



Fyysisellä aktiivisuudella tehokkuutta työpäivään

Lammin Osuuspankin työhyvinvoinnin kehittäminen

Ville Kämäräinen

Iina Mannonen

Opinnäytetyö

Liikunnan- ja vapaa-ajan koulu-
tusuojelma

2016



Tekijät Ville Kämäräinen, Iina Mannonen	
Koulutusohjelma Liikunnan- ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Fyysisellä aktiivisuudella tehokkuutta työpäivään, Lammin osuuspankin työhyvinvoinnin kehittäminen	Sivu- ja liitesivumäärä 38 + 10
<p>Tässä opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Toiminnallinen opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Lammin Osuuspankin kanssa. Pankin työnantaja on kiinnostunut työntekijöidensä hyvinvoinnista ja lahjoittanut aktiivisuusrannekkeet jokaiselle pankin työntekijälle avuksi päivittäisen aktiivisuuden seuraamiseen. Työn ideana oli rakentaa tietopohja fyysisestä työhyvinvoinnista ja siirtää tieto käytäntöön. Lisäksi hyödynsimme Polar Loop aktiivisuusrannekkeita alku ja lopputilanteen selvityksessä sekä työntekijöiden arjen aktivointiin.</p> <p>Aihe tuntuu olevan erittäin ajankohtainen. Median ja ympäristön luoma paine, mutta myös ymmärrys hyvinvoinnista ja tietoisuus asioista saa ihmiset kiinnostumaan omasta ja muiden hyvinvoinnista yhä enemmän. Hankitun pohjatiedon perusteella toteutimme kyselyn pankin henkilökunnalle. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa pankin henkilökunnan aiempi tietämys hyvinvoinnista ja miten se on toteutunut omalta kohdalta. Tämän perusteella rakensimme työhyvinvointi suunnitelman, jossa painotettiin fyysistä työhyvinvointia. Keräsimme kohde-ryhmältä Polar Loop aktiivisuusrannekkeiden datan vuodelta 2014 ja teimme sen perusteella yhteenvetämittaria käyttäneiden henkilöiden fyysisestä hyvinvoinnista.</p> <p>Kyselyn, aktiivisuusmittareiden analyysien, muutaman palaverin ja pankin työnantajan toiveiden perusteella saimme rakennettua työyhteisölle kolmen kerran kokonaisuuden, jossa pääsimme kiinnittämään huomiota erityisesti pankin henkilökunnan fyysiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Toiminnan tavoitteena oli edetä pienin askelin kohti hyvinvoivaa työyhteisöä.</p> <p>Aloitimme tapaamiset yhteisellä liikuntatuokiolla, jossa oli tarkoitus ryhmäytyä liikunnallisten ja ongelmanratkaisu tehtävien muodossa. Tekeminen oli hauskaa ja liikunta tuli ohjauksessa kaupan päälle. Aina ennen liikuntatuokiota osallistujat tarkistivat aktiivisuusmittarin päivittäisen saldon. Saldo tarkastettiin myös tuokioiden jälkeen, tulos hämmästytti monia. Pienellä ja mukavalla tekemisellä on mahdollisuus kerryttää riittävä päivittäinen aktiivisuus. Toisella kerralla toteutettiin aktivoiva hyvinvointiluento. Nimi jo kertoo, että emme halunneet tilaisuuden olevan liian jäykkä tai luentomainen. Luento sisälsi paljon keskustelua hyvinvoinnista, käytännön esimerkkejä sekä terveellisten että helppojen välipalojen tekoa yhdessä. Kolmannella kerralla pyrimme ulkoistamaan tekemisen kohderyhmälle. Ohjelmassa oli selfiesuunnistusta, joka toteutettiin erilaisten vihjeiden avulla. Lopussa kokoontuimme puimaan fiiliksiä Projektista. Jo selfiesuunnistuksesta saadut kuvat osoittivat, että ryhmän jäsenet olivat tyytyväisiä tekemiseen.</p> <p>Kokosimme kirjallisuuskatsauksen yhdeksi kokonaisuudeksi sekä lisäsimme loppuun Pohdinnan. Viimeistelimme opinnäytetyön helmikuussa 2016.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, aktiivisuusmittari, jaksaminen, liikkumattomuus	

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Työhyvinvointi	4
2.1 Hyvän työyhteisön tunnuspiirteet ja vaatimukset sen saavuttamiseksi	4
2.2 Hyvinvointia tukeva esimiestyö	6
2.3 Työkyvyn ylläpitämisen osa-alueet.....	7
3 Työhyvinvoinnin vaikutus jaksamiseen ja tuloksellisuuteen	10
3.1 Työpaikkaliikunta	11
3.1.1 Taukoliikunta.....	12
3.1.2 Työmatkaliikunta	13
3.1.3 Motivointikeinot	13
3.2 Ajankäyttö ja muut hyvinvointiin vaikuttavat tekijät	14
3.2.1 Uni	15
3.2.2 Ravinto.....	16
3.3 Fyysisen hyvinvoinnin arviointikeinot aktiivisuusmittaria apuna käyttäen.....	17
4 Fyysisen työhyvinvoinnin haasteet	19
4.1 Liikkumattomuus ja istumisen haitat.....	19
4.2 Stressi.....	21
4.3 Yhteys liikkumattomuuden ja kansantautien välillä	21
4.3.1 Ammattitaudit	22
5 Empiirinen produkti	25
5.1 Työn tavoite ja toteutus	25
5.2 Tulosten tulkinta ja johtopäätökset	29
6 Pohdinta	33
Lähteet	35
Liitteet	39
Liite 1. Esittäytymiskirje	41
Liite 2. Ensimmäinen yhteydenotto	42
Liite 3. Projektin lopetuskirje.....	43
Liite 4. Tuntisuunnitelma Lammi	44
Liite 5. Tuntisuunnitelma Lahti	48

1 Johdanto

Terveyttä edistävä liikunta ei usein vaadi suuria muutoksia päivittäisiin rutiineihin. Vaikutuksia saadaan jo arjen pienillä teoilla. Korvaamalla hissi rappusilla tai vaihtamalla auto pyörään edistetään omaa terveyttä jo merkittävästi. (Terveyskirjasto 2007.) Työntekijä voi vaikuttaa omaan fyysiseen kuntoonsa lisäämällä liikuntaa töissä sekä vapaa-ajalla. Suuri osa päivittäisen liikunnan määrästä koostuu arjen rutiineissa kuten työmatkoista. Autolla kuljetut työmatkat on helppo vaihtaa kävelyyn tai pyöräilyyn. (TTL, 2011.) Keskittymistä ja jaksamista voi parantaa tauottamalla työtä. (Kehusmaa 2011, 23.) Hyvin suunniteltuna työntäjän tukema terveysliikunta voi olla tehokas tapa edistää työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Hyvänä tavoitteena on auttaa liikunnallisesti passiivisia ihmisiä liikkeelle, tukea satunnaisesti liikkuvia kohti säännöllistä liikuntaa ja kannustaa aktiivisesti liikkuvia säilyttämään aktiivisuutensa. Liikunta-aktiivisuuden herättämiseen löytyy useita keinoja. Erilaiset työyhteisölliset liikunta- ja TYKY-päivät parhaimmillaan innostavat liikkumaan, sekä lujittavat työpaikan yhteishenkeä. Opastettuna tutussa ryhmässä on turvallista kokeilla erilaisia lajeja ja löytää itselle mielekäs liikuntamuoto. Työntäjän tukemat kampanjat, kannustus ja palkitseminen ovat keinoja herättää liikunta-aktiivisuutta. Lisäksi ammattilaisien kuten lääkärin kirjoittama liikuntaresepti, asiantuntijan henkilökohtainen ohjaus tai liikunnanohjaajan laatima henkilökohtainen kunto-ohjelma voivat innostaa liikkumaan. Nykyisin myös teknologia on vahvasti mukana liikunnan löytämisessä aktiivisuusmittareiden, askelmittareiden ja sykemittareiden kautta. (Rauramo 2012, 28.)

Työssä käsitellään aihetta fyysinen työhyvinvointi ja avataan siihen liittyviä käsitteitä. Aiheena työhyvinvointi on erittäin laaja ja tässä työssä keskitymme pääasiassa sen fyysisiin ominaisuuksiin. Tekstissä perehdytään laajalti työnhyvinvoinnin kenttään ja miten yksilö, sekä työyhteisö voi vaikuttaa siihen. Aihe on tärkeä etenkin nykypäivän työyhteisöissä, joissa tekemisen määrällä ja laadulla tähdätään maksimitulokseen huomioimatta työntekijän jaksamista ja työntehon tärkeyttä (Piili 2006, 61). Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan mielekästä työntekoa turvallisessa ja terveyttä ylläpitävässä työympäristössä. Pääasiassa työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijä itse, mutta ulkopuolelta tulevat tekijät kuten esimiehen toiminta, arki sekä työkaverit ovat työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Hyvinvoiva ihminen on vastuullisempi, ystävällisempi ja hänellä on vähemmän poissaoloja. (Rauramo 2011, 47–49.)

Käytännön projektissa työyhteisölle tarjottiin kaksi liikunnallista ohjauskertaa, joissa tavoiteltiin fyysisen aktiivisuuden lisääntymistä. Fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan kykyä selviytyä päivittäisistä fyysisistä perustoiminnoista. Hyvä fyysinen kunto on yksi merkittävimmistä työvälineistä (TTL, 2001). Fyysinen aktiivisuus auttaa jaksamaan töissä, pitää

mielen virkeänä arki puuhissa ja edistää sosiaalista hyvinvointia. Se ehkäisee ylipainoisuutta ja ylläpitää terveyttä. (Rauramo 2012, 27–29.) Passiivisuutta ja liikkumattomuutta edesauttaa toimistotyö, joka sisältää paljon staattista istumatyöskentelyä. Töiden jälkeen liikkumaan lähteminen vaatii itsekuria ja viitseliäisyyttä. Tutkimuksissa on todettu työelämän ulkopuolisen ajan olevan suuressa merkityksessä puhuttaessa tasapainoisesta kokonaisuudesta. (Haaga-Helia 2012, 23–24; Ilander 2014, 43.) Pankin henkilöstölle järjestettyjen liikuntakertojen tavoitteena oli lisätä fyysistä aktiivisuutta ja tuoda ideoita omaan tekemiseen. Ensimmäisen liikuntakerran tarkoituksena oli saada työyhteisöä ryhmäytymään liikunnallisin pelien ja leikkien kautta. Samalla myös tuoda ymmärrystä työyhteisön keskuuteen siitä, kuinka helposti päivittäisen liikunnallisen aktiivisuuden saa täyteen. Toisen liikuntakerralla tavoitteena oli toteuttaa kokonaisuus, jossa kohderyhmä tutustui pankin lähiympäristöön, jotta liikkuminen vapaa-ajalla tutussa ympäristössä olisi helpompaa. Näiden kertojen jälkeen pankin henkilökunnalle jäi ideoita, joilla fyysisestä aktiivisuudesta saadaan säännöllistä ja kuinka niitä voidaan käyttää jatkossa hyödyksi.

Liikuntakertojen lisäksi toteutettiin aktivoiva luento pankin henkilökunnalle. Luennolla käsitelimme työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Työyhteisön toiveiden ja kerätyn pohjatiedon perusteella keskityimme luennolla erityisesti fyysiseen hyvinvointiin, istumisen haittoihin, ravintoon ja uneen. UKK instituutin (2015b, 25–26) tekemän tutkimuksen mukaan Suomalaiset aikuiset istuvat, makaavat tai seisovat paikallaan yli kolme neljäsosa valveillaoloajastaan. Tämä erityisen runsas ja pitkäkestoinen paikallaan olo aiheuttaa merkittäviä terveyshaittoja. Aktiiviseen arkeen kannustaminen ja asioista puhuminen auttaa työntekijää havainnollistamaan esimerkiksi istumisen riskit ja auttaa muuttamaan tottumuksia (UKK instituutti 2015b, 26).

Tietoisuus työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä on kasvanut. Nykypäivänä työssäkäyvän yksilön sijasta huomio on siirtynyt työyhteisön toimivuuteen ja sairauspäiviä pyritään ehkäisemään kokonaisvaltaisella työhyvinvoinnilla. Työyhteisön hyvä ilmapiiri puolestaan mahdollistaa avoimeen ja kannustavaan ilmapiiriin, joka auttaa kestämaan vastoinkäymiset. Hyvinvoiva työntekijä on organisaation voimavara, joka välittää työniloa myös muihin työntekijöihin ja edesauttaa tulokselliseen työntekoon. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 13.)

Lammin Osuuspankki on kolmen konttorin osuuskunta muotoinen pankki, joka kuuluu POP pankki ryhmään itsenäisenä ja riippumattomana pankkina. Konttorit sijaitsevat Lamilla, Lahdessa sekä Hämeenlinnassa. Näiden kolmen konttorin henkilökunnasta kokosimme noin 15 hengen ryhmän hyvinvointiprojektiimme. Ryhmään osallistuminen oli vapaaehtoista ja maksutonta. Opinnäytetyöproduktimme kulki nimellä Loop hyvinvointi ja

sen tavoitteena oli tuoda uusia ideoita ja ajatuksia työpaikan, sekä arjen hyvinvointiin. Projekti toteutettiin pääosin fyysisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Työn punaisena lankana kulkivat työnantajan kustantamat Polar Loop aktiivisuusrannekkeet, joiden avulla pystyimme havainnollistamaan pienten tekojen merkitystä aktiivisuuden lisäämiseksi.

Projektin tavoitteena oli tuoda jotain uutta ja pysyvää työpaikan hyvinvointiin. Pysyvyyteen vaikutimme edeten pienin askelin kohti hyvinvoivaa työyhteisöä. Projektin aikana pyrittiin vaikuttamaan Lammin osuuspankin työhyvinvointiin. Työ koostuu aluksi teoriaosuudesta, jonka jälkeen avaamme tekemäämme projektia empiirisessä osuudessa. Opinnäytetyön lopussa pohdimme projektin aikana muodostuneita onnistumisia sekä omaa oppimistamme.

Tärkeimpinä lähteinä toimivat Päivi Rauramon kirjoittama Työhyvinvoinnin portaat ja lukuisat UKK instituutin julkaisemat artikkelit.

2 Työhyvinvointi

Työ on tärkeä osa ihmisen elämää. Työ rytmittää elämää ja tekee siitä säännöllisen, se auttaa ihmistä voimaan hyvin ja jaksamaan. Työ mahdollistaa ihmisille toimeentulon, pitää vireänä sekä mahdollistaa paljon uusia sosiaalisia suhteita. (Rauramo, 2012, 10.) Heikoimmillaan työ voi tehdä sinut sairaaksi, kun parhaimmillaan se saa sinut onnelliseksi ja iloiseksi. Se mitä, milloin ja miksi teet vaikuttaa olennaisesti työhyvinvointiisi. (Robertson, Cooper 2010, 3.)

Työhyvinvoinnin näkökulma on laaja ja sillä tarkoitetaan montaa erilaista kokonaisuutta. Sillä tarkoitetaan mielekästä työntekoa turvallisessa ja terveyttä ylläpitävässä ja hyvin johdetussa työympäristössä. (Salojärvi 2010; Haaga-Helia 2012,6.) Työ tukee työyhteisön ja työntekijän elämänhallintaa ja he kokevat työnsä mielekkääksi sekä palkitsevaksi (TTI/EU Progress-rahoitusohjelma).

Hyvä ilmapiiri ja se, että yritys, johtajat ja työkaverit tukevat toisiaan kaikessa työnteossa on tärkeää. Yleinen työhyvinvointi muodostuu työyhteisöstä, työmotivaatiosta, jokapäiväisestä arjesta sekä omasta terveydentilasta. (Salojärvi 2010; Haaga-Helia 2012,6.) Hyvä psyykinen sekä henkinen terveys on työkyvyn ja hyvinvoinnin tärkeimmät kulmakivet (TTI/EU Progress-rahoitusohjelma; Segergrantz, 2001, 6.)

Työn lisäksi työhyvinvointiin heijastuvat yksityiselämässä tapahtuvat asiat. Ihmissuhteet, taloudellinen tilanne ja elämäntavat heijastuvat työhön. Työhyvinvoinnin erottaminen kokonaan muusta hyvinvoinnista on siis vaikeaa. (Rauramo, 2012, 10.) Yksinkertaisuudessaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan enemmän tai vähemmän onnellisuutta sekä iloisuuden tunnetta töissä (Robertson, Cooper 2010, 4-5).

Työhyvinvointi on jokaisen ihmisen henkilökohtainen kokemus, johon kukin itse omalla panostuksellaan vaikuttaa. Tähän vaikuttaa ihmisen persoonallisuus ja kuinka ihminen ottaa tietoa vastaan omasta hyvinvoinnistaan. Kuitenkin hyvinvointi on ihmisen kantava voima, jolla jatkaa eteenpäin. Hyvinvoiva ihminen on onnellinen. (Rauramo, 2012, 11.)

