

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Terveystenhoitajakoulutus

Jenna Akkila

TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄSTÄ TOIMINNASTA EVÄITÄ TYÖHYVIN-
VOINTIIN

Työkykyä ylläpitävän toimintapäivän järjestäminen startup-yritykselle

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2017



OPINNÄYTETYÖ
Kesäkuu 2017
Terveydenhoitajakoulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
p. 050 405 4816

Tekijä
Jenna Akkila

Nimeke
Työkykyä ylläpitävästä toiminnasta eväitä työhyvinvointiin - Työkykyä ylläpitävän toimintapäivän järjestäminen startup-yritykselle

Tiivistelmä

Työhyvinvointi kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, ja sitä voidaan siten pitää osana yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työkyvyn ajatellaan olevan ominaisuus, joka koostuu yksilöstä, hänen työstään sekä ympäristöstään. Työurien pidentyessä on alettu kiinnittämään huomiota työhyvinvointiin ja työkykyyn sekä niiden tukemiseen. Työkykyä ylläpitävä toiminta on yksi työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämisen tapa, jota tulisi toteuttaa yhteistyössä työntekijöiden, työnantajan sekä muiden yhteistyötahojen kanssa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tukea Process Genius Oy:n henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia. Tavoitteena oli saada työkykyä ylläpitävästä toiminnasta jatkuva ja luonteva osa työpäivää. Opinnäytetyön tehtävänä oli suunnitella ja toteuttaa Process Genius Oy:lle työkykyä ylläpitävä toiminta -päivä, eli tyky-päivä, josta yritys ja henkilöstö voivat hyödyntää ja kehittää itse uusia toimintamalleja parantaakseen työkykyä sekä työhyvinvointia.

Tyky-päivän teemoina olivat terveellinen ravitsemus sekä hyvä työergonomia. Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään terveellistä ravitsemusta ja näyttöpäätetyön ergonomiaa sekä ryhmänohjausta terveydenhoitajana toimiessa. Palautteen perusteella tyky-päivään oltiin tyytyväisiä ja toteutuksesta pidettiin. Jatkossa voisi järjestää toisen tyky-päivän eri teemoilla tai tutkia sitä, onko yritys ja sen henkilökunta tehnyt muutoksia toiminnassaan.

Kieli
suomi

Sivuja 45
Liitteet 2
Liitesivumäärä 2

Asiasanat
työhyvinvointi, työkyky, tykytoiminta, ravitsemus, näyttöpäätetyön ergonomia



THESIS
April 2017
Degree Programme in Nursing

Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 50 405 4816

Author
Jenna Akkila

Title
Providing Ideas for Well-Being at Work Through Workplace Health Promotion– Organizing a Workplace Health Promotion Day for a Startup Company

Abstract

Well-being at work encompasses physical, mental and social well-being and it is part of an individual's complete well-being. The ability to work productively is a quality that consists of the individual, his work and his environment. As careers become longer, it becomes more important to pay attention and support well-being at work and work ability. Workplace health promotion (WHP) is one way to enhance work ability and well-being at work. WHP should be implemented together with the personnel, employer and other cooperation partners.

The purpose of this thesis was to support work ability and well-being at work among the personnel of Process Genius PLC. The aim was to raise awareness of WHP and establish it as a continuous and natural part of the working day. The assignment was to plan and execute one WHP day resulting in concrete improvement ideas that the company and the personnel can use and develop to improve work ability and well-being at work in an innovative manner.

The themes of the WHP day were healthy nutrition and appropriate workplace ergonomics. The theoretical part of the thesis discusses healthy nutrition and ergonomics of visual display terminal work. In addition, the theoretical part discusses group guidance. Based on the feedback on the WHP day, the personnel were pleased and they liked how it was implemented. In future, another WHP day could be arranged with different themes or it could be explored if the company and its personnel have made any changes in their actions.

Language
Finnish

Pages 45
Appendices 2
Pages of Appendices 2

Keywords

well-being at work, ability to work, workplace health promotion, nutrition, ergonomics of visual display terminal work

Sisältö

Tiivistelmä
Abstract

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi ja työkyky	6
2.1	Työhyvinvointi	6
2.2	Työhyvinvoinnin edistäminen	7
2.3	Työkyky	8
2.4	Tykytoiminta	10
3	Terveellinen ravitseminen	11
3.1	Suomalaiset ravitsemussuositukset	11
3.2	Työkäisten ravitseminen	15
3.3	Ravitsemusohjaus	17
3.4	Ryhmänohjaus	19
4	Näyttöpäätetyön ergonomia	20
4.1	Istumatyö	20
4.2	Näyttöpäätetyö	21
4.3	Hyvä istuma-asento näyttöpäätetyöskentelyssä	23
4.4	Työn tauottaminen	25
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä	27
6	Opinnäytetyön toteutus	27
6.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	27
6.2	Yrityksen esittely	28
6.3	Alkukartoitus	29
6.4	Tyky-päivän suunnittelu ja toteutus	30
6.5	Palaute	33
7	Pohdinta	34
7.1	Opinnäytetyön luotettavuus	34
7.2	Opinnäytetyön eettisyys	37
7.3	Tyky-päivän arviointi	39
7.4	Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu	41
7.5	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehitysideoita	42
	Lähteet	43

Liitteet

Liite 1 Opinnäytetyön toimeksiantosopimus
Liite 2 Tyky-päivän aikataulu

1 Johdanto

Työhyvinvointi ja työkyky ovat molemmat käsitteinä hyvin laajoja, ja niiden määrittelyminen voi toisinaan olla haastavaa. Työhyvinvoinnin voidaan ajatella olevan osa yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia, joka kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Työhyvinvointiin onkin alettu kiinnittämään yhä enemmän huomiota niin työnantajan, työntekijän kuin yhteiskunnankin taholta. (Virolainen 2012, 9–14.) Pohdittaessa työkykyä käsitteenä voidaan ajatella, että työkyky on ominaisuus, joka koostuu yksilöstä itsestään, hänen työstään sekä ympäristöstään. Työurien pidentyessä on alettu painottaa yhä enemmän työkykyä, sen tukemista, edistämistä ja kuntoutusta. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 17–21.)

Yksi työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämisen tapa on työkykyä ylläpitävä toiminta, josta tässä opinnäytetyössä lyhennetään tykytoiminta. Tykytoiminnan tarkoitus on edistää ja tukea henkilöstön työkykyä ja hyvinvointia eri vaiheissa työuraa, ja se voi kohdistua eri osa-alueille, esimerkiksi työyhteisöön, työympäristöön tai henkilöstön terveyteen. Ihanne työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämisessä on jatkuvuus ja suunnitelmallisuus. (Työterveyslaitos 2015a.)

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aiheena on tyky-päivän suunnitteleminen ja toteuttaminen startup-yritykselle. Toimeksianto opinnäytetyöhön tuli Process Genius Oy:ltä. Opinnäytetyön tarkoitus on tukea Process Genius Oy:n henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia. Tavoitteena on saada työkykyä ylläpitävästä toiminnasta jatkuva ja luonteva osa työpäivää. Opinnäytetyön tehtävänä on suunnitella ja toteuttaa Process Genius Oy:lle tyky-päivä, josta yritys ja henkilöstö voivat ammentaa ja kehittää itse uusia toimintamalleja parantaakseen työkykyä sekä työhyvinvointia. Kohderyhmänä on yrityksen koko henkilöstö, jonka tarpeita ja toiveita mukailen tyky-päivää teemoitettiin. Teemaksi valittiin yhdessä toimeksiantajan kanssa työhyvinvoinnin edistäminen painottaen terveellistä ravitsemusta sekä työergonomiaa.

2 Työhyvinvointi ja työkyky

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin erottaminen muusta hyvinvoinnista on vaikeaa, sillä työ on keskeinen osa yksilön elämää. Työn voidaan ajatella olevan yksi hyvinvoinnin mahdollistaja. Työn avulla mahdollistuu toimeentulo. Se rytmittää arkea, ja sen kautta saa luotua sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Työhön heijastuvat myös yksityiselämän tilanteet ihmissuhteiden, elämäntapojen ja taloudellisten tilanteiden kautta. On huomioitava, että yksilön persoonallisuus, arvot, asenteet sekä tarpeet ja niiden tyydyttäminen vaikuttavat hyvinvointiin. Hyvinvointi on kokonaisvaltaista, ja siihen heijastuvat sekä työ että vapaa-aika. (Rauramo 2012, 10–11.)

WHO määrittelee terveyden täydelliseksi fyysisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin tilaksi (World Health Organization 1948). Työhyvinvointikin tulisi ajatella kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset osa-alueet sekä yksilön henkilökohtaisen elämän vaikutukset (Virolainen 2012, 11). Työhyvinvointi on myös subjektiivista eli jokainen kokee sen hieman eri tavoin. Työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön omat kokemukset terveydestä, työkyvystä, työoloista ja -ympäristöstä, työyhteisöstä sekä johtamisesta. Työhyvinvointi kulkee käsi kädessä muun elämän hyvinvoinnin kanssa ja on siten herkkä muutoksille. Työhyvinvoinnin kokemusta määrittävät myös yksilön aiemmat kokemukset sekä arvot ja asenteet. (Laine 2013, 71–72.)

Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö on yritykselle tärkeä voimavara ja kilpailuvaltti. Tämän takia henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen on kannattavaa. (Työterveyslaitos 2015b.) Työhyvinvointi vaikuttaa työssäjaksamiseen, ja henkilöstön hyvä työhyvinvointi näkyy työn tehokkuudessa ja laadussa. Työhyvinvointi on yhteydessä yrityksen talouteen niin tuottavuuden kuin kulujenkin kautta (Ahola 2011, 119). Sairauspoissaoloista aiheutuu yritykselle kuluja. Esimerkiksi yhden sairauspäivärahan kokonaishinnan on arvioitu olevan kolminkertainen päiväpalkkaan verrattuna. Kuluja tulee myös silloin, kun ihmiset työskentelevät sairaana tai tyytymät-

töminä. (Ahola 2011, 121.) Hyvinvoivan henkilöstön tyotehokkuus ja työhön sitoutuminen kasvavat, jolloin sairauspoissaolojen määrä laskee (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016).

2.2 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista, ja toisinaan sitä on vaikea erottaa yksilön muusta hyvinvoinnista. Tämän takia työpaikoilla terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen on yksilön, työnantajan ja yhteiskunnan yhteistyötä. Kaikkien tahojen vastuulla on edistää työhyvinvointia (kuva 1 sivulla 9). Mikäli kaikki tahot ovat motivoituneita ja sitoutuneita toiminaan työhyvinvoinnin edistämiseksi, se on silloin menestyksellistä. (Työterveyslaitos 2015b.)

Työnantajan vastuulla on huolehtia hyvistä ja turvallisista työoloista, johtamisesta sekä koko henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta. Työnantajalla on myös velvollisuus tarjota työntekijöille täydennyskoulutusta tarpeen mukaan. Työntekijän vastuulla on huolehtia omasta työkyvystä, johon elämäntavat vaikuttavat läheisesti. Lisäksi työntekijä on vastuussa oman ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä, esimerkiksi osallistumalla työnantajan tarjoamiin koulutuksiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.) Yksilön vastuulla on huolehtia omasta toimintakyvystään arvioimalla elämäntapojaan ja tekemällä terveellisiä valintoja, esimerkiksi harrastamalla riittävästi liikuntaa, syömällä terveellisesti ja huolehtimalla riittävästä levosta. Työnantaja voi tukea yksilön toimintakyvyn kehitystä muun muassa helpottamalla hyvien valintojen tekemistä työpaikalla. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi työergonomian parantaminen, päihitteettömyyteen tai työmatkaliikuntaan kannustaminen sekä henkilöstön riittävästä tauosta huolehtiminen ja niiden mahdollistaminen. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 31–32, 37.)

Työhyvinvointia on mahdollista parantaa monin eri tavoin, kuten kehittämällä työoloja ja henkilöstön osaamista, parantamalla työympäristön turvallisuutta sekä järjestämällä työkykyä ylläpitävää toimintaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016). Vaikka työhyvinvointi on useiden eri tahojen vastuulla, johtamisella on suuri merkitys työhyvinvointiin. Henkilöstöllä ja henkilöstön osaamisella on suuri merkitys

yritykselle sekä yrityksen tulokseen. Henkilöstöä ja henkilöstön osaamista voidaan pitää aineettomana pääomana. Aineettomaan pääomaan liittyvien voimavarojen tehokas käyttö voi vaikuttaa yrityksen tulokseen jopa 50–90 prosenttia. Henkilöstössä piilevä voimavara on suuri. Se on mahdollista saada käyttöön silloin, kun työntekijät ovat mukana kehittämässä heille tärkeitä ratkaisuja. (Repo ym. 2015, 2.)

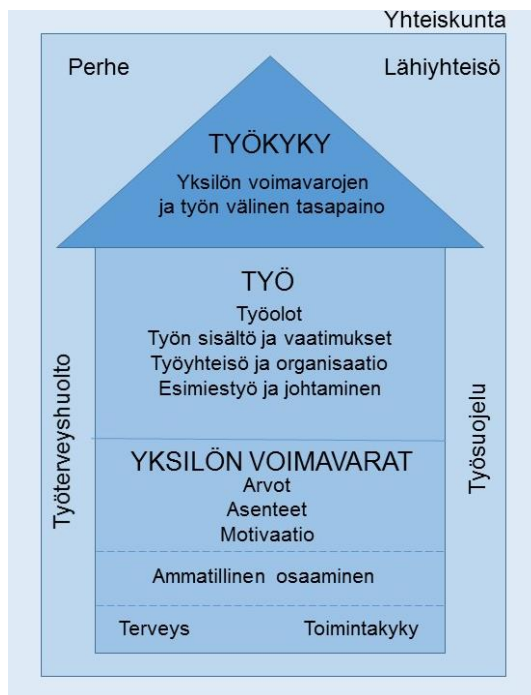
2.3 Työkyky

Käsitteenä työkyky on otettu käyttöön 1970-luvulla. Tuolloin se liittyi läheisesti tilanteisiin, jolloin kartoitettiin ikääntyvien työntekijöiden perusteita eläkkeelle jäämiseen. Ajan myötä työkyky-käsitettä on määritelty monin eri tavoin ja siihen on paneuduttu esimerkiksi lääketieteen, psykologian, sosiologian ja sosiaalipolitiikan saralla. Työkykyä on mahdollista arvioida niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. (Suonsivu 2014, 14–15.)

