyessä selkäkivun takia parantuminen ja paluu työelämään on epävarmempaa. (Kauranen, 2019, s. 88)

Alaselän kipu määritellään 90 % epätarkaksi löydökseksi ja 10 % tarkaksi löydökseksi kaikista selkäkiputapauksista. Tarkan alaselän kivun syitä ovat välilevytyrä, selkärankareuma, tuumori, selkäydinkanavan ahtauma tai nikamasiirtymä. Epätarkkaan alaselänkipuun ei liity traumaa eikä selkeää syytä kivun oireisiin. Alaselän kipu sijaitsee alempien kylkiluiden ja pakaroiden alaosan väliin. Kivut luokitellaan ei-mekaaniseen selkäkipuun, silloin oireet eivät liity liikkeeseen tai asentoon, vaan psykososiaalisiin tekijöihin, kuten kivun välttelyyn. Mekaaninen selkäkipu johtuu liikkeestä ja asennosta. Kipu helpottuu levossa. Oireilu alkaa selän kuormituksesta ja päivän mittaan oireet pahenevat. Syitä mekaanisen selkäkipuun ovat ylipaino, huono ryhti ja liikkumattomuus sekä heikot vatsa- ja selkälihakset. Alaselän liikehäiriö on selän liikkeen rajoittuneisuutta. Liikkeen rajoittuneisuus heijastuu lähellä olevien nivelten toimintahäiriöön kuten välilevyt, nivelet ja lihaskalvot eli faskiat. (Kauranen, 2019, ss. 90—91)

UKK-instituutin tekemässä NURSE-RCT-tutkimuksessa todetaan, että hoitajien työkyvyttömyyseläkkeelle joutuu noin 56-vuotiaana. Syynä on Tule-sairaudet ja suurin syy on epäspesifinen selkäkipu. Tutkimuksessa todetaan, että hoitajan hyvä toimintakyky on työkyvyn perusta. Hyvän työkyvyn ylläpitämiseen vaaditaan monimuotoista liikkumista. Raskas kuormitus ja siirrot kuormittavat erityisesti selkää. Kyseisellä tutkimuksella selvitettiin, onko lihaskunnolla ja neuvonnalla vaikutusta selkäkipuun, liikkeenhallintaan ja kivun välttelyyn. Tutkimuksen tavoitteena oli estää selkävauriosta kärsivien hoitajien kipujen uusitumista ja niiden pitkittymistä. Olettamuksena oli, että lihaskunnolla, venytyksellä ja erilaisilla koordinaatioharjoituksilla pystyttäisiin välttelemään selän kuormitusta. Neuvonnassa keskityttiin kivun ajatteluun, kivun välttelyyn sekä hoitajien rohkaisuun fyysiseen aktiviteettiin niin töissä kuin vapaa-ajallakin. Neuvonnan ja lihaskunnan harjoituksilla saatiin kivun häiritseväisyys merkittävästi vähenemään. (UKK-instituutti, n.d.-b)

4.3 Alaraajakipu

Ihmisen yksi suurimmista nivelistä on polvet. Polvi koostuu reisiluusta, sääriluusta ja polvilumpiosta. Polven nivelrikko on yleisin vamma. Nivelrikossa nivelten rustopinta

vaurioituu. Nivelrikon yleisyys kasvaa iän myötä. Se on yleisempää naisilla kuin miehillä. Nivelrikon syntymisen riskinä on ylipaino, ikä, koetut traumat ja kuormittava työ. Vähemmän koulutetuilla on sairaustapauksia useammin kuin korkeasti koulutetuilla. Alle 45-vuotiailla todetaan polven nivelrikkoa harvemmin, kun taas yli 75-vuotiailla todetaan nivelrikkoa 35 %:lla. Tekonivelleikkauksia tehdään vuosittain 10 000 kappaletta. Ikääntymisen myötä leikkausten määrä on kasvussa. Sopivat liikuntalajit ovat vesijuoksu, uinti, pyöräily, hiihto ja sellaiset lajit, jotka eivät kuormita vartalon painolla niveliä. (Kauranen, 2019, s. 221, 224, 233)

4.4 Palauttava venyttely

Oikeaoppisessa venyttelyssä on huomioitava turvallisuus ja vakaus. Venyttelijän tulee hallita venytysliike sekä kohdistaa venytys oikealle lihakselle. Venytysasennolla on suuri merkitys palautumisen saavuttamiseksi. Seisten tehdyssä venytyksessä on huomioitava selän ja lantion asento ja asennon tulee myös olla vakaa. Huonolla asennolla venytyksen teho jää heikoksi. Venytysten kestosta on erilaisia variaatioita. Normaalisti liikkumisen jälkeen venytyksen tulisi kestää 15–30 sekuntia. Tällä ajalla saadaan lihakset palautumaan siihen pituuteen mitä ne ovat olleet ennen liikkumista. Mikäli halutaan lihaksen kasvattaa pituutta, tulee venytyksen olla 60 sekuntia tai pitempi. Venytyksen tehoon ja pituuteen vaikuttavat yksilölliset tekijät. Venytyksessä tulee huomioida, että se ei aiheuta kipua, mutta kireyden ja epämiellyttävyyden tunnetta saa olla. Venytyksessä hengitys on tärkeä elementti palautumisessa. Hengityksen tulee olla rauhallista ja tasaista. Hengityksen avulla verenkierto ja aineenvaihdunta tehostuvat venytyksen aikana. Mikäli hengitystä pidätetään venytyksen aikana, aiheuttaa se lisää jännitystä lihaksistoon. (Väyrynen, 2016)

Venyttelyn tarkoituksena on parantaa lihaskudosten palautumista sekä ylläpitää nivelten liikeratojen liikkuvuutta. Raskaan työvaiheen jälkeen tehty venyttely edistää maitohapon poistumista lihaksistosta. Suositeltavaa olisi tehdä venytys heti kuormittavan työvaiheen jälkeen tai viimeistään 2–3 tunnin päästä. (Kauranen, 2021, s. 287)

Nivelten liikkuvuutta lisätään venyttelyllä. Venytystekniikat jaetaan kolmeen osaan. Lyhyellä venytyksellä valmistetaan niveliä tulevaan liikuntasuoritukseen sekä avataan liikeratoja. Venytyksen kesto on 5–10 sekuntia. Keskipitkä venytys palauttaa lihaksiston takaisin

lepopituuteen ja tämä nopeuttaa palautumista. Venytyksen kesto on 10–30 sekuntia. Pitkäkestoisen venytyksen tarkoituksena on lisätä kudosten venyvyyttä ja nivelten liikkuvuutta. Tätä venytystä ei suositella tehtävän ennen fyysistä suoritusta, koska se voi lisätä vammautumisen riskiä. Pitkäkestoinen venyttely tulisi tehdä itsenäisenä harjoitteena. Tämän venytyksen kesto tulisi olla 30 sekunnista kahteen minuuttiin. (Kauranen, 2021, s. 287, 758)

5 Kyselyn aineisto

Opinnäytetyön kyselylomakkeen kysymykset rakentuivat suureksi osaksi liikuntasuosituksista ja Savikankaan tekemästä pro gradututkielmasta. Samalla haluttiin myös kartoittaa, kuinka moni työntekijöistä käyttää työnantajan tarjoamia etuja. Kyselyn avulla haluttiin selvittää, onko hoitajilla ollut viimeisen kuukauden aikana tuki- ja liikuntaelinongelmia.

