

Opinnäytetyö (AMK)
Hoitotyön koulutusohjelma
Terveystenhoitaja
2014

Anni-Maarit Laakso & Susanna Malpakka

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA KUNTOREMONTIN VAIKUTUKSISTA TYÖHYVINVOINTIIN



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma | Terveystieteiden koulutusohjelma

2014 | 55+ 49 liitesivua

Ohjaajat: Satu Halonen & Jaana Uuttu

Anni-Maarit Laakso & Susanna Malpakka

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA KUNTOREMONTIN VAIKUTUKSISTA TYÖHYVINVOINTIIN

Työhyvinvointi on käsitteenä haastava, kokonaisvaltainen ja se merkitsee ihmisille eri asioita. Työhyvinvointia on vaikea erottaa henkilön muusta hyvinvoinnista. Yksilön on mahdollista vaikuttaa siihen elintavoillaan ja työpaikoilla keinojen avulla työkäyvyyden ja hyvinvoinnin tukemiseen ovat moninaisia.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla Kuntoremonttiin osallistuneiden diagnostiikka-alan yrityksen työntekijöiden kokemuksia Kuntoremontista ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Kuntoremontilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa erään diagnostiikka-alan yrityksen työntekijöilleen järjestämää työhyvinvointi-interventiota, jonka tavoitteena oli työhyvinvoinnin edistäminen. Kuntoremontti sisälsi yhden ravitsemukseen liittyvän luennon ja 12 viikkoa ohjattua liikuntaa kahdesti viikossa. Tavoitteena on saada tietoa työhyvinvointia lisäävien interventioiden kehittämiseksi.

Aineisto kerättiin ryhmähaastatteluilta toukokuussa 2014. Tutkimukseen osallistui 11 Kuntoremonttiin osallistunutta työntekijää. Aineisto analysoitiin käyttämällä induktiivista sisällönanalyysiä.

Saatujen tulosten perusteella Kuntoremontilla todettiin olevan vaikutuksia useaan eri työhyvinvoinnin osa-alueeseen. Kuntoremontti kohensi tiedonantajien psykososiaalista ja fyysistä hyvinvointia ja sai aikaan muutoksia elämäntavoissa ja työssä sekä lisäsi yhteisöllisyyttä ja arvostusta. Kuntoremontissa hyviksi koetut tekijät liittyivät Kuntoremontin toteutustapoihin ja sisältöön sekä kuntokeskukseen. Kuntoremonttiin kaivattiin erityisesti enemmän yksilöllistä ohjausta ja kehittämisideat liittyivät myös Kuntoremontin sisällön ja toimintatapojen muuttamiseen. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Kuntoremontti on ollut pääasiassa toimiva tapa edistää työntekijöiden kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Tutkimuksessa saatuja tietoja voidaan hyödyntää työhyvinvointia lisäävien interventioiden suunnittelussa, järjestämisessä sekä kehittämisessä.

ASIASANAT:

työhyvinvointi, työhyvinvoinnin edistäminen, interventio, Kuntoremontti

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Healthcare degree program | Public health nurse

December 2014 | 55 pages + 49 appendices

Instructors: Satu Halonen & Jaana Uttu

Anni-Maarit Laakso & Susanna Malpakka

EMPLOYEES' EXPERIENCES OF A PHYSICAL ACTIVITY INTERVENTION'S EFFECTS ON WELLBEING AT WORK

Well-being at work is a challenging and comprehensive term to define, as it carries a multitude of meanings. Well-being at work is difficult to separate from other aspects of an individual's well-being. The individual can affect their well-being at work by leading a healthy lifestyle, while employers can improve the employees' wellbeing at work in several different ways.

The purpose of this study was to describe the physical activity intervention participants' experiences of the intervention, as well as the effects of the intervention on the participants' perceived well-being at work. The physical activity intervention discussed in the current study consisted of a work well-being intervention carried out in a non-profit organization specializing in diagnostics. The intervention consisted of guided physical activities twice a week, for a total of twelve weeks. The intervention also included one lecture on nutrition. The aim was to acquire knowledge that could be used for further development of interventions to promote wellbeing at work.

The data for the thesis was collected in May 2014 through focused group interviewing of the participants. Eleven participants of the physical activity intervention took part in the interviews. The data was analyzed with a data-driven content analysis method.

The results showed that the physical activity intervention had an impact on several aspects of employees' wellbeing at work. The intervention improved the psychosocial and physical well-being of the participants. The intervention also had a beneficial impact on the lifestyles of the participants and their work. In addition, the intervention increased the perceived sense of community and the employees' experience of appreciation. The content and execution of the intervention, as well as the fitness center, were considered as positive factors. In particular, the participants wished for more individual counseling. There were also developmental suggestions given regarding the content and execution of the intervention.

These results suggest, that the physical activity intervention to a large degree is an effective intervention for enhancing work well-being among employees. The information gained in the present study can be applied when planning, organizing and developing similar work well-being interventions.

KEYWORDS:

well-being at work, well-being at work enhancement, intervention, physical activity intervention

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN ELINTAVOILLA	2
2.1 Työhyvinvointi	2
2.2 Elintapojen vaikutus työhyvinvointiin	5
2.3 Työhyvinvoinnin edistäminen interventioilla	7
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT	13
4 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN	14
5 TUTKIMUSTULOKSET	21
5.1 Taustatiedot	21
5.2 Kuntoremontin vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin	21
5.3 Kuntoremontissa hyviksi koetut tekijät	28
5.4 Kuntoremontin kehittäminen	31
6 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	37
7 POHDINTA	45
LÄHTEET	52

LIITTEET

- Liite 1. Hankkeistetun opinnäytetyön sopimus
- Liite 2. Tutkimuslupa
- Liite 3. Teemahaastattelurunko
- Liite 4. Saatekirje
- Liite 5. Suostumuslomake
- Liite 6. Kuntoremontin vaikutukset työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin
- Liite 7. Hyviksi koetut tekijät Kuntoremontin järjestämisessä
- Liite 8. Kuntoremontin kehittäminen

KUVIOT

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat.	3
Kuvio 2. Psykososiaalisen hyvinvoinnin lisääntyminen.	21
Kuvio 3. Fyysisen hyvinvoinnin kohentuminen.	22
Kuvio 4. Elämäntapoihin liittyvät muutokset.	24
Kuvio 5. Työssä tapahtuneet muutokset.	25
Kuvio 6. Yhteisöllisyyden lisääntyminen.	26
Kuvio 7. Arvostuksen lisääntyminen.	27
Kuvio 8. Onnistuneet toteutustavat Kuntoremontissa.	28
Kuvio 9. Hyvinä pidettyjä asioita Kuntoremontin sisällössä.	30
Kuvio 10. Kuntokeskukseen liittyviä tekijöitä.	31
Kuvio 11. Yksilöllisen ohjauksen lisäämisen tarve.	32
Kuvio 12. Kuntoremontin sisällön muuttaminen.	34
Kuvio 13. Kuntoremontin toimintatapojen muuttaminen.	35

1 JOHDANTO

Väestön ikääntyminen ja odotetun eliniän kasvu aiheuttaa muutoksia suomalaisessa väestörakenteessa (STM 2014, 2). Työssä pitää jatkaa entistä pidempään työeläkeuudistuksen myötä, mutta kuitenkin joka kolmannen suomalaisen työkyky pottää ennen eläkeikää (Kauppinen ym. 2012, 103; STM 2014, 2). Työhyvinvoinnilla on vaikutuksia niin yksilöön, yritykseen kuin yhteiskuntaankin (Ojala & Ahonen 2005, 23–24). Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet aiheuttavat merkittäviä kuluja. Suomessa sairaanhoidon ja alentuneen työkyvyn kustannukset ovat noin 40 miljardia euroa vuodessa. Hyvinvointi työssä on tie tulokselliseen ja luovaan työskentelyyn ja kilpailukyvyn parantamiseen. (Kauppinen ym. 2012, 5, 11.)