2.1 Hyvän työyhteisön tunnuspiirteet ja vaatimukset sen saavuttamiseksi

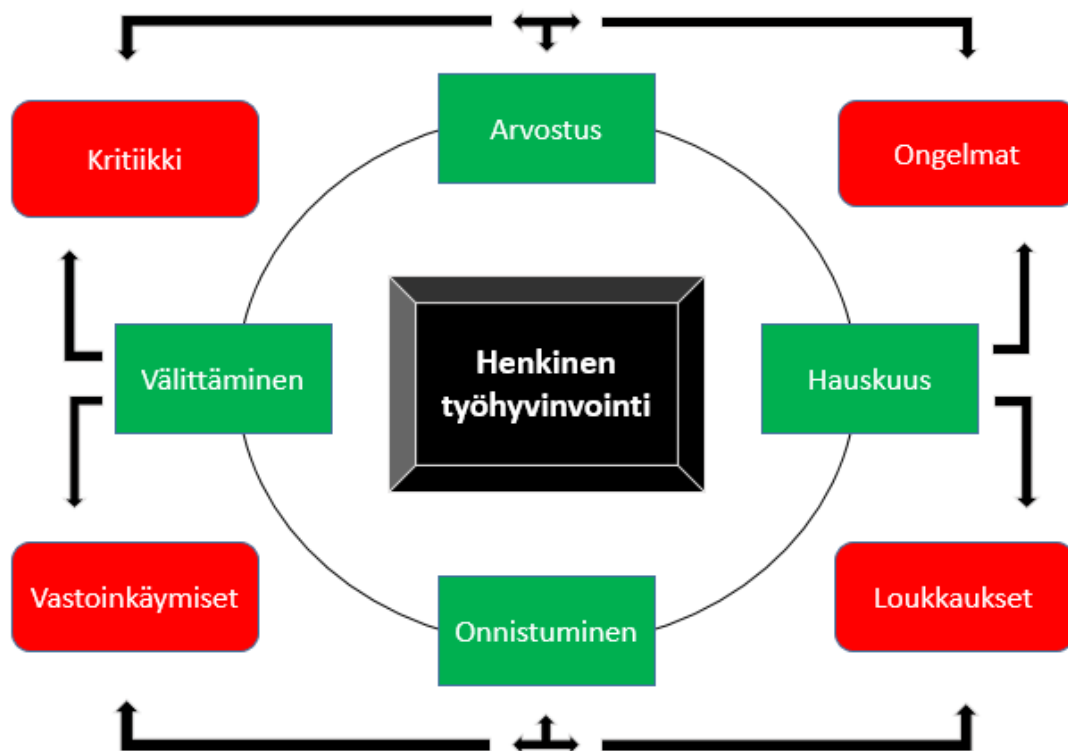
Hyvässä työyhteisössä kaikki tiedostavat tavoitteet, tehtävät sekä työnjaot. Työn määrä ja vaativuus ovat tasapainossa työntekijän taitojen ja jaksamisen kanssa. Tietoa saadaan niin paljon, kun sitä on mahdollista vastaanottaa. Ilmapiiri muodostaa yhteyden työntekijän ja organisaation välille. Avoin, oikeudenmukainen ja toista arvostava työilmapiiri turvaa

rakentavan palautteen annon sekä vastaanottamisen. (Piili 2006, 61.) Hyvinvoiva organisaatio toimii kohti yhteistä päämäärä ja tavoitetta (Manka 2011, 79).

Työympäristön pitäisi olla suvaitseva, jokainen työntekijä vaikuttaa siihen omalla panoksellaan (Piili, 2006, 61). On tärkeää olla oma itsensä ja kokea kuuluvansa joukkoon, pelkäämättä tekevänsä virheitä. Tehdyt virheet tulisi nähdä haasteina ja jopa vahvuuksina, jolloin niitä on helppoa ja turvallista lähteä kehittämään. (Työturvallisuuskeskus TKK 2012, 56.) Pekka Jortikka (2012, 132) tiivistää kirjassaan hyvinvoivan työyhteisön olevan yksinkertaisesti ihmisenvälisen vuorovaikutuksen ymmärtämistä. Työntekijät jotka voivat vaikuttaa myönteisesti työyhteisön työkykyyn ovat koko yhteisön tuki ja turva (Jortikka, 169).

Työpaikan hyvinvoinnin keskeinen osa on työilmapiiri, joka on kannatteleva voima tiedon kulun ja sen saannin välillä. Käsitteenä hyvä ilmapiiri tuo toimivan yhteyden organisaation ja yksilön välille. Kun ilmapiiri on kunnossa, niin jokainen työyhteisön työntekijä kunnioittaa toisen tekemistä, luottaa, joustaa, auttaa ja on avoin vastaanottamaan ja antamaan palautetta. Jokainen yksilö vaikuttaa työilmapiiriin niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä sekä osataan hyödyntää yksilöiden erilaisuus ja hyväksytään ne voimavarana. (Vähäniemi 1998, 31.)

Hyvä työilmapiiri kuvaa työympäristön organisaation kykyä ottaa huomioon henkilöstön työelämän laatuun kohdistamat odotukset ja vaatimukset. Hyvän työyhteisön kehittyminen vie aikaa, mutta sillä voidaan vaikuttaa useisiin tekijöihin. Turvallisessa ilmapiirissä on helppo vaihtaa ajatuksia, joka lisää kekseliäisyyttä. Kekseliäisyys puolestaan innostaa työntekijää kehittämään ja kokeilemaan. Keskustelut laajentavat näkökulmaa ja luo rohkeutta tuoda omaa luovuutta ja persoonallisuutta esiin. (Vähäniemi 1998, 33.)



Kuvio 1: Henkisen työhyvinvoinnin rakentaminen työyhteisössä

Furman & Aholan (2002, 13–14) kirjoittama kirja Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään, kertoo työyhteisön henkisestä hyvinvoinnista ja sen rakentamisesta kuviota avuksi käyttäen. Kuvion keskelle asettuu henkinen hyvinvointi. Vihreät laatikot kuvaavat neljää keskeistä henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavaa positiivista tunnetta. Punaiset laatikot kuvaavat neljää hyvinvointia uhkaavaa tekijää. Työilmapiiriin positiivisesti vaikuttavaa tunnetta ovat arvostus, välittäminen, onnistuminen ja hauskuus. Kuvion ulkoreunalla olevat hyvinvointia uhkaavat tekijät ovat ongelmat ja niistä keskusteleminen, kritiikin antaminen ja sen vastaanottaminen, loukkaaminen ja loukkaantuminen sekä vastoinkäymiset. Kuvio toimii työyhteisön kompassina, joka kertoo tärkeistä henkisen hyvinvoinnin osa-alueista. Tässä tekstissä käsitellään henkistä hyvinvointia, sillä sen katsotaan olevan pohja myös fyysiseen hyvinvointiin ja siitä heijastuviin vaikutuksiin työyhteisössä. (Furman & Ahola 2002, 13–14.) Hyvinvoiva työntekijä on organisaation voimavara, joka tuo yhteisöön työniloa. Hyvinvoiva ihminen on vastuullisempi, ystävällisempi ja hän on vähemmän pois työpaikalta (Manka 2011, 73; Haaga-Helia 2012, 8).

2.2 Hyvinvointia tukeva esimiestyö

Kauppalehden teettämässä tutkimuksessa avattiin työpaikan johtajien vaikutusta sairauspoissaoloihin (Haaga-Helia 2012, 9). Työterveydestä puhuttaessa työntekijöiden kesken, paljastuu vaikuttavaksi tekijäksi johdon vastuu ja esimiestaidot, kun taas esimiehet puolestaan toivovat parempia alaistaitoja. (Työterveyslaitos 2014a) Tilannetta yhdistää se,

että molemmat heistä katsovat työhyvinvoinnin kuuluvan jollekin muulle kuin itselle, vaikka todellisuudessa vastuu jakautuu molemmille (Haaga-Helia 2012, 9-10). Esimiehen vastuulla on organisoida ja johtaa alaista oikeudenmukaisesti, asiantuntevasti sekä kannustavasti (Salojärvi 2010, 14). Samalla esimieheltä toivotaan tukea sekä arvostusta alaista kohtaan kaikessa tekemisessä. Lisäksi työstä saatava palaute katsotaan positiivisena, jolloin työnantaja osoittaa aitoa kiinnostusta sekä arvostusta alaisen tekemää työtä kohtaan (Haaga-Helia 2012, 9.)

Työhyvinvoinnin johtaminen edellyttää, että työnantaja pystyy mittaamaan ja arvioimaan sitä (Rauramo 2012, 20). Salojärven (2010, 14) mukaan sairaspöissaolot vähentyvät kolmanneksella, kun yhteiseen tekemiseen, tiedottamiseen ja esimiesten toimintaan panostetaan puolentoista vuoden ajan. Poissaoloja korvaamaan joudutaan palkkaamaan lisää työntekijöitä. Tämä vaikuttaa työtyytyväisyyteen sekä organisaation sitoutumiseen. Työnantaja pystyy kuitenkin vaikuttamaan työntekijöiden vaihtuvuuteen puuttamalla poissaoloja aiheuttaviin työpaikan asioihin. (Rauramo 2012, 12–13.)

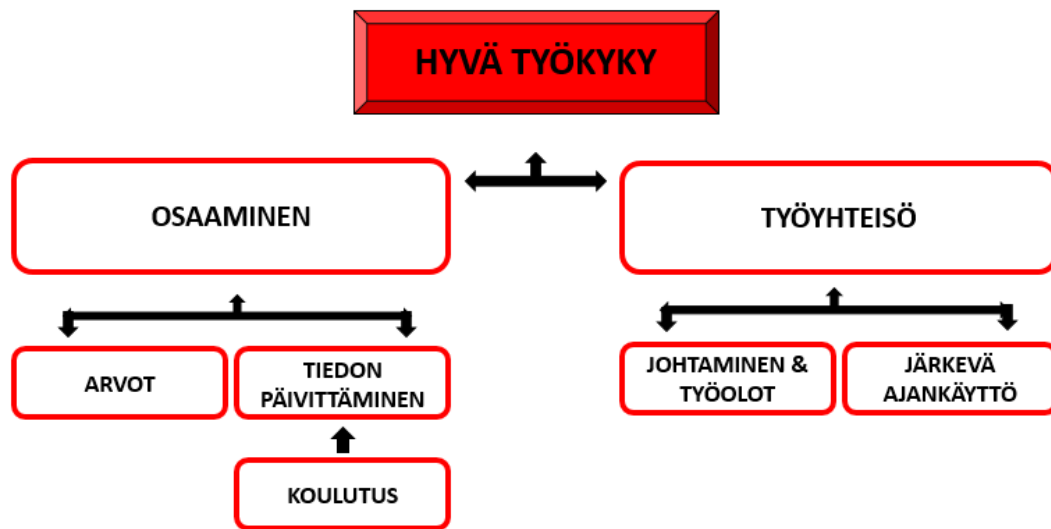
Hyvä esimies osaa luoda työpaikalle yhteisöllisyyden tunnetta, jonka vaikutus näkyy työmotivaatiossa, tyytyväisyydessä ja tuloksissa. Kannustava ilmapiiri mahdollistaa töiden teon paineettomasti tähdäten hyviin tuloksiin. Työilmapiiriä voidaan kehittää osallistuvalla johtamisella, sekä tasa-arvoisella ilmapiirin luomisella, jossa ihmisiä ei luokitella statuksen mukaisesti (Haaga-Helia 2012, 15–17.) Hyvässä työyhteisössä on hyvinvoivat ja iloiset työntekijät. Kaikilla tulee olla mahdollisuus kokea työn kautta onnistumisen tunne ja välittää iloa työporukkaan. Näin positiivisuus välittyy työporukkaan ja se synnyttää lisää energiaa (Haaga-Helia 2012, 9.)

2.3 Työkyvyn ylläpitämisen osa-alueet

Työkyky on yksi oleellisimmista käsitteistä työhyvinvoinnista puhuttaessa. Se syntyy yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostamasta kokonaisuudesta. (Haaga-Helia, 2012, 22) Pohja työkyvylle luodaan hyvällä terveydellä ja toimintakyvyllä. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky oman terveyden kanssa muodostavat perustan hyvälle työkykyisyydelle. (Työterveyslaitos, 2014.) Myös ulkopuolelta tulevat tekijät kuten perhe ja lähiympäristö ovat työkykyyn vaikuttavia tekijöitä, terveyshaittoja unohtamatta, sillä ne vaikuttavat kykyyn hyödyntää osaamistaan (Haaga-Helia 2012, 22–23.)

Työkyky eli tyky on työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa. Siihen vaikuttavat niin psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset voimavarat kuin perinnölliset tekijät, koulutus sekä työkokemus.

Laajasta näkökulmasta tarkasteltuna työkykyyn liittyvät yksilön terveyden lisäksi työ, työyhteisö ja työympäristö, sekä yksilön elintavat ja elämäntilanteet. Tyhy on puolestaan uudempi käsite, jolla viitataan työhyvinvointia edistävään toimintaan. Suurin ero tyky- ja tyhytoiminnan välillä on niiden kesto. Tyky toiminnalla tähdätään lyhytkestoisempaan tekemiseen kuten työpaikan virkistyspäivään, kun taas tyhy toiminta on jokapäiväistä työhyvinvoinnin edistämistä. (Rauramo 2004, 30; Aalto 2006, 13.)



Kuvio 2: Hyvän työkyvyn perusta

Kun perusta on kunnossa, luodaan työkyvyille osaamisen perusta. Kuvion vasemmalla puolella on osaaminen. Osaaminen muodostuu koulutuksesta sekä ammatillisista tiedoista, taidoista ja niiden jatkuvasta päivittämisestä. Ihmisellä ei ole koskaan tarpeeksi tietoa, vaan sitä hankitaan jatkuvasti lisää ja vanhaa tulee päivittää uuteen (Työterveyslaitos 2014.) Työstä suoriutuminen vaatii tietoa ja taitoa (Haaga-Helia 2012, 23). Myös arvot, asenteet, sekä motivaatio on hyvä pitää samoilla linjoilla työnantajan kanssa (Haaga-Helia 2012, 23). Oma asennoituminen työkykyyn on suuri vaikuttava tekijä. Kun mielekkyys ja haastavuus korostuvat työnteossa, vaikuttaa se positiivisesti työn laatuun (Työterveyslaitos 2014).

Kuvion oikeassa reunassa on seuraavana työkykyyn vaikuttava tekijä, työyhteisö. Työyhteisöön vaikuttaa suuresti sen johtaminen sekä työolot. Tässä korostuu esimiestaidot ja niiden vaikutus työkykyyn. (Työterveyslaitos 2014.) Tärkeänä työkykyä ylläpitävänä asiana on huomioitava järkevä ajankäyttö ja vähintään yksi vuoden aikana pidetty pidempi loma. Lomalla ollessa ajatukset olisi hyvä saada pidettyä mahdollisimman paljon pois työasioista. Myös työn- ja perheen yhteensovittaminen on otettava tasapuolisesti huomioon.

Tämän ollessa tasapainossa, keskittyminen tärkeisiin asioihin ja niiden järjestäminen onnistuu vaivattomasti (Haaga-Helia 2012, 23–24.)

Kaiken tämän edellä mainitun tulee tukea toisiaan, jotta hyvä työkyky säilyisi vaikeimmisakin tilanteissa. Kaikkea yllämainittua on hyvä kehittää jatkuvasti. (Työterveyslaitos 2014.) Työkyvyn edistämällä on suuri merkitys sekä työntekijän että työnantajan kannalta. Ajankohtainen ja sisällöltään oikea tuki vähentää sairauspoissaoloja, edistää työhön paluuta, sekä voi estää ennen aikaista eläköitymistä (Rauramo 2012, 39.)

3 Työhyvinvoinnin vaikutus jaksamiseen ja tuloksellisuuteen

Vaikka työhyvinvointi on pinnalla ja puhuttu aihe työpaikoilla ja mediassa, on sen käsite monelle vielä hyvin yksinkertainen. Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden olevan täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Myös työhyvinvointi kattaa suurimman osan WHO:n antaman käsitteen piirteistä. Työhyvinvointi ja sen kokeminen ovat monen asian summa. (Virolainen 2012, 11–12.)

Yhteiskunta pyrkii säätämään lakeja, jotka takaavat jokaiselle mahdollisuuden terveellisen työkyvyn ylläpitämiselle. Yhteiskunta tukee toimintaa, joka mahdollistaa kansalaisten terveyden edistämiseen, työssä viihtymiseen ja sen tuottavuuteen. Organisaation vastuulle jää hyvän ilmapiirin rakentaminen työpaikalle ja yhteiskunnan tarjoamien etuuksien käyttäminen osana työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 17.)

Työhyvinvointi on muuttunut vuosien varrella mittavasti. Nykypäivänä työssäkäyvän yksilön sijasta huomio on siirtynyt työyhteisön toimivuuteen ja sairauspäiviä pyritään ehkäisemään kokonaisvaltaisella työhyvinvoinnilla. Työyhteisön hyvä ilmapiiri puolestaan mahdollistaa avoimeen ja kannustavaan ilmapiiriin, joka auttaa kestämaan vastoinkäymiset. Hyvinvoiva työntekijä on organisaation voimavara, joka välittää työniloa myös muihin työntekijöihin ja edesauttaa tulokselliseen työntekoon. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 13.)

Jaksaminen vaikuttaa tehokkuuteen ja puolestaan tehokkuus vaikuttaa tuottavuuteen Työhyvinvoinnin ollessa kunnossa, saadaan työn panoksen ja tulosten välinen suhde toimimaan. Tuloksellisuudella tarkoitetaan kykyä tuottaa palvelua talouteen positiivisesti vaikuttavalla tavalla. Jotta tuloksellisuus toteutuu, on työntekijän resurssien oltava tasapainossa työn tavoitteiden kanssa. Tavoitteen toteutumista varten tarvitaan arvio sen aikana tapahtuvista välietapeista sekä vaatimuksista sen saavuttamiseksi. Tässä korostuu esimiesten tärkeä asema tuloksellisuuden ja tuottavuuden kehittämisessä sekä sen toteuttamisessa. (Manka ym. 2012, 13–14; Kehusmaa 2011, 75–76.)

Työhyvinvointi on vahvasti osana organisaation tuloksellisuudessa. Sen taloudelliset vaikutukset on mahdollista nähdä välittömästi tai vasta pitkän ajan kuluessa. Välittömänä talousvaikutuksena voidaan pitää tehokasta työaikaa, sairaus- ja tapaturmakulujen piene-
nemistä, yksilön tuottavuutta sekä työprosessin toimivuutta. Lopullisen pitkäaikaisen työhyvinvoinnin katsotaan vaikuttavan työn tuloksellisuuteen, yrityksen palvelukykyyn sekä sen positiiviseen maineeseen. (Manka ym. 2012, 14–15.) Loppujen lopuksi kaikki talou-

dellinen kasvu syntyy työn tuottavuuden kasvusta, johon puolestaan työhyvinvointi on yksi siihen vaikuttavista tekijöistä (Kehusmaa 2011, 81).