Työkykyyn vaikuttaa moni eri tekijä. Sen yhteydet yksilöön, työympäristöön, sosiaaliseen ympäristöön ja yhteiskuntaan tekevät työkyvyn määrittelystä ja edistämisestä haastavaa. Enää työkykyä ei määritellä vain lääketieteellisen ajattelumallin mukaisesti. Työkyvyn ajatellaan olevan työn ja yksilön välinen tasapainomalli, jossa huomioidaan työn vaatimukset, yksilön voimavarat sekä ympäristön ja yhteiskunnan vaikutukset. (Ilmarinen ym. 2006, 17–21.)

Työkykyyn vaikuttavat työolotekijät voidaan jakaa kuormittaviin tekijöihin ja voimavaratekijöihin. Kuormittavat tekijät nimensä mukaisesti kuormittavat työntekijää kuluttaen voimavaroja ja ovat läheisesti yhteydessä työntekijän terveyteen. Voimavaratekijät ovat niitä työssä olevia tekijöitä, jotka innostavat ja auttavat työntekijää. Voimavaratekijät ovat läheisesti yhteydessä työntekijän työhön sitoutumiseen. (Ahola 2011, 71.) Työkykyyn vaikuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät, joita ovat muun muassa liikunta- ja ruokailutottumukset, päihteidenkäyttö, sosiaaliset suhteet ja vapaa-ajan harrastukset (Ilmarinen ym. 2006, 24).

Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkykytalon (kuva 1) kuvaamaan työkykyä. Työkykytalo koostuu neljästä eri kerroksesta. Kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön voimavaroja ja ylin eli neljäs kerros työtä. Kolmen alimman kerroksen tulee siis kestää työn paino. Yksilön ja työn lisäksi työkykyyn vaikuttaa koko työyhteisö. Työkyvyn tukemisessa työterveyshuollolla ja työsuojeluorganisaatiolla on tärkeä asema, kuten myös yksilön omalla sosiaalisella verkostolla, johon kuuluvat perhe, sukulaiset ja ystävät. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda riittävät mahdollisuudet tukea työkykyä. (Ilmarinen ym. 2006, 80–81.)



Kuva 1. Työkykytalo (Ilmarinen ym. 2006, 80.)

Yksilön voimavaroista terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat alimman kerroksen eli perustan. Työkyvyn kestävyys on sitä vakaampi ja pitkäkestoisempi, mitä vahvempi perusta on. Toisessa kerroksessa ovat osaaminen ja oppiminen. Osaamisen perustana ovat koulutus sekä tiedot ja taidot, joiden päivittäminen on tärkeää. Uusia osaamisen alueita muodostuu koko ajan jokaisella toimialalla, joten toisen kerroksen merkitys on korostunut viimeisten vuosien aikana. Työkykytalon kolmas kerros muodostuu yksilön arvoista, asenteista sekä motivaatiosta. Kolmannessa kerroksessa kohtaavat yksilön muu elämä ja työelämä sekä niiden yhteensovittaminen. Esimerkiksi yksilön arvot ja asenteet työntekoa kohtaan vaikuttavat työkykyyn: sopivan haasteellinen ja mielekäs työ vahvistaa työmotivaatiota ja työkykyä. Työkyky sitä vastoin heikentyy,

mikäli työn kuormitus on liiallista tai työ ei tunnu mielekkäältä. Neljäs kerros kuvastaa itse työtä, johon kuuluvat työyhteisö, työolot ja johtaminen. Työkykytalous on raskain kerros, sillä se määrittää muiden kerrosten vaatimuksia. Yksilön voimavarojen tulisi olla tasapainossa työkerroksen kanssa, jotta työkyky säilyisi. Esimiesten ja johtajien vastuu ja velvollisuus on kehittää työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä puuttua tarpeen mukaan mahdollisiin epäkohtiin. (Ilmarinen ym. 2006, 24: Työterveyslaitos 2014.)

Työkyvyllä tarkoitetaan yksilön voimavarojen ja työn yhteensovittamista ja niiden välillä vallitsevaa tasapainoa. Kun kaikki työkykytalon kerrokset tukevat toisiaan, talo pysyy pystyssä ja toimii. Jos neljäs kerros käy liian raskaaksi, alempiin kerroksiin kohdistuu painetta huonoin seurauksin. Työelämä ja yksilö muuttuvat koko ajan, joten talon jokaista kerrosta tulee kehittää. Yksilö on päävastuussa omista voimavaroistaan ja työnantaja sekä esimiehet vastuussa työstä. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa kaikkien tahojen yhteistyö tuo parhaimman tuloksen. (Työterveyslaitos 2014.)

2.4 Tykytoiminta

Tykytoiminta on työkykyä ylläpitävää toimintaa. Sen voidaan ajatella olevan kaikkea sellaista toimintaa, jonka avulla pyritään lisäämään ja edistämään sekä yksittäisen työntekijän että työyhteisön työhyvinvointia ja työkykyä. Se voi kohdistua eri osa-alueisiin, kuten työympäristöön, työyhteisöön tai henkilöstön terveyteen. Tykytoiminnan perusajatus on, että työhyvinvoinnin sekä työ- ja toimintakyvyn edistäminen ja tukeminen toteutetaan yhdessä työntekijöiden, työnantajan sekä muiden mahdollisten yhteistyötahojen kanssa. (Virolainen 2012, 147–148.) Tykytoiminnan edellytyksenä on eri tahojen yhteistyö, sitoutuminen ja osallistuminen. Tämän takia on tärkeää, että kaikilla tahoilla on mahdollisuus vaikuttaa tykytoiminnan suunniteluun. (Työterveyslaitos 2015a.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että oikein toteutettuna tykytoiminnalla on myönteinen vaikutus henkilöstön työkykyyn ja terveyteen. Lisäksi se edistää työpaikan

toimivuutta, työilmapiiriä sekä työmotivaatiota (Työterveyslaitos 2015a). Tykytoiminnan tulee olla toteutettu ammattitaitoisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Sen ei tulisi olla yksittäinen irtiotto arjesta vaan pitkäkestoisempi toiminnan kokonaisuus, johon voi sisältyä useampia tilaisuuksia. Tykytoiminnan tavoitteena onkin saada aikaan pysyviä ja myönteisiä muutoksia henkilöstön työtapoihin. Tykytoiminta on jatkuvaa päivittäisten valintojen tekemistä ja toteuttamista. Ihanteellinen tilanne olisi sellainen, jossa tykytoiminnalle laadittaisiin suunnitelma tavoitteineen. Suunnitelmaan kirjattaisiin kaikki ne keinot, joilla tavoitteisiin olisi mahdollista päästä. Suunnitelma olisi vietävä käytäntöön ja sovittujen keinojen ja toimintamallien toimivuutta tulisi testata, arvioida ja kehittää aktiivisesti ja pitkäjänteisesti. (Virolainen 2012, 149–150.)

Tykytoiminnan mielletään usein olevan fyysisen työkyvyn ylläpitämistä ja edistämistä. Tulevaisuudessa on kuitenkin tärkeää kehittää tykytoimintaa siten, että se vastaa työelämän muutoksiin. Tykytoiminnan kehittämisessä tulisi huomioida ennistä enemmän fyysisen työkyvyn ohella henkinen ja sosiaalinen työkyky, työyhteisöjen toimivuus sekä ikääntyvien työkyvyn ja osaamisen varmistaminen. Tällä hetkellä tykytoiminnan keskeisiä kehityskohteita ovat työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaatioiden toimivuuden parantaminen sekä työntekijöiden terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen. (Työterveyslaitos 2015a.)

3 Terveellinen ravitseminen

3.1 Suomalaiset ravitsemussuosituks

Nykyiset suomalaiset ravitsemussuosituks

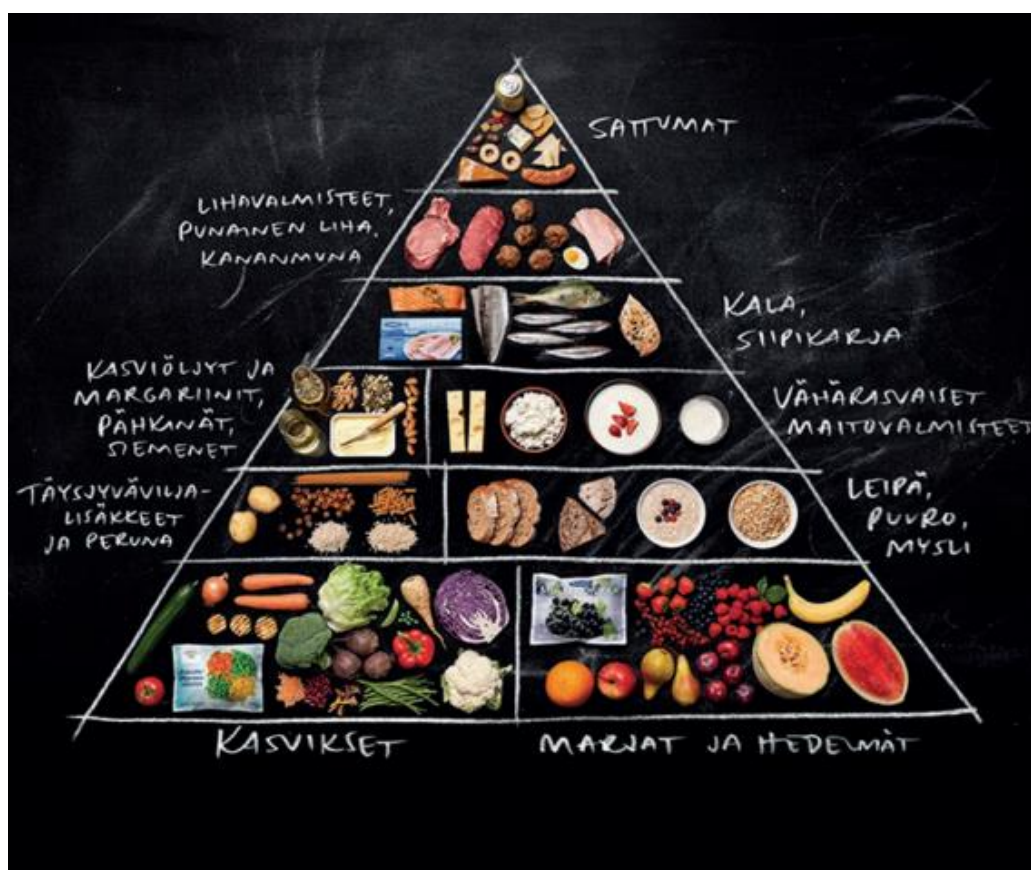
tölle sekä sellaisenaan sepelvaltimotautia sairastaville ja diabeetikoille. Muidenkin sairauksien yhteydessä suositukset toimivat runkona ravitsemusta suunniteltaessa. Laihduttamiseen ravitsemussuositukset eivät sellaisenaan sovi, koska laihduttaminen vaatii energiansaannin rajoittamista. Painonhallintaan suositukset sopivat. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014a, 5, 8.)

Terveyttä edistävän ruokavalion kokonaisuus on pääpainona vuoden 2014 suomalaisissa ravitsemussuosituksissa, sillä yksittäiset ruoka-aineet eivät edistä tai heikennä terveyttä. Tutkimusnäytön perusteella ravitsemussuosituksien mukainen ruokavalio edistää terveyttä ja pienentää useiden sairauksien riskiä. Esimerkiksi sepelvaltimotaudin, aivoverenkiertohäiriöiden, verenpaineaudin, tyypin 2 diabeteksen, eräiden syöpien ja lihavuuden osalta ruokavaliolla on suuri merkitys. Ruokavaliolla on suuri merkitys myös tuki- ja liikuntaelinsairauksiin lihavuuden johdosta. Vuoden 2014 suosituksissa on joitakin ravintoainekohtaisia muutoksia verrattuna aiempiin suosituksiin. Seleenin ja D-vitamiinin suositeltua määrää on nostettu useimmissa ikäryhmissä ja suolan saantisuosituksista laskettu. Myös rasvojen ja hiilihydraattien laatuun on kiinnitetty enemmän huomiota aiempiin suosituksiin verrattuna. Uusissa suosituksissa korostetaan rasvojen laatua ja kuitujen tärkeyttä. Suositus hiilihydraattien lähteeksi ovat kuitupitoiset ruoka-aineet, kuten kasvikset. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014a, 10–12.)

Terveellinen ja terveyttä edistävä ravitsemus on kokonaisuus, jossa päivittäiset valinnat pitkällä aikavälillä ratkaisevat. Jotta elimistö säilyisi terveenä ja toimintakykyisenä, se tarvitsee suojaravinteita sekä riittävän määrän energiaa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.) Terveellinen ja terveyttä edistävä ruokavalio koostuu monipuolisesti ja vaihtelevasti eri ruoka-aineista. Tällaiseen ruokavaliioon kuuluu runsaasti kasvikunnan tuotteita ja kalaa, kasviöljyjä, kasviöljypohjaisia levitteitä, pähkinöitä, siemeniä sekä rasvattomia ja vähärasvaisia maitovalmisteita. Viljavalmisteista tulisi suosia täysjyväviljavalmisteita. Lihavalmisteita ja punaista lihaa voi käyttää kohtuudella. Aikuisten punaisen lihan saantisuositus on enintään 500 grammaa viikossa, raakapainona noin 700 grammaa. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014a, 11–12, 17–18, 21–22.)

Ruokaryhmillä eli kasviksilla, viljatuotteilla, maitotuotteilla, kalalla, lihalla sekä ravintorasvoilla on omat erityisarvonsa. Esimerkiksi kasvikset ovat erinomainen C-vitamiinin lähde, viljasta saadaan kuitua ja maitotuotteista kalsiumia. Ruokavalion tulisi koostua vaihtelevasti kaikista eri ruokaryhmistä, jolloin elimistön ravinnon-tarve todennäköisemmin täyttyy. (Voutilainen, Fogelholm & Mutanen 2015, 31.)

Terveellisen ruokavalion koostamisen helpottamiseksi on kehitetty ruokakolmio eli ruokapyramidi (kuva 2), jonka avulla havainnollistetaan päivittäisten ruoka-aineiden osuutta kokonaisenergiansaannista (Aapro, Kupiainen & Leander 2008, 24). Ruokakolmion pohjalla olevat ruoka-aineet ovat terveellisen ruokavalion perusta, ja näitä tulisi valita päivittäin. Ruokakolmion huipulla ovat ne ruoka-aineet, joita ei suositella päivittäin nautittaviksi. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014a, 19.)