Työhyvinvointiin on panostettu suomalaisilla työpaikoilla jo pitkään, mutta vielä vähäisesti mahdollisiin hyötyihin nähden. Suomalaisten työhyvinvointi on kuitenkin parantunut 2000-luvulla, sillä se on ollut yksi keskeisimmistä kehittämisskohteista työpaikoilla. (Kauppinen ym. 2012, 220.) Työnantajalla on velvollisuus pyrkiä edistämään työntekijöidensä terveyttä ja työkykyä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383). Fyysinen kuormitus työssä on vähentynyt ja vapaa-ajalla liikutaan entistä vähemmän. Työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi säännöllinen liikunta olisi tärkeää ja työyhteisön tarjoamat liikuntapalvelut voivat kannustaa terveyden edistämiseen ja liikunnallisen aktiivisuuden lisäämiseen. (Aura & Sahi 2006, 5.)

Syksyllä 2013 diagnostiikka-alan yritys järjesti työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua Kuntoremontti-ryhmään, joka sisälsi yhden kerran ravitsemusohjausta ja 12 viikon ajan ohjattua liikuntaa. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla Kuntoremonttiin osallistuneiden diagnostiikka-alan yrityksen työntekijöiden kokemuksia Kuntoremontista ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Tavoitteena on saada tietoa työhyvinvointia lisäävien interventioiden kehittämiseksi.

2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN ELINTAVOILLA

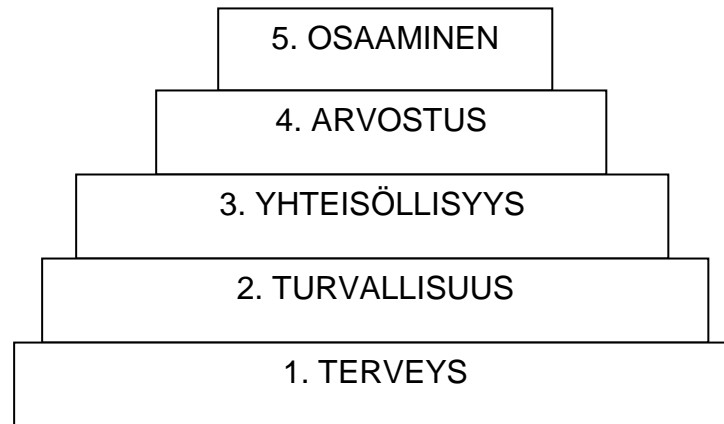
2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä haastava, kokonaisvaltainen ja se merkitsee ihmisille eri asioita (Ojala & Ahonen 2005, 28; Anttonen & Räsänen 2009, 30). Työhyvinvoinnin erottaminen yksilön muusta hyvinvoinnista on hankalaa, sillä työ vaikuttaa merkittävästi elämään. Hyvinvointi riippuu useasta eri tekijästä, kuten persoonallisuudesta ja yksilöllisistä periaatteista, ja jokainen kokee sen omalla tavallaan. (Rauramo 2012, 10.) Hyvinvoinnin edellytyksenä on ihmisen perustarpeiden tyydyttyminen ja hänen tavoitteidensa ja suunnitelmiansa toteutuminen (Anttonen & Räsänen 2009, 17). Työhyvinvointia määriteltäessä ihmistä tulee tarkastella tunteiden, mielen ja fyysisen kehon kokonaisuutena, sillä useat mieltävät työn merkittäväksi osa-alueeksi elämässään (Ojala & Ahonen 2005, 28).

Työterveyslaitoksen työhyvinvointiin liittyvässä hankkeessa vertailtiin eri EU-maiden työhyvinvointia kuvaavia käsitteitä ja päädyttiin määritelmään työhyvinvoinnista. Sen mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ”turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa”. Lisäksi ”työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämönhallintaansa”. (Anttonen & Räsänen 2009, 4, 18–19.) Työhyvinvoinnin määrittelemiseen on erilaisia tapoja (Rauramo 2012, 13). Yksi tapa määritellä työhyvinvointia, on yksilön työhyvinvoinnin vertaaminen Maslowin tarvehierarkiaan (Ojala & Ahonen 2005, 28).

Maslowin motivaatioteorian mukaan yksilön tarpeet voidaan asettaa arvojärjestykseen. Ihmisellä on vähintään viisi perustarvetta, joita ovat fysiologiset perustarpeet ja turvallisuuden, yhteisöllisyyden ja arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinnin portaattimallissa ihmisen perustarpeet on

suhteutettu työhön ja portaille on annettu osittain uudet nimet, jotka soveltuvat paremmin työelämään. Nämä viisi porrasta ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Kuvio 1.) Työhyvinvoinnin portaat -malli on muodostettu hyödyntämällä aiempia työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyviä malleja ja määritelmiä sovittaen niiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkiaan. (Rauramo 2012, 13.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat.

Ensimmäisenä portaana ovat psykofysiologiset perustarpeet kuten ravinnon ja nesteen saanti sekä riittävä uni. Terveysten edellytyksenä on perustarpeiden tyydyttyminen. Terveysttä pidetään hyvinvoinnin lähtökohtana, johon yksilön on mahdollista vaikuttaa elintavoillaan, kuten terveellisellä ravitsemuksella, säännöllisellä liikunnalla ja maltillisella alkoholin käytöllä sekä riittävällä unella ja levolle. Terveysten ja työkykyyn vaikuttaa myös työkuormitus. Sen ollessa sopivaa, työntekijä kykenee palautumaan työpäivästä ja jaksaa tehdä erilaisia asioita myös vapaa-ajallaan. Työterveyshuollon toiminta näkyy erityisesti tällä portaalla, sillä sen tehtäviin kuuluu muun muassa sairauksien ehkäisy ja hoito sekä työkyvyn tukeminen. (Rauramo 2012, 25–67.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallin toinen taso liittyy turvallisuuteen, jonka edellytyksenä pidetään asianmukaisia työoloja sekä turvallisia toimintatapoja. Auttavainen, oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö luo turvallisuutta, kun taas työyhteisössä turvattomuutta voivat aiheuttaa epäasiallinen kohtelu, häirintä, kiusaaminen ja syrjintä. Turvallisuuden tarpeen kannalta tärkeinä tekijöinä

pidetään myös sopivaa palkkausta ja työsuhteen pysyvyyttä. Turvattomuuden tunnetta voi saada aikaan liialliset ja liian nopeasti tapahtuvat muutokset sekä määräaikaiset työsuhteet ja osa-aikatyö. (Rauramo 2012, 69–102.)