Yhä useammassa yrityksessä panostetaan työntekijän fyysisen sekä henkisen kunnon paranemiseen, sillä sen on ymmärretty säästävän kustannuksia muun muassa sairauspoissaoloissa ja eläkekustannuksissa. Pelkästään yhden sairauspäivän hinnaksi on laskettu keskimäärin noin 300 euroa kun taas työeläke maksut on porrastettu niin, että kustannukset nousevat samaa tahtia, kun yrityksen työntekijöitä joutuvat jäämään työkyvyttömyys eläkkeelle. Henkilöstön tyytyväisyydellä katsotaan olevan suuri yhteys yrityksen tuottavuuteen. (Kehusmaa 2011, 83.)

Kirsti Kehusmaa (2011, 81) kertoo kirjassaan kuinka useat eri tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilöstönhyvinvoinnilla sekä yritysten menestyksellä on suora yhteys toisiinsa. Tutkimusten mukaan yrityksen on mahdollista saada 10–20 kertainen määrä rahaa takaisin, sitä rahasummaa vastaan jonka yritys sijoittaa työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnilla luodaan kestävää pitkäaikaista tuloskehitystä. (Kehusmaa 2011, 81.)

3.1 Työpaikkaliikunta

Työpaikkaliikunnalla tarkoitetaan työpäivän aikana tai sen ulkopuolella työnantajan tarjoamaa tai tukemaa liikuntaa. Työnantajan on mahdollista tukea työntekijän hyvinvointia liikuntaseteleiden, työaikaisen liikunnan tai esimerkiksi ulkopuolisen palvelun tuottajan avulla. (Heiaheia, 2013.) Useimmiten työpaikan tarjoamasta liikuntatuesta päättää yrityksen ylin johto yhdessä henkilöstöhallinnon kanssa (Suomen kuntoliikuntaliitto ry 2012, 11).

Työhyvinvoinnin edistämässä voi merkittävässä osassa olla hyvin suunniteltu työpaikan toimintaan integroitu liikunta. Liikuntaa harrastamattomien aktivoiminen liikuntaa kohtaan, satunnaisesti liikkuvien kannustaminen säännölliseen liikuntaan ja aktiivisesti liikkuvien kannustaminen ovat työpaikan terveysliikunnan tavoitteita. Tärkeässä osassa on myös työviihtyvyyden ja yhteishengen parantaminen. Liikkumalla kohtuullisesti ja säännöllisesti voidaan saada myönteisiä vaikutuksia työkykyyn, vapaa-ajan viettoon ja uneen. Hyvässä kunnossa oleva ja hyvinvoiva ihminen pystyy toimimaan täysipainoisesti niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla. (Rauramo, 2012, 28.)

Vuonna 2012 julkaistussa barometrissä nousi esiin työmatkaliikunnan merkitys. Tässä huomioitiin hyvät peseytymis- ja pukeutumistilat, jotka mahdollistavat töihin siirtymisen mm. kävellen tai pyörällä. Barometriin osallistuneista yhdeksästä työpaikasta suurin osa kertoi pesu- ja pukeutumistilojen olevan hyvät tai käyttökelpoiset. Myös säilytyspaikka

kulkuvälineille mm. pyörille on tärkeä ottaa huomioon. (Suomen kuntoliikuntaliitto ry 2012, 9.)

Barometrissä käy ilmi, että esimies päättää aiempaa useammin liikuntaa koskevista sijoituksista ja investoinneista joissa tavoitteena on hyvinvoiva työntekijä (Suomen kuntoliikuntaliitto ry 2012, 6). Henkilöstön liikuntaa tukevista liikuntapäivistä eniten suosiota sai itse järjestetyt tapahtumat kuten liikuntapäivät. Kuitenkin lähes samalle tasolle ylsi työnantajan tarjoamat liikuntasetelit, kertaluontoiset ostopalvelut kuten liikuntatestit sekä yksilöllinen liikuntaharrastuksen tukeminen taloudellisesti. (Suomen kuntoliikuntaliitto ry 2012, 7.) Tutkimuksessa selvisi, että henkilöstöliikuntainvestoinnit ovat keskimäärin 197 euroa vuodessa henkilöä kohden. Tämä on noin puolet verottoman liikuntaedun määrästä. (Suomen kuntoliikuntaliitto ry 2012, 13.) Vuonna 2015 verottoman kulttuuri- ja liikuntaetuuden määrä oli 400euroa. Työnantaja vaikuttaa siihen, kuinka määrää jakautuu liikunta- että kulttuuripalveluiden kesken. Työnantaja voi halutessaan käyttää edun vain toiseen toimintaan. (Vero, 2008.)

3.1.1 Taukoliikunta

Taukoliikunnalla pyritään ennaltaehkäisemään päivittäisissä työrutiineissa toteutuvia yksipuolisten työasentojen aiheuttamaa lihasjännitystä, sekä sen seurauksena syntyvää lihasväsymystä (Pesola 2015, 52). Tärkeintä taukoliikunnassa on lihastyön pumppaava luonne jota seuraa rentoutus. Tällöin veri pumppautuu takaisin kohti lihasta ja aineenvaihdunta paranee. Jo pieni määrä taukoliikuntaa voi vaikuttaa positiivisesti energiankulutukseen sekä vähentää niveliin kohdistuvaa kuormitusta. (Terve.fi.)

Taukoliikunta antaa hyvän syyn pysäyttää hetkeksi työnteon ja virkistää mielen ja kehon uudelle kierrokselle. Sillä pyritään tasapainoittamaan työn tuomaa taakkaa ja pitämään mieli virkeänä samalla parantaen omaa viihtyvyyttä työpaikalla. Taukoliikunnan tarkoitus on olla yksinkertaista ja helppo toteuttaa.(Terve.fi.) Sitä tehdään työn ohessa sekä taukojen aikana esimerkiksi erilaisin kävely- voimistelu- tai rentoutusliikkein. Taukoliikunnan ansiosta työntekijä saa hyvän syyn irtaantua hetkeksi työstä ja tätä kautta virkistyä henkisesti sekä fyysisesti (Rauramo 53–54.)

Harjoittelu on helppo aloittaa lisäämällä työpäivään muutama yksinkertainen ja kestoaltaan lyhyt liike tauoille. Työntekijän on helpompi motivoitua yhden tai muutaman liikkeen tekemiseen kuin opetella kymmenen aikaa vievää liikettä kerralla. Taukoliikunnan kesto vaihtelee minuutista muutamaan kymmeneen minuuttiin, jolloin työntekijä itse voi soveltaa omaa aikaa sekä osaamista tekemiseen. (Terve.fi.)

Pitkä yhtäjaksoinen paikallaanolo vaikuttaa haitallisesti aineenvaihduntaan, verenkiertoon ja energiankulutukseen. Taukoliikuntaan herättäjänä voidaan käyttää erilaisia apukeinoja, joista yksi Suomen suosituin aktiivisuutta mittaava tuote on Polar Loop. Polar Loop kehoittaa käyttäjää nousemaan ylös, jos paikallaan oloa on kertynyt pidempään kuin 55 minuuttia. Tämä auttaa lisäämään taukoja päivittäisiin rutiineihin. (Polar.fi.)

3.1.2 Työmatkaliikunta

Terveyttä edistävä liikunta ei usein vaadi suuria muutoksia päivittäisiin rutiineihin. Asiaan voidaan vaikuttaa jo arjen pienillä teoilla. Korvaamalla hissien rappusilla tai vaihtamalla auton pyörään edistetään omaa terveyttä jo merkittävästi. (Terveyskirjasto 2007.) Työntekijä voi vaikuttaa omaan fyysiseen kuntoonsa lisäämällä liikuntaa töissä sekä vapaa-ajalla. Suuri osa päivittäisen liikunnan määrästä koostuu arjen rutiineissa kuten työmatkoista. Autolla kuljetut työmatkat on helppo vaihtaa kävelyyn tai pyöräilyyn. (TTL, 2011.)

Nykypäivänä normaaliin elämänrytmiin kuuluu kiire ja sen vaikutus näkyy ihmisten kyvyssä löytää aikaa omille liikuntaharrastuksille. Terveyttä edistävä liikunta ei usein kuitenkaan vaadi suuria muutoksia päivittäisiin rutiineihin. Terveyttä edistävään liikuntaan voi vaikuttaa jo arjen pienillä teoilla. (Terveyskirjasto 2007.) Helppo tapa lisätä liikuntaa arkeen ilman, että se kuluttaa liiaksi aikaa on työmatkaliikunnan harrastaminen (TTL, 2011).

Työmatkaliikunnan edellytyksenä on kuitenkin, että olosuhteet työpaikalla ovat kunnossa. Kunnolliset suihkutilat, mahdollisuus vaatteiden vaihtoon ja varastotila pyörien säilytykseen motivoivat jo itsessään harrastamaan työmatkaliikuntaa. Lisäksi työantaja voi kannustaa työntekijöitä esimerkiksi järjestämällä pyörähuollon opetusta tai ottamalla osaa erilaisiin kampanjoihin. Askelmittarit ja aktiivisuusmittarit ovat myös yksi tapa kannustaa ihmisiä keräämään askelia työmatkalta. Lisäksi työntekijät voivat sopia keskenään yhteisestä työmatkasta pyöräillen tai kävellen. (Sport.fi.)

3.1.3 Motivointikeinot

Liikunnan aloittamisen motiivit voivat olla monenlaiset ja motiivit liikkua voivat vaihdella ajan kuluessa. Tärkeintä on löytää itselle tärkeä motiivi tai tavoite, jota kohti kulkea. Selvä tavoite vie kohti liikunnallisempaa elämäntapaa ja pitää liikkeessä. Mikään tavoite tai motiivi ei nouse muiden ylitse vaan kaikki tavoitteet ovat yhtä tärkeitä ja yhtä hyviä syitä liikkua. On tärkeää, että tavoite on realistinen, se lähtee ihmisestä itsestään ja se on konkreettisesti toteutettavissa. Kaiken perusta on kuitenkin lähteä liikkeelle, sillä vain se kehit-

tää kykyä lähteä reippailemaan myös jatkossa. (Kantoneva 2009, 25; Aalto & Seppänen 2013, 20.)

Hyvin suunniteltuna työpaikan tukema terveystoiminta voi olla tehokas tapa edistää työhyvinvointia. Hyvänä tavoitteena on auttaa liikunnallisesti passiivisia ihmisiä liikkeelle, tukea satunnaisesti liikkuvia kohti säännöllistä liikuntaa ja kannustaa aktiivisesti liikkuvia säilyttämään aktiivisuutensa. Liikunta-aktiivisuuden herättämiseen löytyy useita keinoja. Erilaiset työyhteisölliset liikunta- ja TYKY-päivät parhaillaan innostavat liikkumaan, sekä lujittavat työpaikan yhteishenkeä. Opastettuna tutussa ryhmässä on turvallista kokeilla erilaisia lajeja ja löytää itselle mielekäs liikuntamuoto. Työntekijän tukemat kampanjat, kannustus ja palkitseminen ovat keinoja herättää liikunta-aktiivisuutta. Lisäksi ammattilaisten kuten lääkärin kirjoittama liikuntaresepti, asiantuntijan henkilökohtainen ohjaus tai liikunnanohjaajan laatima henkilökohtainen kunto-ohjelma voivat innostaa liikkumaan. Nykyisin myös teknologia on vahvasti mukana liikunnan löytämisessä aktiivisuusmittareiden, askelmittareiden ja sykemittareiden kautta. (Rauramo 2012, 28.)

3.2 Ajankäyttö ja muut hyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Pitkäjänteisen sekä nousujohtaisen harjoittelun rinnalle tarvitaan lisäksi riittävästi lepoa ja laadukkaasta ruoasta koostuva säännöllinen ateriaritmi. Kaikki nämä yhdessä edesauttavat, ettei kroppa joudu yllirasittuneeseen tai loukkaantumisriskille alttiiseen tilaan. (Illander 2014 19.) Kun laatu, määrä, monipuolisuus ja tasapainoisuus laitetaan yhteen pakettiin, saadaan hyvä kokonaisuus (Illander 2014, 43).

Tärkeänä työkykyä ylläpitävänä asiana on huomioitava järkevä ajankäyttö ja vähintään yksi vuoden aikana pidetty pidempi loma. Lomalla ollessa ajatukset olisi hyvä saada pidettyä mahdollisimman paljon pois työasioista. Myös työn- ja perheen yhteensovittaminen on otettava tasapuolisesti huomioon. Näiden asioiden ollessa tasapainossa, pystytään keskittymään tärkeisiin asioihin ja tekemään asioita joista itse nauttii (Haaga-Helia 2012, 23–24.)

Suomessa lomapäivät ovat melko korkeat verrattuna muuhun Eurooppaan. Vuosittaisia lomapäiviä on keskimäärin 25. (Kervinen, 2011.) Rahoitusosalalla työskentelevien vuosilomat ovat normaalia korkeammat. Vähintään vuoden pankissa työskennellyt henkilö ansaitsee 30 lomapäivää vuodessa. Vähintään kymmenen vuotta työskennelleillä vuosittaisia lomapäiviä kertyy 36. (Finanssialan keskusliitto Ry 2013.)

Mitä kiireisempää arki on, sitä nopeammin aika kuluu. Järkevä ajankäyttö voidaan jakaa neljään osa-alueeseen: työ, lepo, ihmissuhteet ja vapaa-aika. Näiden ympärille on järjestettävä terveelliset elämäntavat, joista ravinto on yksi oleellinen osa jaksamista. (Harju & Kallasvuori 2007, 92–100.)

3.2.1 Uni

Unen tarve on yksilöllistä ja se vaihtelee eri elämänvaiheissa. Raskas ruumiillinen tai henkinen rasitus lisää unen tarvetta. Suositeltu päivärytmi työkäisellä olisi kahdeksan tuntia töitä, kahdeksan tuntia vapaa-aikaa ja kahdeksan tuntia unta. Aikuisista suurin osa kokee tarvitsevansa vähintään kuusi tuntia unta vuorokaudessa. Ihmisen olisi tärkeää löytää oma säännöllinen rytmi, jossa työ, vapaa-aika sekä lepo ja uni ovat sopivassa suhteessa. Ihmisen elimistö kestää kuitenkin lyhytaikaisia rytmivaihteluita, mutta esimerkiksi jatkuva yötyö on terveydelle haitallista. Haittavaikutuksia tulee myös työpäivien venyessä liian pitkiksi. Jo yli kymmenen tunnin pituinen työpäivä ylittää aivojen fysiologisen sietokyvyn. (Rauramo, 33.)

Nyky-yhteiskunnassa unettomuus ja päiväaikainen väsymys ovat hyvin yleisiä ongelmia. Univaikeudet johtuvat usein töistä. Epäsäännölliset työajat ja jatkuvat ylityöt ovat syynä liian vähäiseen yöuneen. Hyviä esimerkkejä kokonaan tai osittain työperäisistä unihäiriöistä ovat kolmivuorotyöhön liittyvä unettomuus, pitkien työrupeamien aiheuttama univaje ja työperäisestä stressistä, sekä ylikuormituksesta johtuva psykofysiologinen unettomuus. Myös epäsäännöllisistä työajoista johtuva heikentynyt unihygienia eli huonot nukkumistottumukset kuten liian lähellä nukkumaanmenoa tehtävät ylityöt voivat olla syynä unettomuuteen. Vaihtelevat työajat, yötyöt, sekä vuorotyö vaativat erityishuomiota työterveyshuolloilta. Työterveyshuollon tehtävä on ehkäistä ja tunnistaa vuorotyöntekijän terveyshaitat, sekä hoitaa sairauksia ja tehdä terveysneuvontaa. (Rauramo, 32.)

Uni ja riittävä lepo vaikuttavat ihmisen kykyyn palautua päivän rasituksesta ja lataavat aivoja seuraavaa päivää varten. Ilman riittävä unta ihmisen vireystila laskee sekä työ- ja toimintakyky heikkenee. Liian vähäinen uni vaikuttaa ihmisen vastustuskykyyn heikentävästi. Unettomuus vaikuttaa riskiin sairastua aikuisiän diabeteksekseen sekä sydän- ja verisuonitauteihin. Lisäksi riittävä uni auttaa painonhallinnassa ja vaikuttaa pitkäaikaiseen muistiin merkittävästi, sekä se ehkäisee dementiaan sairastumista. Unenpuute aiheuttaa ylikuormituksen, joka vaikuttaa ihmisen luovuuteen ja joustokykyyhin. Ärtyneisyys, keskittymisvaikeudet, muistihäiriöt ja virhearviot ovat riittämättömän unen oireita. Se myös saattaa aiheuttaa ongelmia ihmissuhteissa, sekä korkeamman tapaturmavaaran työpaikalla ja sen ulkopuolella. (Rauramo, 32–34.)

3.2.2 Ravinto

Hyvän ja terveellisen syömisen perusteet ovat kaikille samat riippumatta kuinka aktiivinen liikkuja tai urheilija on. Tärkeimmät terveyttä ja hyvinvointia edistävät ja ylläpitävät asiat ovat ravinnon monipuolisuus, laatu ja sen säännöllinen nauttiminen. Tämän lisäksi aktiivisesti liikkuvien on otettava huomioon liikunnan mukana tulevat haasteet ruokavaliossa. Työpaikkaruokailu on tärkeää ravinnonsaannin, jaksamisen ja myös sosiaalisten suhteiden ylläpidon kannalta. Tässä työnantajalla on mahdollisuus hankkia yhteistyösopimuksia ruokaketjujen kanssa, jossa tarjolla on esimerkiksi terveellisempi kotiruoka hiukan edullisempaan hintaan. oma yritys pääsee askeleen lähemmäs terveellisiä elämäntapoja, joka heijastuu heti työhyvinvointiin. (Ilander 2014, 19; Rauramo 2012, 29-30.)