Kyselykaavakkeen toimivuutta testattiin aluksi pienemmällä henkilömäärällä. Varsinainen kysely suoritettiin vakituudessa työsuhteessa oleville työntekijöille. Kysely päätettiin toteuttaa paperisena, että osallistuminen olisi helpompaa. Paperiseen kyselyyn päädyttiin koska tietoteknisiä laitteita oli rajallinen määrä eikä kyselyyn vastaamisella haluttu aiheuttaa häiriötä itse työn tekoon. Kysymykset haluttiin pitää mahdollisimman yksinkertaisina ja lyhyinä, mahdollisimman suuren vastausprosentin saavuttamiseksi. Osa kysymyksistä päätettiin tehdä monivalintaiseksi, jolloin itse kyselykaavake ei tullut kovin pitkäksi ja mahdollisesti suuremman tiedon saannin liikuntatavoista. Kysely suoritettiin rastiruutuun menetelmällä anonyymiyden suojaamiseksi. (Hiltunen, n.d.)

5.1 Informatiivinen saatekirje

Saatekirjeessä kerrottiin ketkä ovat tekemässä opinnäytetyötä, mikä on opinnäytetyön tarkoitus, tavoite sekä yhteistyötä tekevät tahot. Kirjeessä ilmaistiin kyselyä koskeva tarkka ajankohta, vapaaehtoisuus kyselyyn osallistumiseen ja ohje siitä, että jokainen vastaa vain kerran kyselyyn. Kirjeessä kerrottiin myös, miten jokaisen vastaajan nimettömyys suojattiin rastiruutuun menetelmää käyttäen. Vastausten käyttötarkoitus sekä niiden oikeaoppinen hävittäminen analysoinnin jälkeen kerrottiin kirjeen yhteydessä. Opinnäytetyön valmistumisaikataulu ilmoitettiin vielä saatekirjeen lopussa sekä ilmaistiin tekijöiden kiitokset osallistumisesta. Saatekirje on myös liitetty tähän työhön. (Liite 1)

5.2 Kyselytutkimus

Tuki- ja liikuntaelinongelmien kohdassa tarkentavia kysymyksiä ei voitu tehdä anonyymiyden suojaamiseksi, koska työyhteisö on pieni ja siten opinnäytetyön tekijät olisivat tunnistaneet kyselyn vastaajan. Kyselyssä haluttiin kartoittaa, ovatko työntekijät tyytyväisiä omaan kuntoonsa ja olisivatko he valmiita muuttamaan omia liikuntatottumuksiaan. Taukoliikunnan halukkuudesta kysyttäessä kävi ilmi, että taukoliikunnalle on halua ja tarvetta. Kysymysten tekemisen haasteena oli, etteivät ne paljasta liikaa vastaajasta ja niihin olisi helppo vastata. Kysymysten asettelussa oli vaikeutena se, etteivät kysymykset johdattele vastaajaa mihinkään suuntaan.

Kyselykaavakkeen kysymykset (Liite 2) pohjautuvat UKK-instituutin liikuntasuositukseen, Tuki- ja liikuntaelinliito ry:n ja Työterveyslaitoksen sivustoihin sekä Tiina Savikankaan pro gradututkimukseen. Liikkuminen osana työhyvinvointityötä matka hyvään kuntoon - kampanjaan osallistuneissa työyhteisöissä.

6 Opinnäytetyö prosessina

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi 2020 syyskuussa. Silloin kahvipöytäkeskusteluissa havaitsimme, kuinka työntekijät olivat väsyneitä, heillä oli jomotusta ja särkyä sekä jäykkyyttä tuki- ja liikuntaelimissä. Mietimme, voisimmeko päivittäisessä työelämässä helpottaa ja ennaltaehkäistä mahdollisia kipu- ja jäykkyysoongelmia. Kävimme keskustelua myös työnantajan kanssa ja keskustelusta kävi myös ilmi, että hoitajien suurin poissaolon syy ovat tuki- ja liikuntaelinongelmat.

Yhteiskunta ikääntyy kovaa vauhtia ja niin myös hoitajat siinä mukana. Työuran pituus kasvaa ja silloin hoitajan hyvän kunnon tärkeys nousee entisestään. Terveystietoa on paljon, mutta laadukkaan ja tutkitun tiedon löytäminen oli haasteellista. Lähdimme rakentamaan omaa opinnäytetyötä hyvinvointiajatuksella. Mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja mitä siihen vaaditaan. Palautuminen tuli monessa tutkimuksessa ilmi. Tästä kehittyi idea taukoliikuntahetkeen.

Taukoliikuntahetki suunniteltiin työntekijöiden näkökulmasta eli mitä Katajakodin henkilökunta haluaisi taukoliikunnasta ja kuinka monella on tuki- liikuntaelinongelmia sekä kuinka laadukasta liikuntaa he harrastavat omalla ajallaan. Järjestimme suljetun paperisen rasti ruutuun kyselyn, jossa kartoitimme tules-ongelmat sekä mahdollista kiinnostusta taukoliikuntahetkeä varten. Kyselyn testasimme neljän sijaisen kesken ja sen antamien kokemusten perusteella muokkasimme kyselyä. Katajakodissa on 33 vakituista työntekijää ja heistä kaksi on opinnäytetyöntekijöitä, joten silloin mahdollisia vastaajia oli 31. Vastausten määrä yllätti meidät positiivisesti, vastausprosentiksi saatiin 83,87 %. Kyselyssä ilmeni selvästi halukkuutta ja tarvetta taukoliikunnalle. Hoitajat ovat kokeneet Tules-ongelmia usein. Analysoinnissa pohdimme työntekijöiden omia liikuntatottumuksia suhteessa työn vaatimaan kuntotasoon. Keskustelimme Lamminniemen Hyvinvointikeskuksessa Oy:ssä työskentelevien fysioterapeuttien kanssa mahdollisista taukoliikuntaliikkeistä. Tulimme siihen tulokseen, että taukoliikunta on lyhytaikainen hetki, noin 5–10 minuuttia ja liikkeiden tulee silloin olla yksinkertaisia sekä ohjeiden selkeitä. Halusimme venyttelyliikkeiden kattavan kokonaisuudessaan koko vartalon. Haasteena oli löytää sopivat ja helposti toteuttavat liikkeet. Päädyimme kuuteen erilaiseen liikkeeseen ja jotka kattavat pääsääntöisesti juuri niitä alueita, joissa hoitajilla on usein ongelmia.

6.1 Aikataulun toteutus

Opinnäytetyö sai alkunsa syksyllä 2020 kahvipöytäkeskusteluissa esiin tulleista tuki- ja liikuntaelinongelmista. Alkuvuodesta 2021 keskustelimme asiasta Lamminniemen Hyvinvointikeskus Oy:n ja Katajakodin esimiesten kanssa. Esimiesten kanssa käydyn keskustelun tukemana lähdimme suunnittelemaan työn aikataulutusta. Yhteistyösopimus ja tutkimuslupa allekirjoitettiin maaliskuussa, jonka jälkeen pääsimme suunnittelemaan saatekirjettä ja kyselykaavaketta. Kyselykaavakkeen testaaminen onnistui vielä maaliskuun aikana. Varsinainen kysely viivästyi suunnitellusta aikataulusta muutaman viikon. Viivästyminen johtui testikyselyssä esiin tulleen ongelman vuoksi. Kyselyn vastauksia jouduttiin muuttamaan selkeämmäksi. Virallinen kysely päästiin aloittamaan toukokuussa. Tuloksia analysoitiin toukokuun lopusta kesäkuun puoleen väliin. Kysymykset pohjautuvat UKK-instituutin, Selkäkanavan ja Savikankaan pro -graduun. Kysymysten vastausmäärät laskettiin yhteen ja muutettiin prosenttiluvuiksi helpottamaan kyselyn tulkintaa. Osa kysymyksistä on puhtaasti mielipidekysymyksiä, joita ei sen tarkemmin analysoitu.