Kolmas porras liittyy yhteisöllisyyden tarpeeseen. Siihen vaikuttavat työpaikan ilmapiiri ja miten työntekijöitä kohdellaan. Tärkeimpiin arvoihin kuuluvat avoimuus, luottamus ja erilaisuuden hyväksyminen. Luottamus ja vuorovaikutus parantavat tiedon siirtymistä henkilöstön välillä ja helpottavat yhteydenpitoa. Työhön liittyvät ihmissuhteet vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin ja esimerkiksi työssä jaksamista edistää sosiaalisen tuen saaminen. Toimivaa esimiesalaissuhdetta ja asianmukaisia käytäntöjä käsitellä yhteisiä asioita pidetään myös yhteisöllisyyden kannalta merkityksellisinä asioina. (Rauramo 2012, 103–122.)

Neljäntenä portaana on arvostuksen tarve. Arvostus muodostuu itsearvostuksesta ja muilta henkilöiltä saadusta sosiaalisesta arvostuksesta. Itsearvostukseen liitetään esimerkiksi tahdonvoima, halu saavuttaa asioita sekä itsekunnioituksen ja vapauden tunne. Sosiaalisella arvostuksella tarkoitetaan muiden, kuten esimiehen, muiden työntekijöiden ja puolison, osoittamaa arvostusta. Työssä arvostus perustuu hyväksyttäviin eettisiin periaatteisiin, työntekijää tukeviin tavoitteisiin, oikeudenmukaiseen palkkaukseen ja palkitsemiseen. Tavoitteena on, että oman ja muiden työn arvostaminen näkyy jokapäiväisessä työssä. (Rauramo 2012, 123–143.)

Viidentenä ja viimeisenä portaana on itsensä toteuttamisen tarve, jota kuvataan työhyvinvoinnin portaat -mallissa osaamisella. Ihmisen tahto kehittyä ja oppia uutta ovat lähtökohtana itsensä toteuttamisen tarpeelle. Haastava ja oppimiskokemuksia sisältävä työ on edullista työhyvinvoinnin kannalta. Oppimisen ja kehittymisen perusedellytyksenä on terveelliset elintavat ja työstä palautuminen. Lisäksi myönteinen työilmapiiri ja asianmukainen työympäristö ovat tärkeitä tekijöitä oppimisen ja kehittymisen kannalta. (Rauramo 2012, 145–169.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat siis ihminen itse, organisaatio, esimiestoiminta, työ ja ryhmähenki (Manka 2006, 15–18; Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7–9).

Yksilöllä itsellään on siis myös vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Työnantajan tekemillä toimenpiteillä ei ole merkitystä, jos ihmisellä itsellään ei ole tavoitteena oman hyvinvoinnin edistäminen. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

2.2 Elintapojen vaikutus työhyvinvointiin

Työterveyslaitoksen teettämän Työ ja terveys 2012 – puhelinhaastattelututkimuksen (n = 2 118) mukaan omaa terveyttä pidetään tärkeimpänä tekijänä, joka saa jatkamaan työelämässä 63 ikävuoden jälkeen. Halukkuutta jatkaa työssä kohentavat ilmeisesti työtä vaikeuttavien ja lääkärin toteamien sairauksien puuttuminen sekä se, ettei yksilöllä ole tuki- ja liikuntaelimiin ja mielenterveyteen liittyviä oireita. Tuki- ja liikuntaelimiin liittyviä oireita on 66 %:lla työntekijöistä, joista 73 % on naisia. (Kauppinen ym. 2013, 3, 99–100.) Liikunnan vähäisyys, epäterveellinen ravitsemus, mielenterveysongelmat ja päihteiden käyttö madaltavat työikäisten terveyttä ja toimintakykyä (TTL 2014a).

Monilla on epäterveellisiä elintapoja. Kauppisen ym. (2013) mukaan naisista 72 %:lla ja miehistä 86 %:lla on jokin epäterveellinen elintapa (työaikaisen ruokailun puuttuminen, liikkumattomuus, tupakointi, liiallinen alkoholin käyttö, unihäiriö ja ylipaino). (Kauppinen ym. 2013, 126–127.) Elintavat vaikuttavat työkykyyn lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Terveelliset elintavat parantavat oletettavasti muun muassa työssä jaksamista. (Laitinen 2004.) Liikuntaa pidetään lähtökohdaksi terveydelle ja terveellisille elinvoille, joten sen tärkeyttä voidaan korostaa muiden elintapatekijöiden joukossa. Liikunnallisen elämäntavan omaksuminen voi vaikuttaa myönteisesti myös muihin terveystottumuksiin. (Aura & Sahi 2006, 15.)

Vuonna 2012 työntekijöistä 40 % liikkui ainakin kolme kertaa viikossa (Kauppinen ym. 2013, 123). Liikunnan vaikutukset ovat hyvin laaja-alaisia ja ne riippuvat liikunnan tyypistä. Vaikutuksia voi tulla esille jo harjoittelun aikana tai heti sen päätyttyä tai vasta myöhemmin päivien, viikkojen, kuukausien tai vuosien kuluttua. Osa liikunnan vaikutuksista näkyy suoraan yksilössä ja osa niistä on

epäsuorempia ja voivat vaikuttaa esimerkiksi työyhteisöön. Työyhteisön ilmapiiriä voidaan edistää säännöllisellä yhteisellä liikunnalla. Lisäksi sosiaalisten suhteiden luominen ja syventäminen on mahdollista liikunnan avulla. (Aura & Sahi 2006, 40, 53, 59.)

Liikunta kohentaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä työ- ja toimintakykyä ja sillä on monia tärkeitä myönteisiä vaikutuksia terveyteen (Aura & Sahi 2006, 44–45; Rauramo 2012, 27). Lahden (2011) tekemän tutkimuksen mukaan fyysinen toimintakyky on erityisesti kuormittavaa liikuntaa harjoittavilla parempi kuin liikkumattomilla. Lisäksi runsas liikunta on tärkeää hyvän fyysisen toimintakyvyn säilyttämisen kannalta. Tutkimusaineisto perustui Helsingin kaupungin työntekijöille tehtyyn terveystutkimukseen, jossa aineisto luotiin vuosina 2000–2002 työntekijöille (n = 8 690) suoritetuista peruskyselyistä ja vuonna 2007 vastaajille (n = 7 332) tehdyistä seurantakyselyistä. Tutkimusaineistoon käytettiin tietoja myös työnantajan ja Eläketurvakeskuksen rekistereistä. (Lahti 2011, 9, 25, 48.) Hyvän lihaskunnon saaminen ja ylläpitäminen edellyttää liikuntaa. Säännöllisellä ja monipuolisella liikunnalla voidaan ehkäistä riskiä sairastua esimerkiksi sydän- ja verenkiertosairauksiin, tyypin 2 diabetekseen ja osteoporoosiin. Liikunnalla on fyysistä kuntoa kohottavia ja painon nousua sekä lihavuuden terveyshaittoja ehkäisevä vaikutus. Liikunnallisesti aktiivisilla on raportoitu vähemmän masennusta ja liikunnalla voidaan kohottaa mielialaa ja jopa hoitaa lievää masennusta. (Aura & Sahi 2006, 46–47, 53.) Liikunta auttaa työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen (Kauppinen ym. 2013, 127).