Hyvä ruokavalio sisältää proteiineja, hiilihydraatteja, hyviä pehmeitä rasvoja sekä sopivasti vitamiineja ja kivennäisaineita (Ilander 2014, 20). Näiden lisäksi erittäin tärkeä osa ruokavaliota on värikkäät tuotteet eli vihannekset, hedelmät sekä marjat. Jotta kokonaisuus ruokavaliosta saataisiin kasaan, tasapainoinen ja laadukas ateria sisältää jotain kaikista edellä mainituista ryhmistä. (Ilander 2014, 43–44.) Lisäksi on tärkeää ylläpitää nestetasapainoa pitkin päivää nauttimalla riittävästi vettä ja nesteitä. Säännöllinen veden nauttiminen edistää jaksamista ja hyvinvointia sekä ehkäisee psyykkisen ja fyysisen suorituskyvyn heikkenemistä. (Ilander 2014, 20.)

Mitä enemmän ihminen liikkuu, sitä suurempi on energian- ja nesteentarve. Kuntoilijan tulisi saada ravinnosta tarkoituksenmukainen määrä energiaa, jolloin sen saanti ja kulutus pysyvät tasapainossa, kun taas laihduttajan energiansaanti tulee olla vähäisempää kuin kulutus. Ruoasta saatu energia kuluu osaltaan perusaineenvaihdunnan, arkiaktiivisuuden ja liikunnan välittömiin energiakustannuksiin, kun taas osa energiasta varastoituu hiilihydraattina ja lihasproteiinina rasvakudoksiin. (Ilander 2014, 19–22.) Energiansaantia on helppoin arvioida asettamalla itselleen säännölliset, mutta joustavat ruokailuajat sekä niiden sisällöt. Tällöin energiansaanti asettuu paikoilleen omalla painollaan. Parhaana ruokavaliota ja liikkumisen mittarina toimivat omat tuntemukset, vaatteiden istuvuus ja peili. Vasta tämän jälkeen on suositeltavaa käyttää vaakaa ja rasvaprosenttimittaria. (Ilander 2014, 28.)

Hyvä syöminen parantaa oloa ja vireystasoa, ehkäisee rasitusvammoja ja loukkaantumisia sekä vaikuttaa positiivisella tavalla itseluottamukseen, sekä fiilikseen. Hyvän syömisen ei tarvitse sisältää kiveen kirjoitettuja rajoituksia, ruoan punnituksia tai ehdottomia sääntöjä, sen sijaan syömisen tulisi olla itselle mieluista ja stressitöntä. (Ilander 2014, 20–22.)

Lihastohtori Juha Hulmi toteaa, ettei treenaamisessa tai ravinnossa ole vain yhtä oikeaa tapaa tehdä asioita. Edes jäätelön syönti silloin tällöin ei ole mikään ongelma edes laihduttajalle. Asia on päinvastoin. (Arola 2016, 16.)

Tavallinen ruoka sopii kaikille (Illander 2014, 41; Arola 2016, 16). Ruokavalion perusasioiden ollessa kunnossa, voi kuntoilija itse luottaa energiansaannin olevan sopivalla tasolla ja tuntea kylläisyyden tunnetta, joka aterialla tuntematta huonoa omatuntoa. Fiilissyömiselle on hyvä jättää tilaa omaan ruokavalioon, jotta se säilyttäisi rentouden ja välttyttäisiin erilaisilta syömishäiriöiltä. (Illander 2014, 28–29.)

3.3 Fyysisen hyvinvoinnin arviointikeinot aktiivisuusmittaria apuna käyttäen

Fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan kykyä selviytyä päivittäisistä fyysisistä perustoiminnoista. Hyvä fyysinen kunto on yksi merkittävimmistä työvälaineistä. (TTL, 2001.) Työkykyä edistävä työ kuormittaa yksilöä sopivasti. Kuormituksen kasvaessa haitalliseksi yksilön työkyky heikkenee. Ihminen kestää hetkittäisen ylikuormituksen, jolloin siitä ei aiheudu yksilölle haittoja. Pitkäaikainen kuormitus kuitenkin saattaa aiheuttaa yksilössä kielteisiä tuntemuksia, ilmetä ammattitautina tai pahimmillaan työkyvyttömyytenä. Fyysinen kuormitus määritellään sen kuormittavuudella verenkierto ja liikuntaelimistöä kohtaan. (Rauramo 2012, 47.)

Yksi keino tunnistaa työn kuormittavuus, raskaimmat työt ja verrata työpaikalla tehtyjen muutosten vaikutusta on työn ruumiillisen kuormittavuuden arviointi. Yhtenä arviointi kohteena voi olla erilaisten toimien ja työkehittämishankkeiden vaikutus työntekijään. Työn fyysisen kuormituksen arviointi on liikuntaelimistön sekä hengitys- ja verenkierto elimistöön kohdistuvan kuormituksen selvittämistä ja sen terveys vaikutusten analysointia. Erityisen tärkeää kuormituksen arviointi on työtehtävissä, joissa käsitellään raskaita painoja, työasennot ovat yksipuolisia ja töissä tehdään toistuvasti samaa liikettä sekä suurta voimantuottoa vaativa työ. Tutkimalla työntekijän verenkiertoelimistön fysiologisia vasteita työn kuormituksen aikana voidaan selvittää työn energeettinen kuormitus suhteessa työntekijän verenkiertoelimistön toimintakykyyn. Työn aikaista energian kulutusta voidaan seurata esimerkiksi sydämen syketaajuutta tutkimalla. Tämän lisäksi työn kuormitusta arvioidaan yleisesti haastattelujen ja kyselyiden avulla ja työpäiväkirjaa pitämällä myös erilaiset havainnointi menetelmät kuten videot ovat oiva tapa arvioida työn kuormittavuutta. (Rauramo 2012, 49.)

Markkinoilla suuren suosion saaneet aktiivisuusmittarit ovat yleistyneet myös useille työpaikoilla (Yle 2014a). Aktiivisuusmittari pyrkii mittaamaan päivittäistä aktiivisuuttasi sekä työ-, että vapaa-ajalla. Useat mittarit mittaavat myös unenlaatua. Kaikkea päivittäistä aktii-

visuutta, sekä unta on mahdollista seurata. Seuraaminen tapahtuu kytkemällä mittari kiinni tietokoneeseen tai lataamalla puhelimeen palvelu, jossa tieto latautuu automaattisesti netissä olevaan ohjemaan. Mittarin tavoitteena on aktivoida passiivinen liikkuja ja auttaa tekemään hyviä päivittäisiä, hyvinvointia edistäviä valintoja. Mittari on parhaimmillaan loistava, aktivoiva apukeino hyvinvoinnin edistämiseksi. (UKK terveyspalvelut; Yle 2014a.)

Polar Electro on tuonut markkinoille Polar Loop aktiivisuusrannekkeen. Aktiivisuusranneke on henkilökohtainen ranneke, johon käyttäjä asettaa oman lähtötason sekä yksilöllisen päivittäisen aktiivisuus tavoitteen. Aktiivisuus tavoite täyttyy oman päivittäisen aktiivisuuden perusteella. (Polar.fi.)

Toimisto eli niin sanottujen istumatyöammattien lisääntyessä päivittäinen aktiivisuus vähenee. Uusimpien tutkimusten mukaan työpaikalla istuttu aika voi olla jopa suurempi terveysriski, kuin että arjesta puuttuisi terveystieteiden mukainen liikunta. Myös arjessa aktiivisiin liikuntasuosittelujen mukaisesti liikkuviin henkilöihin pätee sama fakta, jos istumista tapahtuu paljon esimerkiksi työpäivän aikana. Pitkäaikaisella istumisella on haitallisia vaikutuksia muun muassa aineenvaihduntaan ja sitä kautta myös terveyteen laajalaisesti. (UKK instituutti 2010a.) Aktiivisuusmittari muistuttaa päivän aikana liiallisesta istumisesta, ja kehottaa nousemaan ylös. Mittari kertoo mitä käyttäjän tulee tehdä saavuttaakseen riittävän päivittäisen aktiivisuuden. (Polar.fi.)

Mittari muuntaa päivän aikana tapahtuvan aktiivisuuden askeleiksi, jota voi seurata näyttölta päivän mittaan. 10 000 askelta on terveystieteiden suosittelujen mukainen raja, joka jokaisen tulisi ylittää päivän aikana. Vähän liikkuvan henkilön askelmäärä päivää kohden voi jäädä jopa pariin tuhanteen askeleeseen per päivä. Mittari muistuttaa päivän mittaan askeleista, joka voi edesauttaa tekemään parempia valintoja muun muassa kauppamatkan kulkemiseen (Yle 2014a.) Mittari kerryttää päivän aikana tulleita askeleita niiden tehon mukaan. Esimerkiksi 30 min juoksulenkki kerryttää mittariin nopeammin ja enemmän askeleita, kuin 30min kävelylenkki. (Polar.fi.) Askelmittari voikin olla osa sitä, mille työhyvinvointi näyttää tulevaisuudessa (UKK terveyspalvelut).

4 Fyysisen työhyvinvoinnin haasteet

Fyysinen työhyvinvointi sisältää mahdolliset fyysiset työolosuhteet ja fyysisen työkuormituksen. Siinä on tärkeää huomioida myös työergonomiaan liittyvät seikat Fyysinen hyvinvointi, joka sisältää fyysisen kunnon sekä yleisen hyvinvoinnin määrittää osan ihmisen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Niin kuin on aiemmin todettu, liikunnalla on merkittävä vaikutus ihmisen terveyteen, mutta ennen kaikkea se vaikuttaa vahvasti myös työkykyyn toimia työpaikalla. (Virolainen 2012, 17; Leskinen & Hult 2010, 39.)

Työstä tulevaa pahoinvointia on mahdollisuutta ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtalaisina ja inhimillisinä, mutta sitä on tärkeää katsoa myös fyysisen hyvinvoinnin näkökulmasta. (Virolainen 2012, 13.)

4.1 Liikkumattomuus ja istumisen haitat

Liikkumattomuus on tutkimusten mukaan jopa tappavampaa kuin liikalihavuus. Yleensä liikalihavuus ja liikkumattomuus ovat yhteydessä toisiinsa, mutta ruumiinrakenne ei aina kerro koko totuutta. Ruumiinrakenteelta laihalla liikkumattomalla henkilöllä on normaalia suurempi riski sairastua, sillä liikunnalla on positiivisia vaikutuksia esimerkiksi aineenvaihduntaan ja laskimoverenkiertoon. Liikkumattomuuden haittoja pystytään tutkimaan tulevaisuudessa entistä luotettavammin kannettavien liikuntamittareiden ansiosta. (Helsingin Sanomat, 2015.)

Liikkumattomuuden on arvioitu olevan jopa kaksi kertaa vaarallisempaa kuin liikalihavuus. Liikkumattomuuden haittoja pystytään ehkäisemään jo kahdenkymmenen minuutin kävelyllä päivässä. Cambridgen tekemä tutkimus perustui kahdentoista vuoden seurantaan ja ihmisten ilmoittamiin arvioihin omasta istumisajastaan. Tutkimuksen mukaan 337 000 kuoleman tapausta oli liikalihavuuden aiheuttamaa. Liikkumattomuuden aiheuttamia kuolemantapauksia katsotaan olevan jopa kaksinkertainen määrä. (The Telegraph, 2015.)

Valtaosa toimistotyötä tekevästä ovat suurimman osan valveillaoloajasta paikallaan. Jopa kahdeksantunnin työskentely voi pahimmillaan sujua vai yhdellä seisomalla nousulla. Töiden päätyttyä otetaan bussi tai ajetaan autolla kotiin, jossa sohva houkuttelee enemmän, kun työpäivän päätteeksi tehty lenkki ulkona. Vaikka kotiin päästyään työntekijä täyttäisi päivittäisen aktiivisuuden, niin ei se riitä poistamaan päivän aikana kertyneitä istumisen haittoja. Aktiiviseen arkeen kannustaminen ja asioista puhuminen auttaa työntekijää havainnollistamaan istumisen riskit ja auttaa muuttamaan tottumuksia. (UKK instituutti 2015b, 26.)

Yksipuoliset istuma- ja seisomatyöt sekä työstä tuleva henkinen paine ja kiire tarvitsevat rinnalleen taukoliikuntaa. Tällä hetkellä tietämys istumisen terveystarpeista on lisännyt entisestään tarvetta tauottaa päivittäistä istumista. (Rauramo 51.) UKK instituutin (2015b, 25–26) tekemän tutkimuksen mukaan Suomalaiset aikuiset istuvat, makaavat tai seisovat paikallaan yli kolme neljäsosa valveillaoloajastaan. Tämä merkittävä runsas ja pitkäkestoinen paikallaan olo aiheuttaa merkittäviä terveyshaittoja. Istumatyö puolestaan edesauttaa tähän tilanteeseen, jossa istumisen määrä lisääntyy entuudestaan. Istuminen on elimistöä liian vähän ja yksipuolisesti kuormittavaa, jota olisi hyvä pyrkiä vaihtelemaan seisomista ja liikkumista sisältävillä työtehtävillä. (UKK instituutti 2015b, 26; Rauramo 2012, 49–51.) Tämän hetkiset tutkimukset osoittavat, että puolen tunnin välein ylös nouseminen vaikuttaa jo positiivisesti muun muassa aineenvaihduntaan ja verenkiertoelimistön sairauksiin. (Yle 2014b.)

Päivittäinen ja runsas istuminen on yhteydessä kohonneeseen verenpaineeseen, sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksiin sekä aineenvaihduntasairauksiin kuten Diabetekseen. Näiden tautien lisäksi istumattomuus voi olla yhteydessä syöpäsairauksiin, hengityselimistön sairauksiin sekä aiheuttaa tuki- ja liikuntaelimistön ongelmia. On tärkeää välttää runsasta istumista tai pitkäjaksoista paikallaanoloa, jotta näiden tautien ennaltaehkäisemiseen voidaan vaikuttaa. (UKK instituutti 2015b, 15; Rauramo 2012, 49–51.)

Mitä yksipuolisempaa paikallaoloa työnteko on, sitä enemmän tulisi pyrkiä aktivoitumaan monipuolisesti vapaa-ajalla, vaikka se ei korvaakaan istuttuja tunteja. Toisaalta myös raskas ruumiillinen työ edellyttää vahvaa fyysisen kunnon ylläpitoa. Töiden sisältöjä kehittämällä ja niitä monipuolistamalla voidaan vaikuttaa toistuviin yksipuolisiin liikkeisiin. (Rauramo 2012, 43–47.) Yksipuoliset istuma- ja seisomatyöt sekä työstä tuleva henkinen paine ja kiire tarvitsevat rinnalleen taukoliikuntaa. Tällä hetkellä tietämys istumisen terveystarpeista on lisännyt entisestään tarvetta tauottaa päivittäistä istumista. Sen tavoitteena on ennalta ehkäistä päivittäisissä työruutiineissa tulevien yksipuolisten työasentojen aiheuttamia lihasjännityksiä sekä lihasväsymyksiä ja saadaan veri taas pumppaamaan lihaksiin. Taukoliikunnalla pyritään tasapainoittamaan työn tuomaa taakkaa ja pitämään mieli virkeänä. Sitä tehdään työn ohessa sekä taukojen aikana esimerkiksi erilaisin kävely- voimistelun- tai rentoutusliikkein. Taukoliikunnan ansiosta työntekijä saa hyvän syyn irtaantua hetkeksi työstä ja tätä kautta virkistyä henkisesti sekä fyysisesti. Taukoliikunta on oiva tapa katkaista pitkään jatkunut istumatyöskentely. (Rauramo 2012, 51–54.)

4.2 Stressi

Nykyinen työelämä ja sen mukana tulevat haasteet vaativat ihmisiltä paljon. Työ sisältää paljon muutoksia, kiireitä, sekä niistä johtuvaa painetta joka aiheuttaa stressiä sekä epävarmuutta omista taidoistaan. Viimeisen kymmenen vuoden sisällä työelämä on muuttunut vaativammaksi, sillä on saavutettava kasvavaa tulosta ja samalla huolehdittava omasta sekä muiden hyvinvoinnista. Työntekijän työkyvyn kannalta olisi tärkeää pystyä tunnistamaan ja ehkäisemään haitallinen työkuormitus ja näin ehkäistä työperäistä stressiä. (Nummelin 2008, 15–16.)

Manka (2011, 31) kertoo kirjassaan työhyvinvoinnin koostuvan osaamisesta, vaatimuksista sekä sosiaalisesta tuesta, joista tärkeimpänä hän näkee osaamisen. Osaava työntekijä hallitsee tunteitaan, vaatii itseltä ja muilta sekä hallitsee työperäisen stressin myönteisenä asiana. Stressinhallinta on keskeinen työelämään kuuluva taito. Työkyky ja työhyvinvointi syntyvät yhteisesti rakennetun työympäristön tuloksena. Työn ja ihmisen välistä suhdetta on mahdollisuus kehittää, kun työntekijä voi kokea työnsä merkitykselliseksi sekä hallittavaksi. Tässä tilanteessa ihminen itse luo muutoksille henkilökohtaisen merkityksen. (Nummelin 2008, 16–19; Manka 2011, 31.)

Stressilliseen elämäntilanteeseen voi parhaiten vaikuttaa ihminen itse. Kun työntekijä on motivoitunut, voi töissä hyvin sekä hänellä on mahdollisuus sovittaa muu elämä tähän tilanteeseen, on hän vähemmän altis stressioireille (Nummelin 2008, 22–23.)

4.3 Yhteys liikkumattomuuden ja kansantautien välillä

Terveellisillä elintavoilla ja työelämää kehittämällä olisi mahdollista ennaltaehkäistä, hallita paremmin ja jopa parantaa monia hyvin yleisiä hyvinvointia haittaavia sairauksia. Edellä mainituilla asioilla pystytään vaikuttamaan esimerkiksi tuki ja liikuntaelinsairauksiin, sydän- ja verisuonitauteihin ja aineenvaihduntasairauksiin kuten aikuisiän diabetekseen sekä osaan mielenterveysongelmista. Työ- ja toimintakykyä uhkaavien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa liikunnalla on keskeinen rooli. (Rauramo, 2012, 27.)