Kuva 2. Ruokakolmio (Kuva: Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014b).

Terveellisten ja monipuolisten pääaterioiden kokoamisen malliksi on kehitetty lautasmalli (kuva 3). Etenkin pääaterioilla tulisi kiinnittää huomiota riittävään ravintoaineiden mutta kohtuulliseen energian saantiin. (Aapro ym. 2008, 23.) Lautasmallin mukaisesti puolikas lautasesta tulisi täyttää kasviksilla. Kasvikset voivat vaihdella tuoreista salaateista ja raasteista lämpimiin kasvislisäkkeisiin. Salaatin-kastikkeena suositaan kasviöljyä. Neljännes lautasesta tulisi täyttää hiilihydraateilla: perunalla, riisillä tai pastalla, suosien täysjyvävalmisteita. Viimeinen neljännes lautasesta jää kala-, liha- tai munaruualle tai kasviproteiinia sisältävälle kasvisruualle. Lautasmallin mukaisesti ruokajuomana voi nauttia vettä, rasvatonta maito tai piimää. Ateriaan kuuluu myös täysjyväleipää kasvirasvaveitteellä. Marjat tai hedelmä jälkiruokana täydentävät terveellisen ja tasapainoisen aterian. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014a, 20.)



Kuva 3. Lautasmalli (Kuva: Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014b).

Monipuolisen ruokavalion lisäksi terveellisyyteen vaikuttaa ruokailujen säännöllisyys. Säännölliset ruokailut hillitsevät nälän tunnetta, koska säännöllisen ruokailun ansiosta veren glukoosipitoisuus pysyy tasaisena. (Käypä hoito 2013.) Jotta ruokailu olisi säännöllistä, ateriavälien tulisi olla kolmesta neljään tuntia. Päivässä aterioita, välipalat mukaan lukien, tulisi olla neljä tai viisi. (Borg 2015a, 134–135.)

Kuten pääaterioiden myös välipalojen terveellisyyteen kannattaa kiinnittää huomiota, sillä runsaasti sokeria sisältävät ruoka-aineet antavat nopeasti energiaa mutta vaikutus on hyvin lyhytaikainen. Runsaasti sokeria sisältävät ateriat voivat aiheuttaa vireystilan muutosta, kuten väsymistä, veren glukoosipitoisuuden heitelyn takia. (Aapro ym. 83.)

Ohjeellinen määrä päivittäisen nesteen nauttimiselle on 1-1,5 litraa ruoasta saatavan nesteen lisäksi. Nesteen tarve on yksilöllistä, mutta ohjeellinen määrä on useimmille riittävä. Nesteen tarpeeseen vaikuttavat esimerkiksi ympäristön lämpötila, fyysinen aktiivisuus ja ikä. Hyvänä sääntönä voidaan pitää sitä, että juotessa janon mukaisesti nesteen tarve tulee tyydytetyksi. Janojuomaksi suositellaan vesijohtovettä. Ruokajuomaksi voi veden tai kivennäisveden lisäksi valita rasvattomia tai 1 prosentin rasvaa sisältäviä maitotuotteita, kuten maitoa tai piimää. Täysmehuja voi nauttia lasillisen esimerkiksi aterian yhteydessä. Sokeroituja juomia ei tulisi käyttää säännöllisesti. Sokeroimattomat, happamat juomat ovat huono valinta hammasterveyttä ajatellen, joten niidenkään säännöllistä käyttöä ei suositella. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014a, 23.)

3.2 Työikäisten ravitsemus

Työikäisiksi lasketaan noin 25–65-vuotiaat. Ikäjakama on suuri, ja siihen mahtuu paljon fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia muutoksia. Näitä muutoksia ovat esimerkiksi työelämään siirtyminen, perheen perustaminen, työtehtävien muutokset, eläköityminen sekä vanheneminen. Noin 25 ikävuodesta lähtien energiantarve vähenee 5–10 prosenttia kymmentä ikävuotta kohden. Monien painonnousu tapahtuu työikäisenä, koska ruokavaliota ei ole mukautettu vähentyneitä energiantarvetta huomioiden. Erilaiset krooniset sairaudet vaikuttavat työikäisten ravinnon tarpeeseen ja ruokavalintoihin. Suurin osa kroonisista ja perimään liittyvistä sairauksista, kuten sydän- ja verisuonisairaudet, alkavat työikäisenä. (Sinisalo 2015, 92.)

Sosioekonominen taso vaikuttaa työikäisten ravitsemukseen. Ylemmissä sosioekonomisissa ryhmissä ruokailutottumukset ovat pääsääntöisesti terveellisemmät. Korkeasti koulutetut henkilöt esimerkiksi noudattavat tarkemmin ravitsemussuosituksia ja ruokailevat työpäivän aikana toimipaikkaruokalassa useammin kuin vastaavan ikäiset, vähemmän koulutetut henkilöt. Alempiin sosiaaliluokkiin kuuluvat jättävät useimmiten ruokailun väliin työpäivän aikana. Alemmissä sosiaaliluokissa alkoholin käyttö ja rasvaisten ruokien syöminen on runsaampaa. Ylipainoa on myös enemmän vähemmän koulutetulla väestöllä verrattuna koulutempaan väestöön. Sosiaaliluokkien ravitsemuksellisten erojen taustalla ovat usein tiedolliset ja taidolliset tekijät sekä arvot ja asenteet, vaikka taloudellinen tilanne selittää joltain osin näitä eroja. (Sinisalo 2015, 51.)

Ravitsemussuosittelujen mukaisella ruokavaliolla on mahdollista hoitaa useita aikuisille tyypillisiä ravitsemusongelmia. Sen avulla voidaan myös edistää sellaisten henkilöiden terveyttä, joilla on kohonnut verenpaine, kohonneet veren rasva-arvot, tyyppin 2 diabetes tai ylipainoa. (Fogelholm 2003, 176.) Työikäisten aikuisten ravitsemusongelmien, kuten lihavuuden, ennaltaehkäisyyn ravitsemussuositukset sopivat erinomaisesti. Työtehoon ja työkyvyn ylläpitoon vaikuttaa terveellisten ja monipuolisten ruoka-aineiden lisäksi säännöllinen ateriarytmi. Sopivaan energiansaantimäärään vaikuttaa se, onko työ fyysisesti kevyttä vai raskasta. Vuorotyö tuo omat haasteensa ruokailujen rytmittämiseksi, koska elimistö toimii eri tavalla päivällä kuin yöllä. Yöllä esimerkiksi ruoansulatusentsyymien erityös on vähäisempää kuin päivällä, minkä vuoksi yöaikaan on suositeltavampaa syödä useampia pieniä aterioita. (Aapro ym. 2008, 81–83.)

Päivätyötä tekevän ateriarytmituksen olisi hyvä koostua seuraavasti: aamiainen, lounas, välipala, päivällinen ja iltapala. Aamiaisen tarkoitus saada energiaa aamupäivään, lounaasta ja välipalasta päivän työhön ja päivällisestä illan toimiin. (Aapro ym. 2008, 82.) Iltapalan tulisi olla sen verran kevyt, että aamulla olisi näälntunne. Usein runsas syöminen illalla aiheuttaa sen, että aamulla aamiainen ei maistu. Tämä johtuu siitä, että illalla nautittu runsas iltapala vaikuttaa aamun näälntunteeseen. Aamiainen olisi hyvä nauttia pian heräämisen jälkeen, ja lounas viimeistään neljä tai viisi tuntia aamiaisen jälkeen. Säännöllisen ja tasapuolisen

ruokailun kannalta tulisi opetella syömään aamiainen sekä lounas. (Borg 2015a, 134–135.)

3.3 Ravitsemusohjaus

Ruokailutottumusten muuttaminen aloitetaan useimmiten painoon vaikuttavien asioiden takia. Borgin mukaan uudet ruokailutottumukset on mahdollista opetella. Hänen mukaansa kaikkea ei ole tarpeen muuttaa eikä syömistottumusten tarvitse olla täydellisiä vaan vain riittävän hyviä. Ruokailutottumusten muutoksen tavoitteena on terveellisempi ja kevyempi syöminen niin, että joustavuus ja mielekkyys säilyvät syömisessä. Muutoksia suunniteltaessa olisikin hyvä miettiä, onko niitä mahdollista ja mielekästä toteuttaa käytännössä vuosikausia, eli onko esimerkiksi herkuista tai leivästä kokonaan kieltäytyminen realistista ja mielekästä. Olisi hyvä ajatella niin, että tehty muutos on pysyvä muutos. (Borg 2015b, 128.)

Ravitsemusohjaus on useimmiten hoitohenkilökunnan tehtävä ja osa ravitsemushoitoa. Tarvittaessa on mahdollista konsultoida myös ravitsemusterapeuttia. Ravitsemusohjausta on mahdollista antaa yksilö- ja ryhmäohjauksessa sekä niitä yhdistellen. Ohjaustapoja ja niiden taustalla olevia ideologioita on erilaisia. Tärkein asia ohjauksessa on se, että kyseessä on tavoitteellinen vuorovaikutustilanne. Ohjaustilanteiden tulisi olla ilmapiiriltään vapautuneita ja hyväksyviä. On huomioitava, että asiakas ymmärtää ohjausta antavan käyttämää kieltä ja termistöä. Ravitsemusohjauksen tavoitteena ovat yleensä pysyvät muutokset ruokailutottumuksissa. Keskusteluissa neuvotellaan ja pyritään etsimään asiakkaalle tarpeelliset ja hänelle sopivat muutokset ruokailutottumuksiin. Ohjaukset voi olla useitakin riippuen asiakkaan yksilöllisestä tilanteesta. Hyvä ravitsemusohjaus on käytännönläheistä ja havainnollistavaa, ja sen tukena ovat erilaiset kirjalliset materiaalit. Oppaita ja muita materiaaleja voidaan antaa asiakkaalle mukaan, mutta niihin tulisi tutustua ensin ohjaustapaamisessa. (Aapro ym. 2008, 19–20, 111–112.)

Ravitsemusohjauksessa tulee muistaa, että muutos on aina prosessi. Ruokailutottumusten muutokset eivät tapahdu hetkessä tai pelkästä määräyksestä. Muutosprosessin aikana ohjaaja voi auttaa asiakasta löytämään ja hyödyntämään omia voimavarojaan. (Fogelholm 2003, 69.) Muutos alkaa usein oman elämäntapojen ja toimintatapojen tarkastelemisesta sekä oman jaksamisen ja ruokailutottumusten ajattelumallien kartoittamisesta (Borg 2015b, 128).

Tärkeää olisi löytää keino, jolla asiakas saadaan motivoitumaan muutokseen. Motivoituminen on sisäsyntyinen prosessi, joten pelkkä muutostarpeen toteaminen ei riitä. Motivaatiota on mahdollista herätellä erilaisilla keinoilla, esimerkiksi motivoivilla haastatteluilla, myönteisellä palautteella sekä tekemällä yhteenvetoja asioista. Asiakkaalla tulee olla halua muutokseen ja lisäksi uskoa muutoksen hyödyllisyyteen ja mahdollisuuteen. Tavoitteet ovat tärkeä osa muutosta ja siinä onnistumista. Ohjaajan olisi muistettava tavoitteita laadittaessa, että vaikka asiakkaan tavoitteet poikkeaisivat ammatillisesti tarkasteltaessa tärkeistä tavoitteista, olisi asiakkaan omia tavoitteita silti tuettava, koska asiakas on valmis sitoutumaan niihin. Tavoitteiden on oltava realistisia ja saavutettavissa olevia. (Aapro ym. 2008, 19–20.)

Ravitsemusohjauksessa voidaan myös ajatella, että olemassa olevat asiakkaan ruokailutottumukset ovat muodostuneet tavaksi ja ne ovat monilta osin sellaisia, jotka asiakkaalle itselleen sopivat. Asiakkaan omat ruokailutottumukset olisi tämän vuoksi pyrittävä pitämään muutoksen pohjana. Ruokailutottumusten muutos tulisi aloittaa pienin askelin ja mahdollisuuksien mukaan mukailen asiakkaan olemassa olevia ruokailutottumuksia. Ensiksi olisi hyvä tehdä yhdestä kolmeen muutosta. Ensimmäisten muutoksien olisi usein hyvä olla esimerkiksi ateriaritmin säännöllistäminen, kasvisten syönnin lisääminen ja juomatottumusten tarkastelu sekä mahdollinen parantaminen. Tulee muistaa, että uusien tapojen omaksuminen vie aikaa muutamista viikoista kuukausiin ja jopa vuosiin. Kun uudet ruokailutottumusten muutokset on omaksuttu ja ne tuntuvat luontevilta, voidaan tehdä uusia tavoitteita ja muutossuunnitelmia. Tavoitteena ruokailutottumusten muutoksessa on pysyvyys, jonka onnistuminen vaatii aikaa, sallivuutta ja joustavuutta. (Borg 2015b, 128–129.)

3.4 Ryhmänohjaus

Terveydenhuollossa ryhmänohjaus on yksi käytetyimmistä ohjausmenetelmistä. Ryhmänohjausta voidaan antaa hyvinkin erilaisissa ryhmissä: erikokoisissa tai eri tarkoitusta varten kootuissa ryhmissä. (Kyngäs, Kääriäinen, Poskiparta, Johansson, Hirvonen & Renfors, 2007, 104.) Ryhmä on järjestäytynyt joukko ihmisiä, jolla on tehtävä ja sen jäsenillä tietyt roolit. Ominaista ryhmälle on se, että jäsenet tietävät kuuluvansa ryhmään. Ryhmään kuuluvia yhdistää esimerkiksi aate tai toiminta ja heillä on yhteisiä tavoitteita. Kaksikin ihmistä voi muodostaa ryhmän, mutta yleensä ryhmässä jäseniä on enemmän. (Karjalainen & Kukkonen 2005, 123.)