Lahden (2011) mukaan liikunnalla on vaikutusta myös työntekijöiden sairauspoissaolojen määrään. Tutkimuksen mukaan liikunnallisesti aktiivisilla riski sairauspoissaoloihin oli pienempi. (Lahti 2011, 48.) Holopainen ym. (2012) tutkivat liikunnan vaikutuksia yli kolmen kuukauden mittaisiin sairauspoissaoloihin eri tautiryhmissä. Myös tässä tutkimuksessa käytettiin Helsingin kaupungin työntekijöille suunnatussa terveystutkimuksessa muodostettua aineistoa. Analysoitava aineisto koostui 6 225 henkilön vastauksesta. Tutkimuksen mukaan liikunnallisesti aktiivisilla sairauspoissaolojen määrä oli myös vähäisempi ja liikunnan raskautavuuden kasvaessa sairauspoissaolojen riski pieneni. Tulokset koskivat sekä

tuki- ja liikuntaelimestön sairauksia, että mielenterveysongelmia. (Holopainen ym. 2012, 1157–1159.) Lahden (2011) mukaan fyysinen aktiivisuus alensi lisäksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen riskiä tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä psyykkisten ongelmien vuoksi. Terveysteen liittyvän toimintakyvyn kannalta tärkeänä tekijänä pidetään erityisesti liikunnan rasittavuutta. (Lahti 2011, 48–49.)

2.3 Työhyvinvoinnin edistäminen interventioilla

Terveiden ja hyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla on kokonaisvaltaista ja laaja-alaista toimintaa, joka kohdistuu henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen. Työhyvinvoinnin edistäminen on menestyksellistä ainoastaan, mikäli kaikki keskeiset tahot ovat siitä kiinnostuneita ja osallistuvat työskentelyyn. (TTL 2014b.) Työyhteisön hyvinvointi on jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla, mutta pääasiassa velvollisuus sen kehittamisestä on työnantajalla (Sosiaalialan työnantajat ym. 2011, 3). Työpaikoilla voidaan monella eri tavalla tukea työkykyä ja hyvinvointia liikunnan avulla. Keskeistä olisi, että tarjotut vaihtoehdot innostaisivat aikaisemmin vähemmän liikkuneita työntekijöitä liikunnan pariin. Vaihtoehtoina voivat olla esimerkiksi liikuntaseteleiden tai ohjattujen tuntien tarjoaminen työntekijöille sekä esimerkiksi taukoliikuntatuntien tai liikuntatuntien järjestäminen työajalla tai työajan jälkeen. (TTL 2012.) Työyhteisön liikunnalla tulee pyrkiä muuttamaan työntekijöiden liikuntatottumuksia pysyvästi. Laadukasta liikuntaohjelmaa suunniteltaessa viestinnän merkitys on tärkeä ja palveluihin on kohdistettava riittävästi resursseja työnantajan toimesta. (Aura & Sahi 2006, 56, 83–84.)

Koetun työkyvyn ja terveyden vahvistumisesta interventioiden vaikutuksesta ovat raportoineet Tirkkonen (2012), Järvelä (2012) sekä Tirkkonen ja Kinnunen (2010). Tirkkoson (2012) tutkimuksessa selvitettiin vuonna 2007–2008 toteutetuilla kyselyillä, voidaanko ASLAK-kuntoutuksella vaikuttaa osallistujien (n = 174) työhyvinvointiin. Tirkkoson (2012) mukaan koettu työkyky ja terveys nousivat kuntoutujien ryhmässä samalle tasolle vertailuryhmän kanssa seuranta-

aikana. Kuntoutus vahvisti myös yleistä hyvinvointia. Yleisen hyvinvoinnin ja terveyden kuvaajien muutokset jäivät pieniksi, työhyvinvoinnin muutokset olivat suurempia. (Tirkkonen 2012, 35–52, 70–71.) Järvelän (2012) tutkimassa kuntovalmennuksessa erinomaiseksi työkykynsä kokeneiden määrä lisääntyi kaikilla mittauskerroilla alun 33 % :ista lopun 46 % :iin. Kuitenkin samalla välttäväksi työkykynsä kokeneiden osuus kasvoi alun 6 % :ista lopun 12 %:iin. Yleinen terveydentuntemus parani tutkimuksen aikana nousujohteisesti kaikilla mittauskerroilla ja tulos oli tilastollisesti merkitsevä ($p < 0.001$). Aineisto muodostui kuntotestausten tuloksista ja hyvinvointikyselyistä, joiden tavoitteena oli selvittää työpäikällä toteutetun kuntovalmennuksen vaikutuksia osallistujien ($n = 33$) liikunnalliseen aktiivisuuteen, työkykyyn ja terveydentilaan. (Järvelä 2012, 37, 20–25, 39–40.)

Tirkkosen ja Kinnusen (2010) tekemän kyselytutkimuksen mukaan työhyvinvointi-kuntoremontin osallistujien ($n = 101$) koettu työhyvinvointi ja terveys parantuivat. Muutoksia näillä osa-alueilla oli nähtävissä erityisesti niillä, joiden lähtötilanne oli heikompi. Lähes kaikki osallistajat kokivat työhyvinvointi-kuntoremontin olleen hyödyllinen oman hyvinvoinnin, terveyden tai työkyvyn vahvistamisen kannalta. Tarkoituksena oli selvittää, vahvistuuko osallistujien kokemus voimavaroista ja työhyvinvoinnista sekä miten osallistajat kuvailevat työhyvinvointi-kuntoremontin hyödyllisyyttä omalla kohdallaan. (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 5, 75–78, 91–92.) Luodon (2010) tekemässä tutkimuksessa käytettiin samaa aineistoa, mutta siinä haluttiin selvittää voidaanko kuntoremontilla vaikuttaa osallistujien koettuun työhyvinvointiin ja olivatko tapahtuneet muutokset yhteydessä sosiodemografisiin muuttujiin. Luodon (2010) tekemässä tutkimuksessa työhyvinvointi-kuntoremontissa tapahtuneet muutokset osallistujien koetussa työhyvinvoinnissa sekä koetussa hyvinvoinnissa eivät olleet tilastollisesti merkitseviä millään tutkitulla osa-alueella. Tuloksista ilmeni myös, ettei sukupuolella tai koulutuksella ollut yhteyttä tapahtuneisiin muutoksiin hyvinvoinnissa. Iällä puolestaan oli tilastollisesti merkitsevä ($p < 0.06$) vaikutus tapahtuneisiin muutoksiin pystyvyysuskossa; nuorimman ja vanhimman ikäluokan pystyvyysusko vahvistui hieman ja keski-ikäisten puolestaan heikkeni. (Luoto 2010, 17–18.)