Kansanterveydentilaan merkittävästi vaikuttavia sairauksia kutsutaan yleisesti kansantaudeiksi. Ei ole tarkkaan määritelty, kuinka merkittävä vaikutus kansanterveyteen sairauksilla tulee olla, jotta sitä kutsutaan kansantaudiksi. Kansantaudeilla on kuitenkin merkittävä vaikutus kuolleisuuden aiheuttajina, sekä ne ovat yleisiä väestössä. Kansantaloudellisesti kansantaudit vaikuttavat merkittävästi, sillä ne vaikuttavat väestön työkykyyn ja niiden hoito rasittaa työterveydenhuoltoa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2015.)

Suomessa isoin määrä kroonisia eli pysyviä sairauksia, jotka johtavat kuolemaan ennenaikaisesti. Eliniän nousun aiheuttama muistisairauksien lisääntyminen on tehnyt muistisairauksista uudenlaiset kansansairaudet. Kroonisia kansatauteja suomessa on sydän ja verisuonitaudit, diabetes, astma ja allergia, krooniset keuhkosairaudet, syöpäsairaudet, muistisairaudet, tuki- ja liikuntaelämistön sairaudet ja mielenterveyden ongelmat. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2015.)

Kansantautien riski- ja suojatekijöihin voidaan usein vaikuttaa ja siten kansansairauksia voidaan ehkäistä. Eri kansantaudeille on usein samoja riski- ja suojatekijöitä. Esimerkiksi tupakointi lisää sydän ja verisuonisairauksien, kroonisten keuhkosairauksien, muistisairauksien ja syöpien riskiä, liikunta taas suojaa lähes kaikkien kansantautien riskeiltä. Huomattava osa työikäisten kroonisista sairauksista on ehkäistävissä terveellisellä ruokavaliolla, liikunnalla, välttämällä tupakointia ja runsasta alkoholin käyttöä ja ehkäisemällä lihavuutta. Korkean riskin henkilöillä tehokkaasti toteutettu lääkehoito on tarpeen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2015.)

Maailman terveysjärjestö WHO on julkaissut vuosia 2013- 2020 koskevan toimenpideohjelman kroonisten kansantautien ehkäisemiseksi. Ohjelman tavoitteena on vähentää kroonisiin kansantauteihin liittyvää kuolleisuutta 25 prosenttia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2015.) Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2015) tekemän raportin mukaan WHO pyrkii tavoitteeseen muuttamaan seuraavia asioita:

- Vähentämällä runsasta alkoholin käyttöä kymmenen prosenttia.
- Lisäämällä terveyslääkettä kymmenen prosenttia.
- Vähentämällä väestön suolan käyttöä 30 %.
- Vähentämällä tupakoitsijoiden suhteellista osuutta 30 %.
- Estämällä väestön jatkuva lihominen sekä tehostamalla lääkehoidon vaikuttavuutta.

4.3.1 Ammattitaudit

Suomalaisista työntekijöistä vuosittain noin 5000 henkilöllä todetaan ammattitauti. Ammattitautien määrä on laskenut lähes puolella 1990 vuoden huippuluvusta. Todetuista sairauksista noin viidesosa on pitkäaikaisia sairauksia, jotka johtavat ammatinvaihtoon tai työtehtävien muuttumiseen. (Terveyskirjasto, 2015.)

Ammattitauti on diagnosoitu sairaus, jonka pääasiallinen aiheuttaja on jokin työssä oleva fyysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä. Työhön liittyvät sairaudet ovat laajempi käsi-

te sairauksista, joita esiintyy työhön osallistuvassa väestössä ja joiden syntyyn, kulkuun tai ennusteeseen työllä on vaikutus. (Työterveyslaitos, 2015.)

Sairauden syntymisen liittyessä työperäiseen tekijään puhutaan työperäisestä sairaudesta. Työperäiset sairaudet jaetaan ammattitauteihin ja työperäisiin sairauksiin. Ammattitaukeista puhutaan käsitteenä, kun työhön liittyvillä tekijöillä on yli 50 % osuus sairauden syntyyn. Osuuden jäädessä alle puoleen puhutaan osittain työperäisestä sairaudesta. Työn kuormittavuus sekä työssä esiintyvät altistukset ovat työhön liittyvien sairauksien taustalla. (Työterveyslaitos, 2015.)

Työympäristö on kehittynyt viime vuosikymmeninä ja muuttunut turvallisemmaksi. Työympäristön muutoksien myötä on ilmennyt kuitenkin uusia kuormittavia, sekä altistavia tekijöitä. Vuonna 2000 yli 60 % työvoimasta altistui fyysisille tekijöille kuten melulle, kylmälle tai kuumalle. Työvoimasta 37 % raportoi tapaturmavaarasta ja huonosta työergonomiasta koki kärsivän reilu kolmannes. Lisäksi 30–50 % työvoimasta koki kiireen, ajan puutteen, sekä poikkeavat työajat kuormittavaksi toimialasta ja ammatista riippumatta. (Työterveyslaitos, 2015.)

Työelämän muutokset ovat nopeita ja vaatimukset vaihtuvat nopeasti. Työsuhteet ovat lyhkäisempiä kuin ennen ja työpaikat vaihtuvat useammin. Muutoksien seurauksena pätevyys ja oppimisvaatimukset lisääntyvät. Fyysinen kuormittavuus vähenee automaation ja tekniikan kehittyessä. Työn rasittavuus vaihtuu fyysisesti kuormittavasta enemmän henkisesti kuormittavaan suuntaan. Uudet ja kasvavat osaamisvaatimukset, kiire, vastuu, sekä kehittämis- ja muutospaineet kuormittavat työvoimaa. (Terveyskirjasto, 2015.)

Ammattitautiriski vaihtelee toimialasta, ammatista, työympäristöstä, käytetystä tekniikasta, työskentelytavoista ja suojautumisesta, sekä työpaikan yleisestä turvallisuudesta ja terveys-toiminnan tasosta riippuen. Ammattitaudit ja niiden riskitekijät ovat useimmiten ehkäistävissä. Ehkäiseminen on tärkeää terveyden lisäksi myös talouden ja tuottavuuden kannalta. Ennaltaehkäisy vaatii vaara- ja haittatekijöiden poistamista työympäristöstä. Toinen vaihtoehto on rajoittaa riskiä tasolle, jossa sairastumista ei tapahdu. Kehittämällä työterveys- ja ehkäisevän työsuojelun toimintoja, työyhteisön toimintaa sekä työntekijän osaamista voidaan ammattitaukeja ehkäistä tehokkaasti. Työympäristön ja toimintatapojen tulee kehittyä niin, että käytössä on turvallista tekniikkaa. (Terveyskirjasto, 2015.)

Huomio on kiinnitettävä sekä fyysiseen että henkiseen kuormitukseen. Kroonisten sairauksien ehkäisemiseksi yleistä terveyttä pitää edistää. Ammattitautien ja työhön liittyvien

sairauksien ehkäiseminen vaatii modernien ja hyvin toimivien terveyspalveluiden takaamista jokaiselle työelämässä toimivalle. (Terveyskirjasto, 2015.)

5 Empiirinen produkti

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Lammin Osuuspankki ja kohteena toimi pankin kolmen eri konttorin henkilöstö. Yhteyshenkilöinä pankin puolelta toimivat Lahden konttorin pankinjohtaja sekä myyntipäällikkö. Lammin Osuuspankki on vuonna 1925 perustettu osuuskunta ja se kuuluu POP Pankki-ryhmään itsenäisenä ja riippumattomana pankkina. Pankilla on kolme toimipaikkaa. Konttorit sijaitsevat Lahdessa, Hämeenlinnassa sekä pääkonttori Lammilla. Kaikille konttoreiden työntekijöistä tarjottiin mahdollisuutta osallistua järjestämäämme työhyvinvointia edistävään toimintaan. Lammin Osuuspankilla on 21 toimihenkilöä, 39 hallintohenkilöä ja yli 4000 jäsentä. Opinnäytetyö keskittyy Lahden konttorin sekä Lammin pääkonttorin fyysisen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Projektin alussa 12 henkilöä lupautui mukaan yhteiseen projektiin. Projektin aikana osallistujamäärä lisääntyi noin viiteentoista.

Pankissa tehdään päivittäin paljon istumatyötä, joka vaikuttaa päivän fyysiseen aktiivisuuteen. Istuminen tapahtuu useimmiten pitkissä ajanjaksoissa ja työ sisältää paljon staattisia työskentelyasentoja. Tästä johtuen alaselkäkiput, sekä niska ja hartiaseudun kireydet ovat yleisiä tällä toimialalla. Työajat ovat pankissa säännölliset ja noudattavat toimistotyöajan normeja. Tämä mahdollistaa säännöllisen päivärytmin luomisen. Kuitenkin työpäivät voivat olla toisinaan erittäin hektisiä, joka vaikuttaa taukoihin ja jättää pahimmillaan huomaamatta ruokailut kokonaan väliin. Projektin toisena yhteistyökumppanina toimi Suomalainen Polar Electro, joiden aktiivisuusrannekkeita hyödynsimme läpi projektin. Lammin Osuuspankki tarjosi kaikille työntekijöilleen vuoden 2014 alussa Polar Loop aktiivisuusrannekkeet, joita he ovat käyttäneet hyödyksi hyvinvoinnin edistämiseksi.

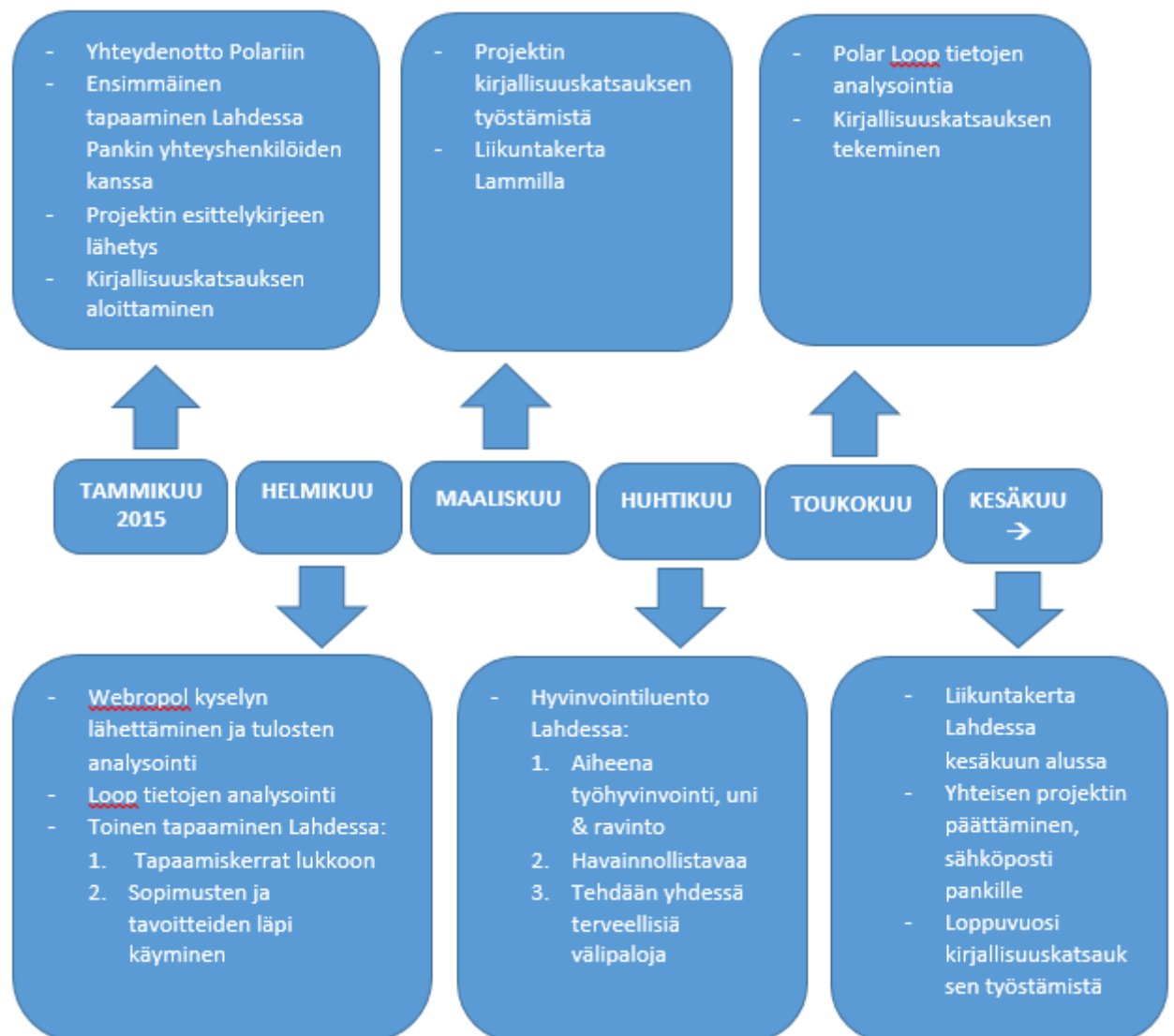
5.1 Työn tavoite ja toteutus

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä työhyvinvointia ja jakaa tietoa työhyvinvoinnista Lammin Osuuspankin henkilöstölle. Tämän lisäksi tarjosimme keinoja, joilla työhyvinvointia voitaisiin kehittää itsenäisesti tulevaisuudessa. Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja koostuu useista eri osa-alueista. Tavoitteen toteutumiseksi tärkeää oli selvittää tekijät, joista työhyvinvointi koostuu ja etsiä mahdollisia ongelmakohtia.

Ongelmakohtien löytäminen oli ensiarvoisen tärkeää, jotta mahdollisiin puutteisiin pystytään puuttumaan ja käytetyt toimet suuntautuisivat oikeisiin asioihin. Ongelmakohtien selvittämiseksi opinnäytetyössä käytettiin apuvälineenä Polar Loop aktiivisuusranneketta. Polar Loop antoi tärkeää tietoa istumisen määrästä, päivittäisestä fyysisestä aktiivisuudesta, sekä unen riittävydestä. Toisena mittarina toimi kysely, jonka kysymykset rakentuivat työhyvinvoinnista kerätyn aineiston perusteella. Kysely perustui täysin vastaajan omiin

tuntemuksiin ja siinä selvitettiin esimerkiksi omaa arviota fyysisen aktiivisuuden määrästä, unen määrästä sekä työn rasittavuudesta. Työympäristöstä ja sen haasteista saatiin lisäksi arvokasta tietoa pankin yhteishenkilöiden kanssa käydyistä kokouksista ja tapaamisista.

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi marraskuussa 2014. Muutaman kuukauden suunnittelun ja lopullisen aihevalinnan jälkeen teimme opinnäytetyö suunnitelman. Suunnitelman valmistuttua olimme yhteydessä pankin yhteishenkilöihin. Heidän kanssa sovimme käytännön toteutuksesta ja yhteisistä tavoitteista.



Kuvio 3: Opinnäytetyön käytännön osuuden aikajana

Käytännössä projekti sai alkunsa tammikuussa 2015. Projekti kulki läpi kevään nimellä ”Loop hyvinvointi.” Opinnäytetyön käytännön osuus sisälsi viisi tapaamista, joista kaksi tapaamista oli varattu suunnittelupalavereiksi pankin yhteishenkilöiden kanssa ja kolme viimeistä projektiin liittyviä käytännön osuuksia, joissa pyrimme antamaan vinkkejä oman hyvinvoinnin kehittämiseen. Työssä painotimme fyysisen hyvinvoinnin näkökulmaa.

Lammin Osuuspankki tarjosi työntekijöille Polar Loop aktiivisuusrannekkeet vuonna 2014, joten mittarit olivat olleet käytössä noin vuoden ennen projektin alkua. Polar mahdollisti myös Polar Loop aktiivisuusrannekeisiin tutustumisen tarjoamalla aktiivisuusrannekkeet projektin vetäjille tutustumiskäyttöön. Rannekkeiden koekäytön aikana tutustuimme rannekkeen ominaisuuksiin, sen antamaan dataan ja kuinka tätä dataa pystyttiin hyödyntämään parhaiten työhyvinvoinnin kehittämisessä. Laitteen käytön opettelusta oli myös hyötyä kannustaessa kohderyhmää käyttämään laitetta, sekä opastaessa hyödyntämään sen ominaisuuksia entistä paremmin. Ennen projektin alkua perehdyimme vielä opinnäytetyöhön liittyvään kirjallisuuteen ja kasvatimme omaa tietopohjaamme työhyvinvointiin liittyen. Tavoitteena oli lisätä omaa tietopohjaa, jota pystyimme käyttämään hyväksi käytännön toteutuksessa ja samalla antamaan ammattimaisen kuvan tekemisestämme.

Opinnäytetyön alkuvaiheessa teetimme kyselyn pankkien henkilökunnalle. Kyselyn tavoitteena oli selvittää nykyisen työhyvinvoinnin tilaa, sekä asioita joista he kaipasivat lisätietoa. Kyselystä saatujen tietojen perusteella lähdettiin muokkaamaan käytännön tapaamisten sisältöä. Tämän lisäksi pidimme kaksi suunnittelupalaveria pankin yhteishenkilöiden kanssa alkuvuodesta 2015. Tapaamisissa sovittiin yhteisistä pelisäännöistä, viestintäkanavista, aikataulusta, projektin kulusta sekä sen sisällöstä. Lisäksi kirjoitettiin sopimukset yhteistyöstä, salassapitovelvollisuudesta ja korvausasioista.

Perusteellisen alkukartoituksen ansiosta löysimme suurimmat uhkatekijät fyysiselle työhyvinvoinnille. Suurimpina uhkatekijöinä pidettiin istumisen suurta määrää ja staattisia työasentoja, sekä riittämätön liikunnan määrä. Sen sijaan esimerkiksi unen määrä kohderyhmässä oli jo projektin alussa kohtuullisella tasolla. Uhkatekijöiden perusteella luotiin projektin lopullinen toimintasuunnitelma ja tavoitteet, sekä käytännön tehtävien ja tapaamisten sisältö. Näiden perusteella määritimme myös tapaamisten ja opinnäytetyön käytännön osuuden sisällön ja projektin aikataulun.