Kysymyksillä lähinnä kartoitettiin Katajakodin henkilökunnan halukkuutta taukoliikuntaan ja vapaa-ajalla tapahtuvaan liikkumismuotoon. Kyselyssä kartoitettiin samalla, kuinka hoitajat kokevat oman kuntosaa.

Kysymyksiä vertailtiin, onko niissä ristiriitaisia tuloksia, sekä arvioitiin kuinka työn vaativuus vaikuttaa kuntoon. Esimerkiksi kyselyssä kysyttiin, kuinka usein harrastaa liikuntaa ja millaista liikuntaa. Osalla vastaajista oli merkitty useita liikuntaharrastuksia ja liikuntamääränä jopa 6 kertaa viikossa. Silti samat vastaaja olivat kokeneet usein tuki- ja liikuntaelinongelmia. Tämä tukee sitä teoriaa, että liikkuminen vapaa-ajalla on puhtaasti kevyttä aerobista liikkumista, kuten esimerkiksi työmatkat. Moni tuki- ja liikuntaelinongelma syntyy, kun kunto ei vastaa työn vaatimustasoa, vaan hoitajat työskennellessään joutuvat käyttämään voimiaan yli omien voimavarojensa.

Elokuuhun mennessä oli päätetty infograafissa esitettävät liikkeet, jotka myös saatiin kuvattua. Liikkeiden valinta aiheutti haasteita, koska liikkeiden tuli soveltua kaikille työntekijöille helposti toteutettavaksi. Liikkeiden kuvauskulmat loivat myös oman haasteensa. Liikettä tarkennettiin kuvassa tekstiohjeella. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen toiminnallinen hetki sijoitettiin loppuseminaariin, joka toteutettiin työnantajan tiloissa. Opinnäytetyö valmistui suunnitellusti lokakuun lopussa 2021.

6.2 Luotettavaa tiedonhakua

Terveys 2000-tutkimuksessa todetaan yleisimmät hoitoalan Tules-ongelmat, joita ovat niska, hartia, alaselkä ja polvet. (Aromaa A. & Koskinen S., 2002, s. 48) Emme ole käyttäneet tätä tutkimusta tietopohjana, koska tutkimus on yli 20 vuotta vanha. Tosin uskomme, että ongelmat ovat edelleen samat, vaikkakin ergonomia ja apuvälineet ovat kehittyneet paljon.

Tiedonhaussa käytettiin vain yleisesti hyväksytyjä ja luotettavia internet-sivustoja kuten Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos, Työterveyslaitos, Kela ja UKK-instituutti sekä käytimme tietokantoja Medic:iä, Scholar:ia ja eri yliopistojen hakukoneita. Hakusanoina käytettiin sanoja hyvinvointi, palautuminen, työhyvinvointi, taukoliikunta, liikuntasuosituksset, tuki- ja liikuntaelininsairaudet ja venyttely.

6.3 Havainnollistava infograafi

Tietoa on nykyään esillä paljon. Nykyaikana tietotulva aiheuttaa paljon stressiä niin opiskelijoille kuin myös tietoa käsitteleville aloille. Tietotulvaa voi hallita monella eri tavalla ja yksi niistä on infograafi. Infograafi-sana tulee ”information graphic” lyhenteestä ”info graphic”. Information tarkoittaa tietoa ja graphic-sana tulee englanninkielenkäännöksestä grafiikka. Grafiikka on usein visuaalinen ja kuvallinen työ (Aranko, 2018, s.18). Infograafi käsittelee aihetta kuvin ja pienellä tekstimäärällä, joka on helposti ymmärrettävissä. Tarkoituksena on herättää aiheen huomio sekä muistamaan asian sisältö. (Venngage, 2019)

Opinnäytetyön Infograafi (Liite 3) oli kuvallinen ohje erilaisille liikkeille ja venytyksille. Kuvalliseen ohjeeseen valittiin 6 erilaista liikettä, jonka tavoitteena oli kattaa koko vartalo. Infograafin tavoitteena oli helpottaa henkilökuntaa toteuttamaan taukoliikunta. Opinnäytetyön tekijät esiintyivät ja kuvasivat itse omat kuvat infograafiin, johon Katajakodilla ja opinnäytetyön tekijöillä on käyttöoikeudet. Kuvien yhteyteen kirjoitettiin oikeaoppiset ohjeet liikkeiden toteuttamiseksi. Haasteena oli löytää hyvät kuvauskulmat, joissa näkyisi oikeaoppinen venytys. Infograafi laitettiin alustavasti yhdelle osastolle, hoitajien suosimalle paikalle. Infograafin suunnittelussa käytettiin Hyvinvointikeskuksen fysioterapeutteja apuna.

7 Kyselyn tulokset ja niiden tarkastelu

Katajakodissa tehtiin kysely, jossa kartoitettiin työntekijöiden liikuntatottumuksia ja sitä onko heillä tuki- ja liikuntaelinongelmia työaikana. Kyselyssä kartoitettiin myös mahdollista kiinnostusta taukoliikuntaan. Kyselyt toteutettiin suljetulla paperikyselyllä. Kyselyssä oli 10 kysymystä ja kysymyksiin sai vastata monivalintavastauksilla. Kysymykset testattiin harjoituskyselyllä, joka kohdistettiin pienemmälle joukolle. Näiden vastausten perusteella kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja muokattiin.

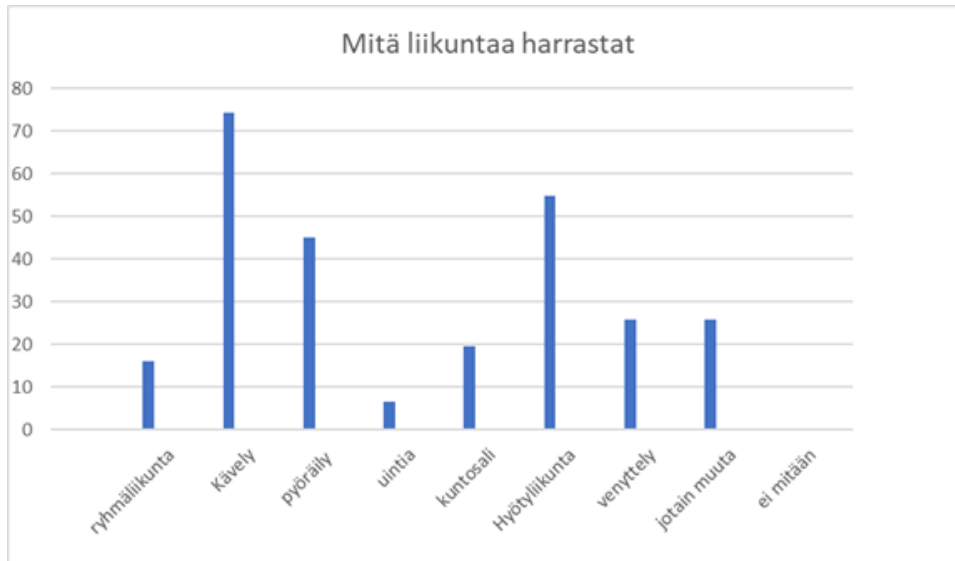
Katajakodissa on 33 vakituudessa työsuhteessa olevaa työntekijää, mutta näistä kahta työntekijää ei laskettu koska he ovat opinnäytetyöntekijöitä. Joten kokonaismäärä on silloin 31 henkilöä. Vastausprosentti oli 83,87 %, joka ylitti kaikki odotukset. Kyselyssä jouduttiin hylkäämään yhden työntekijän yksi vastaus, koska hän oli vastannut kyllä/ei-vastaukseen

molemmat. Tässä kohtaa ei pystytty tulkitsemaan sitä, mitä vastaaja tällä vastauksella halusi sanoa tai että vastaaja ei ole ymmärtänyt kysymystä.