Myönteisen mielialan kehitys oli kuntoutujilla vertailuryhmää parempaa Tirkkonen (2012) tutkimassa ASLAK-kuntoutuksessa. Kun vertailuryhmässä mieliala pysyi ennallaan, vahvistui se kuntoutujien kohdalla. (Tirkkonen 2012, 70–71.) Connin ym. (2009) tekemässä meta-analyysissä tutkittiin työpaikoille suunnattujen fyysisen aktiivisuuden interventioiden vaikutuksia terveyteen ja työhyvinvointiin. Meta-analyysissä käytetty aineisto muodostui Englannissa vuosina 1969–2007 tehdyistä tutkimuksista (n = 138). Connin ym. (2009) mukaan vaikutukset elämänlaadussa ja mielialassa eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, kun huomiioon otettiin kaikki elämänlaatua ja mielialaa mitanneet tutkimukset. Tarkasteltaessa tutkimuksia, joissa interventioryhmän tulokset mitattiin ennen ja jälkeen intervention, olivat vaikutukset merkitseviä sekä elämänlaadun että mielialan kohdalla ($p < 0.001$). (Conn ym. 2009, 333–334.) Luodon (2010) tutkimuksessa huomattiin sosiodemografisia yhdysvaikutuksia tarkasteltaessa, että kouluttamattomilla miehillä psyykinen hyvinvointi ja tarmokkuus vahvistuivat, kun puolestaan vastaavassa ryhmässä naisilla se oli heikentynyt (Luoto 2010, 17–23). Energisyyden vahvistumisesta ei- esimiesasemassa olevilla ovat raportoineet Tirkkonen ja Kinnunen (2010) (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 75–78).

Stressin kokemus väheni osallistujilla ASLAK-kuntoutuksen aikana, kun samaan aikaan vertailuryhmällä stressin kokemus kasvoi. ASLAK-kuntoutuksen seuranta-aikana palautumisen tarve väheni kuntoutujilla, kun vertailuryhmällä palautumisen tarve pysyi ennallaan. (Tirkkonen 2012, 70–71.) Connin ym. (2009) tutkimuksessa vaikutukset työstressiin eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, mutta pienen otoksen vuoksi tulokseen tulee kuitenkin suhtautua varauksella (Conn ym. 2009, 334).

Interventioiden vaikutukset fyysiseen aktiivisuuteen sekä kuntoon olivat merkitseviä ($p < 0.001$) Connin ym. (2009) tutkimuksessa. Riski sairastua diabetekseen väheni myös merkitsevästi interventioiden vaikutuksesta ($p < 0.05$). Riskiä mittasi kuitenkin vain kuusi tutkimusta, joten tulokseen tulee suhtautua varovaisesti. Tulokset rasva-arvoissa ja antropometrisissä mittauksissa olivat vaatimatompia, mutta kuitenkin myönteisiä ($p < 0.05$). (Conn ym. 2009, 333.) Järvelän (2012) tutkiman kuntovalmennuksen aikana osallistujien BMI pysyi koko

tutkimuksen ajan samana. Viikoittaisten liikuntakertojen ja liikuntaan käytetty aika lisääntyi jonkin verran kuntovalmennukseen osallistuneilla. Viimeisessä mittauksessa oli nähtävissä hienoista laskua, mutta tulokset olivat kuitenkin alkumittausta parempia. (Järvelä 2012, 32.) Työhyvinvointi-kuntoremonttiin osallistuneista kaksi kolmasosaa kertoi liikkuneensa enemmän tai uudella tavalla kuntoremontin alkamisen jälkeen ja osa osallistujista kiinnitti aikaisempaa enemmän huomiota ruokavalionsa (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 91–92). ASLAK-kuntoutuksessa unen laadun kehitys oli vertailuryhmää parempaa, mutta muutokset jäivät kuitenkin pieniksi (Tirkkonen 2012, 70–71).

Yksilölliset voimavarat ja työolot eivät muuttuneet merkitsevästi Tirkkosen ja Kinnusen (2010) tutkiman työhyvinvointi-kuntoremontin myötä. Osa osallistujista kertoi työhön liittyvistä muutoksista, kuten uudesta työstä, uuden esimiehen alaisuuteen vaihtamisesta, työkuormituksen tai työtehtävien jakamisesta, asioiden puheeksi ottamisesta sekä työpäivän lyhentämisestä tai töiden jättämisestä kotiin. (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 5, 75–78, 91–92.) Järvelän (2012) kuntovalmennuksessa työvireessä nähtiin myönteisiä muutoksia 10 prosenttiyksikön verran, mutta se ei ollut tilastollisesti merkitsevää (Järvelä 2012, 40).

Luoto (2010) puolestaan raportoi työhyvinvointi-kuntoremontin osallistujien työn imun muutoksista, joihin sukupuoli ja koulutus olivat yhteydessä siten, että keski-asteen omaavilla miehillä työn imu vahvistui ja vastaavassa ryhmässä naisilla se heikentyi. Toisaalta tuloksessa tulee huomioida, että alkumittauksessa tässä ryhmässä naisten kokema työn imu oli korkeammalla tasolla kuin miesten. Sukupuolta ja ikää tarkasteltaessa keski-ikäisten miesten omistautuminen työhön oli vahvistunut työhyvinvointi-kuntoremontin aikana kun vastaavasti naisilla se oli heikentynyt. (Luoto 2010, 17–23.) Tirkkosen (2012) tutkimassa ASLAK-kuntoutuksessa vaikutuksia työn imuun ei ollut. Kuntoutus ei vaikuttanut koettuihin työn vaatimukseen eikä työn voimavarojen kehitykseen, sillä näissä osaluissa tapahtuneissa muutoksissa samansuuntaisia muutoksia tapahtui myös vertailuryhmässä. (Tirkkonen 2012, 70–71.) Connin ym. (2009) tutkimuksissa, joissa interventioryhmää vertailtiin verrokkiryhmään, vaikutukset työtyytyväisyyteen olivat merkitseviä ($p < 0.01$). Muilla menetelmillä tulokset eivät olleet tilas-

tollisesti merkitseviä. Tuloksiin tulee kuitenkin suhtautua varauksella pienen otoksen vuoksi. (Conn ym. 2009, 334.)

Poissaolojen määrä työstä oli merkitsevästi alhaisempi ($p < 0.001$) Connin ym. (2009) meta-analyysitutkimuksissa, joissa vertailtiin interventioon osallistuneiden poissaolojen määrää vertailuryhmään ainoastaan intervention jälkeen. Muilla menetelmillä poissaoloja tutkittaessa tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Tirkkosen ja Kinnusen (2010) tutkimassa työhyvinvointi-kuntoremontissa puolestaan sairauspoissaolojen määrä vähentyi nuoremmilla osallistujilla (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 86). Connin ym. (2009) tutkimuksessa terveystalveluiden käytön väheneminen oli merkitsevää ($p < 0.01$) tutkimuksissa, joissa interventio- ja verrokkiryhmän terveystalveluiden käyttöä mitattiin ainoastaan intervention jälkeen. Muilla menetelmillä tarkasteltuna tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. (Conn ym. 2009, 334.)

Vertaisryhmä koettiin antoisana ja käydyt keskustelut merkityksellisinä Tirkkosen ja Kinnusen (2010) tutkimassa työhyvinvointi-kuntoremontissa. Eri liikuntalajeihin ja -muotoihin tutustuminen koettiin hyödylliseksi ja kuntotestauksissa saatiin tietoa omasta kunnosta. Niin ryhmä- kuin yksilöliikuntamuotoja pidettiin tarpeellisena. (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 91–92.)