Yhteisymmärryksessä päädyimme kolmeen eri tapaamiskertaan kohderyhmän kanssa. Tapaamisten sisältö muodostui kahdesta liikuntakerrasta ja yhdestä keskusteluillasta. Kaikkien käytännön tapaamisten sisältö mietittiin tarkkaan saatujen tietojen perusteella. Niiden perusteella jokaiselle tapahtumalle luotiin teema, jonka mukaan ”Loop-hyvinvointi”-projekti toteutettiin. Liikuntakerrat olivat pituudeltaan puolitoista tuntia ja tavoitteena oli luoda uudenlaisia ja myönteisiä kokemuksia liikunnasta. Käytännönkertojen tarkoituksena oli luoda matalankynnyksen tapahtumia, jotka innostavat ja opastavat osallistujia löytämään uusia keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Pyrimme aina tarkastamaan mittarei-

den tuloksen vertaamalla ennen ja jälkeen saatua aktiivisuuden arviota. Osallistujamäärä vaihteli 8-14 henkilön välillä tapahtumasta riippuen. Tapahtumista lähetettiin henkilökohtainen kutsu kohderyhmäläisille osallistumiskynnyksen madaltamiseksi.

Ensimmäinen tapaaminen järjestettiin maaliskuussa Lammilla. Liikuntakerran teemaksi valikoitui team building eli ryhmäytyminen. Tapaamisen tavoitteena oli kohottaa kohderyhmäläisten ryhmähenkeä hauskasti liikkuen. Ensimmäinen liikuntakerta sisälsi matalankynnyksen sisäliikuntaa, jossa erilaisten liikunnallisten tehtävien avulla aktivoitiin osallistujia. Tarkemmin sisältö koostui erilaisista liikunnallisista pulmista ja haasteista, joita ryhmäläiset yhdessä ratkaisivat (katso liite 4.) Liikuntakerta päättyi aktiivisuusrannekkeista antamien tietojen tarkasteluun, sekä loppupalautteeseen. Ryhmäläiset olivat tyytyväisiä liikuntakertaan ja fyysinen aktiivisuus oli lisääntynyt toiminnan aikana.

Toisena käytännön tapahtumana järjestettiin keskusteluilta aiheesta työhyvinvointi. Keskusteluilta kulki nimellä hyvinvointipläjäys, sillä sen katsottiin olevan houkuttelevampi nimi kuin perinteinen luento. Illan aikana käytiin läpi ryhmän kyselyssä toivomia aiheita, sekä käsiteltiin työhyvinvointia laajasti eri näkökulmista. Ilta oli hyvin vapaamuotoinen ja osallistujia pyrittiin aktivoimaan käytännön esimerkkien, sekä tehtävien avulla. Hyvänä esimerkkinä tästä ryhmäläiset pääsivät illan loppuun valmistamaan terveellisiä välipaloja. Välipalojen tekemiseen oli ryhmän käyttöön varattu neljä tehosekoitinta, ja erilaisia terveellisiä raaka-aineita. Ryhmäläiset saivat valmistaa mieleisensä smoothiet, samalla kun ohjeitimme mitä terveellisten välipalojen olisi hyvä sisältää. Kohderyhmän kaikki jäsenet pysyivät osallistumaan valmistukseen, sillä ruoka-aine allergiat otettiin huomioon raaka-aineita valitessa.

Tämän lisäksi aktivointia pyrittiin jatkamaan myös käytännön tapaamisten ulkopuolelle erilaisten tehtävien avulla. Esimerkiksi veden juontia päivän aikana pyrittiin lisäämään antamalla tehtäväksi juomapullon ottamisen mukaan työpisteelle ja sen tyhjentäminen työpäivän aikana. Illan aikana keskustelua syntyi paljon ja illasta saatu palaute oli erittäin positiivista. Varsinkin käytännön tehtäviin kohderyhmäläiset olivat erittäin tyytyväisiä.

Kolmas tapahtuma järjestettiin Lahdessa ulkoliikunnan parissa (katso liite 5.) Tapahtumaa jouduttiin siirtämään toukokuulta kesäkuun alkuun aikataulu haasteiden vuoksi. Paikaksi valikoitui lopulta viihtyisä pikkuvesijärven ympäristö. Tavoitteena oli luoda rento ja viihtyisä aerobinen harjoitus, jossa samalla tutustuttiin parin kanssa Lahden ympäristöön. Teemana tapahtumassa olikin Lahti tutuksi ja omatoiminen liikunta. Tämä toteutui alkuverryttelyn jälkeen, kun osallistujat pääsivät pareittain toteuttamaan selfiesuunnistusta lähiympäristöön. Rastit olivat Lahden tunnetuimpia paikkoja aivan keskustan läheisyydessä. Reitin

pituus oli useampi kilometri ja pareilla aikaa rastien kiertämiseen oli varattu 45 minuuttia. Selfiet eli naamakuvat otettiin eri tunnetiloissa. Esimerkiksi Jari Litmasen patsaan luona tuli ottaa kuva, jossa ilmeiden tai asentojen avulla kuvattiin fiilistä, jota pitkäaikainen istuminen tekee. Rastien kiertämisen jälkeen ryhmäläiset pääsivät lopuksi pelaamaan ultimatea, sekä loppuverryttelyihin. Lopuksi ryhmäläiset antoivat palautetta liikuntakerrasta, sekä koko Loop hyvinvointi projektista. Ryhmäläiset olivat tyytyväisiä kokonaisuuteen ja käytännön kerrat olivat tuoneet uusia ajattelutapoja, sekä näkökulmia omaa hyvinvointia kohtaan. Liikuntakerta oli ryhmäläisille positiivinen kokemus ja useille ryhmäläisistä tutustuminen Lahden ulkoilupaikkoihin oli uutta.

5.2 Tulosten tulkinta ja johtopäätökset

Tuloksia tarkastellessa pohdinnassa tuodaan esiin olennaisia projektin aikana tehtyjä asioita ja niistä syntyneitä johtopäätöksiä. Tässä osiossa pohditaan rehellisesti, miten pankin henkilökunnan saama tieto on vaikuttanut fyysisen aktiivisuuden ja sitä kautta työhyvinvoinnin lisääntymiseen. Toteutuksessa analysoimme kohderyhmän aiemman fyysisen aktiivisuuden, ja vertasimme niitä projektin lopussa saatuihin tuloksiin.

Opinnäytetyön aikana tuloksia tarkasteltiin kahdessa eri vaiheessa. Työn alkuvaiheessa selvitettiin ryhmän lähtötasoa ja tilannetta kyselyn, keskusteluiden, sekä Polar Loop aktiivisuusmittareista saadun datan perusteella. Seurasimme erityisesti Polar Loopin antamaa dataa fyysisestä aktiivisuudesta, sillä sen tiedettiin olevan paikkansapitävä verrattuna kyselyyn, joka perustui vastaajan omaan arvioon. Käytännön osuuden jälkeen tuloksia analysoitiin uudestaan käyttäen samoja menetelmiä. Saatuja tuloksia vertailtiin opinnäytetyön alussa saatuihin tuloksiin. Tuloksia analysoidessa keskityttiin ensisijaisesti fyysiseen aktiivisuuteen ja liikkumattomuuteen. Eroa lähtötilanteeseen oli istumisen määrässä, oli fyysisessä aktiivisuudessa ja aktiivisuusmittarin käytön määrässä.

Kehitettävä toiminta	Alkutilanne	Lopputilanne
Istuminen	~8 passiivisuusleimaa/pvä	~6 passiivisuusleimaa/pvä

(Kuvio 4: Istumisen alku- ja lopputulokset Polar Loop aktiivisuusmittarista)

Opinnäytetyössä lähdettiin liikkeelle kohderyhmän lähtötason tutkimisella. Tarkastelun kohteet valittiin opinnäytetyön tavoitteiden mukaisesti. Kohderyhmän lähtötasoa tutkittaessa selvisi kohderyhmäläisten istuvan päivän aikana suositeltua enemmän ja passiivisuusleimoja kertyi päivän aikana useita. Passiivisuusleiman saa, kun käyttäjä on istunut yhtäjaksoisesti suositeltua pidempään eli yli 30 minuuttia yhtäjaksoisesti. (Polar.fi; Yle 2014b.) Passiivisuusjaksot sijoittuvat yleisimmin aamupäivälle, jolloin käyttäjät ovat töissä.

Lähtötilanteessa passiivisuusleimoja päivän aikana kertyi keskimäärin kahdeksan käyttäjää kohden. Tästä pystyttiin päättämään käyttäjien istuvan runsaasti työpäivän aikana ja työn sisältävän paljon staattista istumatyötä. Keskusteluiden kautta selvisi myös, että työpäivän aikaista istumista on vaikea välttää, ja tätä tukee myös aktiivisuusmittareiden antama tieto.

Verratessa ensimmäisiä tuloksia projektin jälkeisiin tuloksiin, istuminen oli vähentynyt työpäivän aikana. Pitkäjaksoiset passiivisuusjaksot olivat pudonneet keskimäärin kuuteen, entisen kahdeksan leiman sijasta. Myös saadun palautteen perusteella useampi työntekijä koki kiinnittäneensä aiempaa enemmän huomiota istumiseen. On tärkeää huomata, että projektin aikana istumista saatiin vähennettyä ja henkilöstö sai keinoja lisätä aktiivisuutta työpäivään. Molemmat näistä tukivat työn tavoitetta kehittää työhyvinvointia ja antaa kehityskeinoja, myös tulevaisuutta varten.

Kehitettävä toiminta	Alkutilanne	Lopputilanne
Aktiivisuus	~7700 askelta/pvä	~8000 askelta/pvä

(Kuvio 5: Aktiivisuuden alku- ja lopputulokset Polar Loop aktiivisuusmittarista)

Toinen merkittävä tekijä fyysisen hyvinvoinnin kehittämisessä on kohderyhmän fyysinen aktiivisuus. Fyysisen aktiivisuuden selvittämiseen käytettiin Polar Loop aktiivisuusrannekkeen lisäksi, myös kyselyn tuloksia. Tutkittaessa aktiivisuusrannekeista saatua tietoa selvisi kohderyhmän ottavan keskimäärin noin 7 700 askelta päivässä käyttäjää kohden. Tätä tulosta verrattiin terveystieteiden suosituksen, jonka mukaan askeleita tulisi päivän aikana kertyä noin 10 000 (Yle 2014 a). Tärkeimmäksi päivittäisen aktiivisuuden mittariksi valittiin askelmäärä, sillä siihen käyttäjän asettaman lähtöasetukset eivät vaikuta. Tämän lisäksi kyselyssä kohderyhmä arvioi omat liikuntamääränsä vähäisiksi. Kyselystä selvisi myös työmatkaliikunnan vähäinen harrastaminen, sillä vain kaksi henkilöä kohderyhmästä vastasi harrastavansa työmatkaliikuntaa. Tästä voidaan päätellä, että vähäisen työmatkaliikunnan, passiivisen työympäristön ja vapaa-ajan liikkumisen yhteisvaikutuksena päivittäinen fyysinen aktiivisuus ei pääse täyttymään.

Aktiivisuusmittareiden antaman tiedon mukaan päivittäinen fyysinen aktiivisuus oli noussut aiemmasta 7700 askeleen keskiarvosta 8000 askeleeseen. Lisäksi loppukyselyn perusteella kohderyhmäläiset vastasivat lisänneensä liikuntaa omaan arkeensa. Tämän lisäksi myös työmatkaliikunnan määrä on lisääntynyt kohderyhmässä. Projektin alussa vain kaksi vastasi harrastavansa työmatkaliikuntaa ja käytännön osuuden loputtua luku oli noussut jo neljään.

Fyysisen aktiivisuuden ja istumisen lisäksi saatiin tietoa kohderyhmäläisten unesta. Kyselyn perusteella kohderyhmäläiset nukkuivat keskimäärin kuudesta kahdeksaan tuntiin yön aikana. Tulos on samansuuntainen aktiivisuusmittareista saadun tiedon kanssa. Tulosten perusteella voidaan todeta unen määrän olevan pankin työntekijöillä hyvällä tai vähintään kohtalaisella tasolla. Päivi Rauramon (2010) kirjoittamassa kirjassa kerrotaan kuuden tunnin yönien riittävän kesimääräisesti työssäkäyvälle henkilölle. Tällöin yönunen on oltava säännöllistä ja yhtäjaksoista.

Lopuksi selvitettiin Polar Loop aktiivisuusrannekkeen käyttöön liittyviä tekijöitä. Kyselyn avulla pyrittiin selvittämään syytä aktiivisuusrannekkeen käytön epäsäännöllisyyteen, sekä sen käytettävyyteen. Saatu tieto oli tärkeässä osassa, sillä aktiivisuusrannekkeet toimivat tärkeinä mittareina projektin aikana. Projektin aikana kohderyhmäläiset aktivoituivat aktiivisuusmittareiden käyttämisessä. Rannekkeen käyttäjät kokivat saaneensa lisäarvoa tapamisten yhteydessä Polar Loopin käytöstä käytyjen keskustelujen perusteella. Kohderyhmäläiset käyttivät aktiivisuusmittaria aktiivisemmin ja sen käyttäminen oli yhtäjaksoisempaa verrattuna projektia edeltäviin tuloksiin.

Tuloksia tarkasteltaessa on hyvä suhtautua saatuihin tuloksiin myös kriittisesti. Kyselyn tuloksia huomioidessa täytyy ottaa huomioon, että vastaajat arvioivat esimerkiksi itse omaa liikkumistaan ja liikkumisen määrää. Yksilöt voivat käsittää liikunnan harrastamisen hyvin monella eri tavalla. Tästä esimerkkinä toinen laskee hyötyliikunnan mukaan kokonaisuuteen, kun toinen jättää sen vastauksessa huomioitta. Kyselyn lisäksi myös muita mittareita ja niiden pätevyyttä on syytä ajatella kriittisesti. Polar Loop aktiivisuusmittarin askeleen mittaus perustuu käden heilautukseen. Tämä mahdollistaa, että esimerkiksi liikunta, jossa käden heilautusta ei tapahdu tuottaa vähemmän askelia kuin sen pitäisi. Esimerkki liikuntamuotona voisi olla lastenrattaiden työntäminen tai ratsastus. Mittaria on myös mahdollista huijata heiluttamalla kättä edestakaisin. Nämä asiat ovat syytä ottaa huomioon tuloksia arvioidessa. On kuitenkin hyvin epätodennäköistä, että kohderyhmäläiset olisivat nähneet vaivaa mittarin huijaamiseen. Lisäksi loppuun voidaan todeta, että aktiivisuusmittariin on mahdollista yhdistää sykevyö, joka lisäisi tuloksien luotettavuutta ja poistaisi virheellisyyden mahdollisuutta.

Voidaan pohtia, olivatko positiivinen kehitys kohderyhmässä varsinaisesti projektin ansiota. Projektin käytännön osuuden aikana liikuntaan kannustettiin pienillä asioilla. Liikuntakertojen tavoitteina aktiivisuuden lisäksi olivatkin liikkumisen helppouden ja hauskuuden osoittaminen. Tämä näkyi kohderyhmässä projektin aikana innostumisena liikkumista koh-

taan. Kohderyhmästä on myös havaittavissa työhyvinvoinnin merkityksen parempi ymmärrys. Tämä näkyy kokonaisuuden huomioon ottamisessa. Projektin aikana myös istuminen vähentyi. Uskomme, että erilaiset tehtävät ja vihjeet auttoivat istumisen vähenemisessä ja aktiivisuuden lisääntymisessä päivän aikana. Työympäristössä on myös jatkettu työhyvinvoinnin kehittämistä siirtymällä HeiaHeia palvelun käyttöön. Tämä kertoo osaltaan kohderyhmän innostumisesta työhyvinvointia kohtaan, mutta myös itsenäisestä kehittämisestä, joka oli yksi projektin keskeisimpiä tavoitteita. Näitä toimia ja tuloksia peilattaessa voidaan ajatella projektin hyödyttäneen kohderyhmää ja toimeksiantajaa, sekä projektin olleen tavoitteiden suuntainen.

Tuloksien perusteella voidaan todeta kohderyhmäläisten vähentäneen istumisen määrää päivän aikana. Erityisesti pitkät yhtäjaksoiset paikallaanolo jaksot vähentyivät huomattavasti. Työpäivän tauottaminen ja yhtäjaksoisen istumisen katkaiseminen parantuivat lähes jokaisella työntekijällä. Tästä huolimatta istumista kertyi päivän aikana suositeltua enemmän. Tästä voidaan päätellä käytännönsuuden toimintatapojen ja käytännön tehtävien vaikuttaneen kohderyhmään positiivisesti. Voidaan myös todeta kohderyhmäläisten lisänneen fyysistä aktiivisuutta päiväänsä. Päivittäinen askelmäärä oli noussut projektin aikana keskimäärin 300 askelta henkilöä kohden. Lisäksi kyselyn perusteella kohderyhmäläiset arvioivat lisänneensä liikuntaa arkeensa. Askelmäärän lisääntymisestä huolimatta terveysliikuntasuosituksissa olevaan 10 000 askeleeseen ei vielä päästy. Tästä huolimatta kehityksen suunta on oikea ja pienilläkin parannuksilla voi olla merkittävä vaikutus pidemmällä aikavälillä.

Alku kyselyssä vastaajalla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä, joihin toivoi saavansa projektin aikana vastauksen. Näihin kysymyksiin kaikki loppukyselyyn vastanneet kokivat saaneensa vastauksen. Kokonaisuudessa projektin aikana, lähes jokainen mitattava osa-alue parani. Kyselyn perusteella projekti toi uutta näkökulmaa työhyvinvointiin ja miten jokainen voi vaikuttaa siihen omalta osaltaan.