Ryhmiä on mahdollista määritellä ja jaotella monin eri tavoin. Määrittelyyn vaikuttavat ryhmän luonne, tavoite, tarkoitus sekä ryhmän kokoontumiskerrat. Tavallisin ryhmämuoto on kiinteä ryhmä. Terveydenhuollossa kiinteä ryhmä voi olla esimerkiksi säännöllisesti kokoontuva painonhallintaryhmä. Toisinaan ryhmä voi olla joukko ihmisiä, jotka kokoontuvat ainoastaan kerran kuulemaan esimerkiksi luentoja terveistä elämäntavoista. Hyvän ja toimivan ryhmän voidaan ajatella olevan sellainen, jossa ryhmän jäsenet tuntevat toisensa ja heillä on jokin yhteinen tavoite tai päämäärä. Ryhmän turvallisuutta sekä luottamusta muihin ryhmän jäseniin ja ohjaajaan lisää toisten ryhmäläisten tunteminen. Jotta ryhmä toimisi, se vaatii ohjaajan, jonka tehtävänä on ohjata ja huolehtia ryhmästä. Terveydenhuollon ohjaustilanteissa hoitajan tehtävänä on ohjata ryhmää. Hoitajan rooli ryhmässä perustuu asiantuntijuuteen. (Kyngäs ym. 2007, 47–48, 104–106.)

Ryhmänohjaus on taloudellisempaa kuin esimerkiksi yksilöohjaus, sillä tieto on mahdollista jakaa suuremmalle ryhmälle. Toisinaan ryhmänohjauksella on mahdollista saavuttaa parempia tuloksia kuin yksilöohjauksella, sillä ryhmässä olemisen voi auttaa jaksamaan tavoitteiden saavuttamisessa esimerkiksi ryhmän tuen avulla. (Kyngäs ym. 2007, 104.) Ryhmänohjaajana toimivan oleellisin tehtävä on saada ryhmä toimimaan. Alussa toiminnallisten menetelmien käyttö auttaa ryhmän jäseniä tutustumaan toisiinsa, lisää ryhmän turvallisuutta sekä tehostaa ryh-

mäytymistä. Toiminnallisilla menetelmillä on mahdollista luoda ryhmään vapautunut ilmapiiri, ruokkia mielikuvitusta sekä tukea ryhmän jäsenten itseluottamusta ja itsetuntemusta. (Kyngäs ym. 2007, 112.)

Ryhmänohjauksessa korostuvat aloituksen ja lopetuksen tärkeys. Selkeän aloituksen avulla osallistujat voivat orientoitua ohjaukseen. Aloituksen aikana muotoutuvat myös ryhmän jäsenten roolit. Ohjaustilanne tulisi lopettaa yhteenvetoon, jossa kerrataan ohjauksen pääkohdat sekä ryhmän jäsenten mahdolliset kysymykset, jotka ohjauksen aikana ovat nousseet mieleen. Ohjaajan on mahdollista saada yhteenvedossa kysymysten avulla tietoa siitä, onko ohjauksessa käsitelty oikeita asioita oikealla tavalla. Tämän lisäksi ohjaaja saa palautteen siitä, tuleeko jotakin asiaa käsitellä vielä seuraavalla ohjauksella. (Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä 2011, 86–88.)

4 Näyttöpäätetyön ergonomia

4.1 Istumatyö

Liikkumattomuus ja istuminen yleistyvät koko ajan niin töissä kuin vapaa-ajallakin. Valtaosa suomalaisista viettää suurimman osan valveillaoloajastaan pääasiassa istuen. Nykyisin valtaosa työstä on fyysisesti kevyttä työtä ja suurin osa aikuisväestöstä istuu runsaasti myös vapaa-ajalla. Runsasta istumista ja pitkäaikaista paikallaanoloa tulisi välttää jokaisessa ikäryhmässä. Pitkäkestoisen istumisen ja paikallaanolon on todettu olevan terveydelle haitallista. Haittavaikutukset kohdentuvat etenkin tuki- ja liikuntaelimistöön sekä sydän- ja verenkiertoelimistöön. Runsas istuminen ja liikkumattomuus ovat terveysuhkia siinä missä tupakointi tai runsas alkoholinkäyttökin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 7, 13, 25.)

Yhtäjaksoinen istuminen päivittäin aiheuttaa merkittäviä haittoja terveydelle. Jokainen lisätunti kohottaa kuoleman riskiä viidellä prosentilla niillä henkilöillä, jotka

istuvat yli seitsemän tuntia päivässä. Yli yhdeksän tuntia päivässä istuvilla henkilöillä on istumisen todettu olevan yhteydessä lihavuuteen, riittämättömään uneen sekä lääkärikäyntien kasvamiseen. Suomalaiset harrastavat liikuntaa vapaa-ajallaan melko säännöllisesti, mutta se ei riitä ehkäisemään runsaan, päivittäisen istumisen aiheuttamia haittoja terveydelle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 25–26.)

Owenin, Healyn, Matthewsinkin & Dunstanin (2010) tekemän tutkimuksen mukaan pitkäkestoinen istuminen on terveydelle haitallista, koska sen on todettu hidastavan aineenvaihduntaa. Tutkimuksen mukaan passiivisilla elämäntavoilla ja istumisella on havaittu yhteys metabolisen oireyhtymän esiintyvyyteen. Passiivisilla elämäntavoilla ja istumisella on havaittu olevan yhteys keskivartalolihavuuteen, glukoosi- ja rasvahappojen säätelyn ja glukoosiaineenvaihdunnan häiriintymiseen. Passiiviset elämäntavat mahdollisesti altistavat myös joidenkin silmäsairauksien kehittymiselle. Tutkimuksessa todettiin myös, että liikunnan harrastaminen ei estä pitkäkestoisesta istumisesta aiheutuvia terveyshaittoja.

Sosiaali- ja terveysministeriön kansallisissa suosituksissa suositellaan työkäisiä sekä opiskelijoita muuttamaan arkirutiineja siten, että istuminen, etenkin pitkäaikaiset istumisjaksot, vähenevät. Asentojen vaihtaminen, käveleminen aina kun mahdollista sekä seisominen esimerkiksi tauolla ovat helppoja ja tehokkaita tapoja istumisen vähentämiseksi. Keskittymisen, työvireyden ja tuottavuuden on todettu paranevan istumista vähentämällä, asennon vaihdoksilla ja tauoilla. Jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa istumisen vähentämiseen. Työnantaja sekä työterveyshuolto voivat edistää ja motivoida aktiivisuutta työpäivän aikana ja etsiä yhdessä ratkaisuja istumisen vähentämiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 27–31.)

4.2 Näyttöpäätetyö

Näyttöpäätetyöllä tarkoitetaan työtä, jossa näyttöpäätettä käytetään työn tekemisen välineenä (Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä 1405/1993). Päivittäin näyttöpäätetyötä tekee yhä useampi. Jatkuva näyttöpäätetyöskentely aiheuttaa

fyysistä kuormitusta rasittaen tuki- ja liikuntaelimiä sekä silmiä. Näyttöpäätetyössä terveydelle epäedullisia työtapoja ovat jatkuva paikallaan istuminen, samat toistuvat pään tai käden liikkeet, huono niskan asento, tukemattomat käden asennot sekä kumara ja tukematon selän asento. (Työsuojeluhallinto 2014, 4.)

Näyttöpäätetyötä tekevien ergonomian toteutuminen voi olla haaste niin työntekijöille kuin työnantajillekin sekä työterveys- ja työsuojeluhenkilöstölle. Näyttöpäätetyön ergonomiaa ja työympäristöä voidaan arvioida esimerkiksi Työterveyslaitoksen Näppärä-menetelmällä (Työsuojeluhallinto 2014, 4, 6). Näppärä-menetelmällä havainnoidaan ja arvioidaan työtilaa, -ympäristöä ja -asentoa, laitteita ja kalustoa sekä perehdytystä ja työnopastusta yhdessä työntekijän kanssa. (Rasa & Ketola 2005, 5–6). Työpisteiden ergonomian suunnittelulla sekä työn ja työtehtävien organisoimisella ja monipuolistamisella on suuri merkitys. Huomioitava on, että työntekijä voi omalla toiminnallaan ennaltaehkäistä mahdollisia ongelmia esimerkiksi jaloittelemalla kerran tunnissa. (Ketola 2009.)

Viime vuosina on tehty tutkimuksia istumisen ja televisionkatselun yhteisvaikutuksista. Tutkimusten tulokset ovat olleet samansuuntaisia. Televisionkatselun ja istumisen on todettu lisäävän kuolleisuusriskiä ja sydän- ja verisuonisairauksien riskiä. Vuodelta 2011 olevassa tutkimuksessa tutkittiin istumisen ja television ja muun ruutuajan yhteyttä kuolleisuusriskiin ja sydän- ja verisuonisairauksiin. Tutkimuksessa todettiin, että mikäli television katselu tai muu ruutu-aika vuorokaudessa ylitti neljä tuntia, oli kuolleisuusriski suurempi kuin henkilöillä, joiden vuorokauden ruutu-aika oli alle kaksi tuntia. Yli neljän tunnin ruutu-aika päivässä lisäsi riskiä myös sydän- ja verisuoniperäisiin sairaskohtauksiin. (Stamatakis, Hamer & Dunstan 2011, 294-296, 298).

Vuodelta 2014 olevassa tutkimuksessa henkilöillä, jotka katsoivat vuorokaudessa televisiota yli kolme tuntia, oli kuolleisuusriski yli kaksinkertainen verrattuna henkilöihin, joiden television katsominen jäi vuorokaudessa alle tuntiin. Samassa tutkimuksessa oli tutkittu erikseen istumista, joka liittyy tietokoneen käyttöön. Tutkimuksessa yhteyttä kuolleisuusriskin ja tietokoneen käytön väliltä ei löydetty, mutta tutkimuksen tekijät pohtivat tähän olevan syynä sen, että tietokoneen

käyttö ei ollut tutkimuksen alkukartoituksen aikaan vielä kovin yleistä. Tutkimuksen alkukartoitus tehtiin Espanjassa vuonna 1999. (Basterra-Gortari, Bes-Rastrollo, Gea, Núñez-Córdoba, Toledo & Martínez-González 2014, 3–4.)

4.3 Hyvä istuma-asento näyttöpäätetyöskentelyssä

Useimmiten näyttöpäätetyöpisteissä istutaan. Istuma-asennossa alaraajoilta poistuu vartalon paino, minkä takia energiankulutus ja vartalon tukilihasten kuormittuminen vähenee verraten seisoma-asentoon. (Ketola, Hongisto, HUUHTANEN, Korhonen, Kukkonen, Lehtelä, Näsänen, Rasa & Toivonen 2007, 49.) Jos istuma-asento on hyvin tuettu, on istuminen fyysisesti hyvin kevyttä. Tämän ansiosta on mahdollista työskennellä istuen pitkiä aikoja. Pitkä, yhtäjaksoinen istuminen on kuitenkin ongelma. Mikäli istuminen on ainoa työasento, voi se johtaa liian vähäiseen fyysiseen aktiivisuuteen ja paikallaan olon haittojen lisääntymiseen. (Launis 2011, 149.)

Hyvän, ergonomisen istuma-asennon (kuva 4 sivulla 25) saamiseksi on työtuoli säädettävä itselle sopivaksi. Oikea korkeus työtuolille on silloin, kun jalat ovat tukevasti lattialla ja istuimen kulma on kallistettu hieman eteenpäin. Selän tulee tukeutua selkänojaan mutta tuolin etureuna ei saa painaa polvitaiveisiin. Hyvässä työtuolissa syvyyttä on mahdollista säätää joko istuinpintaa tai selkänojaa siirtämällä. Selkänojan korkeus on säädettävä istujan mukaan siten, että ristiselän tuen tulee tuntua lordoosin kohdalla. Työtuolin käsinojat tulee säätää siten, että hartiat ovat rentoina. Olkavarsien tulee olla lähellä vartaloa ja kyynärvarsien on tukeuduttava käsinojiin. Käsinojien säätö on tärkeää, etteivät ne estä tuolin siirtämistä tarpeeksi lähelle työtasoa. Hyvä työskentelyasento on mahdollisimman lähellä työtasoa. Kyynärvarsien tulee olla näppäimistöllä tai työtasolla vaakatasossa, joten työtason korkeus on säädettävä sopivaksi. Jos työtason säätö ei ole mahdollista, tulee tuolia säätää korkeammalle. Tällöin tulee huomioida mahdollinen jalkatuen tarve. Suositus on, että jokainen istuma- tai näyttöpäätetyötä tekevä opettelisi oman työtuolinsa säädöt hyvin sekä käyttäisi säätömahdollisuuksia monipuolisesti. Keinumekanismien avulla voi ajoittain antaa selän levätä työpäivän aikana. (Työterveyslaitos 2010.)

Soveltuvimpana istuma-asentona näyttöpäätetyöskentelyyn pidetään pystyasentoa, joka kallistuu hiukan taaksepäin. Hyvän istuma-asennon kannalta työtuolilla on suuri merkitys. Hyvässä työtuolissa on riittävästi tukea ja mahdollisuus muuttaa asentoa. Hyvän työtuolin ominaisuuksia ovat istuma-asennon ylläpitämisen ja muuttamisen vaivattomuus sekä säätöjen käytettävyys tuolilla istuttaessa. Työtuolissa säädettäviä kohteita ovat istuinkorkeus, istuimen syvyys ja kallistuskulma, selkänojan korkeus- ja kaltevuussäädöt sekä keinumekanismin säädöt. Tuolin selkäosan tulisi tukea selkää. Hyvässä työtuolissa on säädettävä lanne selän tuki, joka tukee luonnollista alaselän notkoa eli lordoosia. Huomioitavaa on myös se, että tuolin istuimen materiaalin tulee olla hengittävä ja luisumista estävä. (Ketola ym. 2007, 46, 48, 50.)

Näyttöpäätetyötä tehdessä oleellista on myös näyttöruudun oikeanlainen etäisyys. Näyttöruudun koosta ja työtehtävästä riippuen sopiva katseluetäisyys vaihtelee 60–75 senttimetriin. Näyttöruudun tulisi olla 20–30 astetta silmien korkeutta alempana. (Työturvallisuuskeskus 2016.) Näyttöpäätetyöhön oleellisena osana kuuluvat myös näppäimistö sekä hiiri. Optimaalinen paikka näppäimistölle on suoraan näytön edessä. Näppäimistön ja työtason reunan välissä tulisi olla vain 10–15 senttimetriä. Kyynärpäiden ja ranteiden tulee olla tuettuina tuolin käsinojiin sekä työtasoon. Osoitinlaitteita eli tietokoneen hiiriä on monia erilaisia. Osoitinlaitteissa voi olla huomattaviakin eroja ja niiden malliin vaikuttaa suuresti työnkuva. Osoitinlaitteen käyttö kuormittaa sitä käyttävää kättä. Helpoin tapa välttää käden kuormittumista on vaihdella osoitinlaitetta käyttävää kättä. Yhtä tärkeää on kuitenkin huomioida osoitinlaitteen sijainti. Samoin kuin näppäimistön niin myös osoitinlaitteen edessä on oltava riittävästi tilaa, jotta kyynärpää ja ranne ovat tuettuina. Osoitinlaitteen tulisi sijaita näppäimistön välittömässä läheisyydessä. Mikäli työnkuvaan kuuluu paljon pelkällä osoitinlaitteella työskentelyä, tulisi näppäimistö siirtää sivuun, jotta osoitinlaite on mahdollista siirtää lähemmäs käyttäjän keskilinjaa. (Ketola ym. 2007, 68, 71–72, 74.)