Interventioiden toteuttaminen niin työpaikalla kuin muuallakin vaikutti merkitsevästi antropometriin mittaustuloksiin (BMI, paino, vyötärönympäryys ja kehon rasvaprosentti) Connin ym. (2009) mukaan, mutta parempia tuloksia nähtiin työpaikoilla toteutetuissa interventioissa. Tutkimuksissa, joissa interventiot toteutettiin työajalla, olivat tehokkaampia kunnan ja antropometrinen mittausten näkökulmasta kuin työajan ulkopuolella toteutetut. Vaikutukset kuntoon, rasva-arvoihin ja antropometriin mittauksiin olivat vaikuttavampia, jos interventioiden vetäjä oli yrityksen sisältä. Interventiot, joissa työpaikka oli mukana suunnitteluvaiheessa, olivat merkittävästi tehokkaampia kunnan ja antropometrinen mittaustulosten osalta verrattuna siihen, että ulkopuolinen taho suunnitteli intervention alusta loppuun. Kunnan ja fyysisen aktiivisuuden osalta ei ollut merkitystä, oliko työpaikalla mahdollisuus kuntoilla, tilastollisesti merkittävää tämä oli rasva-arvojen ja antropometrinen mittaustulosten kohdalla. Tehdyt muutokset organi-

saation toimintaperiaatteissa vaikuttivat myönteisesti interventioiden vaikuttavuuteen antropometristen mittaustulosten osalta verrattuna yrityksiin, joissa toimintaperiaatteita ei muutettu. (Conn ym. 2009, 335–336.)

Tässä tutkimuksessa Kuntoremontilla tarkoitetaan diagnostiikka-alan yrityksen työntekijöilleen järjestämää 12 viikon pituista interventiota. Työntekijät valikoitiin Kuntoremonttiin terveydellisten tekijöiden perusteella ja siihen osallistuminen oli vapaaehtoista. Tavoitteena oli kannustaa yrityksen työntekijöitä liikunnan ja terveellisten elämäntapojen pariin ja tätä kautta tukea ja edistää osallistujien ja koko organisaation työhyvinvointia.

Kuntoremontti sisälsi ohjattua liikuntaa kahdesti viikossa, tiistaisin ja perjantaisin, työajan ulkopuolella työpaikan lähellä sijaitsevassa kuntokeskuksessa. Osallistujilla oli lisäksi mahdollisuus käyttää kuntokeskuksen muita ohjattuja liikuntatunteja vapaasti. Kuntokeskuksen kaksi ohjaajaa suunnittelivat ja toteuttivat Kuntoremontin sisällön yhdessä yrityksen työterveyshuollon ja henkilöstöosaston edustajien kanssa. Kuntoremontin aluksi osallistujille järjestettiin ravitsemukseen liittyvä luento ja työterveyshoitajan tekemät terveystarkastukset. Ravitsemusluennolla osallistujille annettiin myös kirjallinen ravitsemusohje. Kehitystä seurattiin painon, vyötärön ympäryksen ja kehonkoostumuksen mittauksilla sekä verikokein. Lisäksi ohjatuilla liikuntatunneilla kirjattiin ylös käytettyjen painojen kilomäärät sekä tehdyt toistot. Osan Kuntoremontin kustannuksista rahoitti yritys, loppuosa jäi osallistujan maksettavaksi.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla Kuntoremonttiin osallistuneiden diagnostiikka-alan yrityksen työntekijöiden kokemuksia Kuntoremontista ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Tavoitteena on saada tietoa työhyvinvointia lisäävien interventioiden kehittämiseksi.

Tutkimusongelmat:

1. Miten Kuntoremontti on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin?
2. Mitkä tekijät koettiin hyviksi Kuntoremontin järjestämisessä?
3. Miten Kuntoremonttia voitaisiin kehittää?

4 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen aihe saatiin diagnostiikka-alan yritykseltä. Työhyvinvointi nähtiin ajankohtaisena ja yhteiskunnallisesti tärkeänä tutkimusaiheena. Aihetta ja näkökulmaa pohdittiin yhteistyössä yrityksen henkilöstöosaston sekä työterveys-huollon edustajan kanssa. Tutkimuksesta tehtiin toimeksiantosopimus (Liite 1). Tutkimussuunnitelma tehtiin kevään 2014 aikana. Tutkimussuunnitelman yhteydessä perehdyttiin aiempaan viitekehykseen sekä suunniteltiin huolellisesti tulevan tutkimuksen toteutus. Toimeksiantajien kehittämissuositukset huomioitiin lopullisessa tutkimussuunnitelmassa. Tutkimussuunnitelman valmistumisen jälkeen tutkimuslupa (Liite 2) haettiin ja saatiin yritykseltä.

Aiheeseen liittyviä tutkimuksia etsittiin Medicistä, Chinalista, Medlinesta ja Cochranesta sekä Google Scholarista. Hakusanoina käytettiin muun muassa ”työhyvinvointi”, ”liikunta ja työhyvinvointi”, ”ravitsemus ja työhyvinvointi” ”työhyvinvointia edistävät interventiot” ”occupational health and employee and counseling” sekä ”physical activity intervention”. Haulilla etsittiin vuoden 2000 jälkeen julkaistuja tutkimuksia ja hakua rajattiin osassa hakukoneista kokotekstin saatavuuden perusteella. Tietoa haettiin suomeksi sekä englanniksi. Lähteinä käytettiin myös tunnettujen kustantajien kirjoja. Julkaisuja valitessa huomioitiin aineiston tuoreus, tekijä ja julkaisupaikka.

Tutkimusta määrittelevät tutkittava ilmiö sekä se, mitä tutkittavasta ilmiöstä halutaan tietää. Nämä seikat määrittävät pitkälti sen, millaisin menetelmin tutkija saa parhaiten vastauksia asettamiinsa tutkimuskysymyksiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 54.) Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on ihminen ja määrittelyssä korostuukin kokemusten, tulkintojen, mielipiteiden tai motivaatioiden tutkiminen sekä ihmisten näkemysten kuvaus (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 65–66; Kylmä & Juvakka 2014, 16). Tutkimuskysymyksillä haettiin vastauksia osallistujien omiin kokemuksiin ja näkemyksiin, jonka vuoksi laadullisen tutkimusmenetelmän valintaa pidettiin parhaimpana lähestymistapana.

Laadullisen tutkimuksen käyttöalueita voivat olla uudet tutkimusalueet, joista ei vielä tiedetä paljoa tai jos halutaan saada uusia näkökulmia tai epäillä teorian tai käsitteen merkitystä. Myös jonkin asian tutkiminen ymmärtämisen näkökulmasta voi olla laadullisen tutkimuksen valinnan perusta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 66.) Yrityksen järjestämästä Kuntoremontista ja sen vaikuttavuudesta ei ollut aikaisemmin tehty tutkimusta, joten myös tästä syystä laadullisen tutkimusmenetelmän valinta oli perusteltua. Tässä tutkimuksessa ei pyritty yleistettävyyteen, sillä kyseessä oli tiedonantajien subjektiiviset kokemukset (Kylmä & Juvakka 2012, 16; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 67).