6 Pohdinta

Työn kuormittavuus, ulkopuolelta tuleva paine ja jatkuva tuloksellisuuteen tähtääminen synnyttää paineita työntekijälle. Ei ole ihme, jos työntekijä voi huonosti töissä, ellei työhyvinvointiin kiinnitetä huomiota. Nykyinen työ vaatii henkisen ja/tai fyysisen kuormittavuuden rinnalle jotain tasapainottavaa. Kuten jo useampi teksteistä viittaa, työhyvinvointiin on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. Työntekijöiden työhyvinvoinnin huomioonottava ja siihen panostava työnantaja on kilpailukykyinen muiden työyhteisöjen rinnalla. (Salojärvi 2010, 14; Rauramo 2011; 48.) Tekstissä todetaan hyvinvoivan työntekijän olevan iloinen, tuottavampi ja vähemmän pois työpaikalta. (Rauramo 2011, 47–49).

Aiheena työhyvinvointi on erittäin ajankohtainen. Työelämä muuttuu kiihtyvällä tahdilla ja tarjoaa jatkuvasti uusia haasteita työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työvoiman ikääntyminen, yhä suuremmat osaamisvaatimukset, tietotyön, tekniikan ja teknologian lisääntyminen, sekä lyhyet työsuhteet tuovat uusia haasteita työhyvinvoinnin suunnitteluun ja toteutukseen. Tämä johtaa siihen, että työnantaja joutuu ajattelemaan entistä enemmän työntekijöidensä hyvinvointia. (Innovaatioista hyvinvointiin 2005.) Yllämainitut asiat ovat ajankohdaisia erityisesti rahoitusosalalla, tämän vuoksi on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota työhyvinvointiin myös esimerkiksi pankeissa. Kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva työyhteisö ottaa tulevaisuuden haasteet ja muutokset paremmin vastaan. Työyhteisö on valmiimpi kehittämään omaa työtään motivoituneena, joustavalla asenteella ja työhön sitoutuneena.

Opinnäytetyö aloitettiin perehtymällä työhyvinvoinnista jo olemassa olevaan tietoon. Tutkimukset tukevat ajatusta, että työhyvinvointi on moniulotteinen, ja että se koostuu useasta eri osa-alueesta. (UKK instituutti 2015b, 26.) Aiheesta työhyvinvointi löytyi jo valmiiksi paljon tutkittua tietoa. Kaikkien tutkimusten perusteella työhyvinvointi ja hyvinvoiva työntekijä lisää työskentelytehokkuutta ja näin ollen vaikuttaa omalta osaltaan myös talouteen. (Rauramo 2010 39–47; Manka ym. 2012, 14–15.)

Tehdyt tutkimukset tukivat ajatusta siitä, että terve ja hyvinvoiva työntekijä on tehokkaampi ja tuottavampi. Tutkimuksissa (Helsingin Sanomat, 2015; UKK instituutti 2015b, 26) käy myös ilmi, että liikkumattomuus ja tietoisuus sen haittavaikutuksista on lisääntynyt väestössä. Liikkumattomuuden lisääntyminen johtuu työelämän muutoksien lisäksi myös vapaa-ajalla tehtävistä asioista. Liikkumattomuus on noussut yhdeksi suurimmista haitoista ihmisten terveydelle, ja sitä pidetään jopa haitallisempana kuin liikalihavuutta (The Telegraph, 2015). Tämä tuo oman haasteen työelämäänsä, sillä kuten jo aikaisemmin on todettu, terve ja hyvinvoiva työntekijä on myös taloudellisesti tehokkaampi.

Uusia keinoja taistella liikkumattomuutta vastaan on kehitelty, ja esimerkiksi erilaiset aktiivisuusmittarit ovat yleistyneet viime aikoina. Aktiivisuusrannekkeet tarjoavat keinon tarkkailla omaa liikkumista sekä liikkumattomuutta. Niiden avulla on helppo selvittää oma päivittäinen fyysinen aktiivisuus, sekä hyödyntää tietoa omasta passiivisuudesta, kuten päivittäisestä istumisen määrästä. Aktiivisuusmittarit voivat toimia herättäjänä omaa liikkumattomuutta kohtaan, sekä lisäksi luoda motivaatiota saavuttaa riittävä fyysinen aktiivisuus päivän aikana.

Aiheeseen perehtymisen jälkeen lähdimme peilaamaan tutkittua tietoa kohderyhmään. Aloitimme pankin työntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimisen pilkkomalla työhyvinvointia pienempiin palasiin. Keskityimme opinnäytetyössämme liikkumiseen fyysisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimustulosten valossa oli helppo lähteä kertomaan työyhteisölle työhyvinvoinnin tärkeydestä.

Lähteet

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas: Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Docendo. Jyväskylä.

Arola, J. 2016. Lihastohtorin hullut vuodet. Etelä-Suomen Sanomat, s. 15.

Finanssialan keskusliitto Ry. 2013. Rahoitusalan työehtosopimus. Luettavissa: https://www.fkl.fi/materiaalipankki/tyoehtosopimukset/Dokumentit/Rahoitusalan_TES_2013_2016.pdf Luettu: 3.2.2016

Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tammi. Helsinki.

Haaga-Helia, 2012. Työhyvinvoinnin johtamisella tulosta ja iloa. Multiprint. Vantaa.

Harju, K, Kallasvuo, A. 2007. Esimiehen huoltokirja. Edita. Helsinki.

Heiaheia 2013. Yritykset löysivät hyvinvoinnin nettipalvelut. Luettavissa: http://www.heiaheia.com/info/fi/yleinen/yritykset_hyvinvoinnin_nettipalvelut/ Luettu: 14.12.2014

Helsingin sanomat <http://www.hs.fi/hyvinvointi/a1305917668146> Luettu 10.2.2016

Kervinen, E. 2011. Meilläkö pitkät lomat? Taloussanomat. Luettavissa: <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2011/08/05/meillako-pitkat-lomat/201110891/139> Luettu: 3.2.2016

Leskinen, T. & Hult, H. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi - Kristallisoit toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Tammi. Latvia.

Manka, M. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Tammi. Helsinki.

Manka, M. 2011. Työnilo. WSOYpro. Helsinki.

Manka, M. & Heikkilä-Tammi K. & Vauhkonen A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. – Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tammerprint Oy. Tampere.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. WSOYpro. Helsinki.

Polar 2014. Loop, aktiivisuusmittari. Luettavissa:

http://www.polar.com/fi/tuotteet/lahde_liikkumaan/fitness_crosstraining/loop Luettu: 9.11.2014

Piili, M. 2006. Esimiestyön avaimet -Ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen. Tietosanoma Oy. Helsinki.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy. Helsinki.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Bookwell. Porvoo.

Robertson, I. & Cooper, C. 2011. Well-being –productivity and happiness at work. Palgrave Macmillan. New York.

Salojärvi, S. 2010. Työhyvinvointi ja tuotettavuus ovat yhtä. Luettavissa: www.talouselama.fi/minavaitan/article381353.ece. Luettu: 14.10.2014.

Segercrantz, T. Opetushallitus. 2001. Turvallisuus ja työsuojelu liikunnan opetuksessa.

Suomen kuntoliikuntaliitto ry, 2012. Suomen henkilöstöliikuntabarometri 2012.

Luettavissa:

http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTMvMTAvMjQvMTNfMTRfMDJfODg2X0hlbmtpbG9zdG9saWlrdW50YWJhcm9tZXRYaV8wMTA2MTJfZXNpdGUucGRmIl1d/Henkilostoliikuntabarometri_010612_esite.pdf Luettu: 5.12.2014

Terti, J. 2008. Näin tunnistat terveen yrityksen. Verkkoartikkeli. Kauppalehti. Luettavissa: <http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/etusivu/uutinen.jsp?oid=10495> Luettu: 14.10.2014

Terve. Taukoliikunta tavaksi. Luettavissa:

<http://www.terve.fi/tyokyvyn-yllapito/taukoliikunta-tavaksi> Luettu: 7.7.2015

Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2015. Yleistietoa kansataudeista. Luettavissa:

<https://www.thl.fi/web/kansantaudit/yleistietoa-kansataudeista> Luettu: 10.2.2016

Terveyskirjasto

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00042 Luettu 10.2.2016

The telegraph <http://www.telegraph.co.uk/news/science/science-news/11345448/Lack-of-exercise-is-twice-as-deadly-as-obesity-Cambridge-University-finds.html> Luettu 10.2.2016

TTL 2011. Liikunta työhyvinvoinnin tukena. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/Sivut/default.aspx

Luettu: 7.7.15

Työterveyslaitos 2015. Ammattitaudit ja työperäiset sairaudet. Luettavissa:

<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/ammattitaudit/sivut/default.aspx> Luettu: 9.11.2015

Työterveyslaitos 2014. Työkyky. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx. Luettu: 16.10.2014

Työterveyslaitos 2014a. Työyhteisön hyvinvointi. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx Luettu 14.1.2015

Työturvallisuuskeskus TKK 2012. Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. Kuriiri Oy.

Terveyskirjasto 2017. Fyysinen hyvinvointi. Luettavissa:

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00040 Luettu:1.7.2015

UKK terveyspalvelut. Liikemittaukset. Luettavissa:

<http://www.ukkterveyspalvelut.fi/palvelut/aktiivisuusmittaukset/> Luettu 9.11.14

UKK instituutti 2010a. Istuminen vaarantaa terveyden. Luettavissa:

http://www.ukkinstituutti.fi/terveysliikuntauutiset/uutinen/29/liiallinen_istuminen_vaarantaa_terveyden Luettu: 9.11.14

UKK instituutti 2015b. Istu vähemmän – voi paremmin! Luettavissa:

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126296/STM_esite_210x210_Kansalliset%20suositukset%20istumisen%20v%C3%A4hent%C3%A4miseksi_sisus_net_jpg..pdf?sequence=1

Luettu: 21.7.2015

Vero, 2008. Työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta verovapaana etuna.

Luettavissa: [https://www.vero.fi/fi-](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyontekijan_omaehtoinen_liikunta_ja_kult(9989))

[FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyontekijan_omaehtoinen_liikunta_ja_kult\(9989\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyontekijan_omaehtoinen_liikunta_ja_kult(9989)) Luettu: 3.2.2016

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

Vähäniemi, A.1998. Työyhteisön hyvinvointi ja kehittämistyön lähtökohdat. Tampereen Yliopisto. Tampere.

Yle 2014a. Aktiivisuusmittari kehottaa ylös tuolista. Luettavissa:

http://yle.fi/uutiset/aktiivisuusmittari_kehottaa_ylos_tuolista__kuntoiluun_uutta_puhtia_teknisilla_sovelluksilla/7643150 Luettu: 11.12.14

Yle 2014b. Mikä siinä istumisessa on niin vaarallista? Luettavissa:

<http://yle.fi/aihe/artikkeli/2014/01/20/mika-siina-istumisessa-niin-vaarallista-asiantuntija-vastaa> Luettu: 28.2.2016

Liitteet

Liite 1: Esittäytymiskirje

Hei!

Olemme kaksi iloista ja positiivista toisen vuoden liikunnanohjaaja ammattikorkeakoulu-opiskelijaa Vierumäeltä.

Aika kuluu vauhdikkaasti ja olemmekin opinnoissa päässeet jo opinnäytetyön tekovaiheeseen asti. Olemme molemmat innostuneita kunto- ja terveysliikunnasta, sekä sen vaikutuksesta ihmisen arkeen ja hyvinvointiin. Iloksenne saimme tilaisuuden tehdä opinnäytetyö meille tärkeästä asiasta yhteistyössä teidän ja Polarin kanssa. Yhteistyön tarkoituksena on tuoda uusia ideoita työpaikka- ja arkiliikuntaan. Saatte meidän osaamisemme ja innostuksemme asiaan käyttöönnne kuudeksi kuukaudeksi. Opinnäytetyömme kulkee nimellä **Loop hyvinvointi**. Tavoitteenamme on tuoda teille hyvinvointivalmentajina uusia ideoita ja ajatuksia työpaikan, sekä arjen liikkumiseen. Tarkoituksemme on tarkastella hyvinvointia sen eri osa-alueilta ja tarjota teille käytännönläheisiä vinkkejä luentojen, sekä liikuntakertojen muodossa. Tarkemmat päivämäärät saatte vähän myöhemmin.

Jotta pääsemme mahdollisimman hyvin perille nykyisestä arkiliikunnastasi ja Loopin käytöstä pyydämme, että vastaat oheiseen kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen vie muutamia minuutteja. Antamasi vastaukset ovat ehdottoman luottamuksellisia. Toivottavasti ehdit vastata kyselyyn vielä tämän viikon aikana. Toivomme saavamme vastaukset viimeistään perjantaina 6.2.

Kyselyn lisäksi pyydämme että antaisit meille käyttöön tunnuksesi Polar Loop tiedon siirtopalveluun. Vuoden varrelta kertynyt tai kertymättä jäänyt tieto Polar Loopistasi auttaa meitä räätälöimään teille sopivan ohjelman ja näemme mahdollisen kehityksen tulevan kuuden kuukauden ajalta. Meille on yhtä tärkeää saada tietoja sekä aktiivisen käyttäjän osalta että satunnaisen käyttäjän osalta. Ellet ole siirtänyt Loopin tietoja palveluun, pyydämme sinua silti ystävällisesti vastaamaan kyselyyn. Kaikki luovuttamasi tieto on luottamuksellista.

Pyydämme sinua lähettämään tunnuksesi alla olevaan osoitteeseen: iina.mannonen@gmail.com

Yhteenvetona – tämä vie muutaman minuutin:

1. Vastaa alla olevan linkin kyselyyn viimeistään 6.2.
2. Lähetä Polar Loop käyttäjätunnuksesi iina.mannonen@gmail.com 6.2. mennessä
3. Jää odottamaan kevään hyvinvointitsempejä ja tietoiskuja☺...

Kiitos, että autat meitä tekemään opinnäytetyömme. Toivomme teiltä avointa mieltä ja heittäytymistä hyvinvoinnin hyväksi. Yhdessä saamme varmasti hyvää aikaan.

Ystävällisin terveisin,
Ville Kämäräinen & Iina Mannonen

Linkki alkukartoitus kyselyyn:

<https://www.webropolsurveys.com/S/8F2912428AFFD2F5.par>

Liite 2. Ensimmäinen yhteydenotto

Heippa Loop hyvinvointi porukka,

Ensimmäisenä iso kiitos kaikille kyselyyn vastanneille ja Loop tunnukset lähettäneille.

Olemme aloittaneet kyselyn ja aktiivisuusmittareista saadun tiedon analysoinnin ja näin ollen opinnäyte-työmme on pyörähtänyt käyntiin vauhdikkaasti.

Olemme yhdessä Lahden konttorin Hanna-Marin ja Anjan kanssa katsoneet sopivia päiviä yhteiseen tekemiseen ja toivommekin mahdollisimman monen osallistuvan näihin.

Ohjelmassa on luvassa kaksi liikuntakertaa sekä yksi puolentoistatunnin mittainen hyvinvointia käsittelevä luento. Liikuntakertojen yhteydessä pidämme tietoisuuksia Loopin käytöstä ja toivomme, että jokaisella on Loop ranteessa, kun tulette liikkumaan kanssamme. Liikuntakerroilla liikumme yhdessä helppojen, hauskojen ja mukaansa tempaavien juttujen parissa.



Luennossa käsittelemme yleistä hyvinvointia, keskitymme, erityisesti teidän toiveiden mukaisesti, ravintoon sekä uneen. Käydään asioita läpi käytännönlähteisesti, mietitään mitä tämä tarkoittaa kullekin meistä.

Liikuntakertojen sekä luennon jälkeen meillä on mahdollisuus jäädä juttelemaan ja auttamaan hyvinvointiin liittyvissä asioissa.

Tavoitteena on, että kaikille jää jotain uutta käteen, positiivinen tekemisen meininki ja yhteistä hauskan pitämistä- sitähan se hyvinvointi paljolti on ;-)

Tässä päiviä kalenteriin:

vk 12; keskiviikko 18.3. 17.30-19.00

Liikuntakerta- Ilon kautta, sisäliikunta varusteet ja Loopit mukaan! Lammi

vk keskiviikko 17 22.4. 17.30-19.00

Hyvinvointi luento Lammi

vk 20 keskiviikko 13.5. 17.30-19.00

Liikuntakerta- Ylös, ulos ja reippailemaan, säänmukainen varustus ja Loopit mukaan! Lammi

Ilmoitamme vielä lähempänä tarkemmat tiedot. Saatte myös Infon tarkemmasta ohjelmasta noin viikkoa ennen tapaamista. Toivomme, että mahdollisimman moni osallistuu :-)

Viimeisenä vielä yksilövalmennusta koskevaa asiaa. Kaksi kyselyyn vastanneista oli kiinnostunut yksilövalmennuksesta - hienoa! Nyt pyydämmekin teitä kahta lähettämään sähköpostia linalle, (iina.mannonen@gmail.com) jossa kerrot vielä lyhyesti mihin aihealueisiin haluat apua. Haluamme räätälöidä juuri sinulle sopivan paketin.

Liikunnallista kevättä!

Ystävällisin terveisin
Iina & Ville

Hei koko Lammin Osuuspankin väki,

Liite 3: Projektin lopetus kirje

Alkuun iso kiitos kun teit opinnäytyöstämme mahdollisen.

Osallistujia liikunatuokioihin sekä hyvinvointi luennolle oli kiitettävästi ja saimme kanssanne hyvää keskustelua aikaan. Toivomme, että saitte uutta potkua ja ideoita tekemiseen. Olette kaikki huippu tyyppisiä ja teillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan terveyteen ja hyvinvointiin, tehkää se! :-)

Muistin virkistämiseksi vielä:

- Vältä yhtäjaksoista istumista
- Säännöllinen ja monipuolinen ruoka luo hyvän perustan jaksamiselle
- Juo vettä vähintään 1,5l päivässä
- Nuku 8h yöunet
- Päivittäisen aktiivisuuden täyttämiseksi sinun tulee kerryttää n. 10000 askelta
- Terve aikuinen liikkuu n. 15 tuntia viikossa joka sisältää myös hyötyliikunnan
- Aurinkoiset kelit ja kesäinen fiilis, käytä työmatkasi hyödyksi päivittäisen aktiivisuuden täyttämiseksi
- Liikunnan ei tarvitse olla vakavaa, nauti ja tee juuri sitä mistä itse pidät!