Koska kyselylomakkeen vastausprosentti oli yli 80 % voidaan todeta tutkimuksen olevan luotettava. Tutkimus on validiteetti eli kysymyksillä on mitattu henkilökunnan mahdollisia tuki- ja liikuntaelin ongelmia ja heidän liikuntaharrastuksiaan. Validiteetti kysymyksenä tarkoittaa, onko tutkimuksessa mitattu sitä mitä piti. (Vehkalahti, 2019, ss. 41—44) Syy-seurauksena eli lihaskunnan vähyys oman kunnon tuntemiseen, voidaan päätellä, että Katajakodin henkilökunnan liikkumistavat eivät suoranaisesti tue tuki- ja liikuntaelimiä. Henkilökunta liikkuu monipuolisesti, mutta suositusten mukaista rasittavuutta ja lihaskunnan ylläpitämistä ei ole. Tämä on yksi syy tuki- ja liikuntaelinongelmien syntyyn. Koska vastausprosentti on yli 80 % voidaan todeta, että tutkimus on yleistettävissä koko henkilökuntaan. (Kananen, 2019, s. 36)

Suurin osa vastaajista harrasti vapaa-ajallaan liikuntaa (Taulukko 1). Vain yksi vastaaja oli vastannut kieltävästi. Suosituimmat liikuntamuodot olivat kävely, hyötyliikunta ja pyöräily. Pääsääntöisesti henkilökunta harrasti noin kolmea erilaista liikuntamuotoa. Venyttely ja lihaskuntoharjoitteet eivät olleet työntekijöiden suosiossa. Kuntosalia ja venyttelyä harrasti 25 % vastanneista. Työnantaja ei ole järjestänyt katajakodin työntekijöille työajan ulkopuolella säännöllisiä liikuntahetkiä kuten esimerkiksi sählyä tai joogaa. Tällä tavalla työnantaja tukisi ja antaisi helpon mahdollisuuden aloittaa ja kokeilla uutta liikuntaharrastusta. Tämä voisi olla hyvä mahdollisuus tavoittaa vähemmän liikkuvat työntekijät sekä parantaa työhyvinvointia kuin myös työilmapiiriä.

Taulukko 1. Vapaa-ajan liikuntaharrastus



Terveysalalla työ on psyykkisesti ja fyysisesti raskasta. Hoitotyö edellyttää hoitajalta hyvää kehon ja liikkeiden hallintaa. Hoitajan on mukautettava oma liikkumisensa sen mukaan, miten potilas liikkuu ja hoitajan on oltava valppaana mahdolliseen potilaan voimien hiipumiseen. Kun työn kuormittavuus on pitkäkestoista, heikentää se henkilökunnan kuntoa. Kumartelu, pitkiä aikoja seisominen ja erilaiset potilassiirrot lisäävät hoitajien tuki- ja liikuntaelinoireiden syntyä. Oireita ovat väsymys, jäykkyys, jomotus ja vihlova kipu. Terveysalan yleisin sairauspäiväraha on tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia. (Tamminen-Peter, Wickström, 2013, ss. 53—54)

Henkilökunnan viikoittaiset liikuntamäärät vaihtelevat paljon. Suurin osa vastaajista oli vastannut liikkuvansa kolmesta neljään kertaan viikossa, mutta monet vastaajat olivat vastanneet myös yhdestä kahteen kertaan viikossa. Tästä herääkin kysymys, ovatko henkilökunnan liikunnalliset harrastukset tarpeeksi säännöllisiä ja ennen kaikkea kuinka tehokasta heidän liikkumisensa on? Liikunnallisella aktiivisuudella ja hyvällä kunnolla on keskeinen merkitys työhyvinvoinnille. Säännöllisellä liikkumisella on kiistaton merkitys hyvälle terveydelle ja se ennaltaehkäisee monia sairauksia. (Savikangas, 2018, s. 8)

Eniten työntekijät vastasivat harrastavansa puoliraskasta liikuntaa. Toiseksi eniten vastauksia tuli kevyttä liikuntaa harrastavien kohtaan. Raskaan liikunnan vaihtoehtoa käytti vain kuusi työntekijää. Hoitajan kunto laskee 20–60 ikävuoden välillä noin 40 %. Jos hoitaja ei pidä huolta kunnostaan ikääntyessään muuttuu työ ylikuormittavaksi, joka taas johtaa

väsymykseen ja lihasten kipeytymiseen. Kunnon tulee olla niin hyvä, että se ylittää työn kuormituksen ja voimia jää vielä työpäivän jälkeenkin. Hoito-osastolla potilaat tarvitsevat hoitajien tuki- ja liikuntaelimityksen tukea. Mitä parempi hoitajan kunto, sitä vähemmän hän rasittuu työssään. Hyvällä kuntoharjoittelulla vähennetään tuki- ja liikuntaelinoireita sekä ehkäistään ongelmien syntyä (Tamminen-Peter, Wickström, 2013, ss. 53–54)

Työnantajan tarjoamia liikuntapalveluja, kuten kuntosalia ja Smartum-seteleitä ei käyttänyt kuin kymmenen henkilöä. Taukoliikunta voisi olla juuri näitä henkilöitä motivoiva tilaisuus lisätä omaehtoista liikuntaa. Työhyvinvoinnin tukeminen terveellisiin elämäntapoihin on vähäistä. Selkeää strategista johtamista työhyvinvointiin on hyvin vähän ja se johtaa isoimpiin kustannuksiin kuin panostaminen työhyvinvointiin. Työpaikalla on siis suuri rooli liikkumisen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen. Työnantajan terveydenedistämishjelmilla on havaittu olevan vaikutusta työntekijöiden terveydenedistämiseen kuten painonhallintaan, ravitsemustottumuksiin ja kuntoon. Työnantajien järjestämässä terveydenedistämishjelmissä on todettu olevan pieni, mutta merkittävä vaikutus terveyden edistämiseen sekä sairauspoissaoloihin. Suomessa on tuettu liikkumista yleensä liikuntaselillä tai jollain muulla tukimuodolla, kuten työnantajan järjestämällä liikuntapäivillä, kuntotesteillä, liikuntaneuvonnalla ja taukoliikunnalla.