Tässä tutkimuksessa käytettiin aineistonkeruumenetelmänä fokusryhmähaastattelua. Aineistonkeruumenetelmä tulee valita tutkimuksen tarkoituksen, tavoitteen ja tutkimusongelmien mukaan (Hirsijärvi & Hurme 2008, 35; Kylmä & Juvakka 2012, 77). Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla Kuntoremonttiin osallistuneiden diagnostiikka-alan yrityksen työntekijöiden kokemuksia Kuntoremontista ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto tulisi kerätä mahdollisimman avoimella menetelmällä (Kylmä & Juvakka 2012, 27). Haastattelun avulla voidaan selvittää ihmisen näkemyksiä, kokemuksia ja mielipiteitä tutkittavasta asiasta. Se on joustava menetelmä, jossa kysymykset voidaan toistaa, niitä voidaan selventää ja niiden järjestystä voidaan vaihtaa (Hirsijärvi & Hurme 2008, 35, 47; Mäntyranta & Kaila 2008, 1508; Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–73; Kylmä & Juvakka 2012, 93). Haastattelujen avulla pystyttiin selvittämään tiedonantajien kokemuksia ja mielipiteitä Kuntoremontista laajasti ja kattavasti.

Laadullisessa tutkimuksessa tiedonantajiksi pyritään saamaan henkilöitä, jotka tuntevat tutkittavan asian mahdollisimman hyvin ja monipuolisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86; Kylmä & Juvakka 2012, 58). Ryhmätilanteissa voidaan saavuttaa monipuolista tietoa samanaikaisesti usealta osallistujalta (Hirsijärvi & Hurme 2008, 63; Mäntyranta & Kaila 2008, 1512; Kylmä & Juvakka 2012, 85). Haastateltaviksi voidaan valita kaikki kohdejoukkoon kuuluvat henkilöt, jos se on mahdollista (Hirsijärvi & Hurme 2008, 60). Tässä tutkimuksessa tiedonanta-

jiksi pyrittiin saamaan kaikki 17 Kuntoremontti-ryhmään osallistunutta henkilöä, jotta aiheesta saataisiin mahdollisimman monipuolista tietoa. Ryhmähaastattelu mahdollisti sen, että jokainen Kuntoremonttiin osallistunut työntekijä voitiin kutsua tutkimukseen.

Fokusryhmähaastatteluissa on pidetty merkityksellisenä sitä, että tiedonantajat ovat jonkin ominaisuuden suhteen samankaltaisia (Mäntyranta & Kaila 2008, 1509). Siitä, voiko ryhmän jäsenet tuntea toisensa, on eriäviä mielipiteitä. Tärkeimpänä asiana on pidetty kuitenkin sitä, että haastateltavista keskustelu tuntuu mukavalta. (Sipilä ym. 2007, 307.) Tässä tutkimuksessa tiedonantajat olivat Kuntoremontin ja osa myös työnsä kautta toisilleen tuttuja. Haastatteluryhmän kooksi suositellaan 3–12 henkilöä lähteestä riippuen (Sipilä ym. 2007, 307; Hirsijärvi & Hurme 2008, 62; Mäntyranta & Kaila 2008, 1507; Kylmä & Juvakka 2012, 84). Haastattelut toteutettiin kolmen ja viiden hengen ryhmissä.

Ryhmähaastattelujen strukturointiaste saattaa vaihdella (Kylmä & Juvakka 2012, 84). Usein fokusryhmähaastattelussa käytetään ennalta jäseneltyä haastattelurunkoa, jossa on 5–8 kaikille samaa aihealuetta (Hirsijärvi & Hurme 2008, 47–48; Mäntyranta & Kaila 2008, 1510). Haastattelussa edetään tiettyjen aihealueiden mukaan tarkkojen kysymysten sijaan. Tällä tavoin tiedonantajan näkökulma saadaan parhaiten esille ja aineistoa kertyy enemmän. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 48; Tuomi & Sarajärvi 2009, 75; Kylmä & Juvakka 2012, 64, 78.) Ennen haastatteluja tulisi pohtia alustavasti mahdollisia lisäkysymyksiä ja lisäksi suositellaan haastattelurungon toimivuuden testaamista ennen varsinaisia haastatteluja (Hirsijärvi & Hurme 2008, 72, 184). Tässä tutkimuksessa haastatteluissa käytettiin haastattelurunkoa (Liite 3) ja se muodostettiin tutkimusta varten aiemman kirjallisuuden perusteella. Teemat liittyivät työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin (terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen) sekä Kuntoremontin järjestämiseen ja kehittämiseen. Etukäteen pohdittiin myös mahdollisia lisäkysymyksiä. Haastattelurunkoa testattiin ennen varsinaisia haastatteluja kahdella henkilöllä ja tämän jälkeen hankalaksi osoittautuneita kohtia muokattiin ymmärrettävämpään muotoon.

Ennen haastatteluja osallistujille tulisi ilmoittaa haastattelun aihe ja haastatteluun kuluva aika (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73; Kylmä & Juvakka 2012, 90). Työterveyshuollon edustaja lähetti sähköpostitse saatekirjeet (Liite 4) ja suostumuslomakkeet (Liite 5) kaikille Kuntoremonttiin osallistuneille henkilöille (n = 17) huhtikuussa 2014. Saatekirje sisälsi tietoa tutkimuksen tarkoituksesta ja toteutuksesta sekä kestosta. Lisäksi siinä kerrottiin, että tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja on luottamuksellista. Suostumuslomakkeella ilmaistiin halukkuus osallistua tutkimukseen. Osallistuja vahvisti samalla myös, että on tietoinen osallistumisensa vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudestaan keskeyttää tutkimus missä tutkimuksen vaiheessa tahansa. Suostumuslomakkeet palautettiin sisäisen postin kautta suljetussa kirjekuoressa työterveyshuollon edustajalle, joka välitti suostumuslomakkeet tutkimuksen tekijöille. Suostumuslomakkeeseen sai merkitä itselleen sopivat haastatteluajat, joiden perusteella ryhmät muodostettiin. Haastatteluajan sopivuus vahvistettiin sähköpostitse. Myöntäviä vastauksia palautettiin suljetussa kirjekuoressa 11 kappaletta. Saatekirje ja suostumuslomake välitettiin vielä uudestaan niille henkilöille, jotka eivät vastanneet ensimmäisellä kerralla. Uusia osallistujia ei tullut ja haastatteluun osallistui lopulta 11 Kuntoremonttiin osallistunutta työntekijää 17 työntekijästä.

Haastattelun ajankohdaksi sopii vuodenaajoista parhaiten huhtikuu-toukokuu ja syyskuu-lokakuu ja arkipäivät ovat parempia haastattelun suorittamiseen kuin viikonloput. Haastattelut voidaan aloittaa aikaisintaan kello 8 ja ne tulee lopettaa viimeistään kello 20. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 73.) Haastattelupaikan tulisi olla rauhallinen, häiriötön ja turvallinen sekä haastateltaville entuudestaan tuttu. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 73; Kylmä & Juvakka 2012, 91). Haastattelut järjestettiin toukokuussa 2014 kolmena iltapäivänä kolmen ja viiden hengen ryhmissä yrityksen neuvotteluhuoneessa työntekijöiden työajan ulkopuolella. Haastateltavan tulee istua lähellä haastattelijaa niin, että katsekontaktin ottaminen on mahdollista (Hirsijärvi & Hurme 2008, 91). Tiedonantajat saivat vapaasti valita istumapaikkansa soikean pöydän ympäriltä. Haastatteluissa, jossa oli kolme haastateltavaa, istuttiin vastakkain ja viiden hengen haastattelussa tasaisesti pöydän ympärillä.