Haluaisimme mielellämme vielä kuulla projektiin osallistuneilta palautetta, jota voimme käyttää hyödyksi opinnäytetyömme loppu yhteenvedossa. Kyselyn täyttäminen vie sinulta vain muutaman minuutin.

Linkki kyselyyn: <https://www.webpolsurveys.com/S/3948D97C97BB6623.par>

Liitteenä kuvia matkan varrelta. Suurinosa kuvista on otettu viimeiseltä ohjauskerralta, jossa päästiin kokeilemaan selfiesuunnistusta sekä toteuttamaan omaa luovuutta. Viimeisenä ryhmäselfie, jossa jokainen ilmensi kuvassa sitä tunnetilaa mikä projektista itselleen jäi. Näiden kuvien merkeissä, aurinkoista ja rentouttavaa kesää!

Liikunnallisista terveisin,

Iina Mannonen & Ville Kämäräinen

TUNTISUUNNITELMA

Verumäen yksikkö



HAAGA-HELLA
ammattikorkeakoulu

Ohjaaja: Ville Kämmäräinen & Iina Mannonen

Ohjaava opettaja: Tiina Laiho

Ajan kohta: 18.3.2015

Kohderyhmä: Lammin osuuskannin henkilökunta

Varusteet: sisäliik. varustus, juomapullo, Loop aktiivisuus ranneke
Välineet: Paksut matot (2), Teippi, liiveja (8kpl), lusikoita (8kpl), pingispallot (2kpl), erilaisia palloja (5kpl)

Alue: Ryhmäviivyminen ja päivä aktiivisemmaksi

Tunni tavoitteet: Ryhmä ymmärtää kuinka aktiivinen päivän aikana tulisi olla ja osaa **hyödyntää** aktiivisuusmittaria sen arvioimisessa, ideoita arjen aktivointiin,

Eräis-motoriset ryhmäviivyminen työpörrukan kesken: energiaa työkaverista,

tavoitteet: Henkilö osaa hyödyntää oppimaansa myös omassa arjessa

Tiedolliset: Päivittäiset **liikkumis** suositukset ja mitä se vaatii

Sos.affectiiviset: Puhaltaminen yhteen hilleen

TAVOITTEET (MIKSI)	HARJOITTEET (MITÄ)	YDINKOHDAT	OPETUSTAVALLI JA ORGANISOINTI (MIEN)	AJAN- KÄYTTÖ
Tietoisuus miksi hyvinvointi on tärkeää ja miten se vaikuttaa päivittäiseen jaksamiseen niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla.	Aloitus keskustelemalla mitä jo tiedetään yleisesti hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista ja mistä halutaan lisää tietoa.	<ul style="list-style-type: none"> • Kestävyyskuntoa parantavaa liikuntaa ainakin kolmena päivänä viikossa yhteensä vähintään → 2,5 h reippaasti tai → 1h 15 min rasittavasti • Lisäksi lihaskuntoa ja liikehallintaa kohtavaa liikuntaa vähintään kaksi kertaa viikossa → Seuraa päivittäistä aktiivisuutta Looopista 	<p>Ennen kuin ryhmä saapuu paikalle, teipataan lattiaan peleihin tarvittavat alueet ja asetetaan tavarat oikeille paikoille, jotta tekeminen ryhmän kanssa on mahdollisimman tehokasta ja sujuvaa.</p> <p>Pyritään pitämään ohjaus rentona ja niin että ryhmä saa itse pätkäillä miten annettuja tehtäviä tai neuvoja voisi hyödyntää. Käytämme ohjauksessa oivaltavaa oppimista, joka pyrkii ryhmäyttämään porukkaa. Tarkoituksena on tehdä ohjauksesta mahdollisimman paljon ryhmä lähtöistä ja saada ohjaajat enemmän seuraamaan sivusta antamalla vihjeitä tai lisäämällä haastetta tekemiseen.</p>	5 min

TAVOITTEET (MIKSI)	HARJOITTEET (MITÄ)	YDINKOHDAT	OPETUSTAVALLI JA ORGANISOINTI (MIEN)	AJAN- KÄYTTÖ
<p>Tarkoituksena on Loopp aktiivisuus lännekeet mukana koko projektin ajan. Työn antaja on kustantanut heille mittarit ja haluamme työntekijöiden osavastavasti hyödyntää mittaria päivittäisessä elämässä. Tarkoituksena on nähdä mittarin loistavana mahdollisuutena kohota hyvinvointia minua.</p>	<p>Kerrataan Loopp-aktiivisuusmittarin käyttö, miten toimii? Ongelma käytössä?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asetukset • Oma aktiivisuus • Työkuvaus • Seuraa päivittäin aktiivisuusprosenttia • Seuraa päivittäistä istumista ja sen yhtäläisyyttä → ei suositella yli 2 h jaksosta istumista 	<p>Ohjaajat käyttävät myös aktiivisuuslännekeitä ohjauksissa</p>	5 min
<p>Saadakseni tehtävää suoritettuna yhtenä ryhmänä, ja käyttää tehtävään kaikkien läsnäolojoiden vahvuuksia. Puhalletaan ryhmässä yhteen hiileen joka on tärkeä osa työhyvinvointia. Vaatii myös älyllistä tekemistä ja täysillä läsnä olemista, hyvä ryhmän hetkittäinen alkun.</p>	<p>Pari lämmittely</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valtiaan parit • Lämmittelyn ideana on koskettaa vastustajaa ensin olkapäähän jolloin toisen on tarkoitus väistää kosketusta. • Vaihetaan pareja niin, että jokainen pääsee pelaamaan vuorollaan kaikkia vastaan. 	<p>Ryhmä jaetaan puoliksi, niin että osallistuvat pyrkivät menemään ryhmään sellaisen henkilöiden kanssa, joita eivät tunne entuudestaan niin hyvin.</p> <p>-Laitaan on teipattu 2x 18 ruudun ruudukkoa, joihin vain Inalla ja Villillä on paperit, jotka kertovat mikä ruutu vastaa mitään numeroa (1-18)</p> <p>-Joukkueen tehtävä on suorittaa ruudukko äännettömästi niin, että he vaihtavat vuorotellen radan suorittajaa. -Ruudukossa saa liikkua vain yksi henkilö kerrallaan, ruudukossa voi liikkua eteen taakse tai poikittaisessa suunnassa, muut avustavat äännettömästi suorittajaa.</p>	10 min

<p>Ryhmäytyminen, kehohallinta, ongelmanratkaisu: kaikki tärkeitä työelämässä ja päivittäisessä arjessa</p>	<p>Patjankääntö</p>	<p>-Ensimmäinen joukkue voittaa</p> <p>-Kaksi ryhmää</p> <p>-Joukkueet astuvat patjalle, joka heidän on tarkoitus kääntää ylösalaisin niin, ettei kukaan tiimistä tipu matolta tai osu lattiaan</p>	<p>5 min</p>
<p>Ryhmän sisäinen tsemppaaminen, Liikunnan ilo pelin kautta,</p>	<p>Ristinolla</p>	<p>-Lattiaan on teipattu 4x4 ruudut.</p> <p>-Joukkueet kilpailevat toisiaan vastaan niin, että toinen joukkueista saa punaiset liivit ja toinen vihreät.</p> <p>-Vihreät liivit esittävät ristiä ja punaiset nollaa.</p> <p>-Peliä lähdetään suorittamaan niin, että joukkueet seisovat jonossa n. 10m ruudukosta ja juoksevat ruudukolle johon tiputtavat liivin. Seuraava ryhmän jäsen vaihtaa läpysyä.</p> <p>-Joukkueet pelaavat mahdollisimman nopeasti toisiaan vastaan liikuttamalla liivejä niin, että he saisivat ruudukkoon muodostettua neljän suoran pysty, vaakaa tai poikittaisessa suunnassa.</p>	<p>10 min</p>
<p>Nopeus, tarkkuus ja taktikointi joukkueen sisällä ennen ja pelin aikana</p>	<p>Pingispallo viesti</p>	<p>-Kaksi joukkuetta, molemmat asetutvat samalle viivalle riviin lusikat suussa.</p> <p>Pingispallo asetetaan vasemman puoleisen henkilön lusikkaan.</p>	<p>10min</p>

<p>Tiimi pelaaminen, tarkoitus nostattaa syvettä ja mahdollistaa rasittavampaan liikuntaan pelin muodossa. Liikunnan ilo.</p>	<p>Koppipallo 4 vs. 4</p>	<p>-Pallo on tarkoitus kufjettaa rivin toisesta päästä toiseen edeten kofhi maali linjaa -Ainostaan pallo lusikassa oleva henkilö saa liikkua askeleen eteenpäin. -Jos pallo putoaa täytyy joukkueen palata takaisin lähtövirvalle -Voittaja on se tiimi joka ylittää ensimmäisenä maalilinjan</p> <p>-Kaksi joukkuetta -Viisi erillaisista palloa; tennis-, amerikkalainen-, iso pelmo-, pieni pelmo- & kunnipintapallo -Pallo kädessä ei saa liikkua -Palloittoman joukkueen tehtävä on katkaista pallollisen joukkueen kopittelu ottamalla itse kopin pallosta tai tiputtamalla pallon maahan -Jos pallo tippuu maahan koppi ilanteessa, vastustaja joukkue saa jatkaa peliä -Joukkue saa pisteen oman joukkuees viidestä peräkkäisestä kopista -Käytetään erillaisia variaatioita: eri pallot, ylä/alä kautta heitto, vain vasen/oikea käsi</p>		<p>20min</p>
<p>kooota ryhmän mielipiteet tekemisestä ja vastata niihin keräämämme faktatiedon perusteella, jättää tekemisen jälkeen tsemppaava ilmapuuri ryhmän keskuuteen ja tunne että heidän tekeminen on tärkeää itselle ja muille.</p>	<p>Lopetus + lhyvet venytelyt</p>	<p>Tarkoitus katsoa miltä aktiivisuusmitarit näyttävät liikuntatuokion jälkeen, pohdita tekemistä yhdessä, kysymyksiin vastailu, palaute ja toiveet ensikerran hyvinvointi pläjäystä varten, avoin keskustelu</p> <p>Isot tsemppit ja kiitos!</p>		<p>5-10min</p>

TUNTISUUNNITELMA

Vierunalan yksikkö



HAAGA-HELIA
ammattikorkeakoulu

Ohjaaja: Ville Kämäräinen & Iina Mannonen

Ajankohhta: 2.6.2015

Ohjaava opettaja: Tiina Laiho

Kohderyhmä: Lammim osuuskannin henkilökuunta

Alue: Liikunnasta energiaa **selfiesuunnitukseen** merkisissä

Varusteet: **Loop** ranneke, säännukainen ulkoilu varustus, älypuhelin

Tunneita tavoitteet: Tavoitteena että ryhmä pystyy työskentelemään oma-aloitteisesti annettujen ohjeiden mukaan, liikunnan ilo, opi uutta Lahdesta

Etyisiä-motivatsit Henkilö osaa hyödyntää oppimaansa myös omassa arjessa

Tiedolliset: **Kerrata** projektissa, **saatua tietoa ja tärkeitä asioita** **kuulla** kuvissa

Sosiaalittiset:

TAVOITTEET (MIKSÄ)	HARJOITTEET (MITÄ)	YDINKOHDAT	OPETUSTYÖLLI JA ORGANISOINTI (MIEN)	AJAN- KÄYTTÖ
<p>Pyritään avaamaan liikuntatuokio vuorovaikutuksellisiin keinoin jotta osallistujat kokevat, että heidät huomioidaan ja heidän on helppo olla tilanteessa</p>	<p>Aloitus: Onko herännyt kysymyksiä projektista tai yleisesti mistä vaan hyvinvointiin liittyen? Kerrataan Loop-aktiivisuustuttarin käyttö ja katsotaan alkutilanne ennen liikuntatuokiota.</p>	<p>Ohjaajat käyttävät myös esimerkiksi aktiivisuusranneketta ohjauksissa.</p>	<p>Ennen kuin ryhmä saapuu paikalle, katsotaan vapaa sopiva alue puistoista ja kerrataan vielä päivän kulku, jotta tekeminen on sujuvaa. Ilomien, avoimia ja seipää ote ohjaukseen.</p> <p>Pyritään pitämään ohjaus rentona ja niin että ryhmä saa itse pähkällä miten annettuja tehtäviä tai neuvoja kannattaa lähteä toteuttamaan. Käytämme ohjauksessa oivaltavaa oppimista jonka kautta pyritään, että ryhmä toimii mahdollisimman oma-aloitteisesti. Tarkoituksena on tehdä ohjauksesta mahdollisimman paljon ryhmä lähtöistä ja saada ohjaajat enemmän seuraamaan sivusta antamalla vihjeitä tai lisäämällä haastetta tekemiseen.</p>	<p>5 min</p>

TAVOITTEET (MIKSID)	HARJOITTEET (MITÄ)	YDINKOHDAT	OPETUSTYÖLLI JA ORGANISOINTI (MITEN)	AJAN- KAYTTO
<p>Tarkoitus laajentaa vielä osallistujien liikepankkia tekemällä ns. ”koti lämmitteily” jonka he voivat suorittaa missä vain.</p> <p>Kroppa lämpimäksi</p> <p>Koordinaatioharjoitukset, auttaa pitämään mielen virkeänä</p> <p><u>Venyttelyä tarkoitus saada yksi rutiini jokapäiväiseen elämään.</u></p> <p>-Jähympäristö tutuksi, niin että osaa hyödyntää ja tiedostaa mahdollisuudet liikkua eri paikoissa.</p> <p>-Oppia tuntemaan uutta omasta parista suunnistuksen aikana. Tsemppaaminen.</p> <p>-Tieto siitä että jokainen on turvassa tehtävää suorittaessa</p> <p>-Kerrataan jo tässä vaiheessa projektin kulkua, tätä kautta saadaan</p>	<p>Lämmitteily</p> <p>-Kyykkö+ käsien pyörittelykset</p> <p>-Vartalonkierto</p> <p>-Tuulimylly</p> <p>-Pakara juoksu</p> <p>-Pohvi juoksu</p> <p>-Askelkyykyt</p> <p>-Käsillä ja jaloilla tehtäviä koordinaatio harjoituksia</p> <p>-Venyttelyt: Etureidet, takareidet, lonkkanoukistajat, rintalihakset, selkä, hartiat ja niskat.</p> <p>Selfie suunnistus: Rastit on sijoitettu niin, että osallistujat näkevät mahdollisimman paljon erilaista ympäristöä.</p> <p>-Rytmä jakautuu parihin</p> <p>-Varmistetaan, että vähintään yhdellä parista on lman tai Villen numero häätälanteen sattuessa.</p> <p>-Jokaiselle parille jaetaan selffisuunnistus lappu, joka sisältää 8 eri</p>	<p>Isoja avaraavia liikkeitä, polvet ja varpaat samaan suuntaan</p> <p>Aktivoi keskivartalo</p> <p>Aktivoi keskivartalo</p> <p>Tunkka paketti, polvet varpaat samaan suuntaan</p> <p>-Jalat ja kädet pyörii eri suuntiin</p> <p>-Jee jaloilla/käsillä toisella ympyrää, toisella kolmiota</p> <p><u>Hyvä tehdä aina työpäivän jälkeen!</u></p> <p>-Parit valitaan sillä perusteella ketkä omasta mielestään tuntee vähiten.</p>	<p>-Tunteet ovat esimerkiksi: Fiilis kun olet ISTUNUT koko päivän töissä, fiilis ravintopöytäyksen jälkeen, Tunne joka</p>	<p>7 min</p> <p>3 min</p> <p>50 min</p>

<p>myös jo osittaisia palautetta ja nähdään iä projektista on jäänyt mieleen.</p> <p>-Oritun jakamista ja tarkoitus saada hauska rentofilmi kun katsotaan otettuja kuvia</p>	<p>kohdetta, jossa parin täytyy ottaa tiettyä tunnetta kuvaava selfie</p> <p>-Liikkuminen tapahtuu joko kävellen tai juosten</p> <p>-Aikaa tehtävälle annetaan 45 minuuttia</p> <p>-Lopussa käydään läpi rasti joissa parit ovat käyneet ja katsotaan onnistuneimmat kuvat</p>	<p>toistuu urheilusuorituksen jälkeen. Pyri kuvaamaan tapahtuna mitä olet oppinut projektin varrella. Sinulle tärkein tieto ravintopöytäyksessä yms.</p> <p>-Parien tulee suorittaa mahdollisimman monta rastia tänä aikana</p>		15 min
<p>Nopeus, tarkkuus ja taktikointi joukkueen sisällä ennen ja pelin aikana</p> <p>Tiimi pelaaminen, tarkoitus nostattaa sykettä ja mahdollistaa rasittavampaan liikuntaan pelin muodossa. Liikunnan ilo.</p>	<p>Frisbee Ultimate</p> <p>-Loppuun otamme vielä</p>	<p>Kaksi joukkuetta</p> <p>-Peliväline Frisbee</p> <p>-Frisbee kädessä ei saa liikkua</p> <p>-Frisbeettömän joukkueen tehtävä on karkaista Frisbeellisen joukkueen kopittelu ottamalla itse koppi kiekosta tai tiputtamalla se maahan</p> <p>-Jos kiekko tippuu maahan koppi tilanteessa, vastustaja joukkue saa jatkaa peliä</p> <p>-Joukkue saa pisteen oman joukkueen saatua kopin rajatun neliö alueen sisällä</p>		
<p>-Kooota ryhmän loppufiilikset</p> <p>-Jättää tuokion jälkeen tsemppaava ilmapöytä ryhmän keskuuteen ja tunne että heidän tekeminen on tärkeää itselle ja muille.</p>	<p>Lopetus:</p> <p>Jalkojen ja käsien ravistelu, hartioiden pyörittely</p>	<p>Tarkoitus katsoa mitä aktiivisuussmittarit näyttävät liikuntatuokion jälkeen</p> <p>-Pöytä tekemistä yhdessä, kysymyksiin vastailu, palaute, avoin keskustelu</p> <p>Isot tsemppit jatkoon ja kiitos!</p>		10min