Työnantajat uskovat, että liikunnan avulla voidaan vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn, työvireeseen, työhyvinvointiin sekä työyhteisön ilmapiiriin (Savikangas, 2018, s. 10, 13–14)

Työpaikalla tapahtuvaan taukoliikuntahetken halusi 13 henkilöä ja siitä vähän kiinnostuneita vastaajia oli 10 henkilöä. Nämä henkilöt voisivat hyötyä eniten taukoliikuntahetkeestä. Taukoliikunta eli elpymisliikunta on suunniteltu vähentämään väsymys- ja rasitusoireita. Taukoliikunnan avulla parannetaan palautumista, henkistä vireyttä ja vähennetään työn kuormittavuutta. Lyhyet hetkiset ja säännölliset tauotukset ja sen aikana tapahtuvat venyttelyt vähentävät lihaskipua ja lisäävät työtehokkuutta. Taukoliikunnan avulla lisätään aineenvaihduntaa, rentoutetaan lihaksia ja ylläpidetään tuki- ja liikuntaelinten liikkuvuutta. Taukoliikunnan seurauksena työntekijän havaintokyky, tarkkaavaisuus ja vireyden taso lisääntyvät (Hyvärinen, 2007, ss. 20–21)

Kyselystä tuli ilmi, että työntekijät kaipaavat palauttavaa ja rauhoittavaa hetkeä. Eniten työntekijät toivoivat venyttelyä ja rentoutusta. Jos työntekijät eivät pääse irtautumaan

vapaa-ajalla työstään, kasvaa fyysinen ja psyykinen stressi, joka taas vaikuttaa unen laatuun. Heikentynyt unen laatu lisää väsymysoireita ja fysiologista palautumista. Kun työntekijä pääsee irtautumaan työstään henkisesti, vähentää se tunnetason uupumusta. Hyvä palautuminen vapauttaa oksitosiinia, laskee verenpainetta ja elimistön kortisonitasot laskevat. (Lepistö, 2019, ss. 6–7)

Vastaajista lähes kaikki ovat kokeneet 1–6 kertaa tai useammin kuukaudessa kipua tai jäykkyyttä tuki- ja liikuntaelimissä (Taulukko 2). Vaikeat asennot ja raskas nostaminen ovat usein syy selkäkipuun. Selkäkipu voi usein myös alkaa ilman mitään ulkoista syytä. Jos hoitaja joutuu käyttämään siirroissa lähes kaikkia voimiaan, on hän riskialttiimpi tapaturmille. Huonot työasennot kuten kumarassa työskentely altistaa selän jäykkyydelle. Potilaan tukeminen aiheuttaa kuormitusta selälle. Selän kudosten vaurioitumisriski kasvaa, jos raskas työ jatkuu ilman toipumista edellisestä kuormittavasta työvaiheesta. Tärkeätä olisi tauotuksen mahdollisuus. Työpäivän jälkeinen palautuminen on tärkeätä, mutta palautumista tarvitaan myös työaikana. Hetkellinen tauko raskaan työjakson jälkeen auttaa palautumisessa ja vähentää väsymystä. Useat ja lyhyet tauot ovat parempia kuin pitkät ja harvat. Yleisimmät syyt ongelmien syntyyn ovat yläraajan ylikuormittuminen, olkavarren kohoasento, etukumarassa seisominen tai toistuvien painavien esineiden tai ihmisten käsittely. Etukumarassa ja kiertyneessä asennossa lihaksiston väsyminen nopeutuu. Kun hartiasoutu ja olkanivelet joutuvat työskentelemään kohotettuina sivulle tai eteenpäin, vaatii työasento tällöin jatkuvaa staattista asentoa hartiasoudulle. Potilassiirrot kuormittavat hartioita ja yläraajoja, jos siirtoja ei tehdä ergonomisesti. Kun hoitajalle ei anneta aikaa hetken rentoutumiseen voi pitkäkestoinen staattisuus muuttua krooniseksi ja siitä seuraa selkä- ja niskakipua. Psykososiaaliset vaatimukset, työhön vaikuttamismahdollisuudet, työhön käytetty aika ja työhön liittyvä palkkio on todettu olevan yhteydessä selkä- ja niskakipuihin. On todettu, että niskavaivoihin liittyy vahvasti psykososiaaliset tekijät, kun taas selkävaivoihin liittyy fyysinen kuormitus (Tamminen-Peter, Wickström, 2013, s. 11, 14, 21).

Lihaskireyteen on monia syitä, kuten raskas työ, huonot työasennot, huono seisominen, liikkumattomuus, yksipuolinen työ tai venyttelyn puuttuminen. Kireydet johtavat lihasten nopeampaan väsymiseen ja jäykkyyden tuntemiseen. Raskas työ ja seisoma-asento tuovat helposti kivun esille. (Väyrynen, 2016)

Taulukko 2. Kuukauden aikana tuntenut kipua ja jäykkyyttä.



Noin puolet vastaajista on tyytyväisiä omaan kuntoonsa. Työntekijät ovat silti vastausten perusteella kiinnostuneita muuttamaan liikuntatottumustaan. Vastaajista kaksi kolmasosaa osoitti kiinnostusta muuttaa liikuntatottumuksiaan.

8 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisyys huomioitiin myös opinnäytetyön kysymyksissä. Ennen kyselyn aloittamista haettiin tutkimuslupa työtä koskevalta toimeksiantajalta. Tutkimuskysymyksillä kerättyjä tietoja käytettiin vain tämän opinnäytetyön tekemiseen, jonka jälkeen aineisto hävitettiin oikeaoppisesti tietoturva koskevaan lukittuun laatikkoon. Kyselyä varten suunniteltiin saatekirje, jossa kerrottiin kyselyn tarkoitus ja ajankohta. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista.

Kyselyn luotettavuutta ja toimivuutta testattiin harjoituskyselyllä, joka kohdistettiin pienemmälle joukolle, kohderyhmänä tähän käytimme sijaisia. Harjoituskysely osoittautui toimivaksi, vaikka muutaman kysymyksen vastausvaihtoehtoa jouduimme muokkaamaan selkeämmäksi. Tarkempia terveyteen liittyviä kysymyksiä ei tässä kyselyssä kartoitettu. Esitestauksessa testattiin kyselyn toimivuutta. Opinnäytetyössä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. (Arene, 2020)

Kysely noudattaa tietosuoja-asetuksen 6 artiklaa. Opinnäytetyössä huolehditaan yksityisyysuojan toteuttamisesta. (Tietosuojalaki 1050/2018)

Tutkimusta varten tarvittava tutkimuslupa haettiin Lamminniemen Hyvinvointikeskus Oy:ltä ja allekirjoitettiin ennen tutkimuksen aloittamista. Jokaisessa työn eri vaiheissa, kyselyssä, tietojen yhteenvedossa ja tuloksien julkaisemisessa toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön periaatteita, avoimuutta, rehellisyyttä ja huolellisuutta. Kyselystä saatujen vastauksien kokoamisessa toimittiin huolellisesti ja totuuden mukaisesti. Huolimattomuus tutkimuksen yhteenvedon kirjaamisessa sekä asiattomasti toteutettu tietojen suojaaminen laskisi työn luotettavuutta. (Tenk, 2012, ss.6–8)

Työn luotettavuutta kuvastaa hyvin suunniteltu analysoinnin kuvaus. Tarkasti mietityt kyselyn kysymykset eivät mahdollistaneet vastaajien tunnistamista. Vastauksista koottiin tilasto, joka havainnollistamisen helpottamiseksi ilmaistiin pieneltä osin myös histogrammimuodossa. (Immonen, 2021)

Opinnäytetyö tarkastettiin Hämeen ammattikorkeakoulun toimesta plagiointiohjelman avulla. Tarkastuksella turvattiin oman työn kirjallinen toteutus, jossa ei ole kopioitua tietoa toisten tekijöiden julkaisuista. (Tenk, 2012, s. 9)

9 Pohdinta

Ammattijärjestö TEHY järjestää vuosittain kyselyn hoitajien työhyvinvoinnista. Kyselyssä on todettu, että hoitajien työhyvinvointi on laskenut vuosittain. Syitä on monia, mutta yksi niistä on työn rasittavuus ja vaativuus on kasvanut vuosi vuodelta. Samassa suhteessa työpaikoilla on kasvanut stressi ja kiire. Pitkäaikainen henkinen paine vaikuttaa hoitajien jaksamiseen ja tule-ongelmien syntyyn. Myös työn fyysinen rasittavuus on pysynyt samana, vaikka käytössä on monia apuvälineitä, joilla voidaan rasituksen tuomia haittoja vähentää.