Kuva 4. Hyvä istuma-asento (Kuva: Työterveyslaitos 2010).

4.4 Työn tauottaminen

Varsinaiset työtapaturmat ovat harvinaisia näyttöpäätetyössä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö näyttöpäätetyöhön sisältyisi terveyshaittoja tai -riskejä. Näyttöpäätetyöhön liittyy niin henkistä kuin fyysistä kuormitusta, jotka voivat johtua esimerkiksi epäedullisista työoloista tai työympäristön olosuhteista. (Työsuojeluhallinto 2014, 3.) Näyttöpäätetyön aiheuttama fyysinen ja henkinen kuormitus huomioidaan valtioneuvoston päätöksessä näyttöpäätetyöstä 1405/1993 § 4. Päätöksen mukaan työnantajan on mahdollistettava työpäivän aikana riittävät ja säännölliset tauot fyysisen sekä henkisen kuormituksen vähentämiseksi. (Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä 1405/1993.)

Työn tauottamisella on mahdollista ehkäistä terveydelle haitallista kuormitusta sekä edistää työn tehokkuutta. Suositus on, että näyttöpäätetyötä tehtäessä pidettäisiin vähintään kerran tunnissa muutaman minuutin pituinen tauko. Etenkin istumatyössä asennonvaihtoja tulisi tehdä aktiivisesti. (Työterveyslaitos 2015c.)

Työskentelyn tauottaminen useilla lyhyillä tauoilla on tehokkainta. Jopa minuutin mittainen tauko voi virkistää ja ehkäistä väsymystä. Tuki- ja liikuntaelinvaivat ovat

yleisimpiä vaivoja näyttöpäätetyötä tekevillä. Esimerkiksi työympäristön hyvällä suunnittelulla ja oikeanlaisilla, työhön soveltuvilla kalusteilla voidaan vaikuttaa näyttöpäätetyötä tekevien työasentoihin. Kuitenkin tehokkain tapa ennaltaehkäistä ja vähentää haitallisten työasentojen aiheuttamaa kuormitusta on oma toiminta. Pitkäkestoinen istuminen on tuki- ja liikuntaelimistölle kuormittavaa ja tästä syystä on tärkeää antaa sen elpyä säännöllisesti. Tuki- ja liikuntaelimistön elpyminen alkaa esimerkiksi muutettaessa asentoa, hidastettaessa työtahtia sekä pitämällä tauko. (Ketola ym. 2007, 121, 124.)

Jotta tehokas työskentely pysyisi yllä koko päivän, olisi tärkeää pitää tauot ennen väsymistä. Säännöllisten taukojen pitäminen ei käytännössä ole aina mahdollista. Taukojen pitämisessä tärkeää on, että ne pidetään itselle mieluisaan ja sopivaan aikaan. Näyttöpäätetyössä kannattaa kiinnittää huomiota pieniin asioihin, joiden avulla istumisen tauottaminen tapahtuu luonnollisesti. Näitä ovat esimerkiksi tulostimen sijoittaminen kävelymatkan päähän työpisteestä tai puhelimeen puhuminen seisten tai kävellessä. (Ketola ym. 2007, 124–125, 127.)

Työterveyslaitoksella oli keväällä 2016 kampanja #SeisoVälillä, jonka tarkoituksena oli aktivoida istumatyöläisiä tauottamaan pitkäkestoista istumista (Työterveyslaitos 2016). Opezzon & Schwartzin (2014) tutkimuksessa huomattiin luovan ajattelun paranevan jopa 60 prosenttia kävellessä istumisen sijasta. Tutkimuksen mukaan merkitystä ei ollut sillä, missä käveleminen tapahtui. Tutkimuksessa todettiin kävelemisen parantavan etenkin niin sanottua vapaata ideointia. Toisaalta kävelyn todettiin myös jopa hieman heikentävän tuloksia yksityiskohtaisemmassa ja täsmällistä ajattelua vaativassa testissä. Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että kävelykokoukset tai -palaverit sopivat hyvin esimerkiksi ideointivaiheeseen tai suurempien asiakokonaisuuksien miettimiseen. Kävelykokouksilla on positiivinen vaikutus terveyden edistämisen ja pitkäaikaisen istumisen haittojen ehkäisyyn lisäksi myös luovaan ajatteluun ja työtehokkuuteen.

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä

Opinnäytetyön tarkoitus on tukea Process Genius Oy:n henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia. Tavoitteena on saada työkykyä ylläpitävästä toiminnasta jatkuva ja luonteva osa työpäivää. Opinnäytetyön tehtävänä on suunnitella ja toteuttaa Process Genius Oy:lle tyky-päivä, josta yritys ja henkilöstö voivat ammentaa ja kehittää itse uusia toimintamalleja parantaakseen työkykyä sekä työhyvinvointia.

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on jonkin käytännön toiminnan ohjaamista, opastamista, järjestämistä tai järjeistämistä. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotos voi siis olla esimerkiksi ohje tai opas ammatilliseen käyttöön tai tapahtuman toteuttaminen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toiminta sekä siitä raportointi. Sen tulisi olla tutkimuksellisella asenteella toteutettu sekä työelämälähtöinen, käytännönläheinen ja osoittaa alan tietojen ja taitojen hallintaa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9–10.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä olisi hyvä olla myös toimeksiantaja, sillä sen on todettu usein lisäävän esimerkiksi vastuuntuntoa, suunnitelmallisuutta sekä aikataulutusta ja siinä pysymistä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 16–17). Tämän toiminnallisen opinnäytetyön toimeksiantaja on Process Genius Oy. Toimeksiantaja oli tietoinen opinnäytetyön tekijän mielenkiinnosta työhyvinvointia ja sen edistämistä kohtaan. Opinnäytetyön idea tyky-päivän järjestämisestä tuli toimeksiantajalta. Tyky-päivän teema oli lähtöisin toimeksiantajalta, jota lähdettiin rajaamaan opinnäytetyön tekijän ja toimeksiantajan keskustelujen pohjalta toimeksiantajayrityksen tarpeita vastaavaksi. Vilkan ja Airaksisen (2003) mukaan kohderyhmällä onkin suuri merkitys toiminnallisessa opinnäytetyössä, sillä sen tuotos on tarkoi-

tettu aina jollekin tai jonkun käyttöön. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla haastava toteuttaa ilman kohderyhmää. Kohderyhmä myös rajaa opinnäytetyön aihetta ja helpottaa valitsemaan sopivimman sisältövaihtoehdon. (Vilkka & Airaksinen 2003, 38, 40.) Tämän opinnäytetyön kohderyhmänä on Procees Genius Oy:n henkilöstö mukaan lukien harjoittelijat.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulee olla tietoperusta, jossa tutustutaan opinnäytetyössä käytettäviin keskeisiin käsitteisiin. Tietoperusta kertoo, kuinka valittua aihetta opinnäytetyössä käsitellään ja lähestytään. Se myös perustelee tehtyjä valintoja ja rajoituksia. (Vilkka & Airaksinen 2003, 41–43.) Tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat työkyky, työhyvinvointi, työtoiminta, terveellinen ravitsemus sekä näyttöpäätetyön ergonomia. Käsitteet kuvaavat opinnäytetyön aihetta ja opinnäytetyön tuotoksen eli työ-päivän aihe-rajauksia.

6.2 Yrityksen esittely

Process Genius Oy on Joensuussa toimiva, vuonna 2012 perustettu ohjelmistotalan startup-yritys. Yritystä voidaan pitää hieman erikoisenakin startup-yrityksenä, sillä se ei toimi kuluttajamarkkinoilla vaan erikoistuneella alueella teollisuuden alalla, jossa vaaditaan vahvaa toimialaosaamista ja kokemusta. Toisaalta yrityksen tuotannossa työskentelee hyvin nuorta, uudella tavalla ajattelevaa ja osittain kokematonkin henkilökuntaa. Työ-päivän järjestämisen aikaan Process Genius Oy työllisti 15 henkilöä. Yrityksellä on myös ajoittain harjoittelijoita. Työ-päivän aikaan yrityksessä oli viisi harjoittelijaa, jotka osallistuivat henkilökunnan kanssa työ-päivään. Pääsääntöisesti, etenkin tuotannon puolella, työ on istuma- ja näyttöpäätetyötä. (Akkila 2016.)

Termillä startup-yritys ei ole varsinaista, yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Useimmiten sillä kuvataan nuorta, kasvuhakuista yritystä. Startup-yrityksellä tarkoitetaan siis useimmiten yritystä, jonka tavoite on kasvaa nopeasti. Varsinaista määritelmää yrityksen iälle ei ole. Startup-yrittäjyyttä kuvaillaan monesti ”mielentilana” tai tapana toimia. (Robehmed 2013.) OECD ja EU ovat määritelleet, että kasvuyrityksen tulisi lähtötilanteessa työllistää vähintään 10 henkeä. Määritelmän

mukaan seuraavien kolmen vuoden aikana yrityksen vuotuisen työllisyyskasvun tulisi olla keskimäärin yli 20 prosenttia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

6.3 Alkukartoitus

Aiheanalyysi eli aiheen ideointi on opinnäytetyöprosessin ensimmäinen vaihe. Aiheen valintaan vaikuttavat monet seikat, kuten tekijän mielenkiinto ja motivaatio aihetta kohtaan, ajankohtaisuus sekä mahdollisuus tiedon syventämiseen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 23–24). Aihealue opinnäytetyölle oli ollut opinnäytetyön tekijällä mielessä jo pidemmän aikaa. Työhyvinvointi ja sen edistäminen olivat olleet kiinnostuksen kohteita jo pitkään. Näihin aihealueisiin liittyen haluttiin opinnäytetyö tehdä. Aihe koettiin myös ajankohtaisena. Myös toimeksiantaja kiinnostui aiheesta ja tarjosi mahdollisuutta suunnitella ja toteuttaa tyky-päivä yrityksensä opinnäytetyönä. Toimeksiantajan ja henkilökunnan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta rajattiin tyky-päivän teemaa. Tyky-päivän teema terveellisistä elämäntavoista oli lähtöisin yritykseltä. Teeman rajaus terveelliseen ravitsemukseen ja työergonomian kehittämiseen pohjautui henkilökunnan kanssa käytyihin keskusteluihin sekä opinnäytetyön tekijän yrityksen toimistolla tekemiin havaintoihin.

Toiminnallisesta opinnäytetyöstä suositellaan tehtäväksi toimintasuunnitelma aiheanalyysin jälkeen. Toimintasuunnitelman tarkoitus on jäsentää opinnäytetyön tulevat työvaiheet. Toimintasuunnitelman tulisi vastata kysymyksiin mitä, miten ja miksi tehdään. Toimintasuunnitelmassa tutustutaan lähdemateriaalia apuna käyttäen aiheeseen, kohderyhmään, opinnäytetyön tarkoitukseen ja tehtävään, käytännön osuuden toteutukseen, aikatauluun ja rahoitukseen. Toimintasuunnitelman avulla tekijän on helpompi sitoutua opinnäytetyöprosessiin ja konkretisoida tavoitteet. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 26–29.) Aihesuunnitelma valmistui helmikuussa 2016, jonka jälkeen aloitettiin opinnäytetyön suunnitelman laatiminen. Opinnäytetyön suunnitelma hyväksyttiin toukokuussa 2016 suunnitellun aikataulun mukaisesti. Opinnäytetyön suunnitelma sisälsi muun muassa pääkäsitteet, tietoperustan lähteineen sekä toiminnallisen opinnäytetyön toimenpiteet ja menetelmät.

6.4 Tyky-päivän suunnittelu ja toteutus

Koska tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä toimeksiantaja–opinnäytetyön tekijä -asetelma on erikoinen läheisen perhesuhteen vuoksi, varsinaista tarkkaa päivämäärää ei voida osoittaa sille hetkelle, kun ajatus tyky-päivän toteuttamisesta syntyi. Samasta syystä ei voida osoittaa virallisia palavereja tai kokouksia, jolloin tyky-päivästä olisi keskusteltu.

Opinnäytetyön ideointi alkoi alkuvuodesta 2016, koska kevätlukukausi mahdollisti aikataulullisesti opinnäytetyön tekemisen aloittamisen. Keväällä 2016 käytiin paljon keskusteluja toimeksiantajayrityksen kanssa tyky-päivän teemasta ja sisällöstä. Varsinaista kyselylomaketta ei koettu tarpeelliseksi, koska tyky-päivän teema tuli yritykseltä. Tarpeet ja toiveet kävivät ilmi avoimissa ja osittain spontaaneissa keskusteluissa. Keskustelun haluttiin olevan vapaata ja avointa jo suunnitteluvaiheessa. Suurimmalle osalle henkilökunnasta opinnäytetyön tekijä oli tuttu, joten kyselylomaketta pidettiin hieman teennäisenä. Toimistolla käytäessä huomioita oli tehty jo aiemmin esimerkiksi ergonomiasta ja ravitsemuksesta.

Varsinainen toteutus eli tyky-päivä järjestettiin Process Genius Oy:n henkilökunnalle yrityksen toimiston tiloissa 19.8.2016 kello 9.30–15.30. Tyky-päivän teemoja olivat terveellinen ravitsemus ja näyttöpäätetyön ergonomia. Tyky-päivä oli yrityksen toiveiden mukaisesti perjantai. Kyseinen päivä valikoitui osittain myös samana päivänä pidettävän iltajuhlan takia, johon koko henkilökunta oli kutsuttu. Tyky-päivään osallistui 17 henkeä.

Tyky-päivästä viestiminen ja informointi tapahtuivat pääasiassa yrityksen suljettussa Facebook-ryhmässä. Sähköpostitse lähetettiin vain kalenterikutsu, jonka kautta jokainen sai merkinnän tyky-päivästä työkalenteriinsa. Tiedot mahdollisista ruoka-aineallergioista sekä erityisruokavalioista pyydettiin lähettämään opinnäytetyön tekijän sähköpostiin.