Näin korona-aikakautena sosiaali- ja terveysalan työnvaativuus on tullut esille. Viime aikoina on monissa medioissa kerrottu, kuinka moni hoitaja harkitsee alan vaihtoa. Työstä on kadonnut työntekemisen ilo ja oma jaksaminen huolestuttaa hoitajia. Vaatimukset ovat siis kasvaneet työnantajan suunnalta, mutta työhyvinvoinnin hoitaminen kulkee jälkijunassa tai on jopa unohdettu ylläpitää. Valtakunnallisesti kustannukset ovat kasvaneet tule-ongelmien takia.

Miksi sitten työnantajat eivät reagoi tarpeeksi nopeasti ongelmien syntyyn? Yksi ajatus on varmasti kustannussäästö, kun sairauspoissaolot lisää kustannuksia niin ei lisätä kustannuksia enempään. Vaikuttaa siltä, että työhyvinvointia ei työnantajan puolelta välttämättä oteta tosissaan tai työhyvinvointia pidetään turhana kustannuseränä, vaikka monet valtakunnallisesti kuin myös kansainvälisesti tehdyt tutkimukset osoittavat työn mielekkyyden, tehokkuuden ja työstä palautumisen olevan tehokkaampaa, kun työhyvinvointiin on panostettu. Vastuu ei tietenkään ole yksin työnantajan, vaan työntekijän tulee itse huolehtia omasta jaksamisestaan niin vapaa-ajalla kuin myös työaikana. Työnantaja ja työntekijät voisivat yhteistyössä miettiä, kuinka panostaa työyhteisön hyvinvointiin. Loppujen lopuksi hyvän työhyvinvoinnin rakentamiseen ei tarvita suuria tai kalliita ratkaisuja, vaan pitkäaikaista sitoutumista sovittuihin toimintoihin, kuten säännölliseen taukoliikuntahetkeen.

Lamminniemen Hyvinvointikeskus Oy:n rakennuksesta löytyy kuntosali, jota myös hoitajat saa käyttää vapaa-ajallaan sekä tarvittaessa voi fysioterapeutilta pyytää apua. Työnantaja tarjoaa työntekijöille myös Kulttuuri- ja hyvinvointiseteleitä hoitajien käyttöön. Käyttöä saattaisi lisätä, jos setelit vaihdettaisiin sähköiseen muotoon.

Taukoliikuntahetken ei haluttu haittaavan itse työntekoa. Siksi jouduttiin miettimään, missä olisi paras tehdä liikkeet niin, että niistä saa parhaimman hyödyn. Tulimme siihen tulokseen, että ensimmäinen liikuntahetki järjestetään yhdessä harjoitellen. Tämän jälkeen taukoliikuntaa voisi tehdä itsenäisesti silloin, kun se työajalla olisi mahdollista toteuttaa. Tässä tullaankin haasteeseen, millä tavalla saadaan työntekijä sitoutumaan taukoliikuntaan. Voisiko tässä olla työnantajan puolesta jokin kannustus, kuten vaikka lahjakortti, mikä saisi työntekijät osallistumaan taukoliikuntahetken suorittamiseen? Tällä tavalla voitaisiin saada aktivoitua myös ne ujoimmat ja liikunnallisesti vähemmän aktiiviset työntekijät.

Pohdimme, voisiko liikunnan tuomia positiivisia vaikutuksia seurata vaikka säännöllisesti kehityskeskustelujen yhteydessä, sekä tilastollisesti katsottuna sairauspoissaoloista. Kehityskeskustelussa voisi käydä läpi työntekijän työhyvinvoinnin tarvetta ja toiveita. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa voisi tehdä seurantaa vain tuki- ja liikuntaelin poissaoloista, auttaako taukoliikuntahetki laskemaan poissaoloja tältä osin.

Pohdimme aikaisemmin, miten Katajakodin henkilökunta liikkuu vapaa-ajalla. Työntekijät liikkuvat paljon ja monipuolisesti mikä on todella hyvä asia. Monipuolisella liikunnalla toteutetaan vastaliikkeitä työn tuomalle rasitukselle, sekä kevyt liikunta on mielenterveyden ja palautumisen kannalta tärkeitä. Kevyellä liikkumisella tuetaan myös liikehallintaa, joka on hoitajan työssä tärkeitä osata. Raskasta ja hengästyttävää liikuntaa ei ole aina tärkeitä tehdä, mutta liikunnan tulisi olla nousujohteista ja kuntoa ylläpitävää. Huolenaiheena on, että työntekijät eivät harrasta liikkumista säännöllisesti vaan liikuntahetket ovat silti satunnaisia, vaikka kyselyssä todettiin liikkumisen määrän oleva 1–6 kertaa viikossa. Vuorotyöllä on varmasti vaikutusta tähän satunaiseen liikkumiseen. Kyselyssä käy hyvin ilmi, että suurin osa työntekijöistä harrastaa arkiliikuntaa ja siihen liittyy myös pyörällä tai kävellen töihin tulo. Monelle pelkkä arkiliikunta on ainoa liikuntamuoto koko päivänä. Mutta riittäkö se ylläpitämään työssä jaksamista? Olisikin mielenkiintoista saada tietää, ovatko nämä arkiliikunnan kannattajat väsyneempiä kuin ne, jotka harrastavat säännöllisesti ja rasittavampaa liikuntaa. Kyselyssä huomasimme myös, että lihaskuntoa voimistavaa liikuntaa harrasti vain vähäinen määrä henkilökunnasta. Tämä jää selvästi alle suosituksen ja on myös hyvin epäsäännöllistä. Hyvällä lihaskunnolla tuetaan tuki- ja liikuntaelimiä sekä työn tuoman kuormittavuuden vähenemistä. On myös huomioitava, että hoitajien ikääntyessä tarvitaan hyvää lihaskuntoa toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Voisiko työnantaja antaa tukea tässä kohtaa esimerkiksi kerran viikossa siten, että työntekijällä on mahdollisuus käydä työaikana kuntosalilla. Tämä voisi toteutua silloin, kun aamu- ja iltavuoro ovat yhtä aikaa paikalla. Silloin voisi osa henkilökunnasta käydä kuntosalilla ilman, että työ häiriintyisi.

Opinnäytetyö eteni lähes suunnitelman mukaisesti. Haasteen toi opinnäytetyöntekijöiden aikataulujen yhteen saattaminen työvuorojen ja työharjoittelun osalta. Haastetta toi myös tiedon valtavan määrän hallinta ja kuinka rajaamme sen ainoastaan taukoliikuntaan. Tässä aiheessa moni asia liittyi vahvasti toisiinsa kuten hyvinvointi, liikunta tai ergonomia. Jälkikäteen ajatellen myös kyselylomakkeen kysymyksiä olisi voinut laajentaa sekä tarkentaa, mutta haasteena anonyymiyden suojaamiseksi ei haluttu kuitenkaan selvittää vastaajien henkilökohtaisia työn tuomia ongelmia.

Liikunnan ja palautumisen tarve tuli ilmi tässä työssä. Työntekijät joutuvat fyysiselle rasitukselle päivittäin. Kyselyssä tämä ilmeni oireina tuki- ja liikuntaelimissä. Työntekijät

olivat kokeneet kuukauden aikana useita kipuja ja jäykkyyttä tuki- ja liikuntaelimissä. Tarvetta taukoliikunnalle on selkeästi. Taukoliikunta ei sinänsä ole uusi tai mullistava asia, mutta useimmissa työyhteisössä sitä ei juurikaan harrasteta, vaikka hyödyt pitkällä ajanjaksolla olisivat varmasti kannattavia. Haluamme siis näyttää esimerkkiä, kuinka pienellä vaivannäöllä saamme isoja vaikutuksia henkilökohtaisella tasolla kuin myös työyhteisössä. Kiire voi olla este taukoliikunnalle, mutta olisi hyvä muistaa, että yhden liikkeen venytykseen menee aikaa noin minuutin verran, joten suoranaisesti kiire ei ole este, vaan minuutin verran otettu rauhoittuminen voi jopa tehostaa työtä ja keskittymiskykyä. Näin uuden toimintatavan alussa voisi olla hyvä, että ei käytettäisi apuvälineitä esimerkiksi, kuminauhaa. Välineitten käyttö voi nostaa kynnystä osallistua taukoliikuntaan, mutta toisaalta apuvälineiden käyttö voisi helpottaa liikkeiden tekemistä. Kun taukoliikuntaa on harrastettu jonkin aikaa voi apuvälineillä monipuolistaa ja ylläpitää mielenkiintoa taukoliikuntaa kohtaa.

Opinnäytetyön liikunnallisena haasteena oli saada työntekijät osallistumaan liikuntahetkeen sekä kootuksi infograafiin jokaiselle sopivat liikkeet. Opinnäytetyön teorian puolesta haasteena oli hyvinvointia ja liikuntaa koskevan tiedon laajuus sekä sen rajaaminen ainoastaan taukoliikuntaa koskevalle alueelle. Infograafisessa tuotoksessa otettiin huomioon oikeanlainen venyttelytekniikka.

Opinnäytetyö esitettiin organisaation esimiehille ja heiltä saadun palautteen perusteella voidaan päätellä, että työtä tullaan hyödyntämään koko organisaation henkilökunnalle. Tilaajan mukaan infograafi oli selkeä ja helposti ymmärrettävissä. Työlle kaavailtiin alustavasti vielä laajempaakin käyttöä, kuten levittää infograafia kotihoidon henkilöstölle.

Lähteet

- Aromaa A., Koskinen S. (2002). *Terveys ja toimintakyky Suomessa Terveys 2000 –tutkimuksen perustulokset*. Kansanterveystietokeskus. Terveystieteen ja toimintakyvyn osasto. Helsinki.
<http://urn.fi/URN:ISBN:951-740-262-7>
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (2020). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTE%20T%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>
- Aranko, M. (2018). *Lukiolaisten oppiminen infograafin avulla*. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201802011408>
- Duffy J. F., ElGhaziri M., Nasuti S., Zhang Y. (2020). *The Comorbidity of Musculoskeletal Disorders and Depression: Associations with Working Conditions Among Hospital Nurses*. *Workplace Health & Safety*, 1/2020. <https://doi-org.ezproxy.hamk.fi/10.1177/2165079919897285>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>
- Hiltunen, L. (2009). *Validiteetti ja reliabiliteetti*. Graduryhmä. Jyväskylän yliopisto. Haettu 19.10.2021 osoitteesta
http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf
- Hiltunen, L. (n.d.) *Metodina kyselytutkimus*. [Graduryhmä, Jyväskylän yliopisto].
<http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/kyselytutkimus2.pdf>
- Huttunen, J. (2020). *Mitä terveys on?* Kustannus Oy Duodecim. Terveyskirjasto.
https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903
- Hyvärinen, K. (2007). *Taukoliikuntaohjelman vaikutus näyttöpäätetyöntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen työkykyyn*. [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto].
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-200804211370>
- Immonen, P. (2021) *Tilastojen vastuullinen käyttö tutkimuksessa*. Vastuullinen tiede. Tutkimusetiikka ja tiedeviestintä Suomessa.
<https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimustyo/tilastojen-vastuullinen-kaytto-tutkimuksessa>
- Kananen, J. (2019). *Opinnäytetyön ja Pro gradun pikaopas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu -sarja. Jyväskylä.

Kaskes, M. (2019). *Henkilöstön koettu työhyvinvointi ja työympäristön käytettävyys sairaalasuunnittelussa*. [Pro Gradu -tutkielma, Itä-Suomen yliopisto].

<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20191067>

Kauranen, K. (2021) *Fysioterapeutin käsikirja*. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Kettunen, O. (2015). *Effects of physical activity and fitness on the psychological wellbeing of young men and working adults: associations with stress, mental resources, overweight and workability*. University of Turku. Department of Physical Activity and Health Paavo Nurmi Center. [väitöskirja, Turun yliopisto]. UTU.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6031-6>

Lamminniemen Hyvinvointikeskus Oy. (n.d.) Lamminniemen verkkosivut. Haettu 1.1.2021
<https://www.lamminniemi.fi/>

Lepistö, M. (2019) *Työkuormitus ja siitä palautuminen opetustyössä*. [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202001151262>

Mieli. (n.d). *Kuinka vahvistaa hyvinvointia työssä*. Suomen mielenterveysseura ry. Haettu 20.12.2021 osoitteesta

<https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/ty%C3%B6hyvinvointi-miten-voit-edist%C3%A4%C3%A4-omaa-hyvinvointiasi>

Rauhamaa, S. (2015). *Terveiden edistämisen toimintamallit terveydenhuollon työpaikoilla*. Pro gradu -tutkielma. Hoitotiede. Itä-Suomen yliopisto.

<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20150317>

Savikangas, T. (2018). *Liikkuminen osana työhyvinvointityötä matka hyvää kuntoon - kampanja osallistuneissa työyhteisöissä*. [ProGradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. URN:NBN:fi:jyu-201811014595.pdf.

Selkäkanava. (n.d). *Taukoliikunnalla virkeyttä työpäivään*. Selkäkanava ry. Haettu 10.1.2021

<https://selkakanava.fi/taukoliikunnalla-virkeytta-tyopaivaan>

Tamminen-Peter, L. & Wickström, G. (2013). *Potilassiirrot*. Työterveyslaitos.

<http://urn.fi/URN:9789522612731>

Terveyskirjasto. (2018). *Stressi*. Duodecim.

https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976

THL. (n.d). *Liikuntasuositukset*. Terveys- ja hyvinvointilaitos. Haettu 10.1.2021