Alkuperäisen suunnitelman mukaan tyky-päivän oli tarkoitus alkaa terveellisellä brunssilla aamupäivällä. Opinnäytetyön suunnitelman palautuksen jälkeen tyky-päivän aikataulua muutettiin yrityksen toiveesta. Tyky-päivä aloitettiin jo aiemmin

terveellisellä aamiaisella. Tyky-päivän aikana tarjottiin toimistolla myös ruokaisa salaattilounas. Aikataulumuutos tehtiin samana päivänä pidettävän iltajuhlan takia, johon koko yrityksen henkilökunta oli kutsuttu. Aikataulumuutoksella haluttiin varmistaa, että jokainen ehtii työpäivän jälkeen levätä ja valmistautua iltajuhlaan. Tyky-päivä oli valmistauduttu pitämään englanniksi, sillä yrityksessä työskentelee muutama henkilö, jotka eivät puhua suomea. Työergonomiaosuuteen ja muuhunkin päivän sisältöön liittyen oli sovittu tulkkausapua tarpeen vaatiessa. Hieman ennen tyky-päivän pitämistä kävi kuitenkin ilmi, että tyky-päivän toteutus voi tapahtua suomen kielellä.

Tyky-päivä alkoi kokoontumalla toimiston taukotilaan. Aluksi opinnäytetyön tekijä esittäytyi sekä esitteli päivän kulun. Tämän jälkeen jokainen haki aamiaista, joka oli laadittu suomalaisten ravitsemussuositusten mukaisesti. Tarjolla aamiaisella oli ruis- ja kokojyväleipää sekä hedelmiä. Tämän lisäksi tarjolla oli kasvirasvalevitettä, vähärasvaista juustoa, kurkkua, tomaattia sekä kalkkunaleikkelettä. Lisäksi aamiaisella tarjottiin kaikille maistettavaksi marjasmoothie, joka valmistettiin vähärasvaisesta maustamattomasta jugurtista, mustikoista, banaanista ja lehtikaalista. Mahdollisuus oli myös valmistaa kaurapuuroa. Tarjolla oli myös vettä, kahvia ja teetä. Aamiaisen aikana kerrottiin terveellisestä ravitsemuksesta ja suomalaisista ravitsemussuosituksista. Havainnollistamisen apuna käytettiin kuvia ruokakolmiosta (kuva 2 sivulla 13) ja lautasmallista (kuva 3 sivulla 14) sekä yhtä Syö hyvää -sivuston julkaisemaa videota suolan käytöstä. Syö hyvää -sivusto, jossa on luotettavaa tietoa ravitsemuksesta ja terveellisistä ruokavalinnoista, esiteltiin myös laajemmin.

Ruokavalintojen lisäksi keskusteltiin myös juomavalinnoista ja etenkin virvoitus- ja energiajuomista. Virvoitus- ja energiajuomien sokeripitoisuuksien konkretisoinniseksi käytettiin juomalaseja, joihin oli mitattu sokeripitoisuutta vastaava määrä hienosokeria. Aamiaisen aikana heräsi vilkasta keskustelua. Keskustelulle oli varattu aikaa, kun päivän aikataulua laadittiin. Ravitsemusosion jälkeen esiteltiin ja ohjeistettiin tekemään ryhmätyö, joka liittyi tyky-päivän sisältöön. Ryhmätyössä tuli kahden tai kolmen hengen ryhmissä miettiä toteutettavissa olevia toimia, joilla

on mahdollista edistää työhyvinvointia. Ryhmätyön tavoitteena oli herätellä ajatuksia oman toiminnan merkityksestä omaan hyvinvointiin ja motivoida terveempiin valintoihin pienten muutosten avulla.

Työergonomiaosion tuli pitämään yrityksen työterveydestä työfysioterapeutti. Opinnäytetyön tekijä halusi tuoda päivään vaihtelua, ja siksi työergonomiasta luennoimaan pyydettiin toinen henkilö. Yrityksen oma työterveys oli luontevin valinta mietittäessä sopivaa luennoitsijaa tyky-päivään. Yrityksestä oltiin ensin alustavasti yhteydessä työterveyteen, jonka jälkeen yhteydenpidon työterveyden kanssa huolehti opinnäytetyön tekijä. Työterveydestä suositeltiin esitelmöijäksi työfysioterapeuttia, johon yhteydenpito tapahtui sähköpostitse ja puhelimitse. Työfysioterapeutti keskittyi esityksessään näyttöpäätetyön ergonomiaan, oikeanlaiseen istuma-asentoon näyttöpäätetyössä sekä istumisen tauottamiseen. Etenkin oikeanlainen istuma-asento käytiin hyvin seikkaperäisesti läpi kiinnittäen huomiota myös tietokoneen näytön, näppäimistön ja osoitinlaitteen sijaintiin. Näyttöpäätetyön ergonomia ja oikeanlainen istuma-asento herättivät keskustelua ja kysymyksiä henkilökunnassa.

Työergonomiaosion jälkeen tarjolla oli salaattilounas sekä aikaa tehdä ryhmätyötä. Lounas tarjottiin siten, että jokainen sai kasata oman salaatin valmiiksi paloitelluista tuotteista. Tarjolla oli jäävuorisalaattia, lehtikaalia, kurkkua, kirsikkomaatteja, paprikaa, omenaa, vähärasvaista salaattijuustoa, yrttimaustettuja kanan fileepaloja, auringonkukan ja kurpitsansiemeniä sekä oliiviöljyä. Lisäksi tarjolla oli ruis- ja kokojyväleipää. Ruokajuomaksi tarjolla oli vettä ja jälkiruoaksi tuotteita hedelmiä. Ryhmätyöt käytiin läpi toimiston taukotilassa. Henkilökunnalla oli erilaisia ideoita ravitsemukseen, työergonomiaan ja istumisen tauottamiseen. Esimerkiksi osa koki aamiaisen nauttimisen heti herättyään vaikeaksi. Tämän takia yritys päätti, että aamiaistarvikkeita ostetaan toimistolle, jotta aamiaisen voi syödä halutessaan työpaikalla. Kävely- ja seisomakokouksia päätettiin pitää silloin, kun se on mahdollista. Myös istumisen tauottamiseen mietittiin erilaisia ratkaisuja. Uusien työtuolien ja muiden työergonomian edistämiseksi tarkoitettujen apuvälineiden hankinnoista puhuttiin ja niitä aiotaan hankkia mahdollisuuksien mukaan. Osa päätti kokeilla erilaisia työtehokkuutta ja ajanhallintaa lisääviä tekniikoita, kuten Pomodoro-tekniikkaa.

Pomodoro-tekniikka on ajanhallintamenetelmä, jonka avulla kiire pyritään muuttamaan tehokkaaksi työajaksi. Menetelmä soveltuu hyvin itsenäiseen työskentelyyn, esimerkiksi kirjoittamiseen. Pomodoro-tekniikan käyttö vaatii rauhallisen, 25 minuutin ajaksi keskeytyksettömän työympäristön. Pomodoro-tekniikan ajatus on, että 25 minuutin ajan työskennellään keskeytyksettä. Tämän jälkeen pidetään viiden minuutin tauko. Neljän 25 minuutin aikajakson jälkeen pidetään pidempi, noin 15–30 minuuttia kestävä tauko. Tauot ajastetaan esimerkiksi munakelloon, puhelimeen tai muuhun ajastimeen. (Pomodoro technique 2016.)

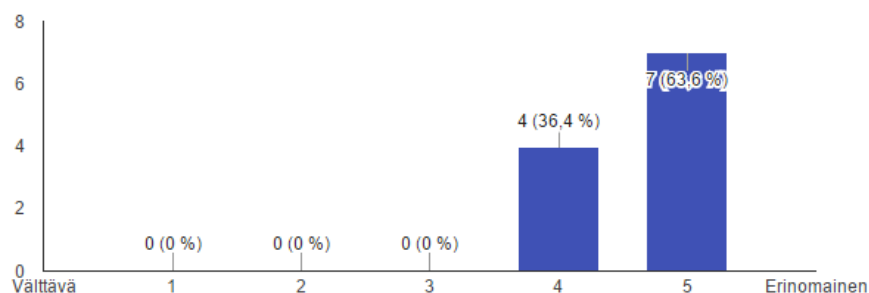
Viimeisenä osiona tyky-päivässä oli leikkimielinen jalkapallo-ottelu, joka käytiin yrityksen toimiston lähellä sijaitsevalla kentällä. Kaikki tyky-päivän osallistujat osallistuivat peliin.

6.5 Palaute

Palautteen hankintaa varten laadittiin palautekysely Google Forms -työkalun avulla. Kyselyn linkki lähetettiin tyky-päivään osallistuneiden sähköpostiin tyky-päivän jälkeen 19.8.2016. Google Formsin kautta annettu palaute on nimetöntä. Kyselylomakkeessa oli yhteensä kaksi kysymystä. Ensimmäinen kysymys oli pakollinen kysymys, jossa pyydettiin arvioimaan tyky-päivää asteikolla 1-5, jossa 1 on välttävä ja 5 erinomainen. Toinen kysymys oli vapaaehtoinen, avoin kysymys, johon vastaamalla oli mahdollista jättää kommentteja ja palautetta tyky-päivästä.

Ensimmäiseen kysymykseen vastauksia tuli yhteensä 11 kappaletta (kuvio 1). Palautteen mukaan vastanneet olivat olleet hyvin tyytyväisiä tyky-päivään ja sen sisältöön. Neljä vastanneista oli antanut arvosanan neljä ja vastanneista seitsemän arvosanan viisi.

Anna kokonaisarvosana päivälle. (11 vastausta)



Kuvio 1. Palaute.

Toiseen kysymykseen annettiin kahdeksan vastausta. Vastauksien perusteella tyky-päivän toteutuksesta pidettiin. Palautteessa ei tullut ilmi juurikaan mitään kehitettävää. Yhdessä kommentissa mainittiin, että tyky-päivästä tiedottaminen olisi voinut olla parempaa ja esitykset olisivat voineet olla sisällöltään yksityiskohtaisempia. Toisaalta monissa vastauksissa päivän esityksiä oli kuvailtu mukaviksi ja rennoiksi mutta silti sopivan asiapitoisiksi. Vaikka päivässä oli kaksi luento-osaista osiota, niitä ei koettu raskaiksi niiden keskustelemaan sävyn takia. Useammassa kommentissa myös keuhuttiin toimistolla järjestettyjä ruokailuja, jotka koettiin käytännönläheisiksi ja terveellisen ravitsemuksen osiota konkretisoiviksi. Ryhmätehtävä koettiin myös hyväksi.

7 Pohdinta

7.1 Opinnäytetyön luotettavuus

Luotettavuutta arvioitaessa selvitetään tuotetun tiedon totuudenmukaisuutta. Tutkimustoiminnan, tieteellisen tiedon ja näiden hyödyntämisen vuoksi luotettavuuden arviointi on välttämätöntä. Usein tutkimukset jaetaan kvantitatiivisiin eli määrällisiin tutkimuksiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimuksiin, joiden luotettavuuskriteerit eroavat hieman toisistaan. (Kylmä & Juvakka 2007, 127.) Myös toiminnallisen opinnäytetyön luotettavuutta on arvioitava. Tässä opinnäytetyössä

luotettavuuden arviointia pohditaan kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuskriteeriperiaatteita hyödyntäen (Ks. Karelia-ammattikorkeakoulu 2016, liite 3).

Luotettavuuden arviointia varten on monia arviointikriteereitä, mutta kaikkien kriteerien käyttö ei ole aina tarpeellista. Tutkijan on arvioitava ja valittava omaan aineistoonsa soveltuvat luotettavuuden arviointikriteerit. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 204.) Luotettavuuden kriteereitä valitessa oli pohdittava, miten laadullisen tutkimuksen kriteereitä on mahdollista soveltaa toiminnalliseen opinnäytetyöhön sopiviksi. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikriteereistä valikoituivat tähän opinnäytetyöhön uskottavuus, reflektiivisyys, objektiivisyys ja siirrettävyys.

Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että koko tutkimusprosessi ja sen tulokset on esitetty ymmärrettävästi. Esille tuodaan myös tutkimuksen vahvuudet ja heikkoudet. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.) Tässä opinnäytetyössä uskottavuus toteutui siten, että opinnäytetyössä esitetään prosessin eri vaiheet ja esille tuodaan myös mahdolliset haasteet ja virheet.

Refleksiivisyys kuvaa tutkijan suhdetta tutkimukseen sekä tutkittavaan aiheeseen. Tutkijan tulee tehdä itsearviointia ja tarkastella niitä tekijöitä, jotka ovat lähtöisin tutkijasta ja voivat vaikuttaa aiheeseen tai tulosten tarkasteluun. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 203.) Objektiivisyys on läheinen käsite refleksiivisyydelle ja myös tärkeä tekijä arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkijan tulee noudattaa objektiivisuutta. Mikäli tutkijalla on esimerkiksi henkilökohtaista kokemusta tai henkilökohtainen side tutkittavaan asiaan, tämä on tuotava tutkimuksessa esille. Tutkijan objektiivisyys ei koskaan ole yksinkertainen asia. Tutkijan objektiivisyys näkyy tutkimuksessa esimerkiksi siten, että tutkimus on toistettavissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 309–310.)

Tämän opinnäytetyön luotettavuutta arvioidessa refleksiivisyyteen ja objektiivisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat opinnäytetyön tekijän omakohtaiset kokemukset tyky-päivistä ja tykytoiminnasta, kokemus näyttöpäätetyöstä sekä perheside toimeksiannon antaneen yrityksen toimitusjohtajaan. Omakohtaiset kokemukset

tyky-päivistä, tykytoiminnasta sekä näyttöpäätetyöstä voidaan nähdä vahvuuksina opinnäytetyön kannalta. On hyvä, että tekijällä on kokemusta tyky-päivään osallistumisesta työntekijän näkökulmasta. Perheside yrityksen toimitusjohtajaan voidaan nähdä ongelmallisena tutkimustulosten ja palautteen kannalta sekä niitä arvioitaessa. Toisaalta opinnäytetyö oli toiminnallinen, joten varsinaista tutkimusta ei tehty. Perhesiteen voidaan ajatella olevan myös positiivinen asia esimerkiksi yhteisten tavoitteiden ja keskusteluyhteyden kannalta niin suunnitteluvaiheessa kuin toteutusvaiheessakin.

Siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä, miten tutkimuksen tulos sopii muihin tilanteisiin. Tutkimuksessa on annettava riittävästi tietoa prosessista esimerkiksi tutkimukseen osallistujista ja muista vallitsevista olosuhteista, jotta on mahdollista arvioida tutkimuksen siirrettävyyttä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 204.) Tässä opinnäytetyössä siirrettävyys tulee ilmi esimerkiksi siinä, että työssä tuodaan esille selkeästi se, millainen toimeksiantajayritys on. Tämän lisäksi esille tuodaan toimeksiantajan ja opinnäytetyön tekijän perhesuhteen vaikutukset esimerkiksi suunnitteluvaiheeseen. Opinnäytetyössä prosessikuvaus on pyritty tuomaan esille niin selkeästi, että vastaavanlaisen tyky-päivän toteutus on mahdollista toteuttaa uudestaan.

Merkityksellisin asia, joka vaikuttaa tämän opinnäytetyön luotettavuuden arviointiin, on opinnäytetyön tekijän perheside toimeksiantajayrityksen toimitusjohtajaan. Virallisia yhteyksiä yritykseen opinnäytetyön tekijällä ei kuitenkaan ole. Opinnäytetyön tekijä on tutustunut yritykseen ja osaan henkilökunnasta aiemmin. Yrityksen menestyminen on perhesiteen takia tärkeää myös opinnäytetyön tekijälle. Jotta yritys menestyy ja voi hyvin, on henkilökunnan hyvinvointi ensiarvoisen tärkeää. Voidaan myös ajatella, että on haluttu toteuttaa tyky-päivä, joka on sopiva ja hyödyllinen yritykselle sekä sen henkilökunnalle. Henkilökunnan antama palautetta arvioitaessa on kuitenkin huomioitava perheside sekä opinnäytetyön tekijän olemassa olevat suhteet henkilökuntaan.

Kun opinnäytetyöprosessia tarkastellaan kriittisesti, voidaan havaita joitakin toimintoja, joissa opinnäytetyön tekijä on toiminut eri tavalla kuin tilanteessa, jossa yritys olisi vieras. Tarkka ennakkosuunnittelu puuttuu tietyistä toiminnoista, joita

ovat esimerkiksi yhteydenotto ja -pito yritykseen suunnitteluvaiheessa, yritykseen, yrityskulttuuriin ja henkilökuntaan tutustuminen sekä esittäytyminen. Kaikki toiminnot ovat olleet osittain spontaaneja ja luontevia tilanteita. Näitä toimintoja ja tapaamisia ei ole kirjattu, koska ne eivät ole aina kokonaan koskettaneet suunniteltavaa tyky-päivää. Kommunikointi yrityksen kanssa on ollut avointa ja luontevaa puolin ja toisin. Varsinaista yritykseen tai henkilökuntaan tutustumista ei ole tehty johtuen jo olemassa olevista suhteista yritykseen ja henkilökuntaan. Nämä asiat vaikuttavat tämän opinnäytetyön siirrettävyyttä arvioitaessa.

Huomioitavaa on, että opinnäytetyön tekijän ei ole tarvinnut tutustua yritykseen tai sen toimintakulttuuriin eikä tehdä virallista esittäytymistä ja kontaktinottoa yrityksen yhteyshenkilöihin. Tyky-päivää varten kartoitetut tarpeet ja toiveet pohjautuvat keskusteluihin toimitusjohtajan, hallintapäällikön ja henkilökunnan kanssa sekä opinnäytetyön tekijän omiin havaintoihin toimistolla käydessä. Tällainen tarpeiden ja toiveiden kartoittaminen ei toimi tilanteessa, jossa asiakas– palveluntarjoaja-suhde on etäinen. Tarpeet ja toiveet olisi ollut mahdollista kartoittaa kyselylomakkeella. Tämä ei kuitenkaan vallitsevat olosuhteet ja henkilökunnan vähäisen määrän huomioon ottaen ollut tarpeellista. Keskustelu tuntui luontevalta lähestymistavalta. Keskustellessa on myös mahdollista esittää lisäkysymyksiä tarpeen vaatiessa.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys

Tieteellisen toiminnan ydin on tutkimuksen eettisyys. Tutkimusetiikka sekä sen kehittäminen ovat olleet jo kauan keskeisiä aihealueita eri tieteenalojen tutkimuksissa. Tutkimusetiikka sisältää ohjeistuksen niistä periaatteista, joita tutkimuksessa tulee noudattaa ja joihin kiinnittää huomiota. Suomessa käytetään kansainvälisesti hyväksyttyä Helsingin julistusta. Osa eettisyyttä on myös lainsäädännön noudattaminen. Keskeisimpiä lainsäädäntöjä hoitotieteen kannalta ovat esimerkiksi laki lääketieteellisistä tutkimuksista 488/1999, laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992 sekä asetus valtakunnallisesta terveydenhuollon eettisestä neuvottelukunnasta 494/1998. Tutkimuksessa eettisyyden tulee näkyä jokai-

sessä prosessin vaiheessa aina aiheen valinnasta raportointiin ja tutkimusaineiston säilyttämiseen asti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211–212, 214, 227.) Jotta tutkimus olisi eettisesti hyvä, on tutkimusta tehdessä noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä. Suomessa tutkimushankkeiden asianmukaisuutta ja eettisyyttä valvoo ja ohjaa muun muassa opetusministeriön tutkimuseettinen neuvottelukunta. (Hirsjärvi ym. 2008, 23.)

Tutkimuksen lähtökohtana tulisi aina pitää ihmisarvon kunnioittamista. Ihmistieteissä etenkin tiedonhankintatavat ja koejärjestelyt voivat kuitenkin aiheuttaa eettisiä ongelmia. Tutkimusta tehdessä tulisi noudattaa ihmisen itsemääräämisoikeutta antamalla henkilöiden päättää itse tutkimukseen osallistumisesta. Tätä päätöstä tulisi myös tutkimuksessa kunnioittaa. Tärkeää olisi myös selvittää, miten suostumus hankitaan ja millaista tietoa tutkimuksesta henkilöille annetaan ja aiheutuuko tutkimukseen osallistujille riskejä. (Hirsjärvi ym. 2008, 25.)

Epärehellisyyttä tulee välttää kaikissa tutkimusprosessin vaiheissa. Periaatteena tulisikin pitää sitä, ettei syyllisty toisen tekstin luvattomaan lainaamiseen eli plagiointiin. Myöskään toisen henkilön kirjoittamaa tekstiä tai artikkelia ei tule esittää omanaan, vaan tuotettuun tekstiin tulee lisätä lähteet, viittaukset sekä mahdolliset lainaukset asianmukaisesti. Tutkimusta tekevän henkilön ei tule myöskään plagioida itseään muuttamalla pieniä osia tutkimuksestaan saadakseen uuden tutkimuksen. Tuloksen vilpillä tarkoitetaan tutkimustuloksien sepittämistä tai yleistämistä ilman perustelua. Tällainen toiminta on harhauttamista. Tutkimuksessa käytettyjen menetelmien on tultava raportissa ilmi, ja ne on selitettävä huolellisesti. Raportointi ei koskaan saa olla harhaanjohtavaa tai puutteellista. Tutkimusjulkaisussa on aina esiteltävä tutkimukseen osallistuneet toiset tutkijat, ja heidän osuuttaan ei tule vähätellä. Yksittäinen tutkimusryhmän jäsen ei myöskään saa ottaa yhteistyöllä tuotettuja julkaisuja omiin nimiinsä. Mikäli tutkimukseen on myönnetty määrärahoja, niitä ei tule käyttää muuhun kuin tutkimustarkoitukseen ja tutkijan on tarvittaessa pystyttävä selvittämään määrärahojen käyttö. (Hirsjärvi ym. 2008, 26–27.)

Toiminnallisen opinnäytetyön näkökulmasta tutkimuksen eettisyyttä ei juuri ole tutkittu, mutta toiminnallisen opinnäytetyön eettisyyttä voidaan kuitenkin sovelletusti arvioida laadullisen sekä määrällisen tutkimuksen näkökulmasta. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuotos oli tyky-päivä, joten opinnäytetyö koskettaa ihmisryhmää. Tästä syystä opinnäytetyössä oli huomioitava ihmisoikeuksien, itsemääräämisoikeuden sekä jokaisen yksilön omien arvojen, asenteiden ja tapojen kunnioittaminen. Koska opinnäytetyö ei ole varsinaista tutkimusta vaan toimintaa, voidaan ajatella, että opinnäytetyön tulee noudattaa myös sairaanhoitajien eettisiä periaatteita. Opinnäytetyön tekijän toiminnan oli oltava terveyttä ja hyvinvointia edistävää. Tyky-päivänä opinnäytetyön tekijän tuli huolehtia jokaisen tasapuolisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta sekä siitä, ettei kukaan osallistuja joutunut ikävään tai hankalaan tilanteeseen.

7.3 Tyky-päivän arviointi

Tyky-päivän suunnittelu vaati aikaa, mutta toisaalta se oli hyvin mielekästä. Tyky-päivän suunnittelussa hyödynnettiin opinnäytetyön tekijän kokemuksia tyky-päivistä. Tyky-päivä haluttiin toteuttaa siten, että se olisi tunnelmaltaan rento ja keskustelevalta, vaikka sisällöltään se olikin asiapainotteinen ja koulutuksellinen. Paljon pohdittiin sitä, kuinka tarkkaan esimerkiksi terveellinen ravitsemus ja suomalaiset ravitsemussuositukset käydään läpi. Asiaa pyrittiin pohtimaan kohderyhmän eli tyky-päivään osallistuvien kannalta. Tarkoitus oli esitellä ruokavalio, joka sopii suurimmalle osalle väestöstä. Ravitsemuksesta ei haluttu tehdä liian yksityiskohtaista luentoa, vaan tarkoitus oli tuoda terveellistä ravitsemusta esiin rennolla otteella ja käytännönläheisesti.

Näyttöpäätetyön ergonomiaa käsittelevän osuuden olisi hyvin voinut tehdä esimerkiksi fysioterapeuttiopiskelija, joka olisi voinut tehdä aiheesta toiminnallisen opinnäytetyön. Tämä ajatus tuli kuitenkin liian myöhään opinnäytetyöprosessia ajatellen. Moniammatillisuus näkyi tyky-päivässä siten, että työergonomiaosuuden tuli pitää tyofysioterapeutti, jolla oli vahva substanssiosaaminen käsiteltävästä aihealueesta.

Tyky-päivän aikana henkilökunta innostui keskustelemaan ja kommentoimaan käsiteltyjä aiheita. Keskustelu oli aktiivista ja loi työyhteisöön myös yhteishenkeä. Ryhmätöihin suhtauduttiin ensin epäilevästi, mutta niiden tuotokset osoittivat kuitenkin, että tyky-päivän sisältöä oli prosessoitu. Ryhmätöitä purkaessa tuli esille monia hyviä ideoita ja kehitysehdotuksia, jotka olivat lähtöisin henkilökunnalta. Ryhmätöistä syntyi myös paljon keskustelua ja pienryhmissä syntyneet ideat kehittyivät vielä lisää niistä keskusteltaessa.

Tyky-päivästä saadut palautteet olivat hyviä. Vain yhdessä oli maininta siitä, että tyky-päivästä tiedottaminen olisi voinut olla parempaa. Tiedotusasiaa pohdittiin useassa yhteydessä tyky-päivää suunniteltaessa. Tiedotus päädyttiin järjestämään yrityksen omien tiedotuskanavien kautta. Tiedotus olisi voinut olla runsaampaa, ja siinä olisi voitu käyttää muitakin menetelmiä kuin yrityksen omia tiedotuskanavia. Toisaalta informaation voidaan katsoa olleen riittävää, koska kaikilla oli osallistujamäärän perusteella tieto tyky-päivästä. Lisäksi saadusta palautteesta vain yhdessä oli maininta riittämättömästä informaatiosta.

Tyky-päivään varattu tila toimi hyvin, vaikka ensin tilan toimivuutta epäiltiin, kun mietittiin osallistujamäärää ja ruokailuiden sujuvuutta. Ruokailut toteutettiin nou-topöytänä. Ruokailuiden menu oli suunniteltu siten, että ne olivat suomalaisten ravitsemussuosittelun mukaisia ja terveellisiä. Niiden tuli olla toteutettavissa yrityksen toimistolla. Tästä syystä oli hyvä, että tyky-päivä järjestettiin yrityksen omassa toimistossa. Näin oli mahdollista näyttää käytännössä, että esimerkiksi aamiaisen tai lounaan valmistaminen toimistolla on mahdollista.

Tyky-päivä sujui hyvin ja oli tunnelmaltaan rento. Henkilökunta osallistui aktiivisesti tyky-päivään, mikä näkyi esimerkiksi aktiivisessa keskustelussa, ryhmätöiden tuotoksissa sekä palautteessa. Yhteinen hetki jalkapalloa pelaten asiapitoisen päivän päätteeksi koettiin mukavaksi ja energiseksi lopetukseksi tyky-päivälle ja työviikolle. Aikataulullisesti tyky-päivä sujui myös hyvin. Mikäli tyky-päivän olisi aloittanut myöhemmin, kuten alun perin oli suunniteltu, olisi työpäivä pitkittynyt. Kehitettävät asiat ovat etenkin tyky-päivän suunnitteluvaiheeseen liittyviä. Esimerkiksi tyky-päivän suunnitteluprosessin alun liika spontaanius ja suunnitte-

lemattomuus olisi voinut tapahtua organisoidummin. Opinnäytetyön raportoinnin kannalta olisi ollut hyvä kirjata ainakin ne kerrat, kun tyky-päivää on enemmän suunniteltu yhdessä yrityksen kanssa.

7.4 Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu

Koko opinnäytetyöprosessin ajan tapahtui ammatillista kasvua eri tavoin. Opinnäytetyön tekijällä on aikaisempaa kokemusta ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tekemisestä, joten mahdollisten haasteiden ja vahvuuksien tiedostaminen oli helppoa. Haasteita olivat esimerkiksi aiheen rajaus, kirjoitustyön aloitus ja näiden edellä mainittujen haasteiden kautta myös aikataulussa pysyminen. Näitä haasteita ajatellen pienryhmäohjaukset koettiin hyödyllisiksi.