<https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/liikuntasuositukset>

- THL. (2020). *Hyvinvointi- ja terveyserot*. Terveyden ja hyvinvointilaitos. Päivitetty 4.9.2020.
<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>
- THL. (2019). *Koettu terveys*. Terveyden ja hyvinvointilaitos. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/terveys/koettu-terveys>
- Tietosuojalaki 1050/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>
- Tuki- ja liikuntaelinliitto ry. (2020). *Kohti tuki- ja liikuntaelinterveyttä edistävää yhteiskuntaa*. Kansallinen TULE-ohjelma 2020–2025. Tuki- ja liikuntaelinliitto ry. Helsinki. <https://suomentule.fi/miksi-tarvitaan-kansallinen-ohjelma/>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012) *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*.
https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*.
https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- Työterveyslaitos. (2019). *Sairauspoissaolot kunnissa*. Päivitetty 7.6.2021
[https://tyoelamatieto.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave'](https://tyoelamatieto.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave)
- UKK-Instituutti. (2020). *Arkiliikkuminen*. UKK-instituutti.
<https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-ymparistot/arkiliikkuminen/>
- UKK-Instituutti. (n.d.-a). *LIKKUMALLA TERVEYTTÄ — askel kerrallaan*. UKK-Instituutti. Haettu 10.1.2021 <https://ukkinstituutti.fi/wp-content/uploads/2020/09/A1-liite1-verkkokauppaan-aikuisten-liikkumisen-suositus-tekstit-web.pdf>
- UKK-instituutti. (n.d.-b). *Naishoitajien selkäkipujen ehkäisy tutkimus*. UKK-instituutti. Haettu 17.9.2021 <https://ukkinstituutti.fi/hankkeet/naishoitajien-selkakipujen-ehkaisyttutkimus/>
- Vehkalahti, K. (2019) *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Haettu 19.10.2021 osoitteesta DOI: 10.31885/9789515149817
- Vennage. (2019). *Mikä on infograafi? Infograafiesimerkit, mallipohjat ja suunnitteluvinkit*.
<https://fi.venngage.com/blog/mika-on-infograafi-infograafiesimerkit-mallipohjat/>
- Viitala, M. (2011). *Fyysisen ja henkisen työhyvinvoinnin yhteys*. [Pro gradu -tutkielma, Vaasan yliopisto].
https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/6421/osuva_4271.pdf?sequence

Väyrynen, P. (2016). *Alaraajojen liikkuvuuden harjoittaminen*. Duodecim. Terveyskirjasto.

<https://www.terveyskirjasto.fi/tju00209>

Liite 1: Saatekirje**SAATEKIRJE**

Hei.

Olemme Hämeen ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden sairaanhoitajaopiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä aiheesta hyvinvoinnin edistäminen taukoliikunnalla. Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä hoitajien hyvinvointia taukoliikunnan avulla, ennaltaehkäistä tuki- ja liikuntaelinten sairauksia, sekä edistää työstä palautumista. Tavoitteena on saada hoitajia jaksamaan työssään ja pitämään parempaa huolta itsestään liikunnan avulla. Tavoitteena on myös saada vähennettyä organisaatiossa sairauspoissaoloja.

Someron Lamminniemen Hyvinvointikeskus Oy:n Katajakodissa suoritetaan liikuntaa koskeva kysely 19.4.- 2.5.2021. Lomien vuoksi kyselyä suoritetaan kahden viikon ajan. Jokainen vastaa kyselyyn vain kerran, työaikana. Kysely suoritetaan anonymisti, rastiruutuun menetelmää käyttäen. Kyselystä saamien vastauksien perusteella luomme organisaatiolle sopivan taukoliikuntahetken.

Kyselylomake on tehty vain tätä opinnäytetyötä varten. Vastaamiseen kuuluu vain muutama minuutti. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista, mutta toivomme, että kaikki osallistuisivat kyselyyn saadaksemme mahdollisimman kattavan tiedon liikuntatottumuksista. Kyselyyn vastaaminen on osoitus suostumuksesta opinnäytetyön tutkimukseen. Kyselyn vastaukset hävitetään tietosuojalaatikkoon analysoinnin jälkeen, eikä vastauksia luovuteta ulkopuolisille. Opinnäytetyömme on tarkoitus valmistua lokakuun aikana 2021.

Kiitos osallistumisesta.

Somerolla 19.4.2021

Ystävällisin terveisin

Mira Juurakko ja Karim Lätti

Liite 2: Liitteen otsikko

Kyselylomake

19.4.- 2.5.2021

Tarvittaessa voit laittaa useammankin ruksin.

1. Harrastatko liikuntaa vapaa-ajalla?

Kyllä Ei

2. Mitä liikuntaa harrastat?

Ryhmäliikuntaa

Kävelyä

Pyöräilyä

Uintia

Kuntosalia

Hyötyliikuntaa

Venyttelyä

Jotain muuta

En mitään

3. Kuinka monta kertaa viikossa harrastat liikuntaa?

Arkiliikuntaa

1–2

3–4

5–7

4. Miten hengästyttävää liikuntaa harrastat?

Kevyttä (esim. Arkiliikunta)

Puoli raskasta (esim. Lenkkeily)

Raskasta (esim. Kuntosali)

5. Käytätkö työnantajan tarjoamia etuja hyödyksi?

Smartum

Kuntosali

En käytä

6. Kiinnostaisiko sinua työpaikalla taukoliikunta?

Kyllä

Ei

Ehkä

7. Mitä haluaisit työpaikan taukoliikuntaan?

Venyttelyä

Lihasta vahvistavia liikkeitä

Rentoutushetken

8. Viimeisen kuukauden aikana kuinka monta kertaa olet tuntenut kipua tai jäykkyyttä tuki- ja liikuntaelimissä työssäsi?

0

1–2

3–5

6 – useammin

9. Oletko tyytyväinen tämänhetkiseen kuntoosi?

Kyllä

Ei

10. Haluaisitko muuttaa liikuntatottumuksiasi?

Kyllä

Ei

Ehkä

-Kiitos vastauksista-

Pidä tauka, venyttele!

Ohje!!

Venyttele rauhallisesti, epä mukava olo lihaksessa hyvä,
kipua ei.

Venytyksen kesto 10 - 30 sekuntia per lihas

Pohje venytys

- Laita varpaat seinää vasten
- Työnnä jalkaa ja lantiota kohti seinää
- Tunne venytys pohkeessa
- Venytä toista jalkaa



Reiden takaosan venytys

- Ota hartianlevyinen haara-asento
- Laita toinen jalka eteen niin että varpaat osoittavat ylöspäin
- Siirrä paino taaimmaiselle jalalla
- Pidä vartalo suorana ja taivuta lonkista eteenpäin
- Tunne venytys takareidissä
- Pidä selkäsuoranakovenytyksen ajan
- Venytä toinen jalka



Lonkankoukistaja ja etureisi

- Ota tukea seinästä tai tuolin selkänöjasta
 - Pidä hyvä ryhti
 - Jännitä alavatsan lihakset, näin lantio pysyy paikallaan
 - Nosta kantapää kohti pakaraa (tarvittaessa käytä apuna esim. liinaa)
 - Pidä lonkka suorana (ei saa kääntyä mihinkään suuntaan)
 - Pidä koukistettu jalka toisen jalan vierellä
- Tunne venytys etureidissä



Hartioiden nosto ja pyörittely

- Nosta hartioita ylös ja alas 10 krt
- Pyöritä isoja ympyröitä olkapäillä.
- Tee liike rauhallisesti molempiin suuntiin



Rintarangan kierto

- Laita keppi hartioiden päälle tai laita kädet ristiin rinnan päälle
- Ylävartalo kääntyy rauhallisesti puolelta toiselle
- Huom! Lantio pysyy paikoillaan koko liikkeen ajan



Yläselän pyöristys ja rintakehän avaus

- Seiso ryhdikkäässä asennossa
- Laita leuka rintaa vasten
- Työnnä käsillä eteenpäin niin, että yläselkä pyöristyy ja venytys tuntuu lapaluissa asti
- Seuraavaksi vie kädet peukalo edellä sivulle
- Nosta katsetta vedä lapoja yhteen.
- tunne venytys rintalihaksessa



Lähteet:

- <https://docplayer.fi/172842130-Alaraajojen-liikkuvuuden-harjoittaminen.html>
- <https://selkakanava.fi/harjoitusohje/helppo-taukojumppa>
- <http://www.nivelopas.fi/polvilonkkaliikkuvuus.html>