Opinnäytetyö eteni aikataulussa alun haasteiden jälkeen. Kirjoitustyön aloitus oli aluksi hankalaa, mutta tietoperustan rajaaminen tyky-päivän teeman avulla helpotti aloitusta. Pienryhmäohjauksesta oli myös runsaasti apua. Niissä sovitut kirjoitustyön välitavoitteet ja palaute auttoivat eteenpäin kirjoitustyössä. Omalle kirjoitukselleen ”sokeutuu” helposti, joten pienryhmäohjauksissa saa uusia näkökulmia työhön. Opinnäytetyön suunnitelma valmistui aikataulun mukaisesti. Aikataulussa pysymisessä auttoi myös se, että opinnäytetyöllä oli toimeksiantaja.

Opinnäytetyön tekijä on tehnyt aiemman opinnäytetyön parityönä. Yksintyöskentely oli nyt kuitenkin sopivampi vaihtoehto opinnäytetyön tekijän tämänhetkiseen elämäntilanteeseen etenkin ajankäytön takia. Yksintyöskentelyllä on sekä hyvät että huonot puolensa. Hyvänä puolena on esimerkiksi se, että tietoperustan kirjoittaminen tapahtui opinnäytetyön tekijän aikataulun mukaisesti eikä yhteisiä tapaamisaikoja tarvinnut löytää parin kanssa. Lisäksi tieto siitä, missä vaiheessa työ on ja miten se seuraavaksi etenee, oli koko ajan opinnäytetyön tekijän tiedossa. Huonona puolena yksintyöskentelyssä on se, että parin kanssa tehdessä mahdollisia ongelmia voi pohtia ja ratkaista yhdessä. Itsenäinen työskentely sujui kuitenkin hyvin läpi työn. Parin kanssa tehdessä olisivat toki yhteistyö- ja tiimitaidot kehittyneet enemmän. Toisaalta etenkin opinnäytetyön suunnitelman valmis-

tuttua tyky-päivän osalta tehtiin ajoittain hyvinkin tiivistä yhteistyötä toimeksiantajayrityksen hallintopäällikön kanssa. Tämän yhteistyön johdosta asiakkuusosaamistaidot sekä tiimi- ja yhteistyötaidot kehittyivät lisää.

Aiemmat opinnot ovat opettaneet tiedonhakua sekä ajattelemaan kriittisesti lähteitä. Opinnäytetyöprosessi kuitenkin syvensi tiedonlähteiden luotettavuuden arviointia. Erilaisiin tietokantoihin tutustui myös paremmin tiedonhakuja tehtäessä. Nämä tietokannat ovat varmasti tulevaisuudessakin hyödyllisiä. Opinnäytetyön aiheesta löytyi hyvin tietoa, joten kirjoittaminen oli sujuvaa.

Opinnäytetyöprosessi tuntui mielekkäältä ja motivoivalta koko prosessin ajan joutuessa opinnäytetyön tekijän kiinnostuksesta työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Opinnäytetyön tietoperustaa kirjoitettaessa on tullut paljon uutta tietoa etenkin työhyvinvoinnin edistämisestä. Ammatillinen osaaminen ravitsemusohjauksesta on myös kasvanut. Tätä osaamista on mahdollista hyödyntää jatkossa erilaisissa ohjaustilanteissa. Opinnäytetyöprosessi on kehittänyt suunnitelmallisuutta, ajanhallintaa ja joustavuutta sekä syventänyt asiakkuusosaamista.

7.5 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehitysideoita

Palautteen mukaan yrityksen henkilökunta ja yritys olivat tyytyväisiä tyky-päivään. Ajatuksena oli, että järjestetty tyky-päivä motivoisi jokaista tekemään pieniä muutoksia, joilla on mahdollista edistää työhyvinvointia ja työkykyä. Mielenkiintoista olisi tehdä esimerkiksi tutkimuksellinen opinnäytetyö, jossa kartoitettaisiin sitä, onko henkilökunta tehnyt muutoksia toimintaansa.

Tulevaisuudessa voisi järjestää uuden, eri sisältöisen tyky-päivän. Uusi tyky-päivä voisi painottua esimerkiksi henkisen hyvinvoinnin edistämiseen. Toiminnallisena opinnäytetyönä toteutettava tyky-päivä olisi mahdollista järjestää moniammatillisena yhteistyönä eli tyky-päivää voisi olla järjestämässä eri koulutusohjelmien opiskelijoita tai jopa eri alojen opiskelijoita. Tällöin tyky-päivästä saisi monipuolisemman ja opiskelijat saisivat kokemusta moniammatillisesta yhteistyöstä sekä tiimityöskentelystä.

Lähteet

- Aapro, S., Kupiainen, H. & Leander, M. 2008. Ravitsemushoito käytännössä. Helsinki: WSOY.
- Ahola, K. 2011. Tue työkykyä: käsikirja esimiestyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Akkila J. 2016. Toimitusjohtaja. Process Genius Oy. Haastattelu 20.4.2016.
- Basterra-Gortari, F.J., Bes-Rastrollo, M., Gea, A., Núñez-Córdoba, J.M., Toledo E. & Martínez-González, M. Á. 2014. Television viewing, computer use, time driving and all-cause mortality: The SUN Cohort. *Journal of the American Heart Association*.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4309083/>. 10.4.2016.
- Borg, P. 2015a. Tasainen ateriarytmi. Teoksessa Pietiläinen, K., Mustajoki, P. & Borg, P. (toim.). Lihavuus. Helsinki: Duodecim, 134-136.
- Borg, P. 2015b. Uusien syömistottumusten opetteleminen. Teoksessa Pietiläinen, K., Mustajoki, P. & Borg, P. (toim.). Lihavuus. Helsinki: Duodecim, 127-130.
- Fogelholm, M. 2003. Ratkaisuja ravitsemukseen. Ravitsemuskasvatus ja elämäntapa. Helsinki: Palmenia-kustannus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksia. Helsinki: Työterveyslaitos, 17-34.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2016. Opinnäytetyö ohjeet. https://student.karelia.fi/fi/opinnot/oppari/opinnaytetyo_asiakirjakirjasto/Karelia_opinnaytetyon_ohje_03052016.pdf. 10.5.2016.
- Karjalainen, S. & Kukkonen, P. 2005. Psykologista käyttötietoa. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ketola, R. 2009. Näyttöpäätetyö. Duodecim. Terveysportti. http://www.terveysportti.fi/tietopalvelu.karelia.fi/dtk/ltk/koti?p_artikkeli=ykt00938&p_haku=n%C3%A4ytt%C3%B6p%C3%A4tety%C3%B6. 12.4.2016.
- Ketola, R. (toim.), Hongisto, V., Huuhtanen, P., Korhonen, P., Kukkonen, R., Lehtelä, J., Näsänen, R., Rasa, P.-L. & Toivonen, R. 2007. Toimiva toimisto. Tampere: Työterveyslaitos.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kyngäs, H., Kääriäinen, M., Poskiparta, M., Johansson, K., Hirvonen, E. & Renfors T. 2007. Ohjaaminen hoitotyössä. Helsinki: Wsoy.
- Käypä hoito. 2013. Lihavuus (aikuiset). <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosittukset/suositus?id=hoi24010#s10>. 15.5.2016.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>. 20.5.2016.

- Launis, M. 2011. Työpisteen mitoitus. Teoksessa Launis, M. & Lehtelä, J. (toim.). Ergonomia. Tampere: Tammerprint Oy, 147-165.
- Owen, N., Healy, G. N., Matthews, C. E. & Dunstan, D. W. 2010. Too Much Sitting: The Population-Health Science of Sedentary Behavior. Exercise and Sport Sciences Reviews. American College of Sports Medicine. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3404815/?report=reader> 4.8.2016.
- Oppezzo, M. & Schwartz, D. L. 2014. Give Your Ideas Some Legs: The Positive Effect of Walking on Creative Thinking. Journal of Experimental Psychology. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24749966>. 10.8.2016.
- Rasa, P.-L. & Ketola, R. 2005. Näppärä. Näyttöpäätetyön ergonomian ja työympäristön arviointi. Helsinki: Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Repo, S., Ravantti, E. & Pääkkönen, R. 2015. Johda tuottavasti – Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Johda_tuottavasti.pdf. 10.5.2016.
- Robehmed, N. 2013. What is A Startup? Forbes Media LLC. <http://www.forbes.com/sites/natalierobehmed/2013/12/16/what-is-a-startup/#33e83abb4c63>. 20.4.2016.
- Sinisalo, L. 2015. Ravitsemus hoitotyössä. Helsinki: Edita Publishing Oy. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Istu vähemmän – voi paremmin! Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74517/STM_esite_210x210_Kansalliset%20suositukset%20istumisen%20v%C3%A4hent%C3%A4miseksi_sisus_net_jpg..pdf?sequence=1. 4.4.2016.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Työhyvinvointi. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. 3.5.2016.
- Stamatakis, E., Hamer, M. & Dunstan, D.W. 2011. Screen-based entertainment time, all-cause mortality, and cardiovascular events. Population-based study with ongoing mortality and hospital events follow-up. Journal of the American College of Cardiology. http://ac.els-cdn.com/S0735109710044657/1-s2.0-S0735109710044657-main.pdf?_tid=c95529a2-2b92-11e7-8b5b-00000aacb35f&acdnat=1493329690_c8a16c3d5088162a992dff3df01886a 12.4.2016.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress. Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2014. Terveellinen ruokavalio. <https://www.thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/ravitsemus/ravitsemus-ja-terveys/terveellinen-ruokavalio>. 9.5.2016.
- The Pomodoro Technique. Do more and have fun with time management. <http://pomodorotechnique.com/>. 12.9.2016.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Kasvuyritykset. <https://www.tem.fi/yritykset/kasvuyritykset>. 20.4.2016.
- Työsuojeluhallinto. 2014. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1. Näyttöpäätetyö. http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2014/03/Nayttopaate-tyo_tsh1_netti.pdf. 12.4.2016.

- Työterveyslaitos. 2010. Työtuolin säädöt käyttöön. http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/menetelmat/tyotuolin_saadot_kayttoon/Sivut/default.aspx. 5.7.2016.
- Työterveyslaitos. 2014. Mitä työkyky on?. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx. 29.4.2016.
- Työterveyslaitos. 2015a. Tykytoiminta. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/sivut/default.aspx>. 5.3.2016.
- Työterveyslaitos. 2015b. Hyvinvointi työpaikoilla. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx. 3.5.2016.
- Työterveyslaitos. 2015c. Tauota työtäsi. http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/tyon_fyysisia_kuormitustekijoita/tauota_tyotasi/sivut/default.aspx. 3.7.2016.
- Työterveyslaitos. 2016. Mikä saa sinut ylös penkistä? http://www.ttl.fi/partner/seiso_valilla/Sivut/default.aspx. 1.8.2016.
- Työturvallisuuskeskus. 2016. [http://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyonakeminen/tyopisteen_ergonomia/nayttoruutu](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyonakeminen/tyopisteen_ergonomia/nayttoruutu). 27.6.2016.
- Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä 1405/1993.
- Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2014a. Terveyttä ruoasta. Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014. http://www.ravitsemusneuvottelukunta.fi/files/attachments/fi/vrn/ravitsemussuositukset_2014_fi_web.3_es.pdf. 7.5.2016.
- Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2014b. Kuva-arkisto. <http://www.ravitsemusneuvottelukunta.fi/portal/fi/julkaisut/kuva-arkisto/>. 15.5.2016.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Voutilainen, E., Fogelholm, M. & Mutanen, M. 2015. Ravitsemustaito. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T. & Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita.
- World Health Organization. 1948. WHO definition of Health. <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>. 1.5.2016.

Opinnäytetyön toimeksiantosopimus



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Toimeksiantaja	
Organisaation nimi:	Process Genius Oy
Toimeksiantajan edustaja:	Jani Akkila
Osoite:	Länsikatu 15, 80110 Joensuu
Puhelinnumero:	0400 362 024
Sähköposti:	jani.akkila@processgenius.fi

Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot	
Koulutusohjelma:	Hoitotyön koulutusohjelma
Opiskelijanumero(t) ja nimi(et):	1400937 Jenna Akkila
Puhelinnumero:	040 5927685
Sähköposti:	jenna.akkila@edu.karelia.fi

Toimeksiannon kuvaus	
Aihe	Tyky-päivästä eväitä työhyvinvointiin – Tyky-päivän järjestäminen startup -yritykselle
Toteutusmuoto	Toiminnallinen opinnäytetyö
Aikataulu	Tyky-päivän järjestäminen elokuu 2016 Valmis opinnäytetyö marraskuu 2016
Kustannusarvio ja kustannusvastuu	Kustannusarvio n. 450€, joka koostuu työterveyshoitajan/-fysioterapeutin palvelusta, henkilöstön ruokailusta, tilavuokrasta. Opinnäytetyön kustannuksista vastaa Process Genius Oy.

Toimeksiantajan sitoumukset	
<ul style="list-style-type: none"> - Jani Akkila ja Silja Soikkeli toimivat yhteyshenkilöinä - Toimeksiantaja huolehtii tilojen ja tarvittavan välineistön varaamisesta - Ennen opinnäytetyön julkaisemista toimeksiantajalla on oikeus tarkistaa opinnäytetyöstä Process Genius Oy:ta koskevat osuudet. 	

Opiskelijan sitoumukset	
<ul style="list-style-type: none"> - Opinnäytetyöntekijä sitoutuu tekemään yhteistyötä toimeksiantaja yrityksen kanssa - Opinnäytetyöntekijä sitoutuu noudattamaan sovittua aikataulua ja vaitiolovelvollisuutta - Opinnäytetyön tekijällä on tekijänoikeus opinnäytetyöhönsä 	

Opinnäytetyön ohjaus Karelia-amk:ssa	
Ohjaaja(t):	Raija Latvala

Opinnäytetyön julkisuus	
Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.	

Allekirjoitukset	
Päiväys 02.06.2016	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys Jenna Akkila
Päiväys 02.06.2016	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys Jani Akkila
Päiväys 28.9.2016	Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys Raija Latvala

Tyky-päivän aikataulu

Tyky-päivä 19.8.2016

Klo 9.30	Aloitus ja aamiainen
Klo 9.45	Terveellinen ravitseminen ja suomalaiset ravitsemussuositukset
Klo 11.00	Ryhmätöiden aloitus + tauko
Klo 11.30	Näyttöpäätetyön ergonomia
Klo 12.15	Lounas
Klo 13.00	Ryhmätöiden purku ja keskustelua
Klo 14.15	Tauko ja siirtyminen urheilukentälle
Klo 15.30	Jalkapallo-ottelu
Klo 15.30	Päivän lopetus