Haastattelun alussa käydään läpi haastattelun kulkua ja annetaan osallistujille tilaa esittää kysymyksiä. Ennen haastattelujen alkamista tulee varmistaa osallistujien suostumus tutkimukseen ja haastattelutilanteen nauhoittamiseen. Haastattelut suositellaan nauhoittamaan ja laitteiden toimivuus tulee tarkistaa ennen haastattelutilanteen aloittamista. (Kylmä & Juvakka 2012, 90–94; Hirsijärvi & Hurme 2008, 92.) Haastattelutilanteiden aluksi tutkimuksen tekijät esittelivät itsensä ja kertoivat tulevan haastattelun kulusta. Tässä yhteydessä vielä varmistettiin, että haastateltavat olivat tietoisia haastattelun nauhoittamisesta ja nauhojen myöhemmästä käytöstä sekä osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Haastattelujen nauhoittamiseen käytettiin kahta eri mikrofonia, jotka oli sijoitettu neuvotteluhuoneen eri puolille. Laitteiden toimivuus testattiin ennen haastatteluiden alkua.

Fokusryhmähaastattelun tavoitteena on luoda mahdollisimman runsaasti keskustelua ja muodostaa aineisto sen avulla (Sipilä ym. 2007, 306; Mäntyranta & Kaila 2008, 1512). Haastattelija ylläpitää keskustelua ja huolehtii siitä, että keskustelussa pysytään sovituissa aiheissa ja että jokainen haastateltava saa puheenvuoron (Hirsijärvi & Hurme 2008, 61–63; Mäntyranta & Kaila 2008, 1507). Ryhmätilanteissa voidaan tuoda esille omia näkemyksiä sekä jatkaa toisen aloittamaa keskustelua. Haastateltavat saattavat lisäksi innoittaa toisiaan ilmaisemaan mielipiteitään. (Sipilä ym. 2007, 307.) Ilmapiiri oli kaikkien haastatteluiden aikana avoin ja luottamuksellinen. Haastattelussa edettiin keskustellen ja jokainen haastateltava sai puheenvuoron halutessaan. Haastattelijat esittivät tarkentavia kysymyksiä ja haastattelurungon järjestystä muutettiin tilanteen mukaan. Kaikissa haastatteluissa annettiin vapaus keskusteluun, kuitenkin pääasiassa pysyttiin aiheessa. Tiedonantajilta suositellaan varmistamaan ennen haastattelun lopettamista, ettei mikään asia ole jäänyt heidän mielestään käsittelemättä (Kylmä & Juvakka 2012, 93–94). Haastattelun lopussa annettiin vielä mahdollisuus tuoda vapaasti omia näkemyksiä esille aiheeseen liittyen.

Eri lähteiden mukaan haastattelut ovat tavallisesti kestoaltaan 45 min–2 h (Sipilä ym. 2007, 307; Hirsijärvi & Hurme 2008, 62). Kaikki haastattelut suoritettiin kii-reettömästi sovittun ajan puitteissa ilman ulkopuolisia häiriötekijöitä. Kolmen

hengen ryhmissä haastattelut kestivät tunnin ja viiden hengen ryhmässä 40 minuuttia. Haastatteluiden lopuksi osallistujille annettiin pieni tuotelahja kiitokseksi osallistumisesta.

Aineisto analysoitiin käyttämällä induktiivista sisällönanalyysia. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi sopii laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmäksi, sillä lähtökohtana ovat osallistujien näkemykset (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92; Kylmä & Juvakka 2012, 29). Sisällönanalyysin tavoitteena on muodostaa analysoitavasta aineistosta johdonmukainen tietoa sisältävä kokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–108).

Aluksi haastatteluaineisto litteroidaan eli nauhat puretaan kirjalliseen muotoon. Ihmisten mielipiteitä ja näkemyksiä tutkittaessa aineiston sanatarkka litterointi on riittävää. (Mäntyranta & Kaila 2008, 1511; Kylmä & Juvakka 2012, 110–111.) Nauhoitetut haastatteluaineistot purettiin sanasta sanaan tekstiksi kesäkuun 2014 aikana. Haastatteluaineisto jaettiin litteroitavaksi molempien tutkimuksen tekijöiden kesken. Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 82 sivua.

Litteroidusta aineistosta etsitään analyysiyksiköitä tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimusongelmien perusteella. Analyysiyksikkö voi olla yksittäinen sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Tämän jälkeen ilmaukset pelkistetään ja ryhmitellään niiden samankaltaisuuden tai merkityksen perusteella. Lopuksi ryhmitellyt ilmaukset käsitteellistetään. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5; Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–108; Kylmä & Juvakka 2012, 112–120.) Alkuperäisilmauksia pelkistettäessä on tärkeää, että olennainen sisältö säilyy. Niissä käytettäviä sanoja ei tarvitse välttämättä muuttaa. Aineistoa ei tule käsitteellistää liian aikaisessa vaiheessa. (Kylmä & Juvakka 2012, 116–119.)

Aineiston analyysi aloitettiin lähes heti litteroinnin jälkeen heinäkuussa 2014. Analyysi aloitettiin lukemalla litteroidut aineistot huolellisesti läpi ja tämän jälkeen kaikista haastatteluaineistoista poimittiin tutkimuskysymysten perusteella analyysiyksikköinä ajatuskokonaisuuksia. Alkuperäisilmaukset pelkistettiin ja samankaltaiset pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin alaluokiksi. Alaluokat yhdistettiin edelleen yläluokiksi ja käsitteellistettiin pääluokaksi. Aineisto analysoitiin

aluksi erikseen molempien tutkimuksen tekijöiden toimesta. Saatuja luokituksia vertailtiin keskenään ja todettiin niiden olevan lähes samanlaiset. Seuraavaksi tarkistettiin yhdessä, että kaikki alkuperäisilmaukset olivat mukana taulukoissa. Sisällönanalyysi tehtiin vielä yhdessä alusta loppuun tarkastamalla pelkistettyjen ilmauksien, alaluokkien ja yläluokkien osuvuus. Sisällönanalyysitaulukoita (Liitteet 6–8) muodostui yhteensä kolme ja ne liitettiin tutkimusraporttiin ja annettiin myös muiden arvioitavaksi. Ensimmäisessä taulukossa esitettiin vaikutukset työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin, toisessa hyviksi koetut tekijät Kuntoremontissa ja kolmannessa kehittämissuhteet Kuntoremonttiin liittyen.

Tutkimuksessa saadut tulokset raportoitiin yritykselle lokakuussa 2014. Tutkimus esitettiin Turun ammattikorkeakoulun Salon toimipisteessä joulukuussa 2014 ja julkaistiin Theseus-tietokannassa.

5 TUTKIMUSTULOKSET

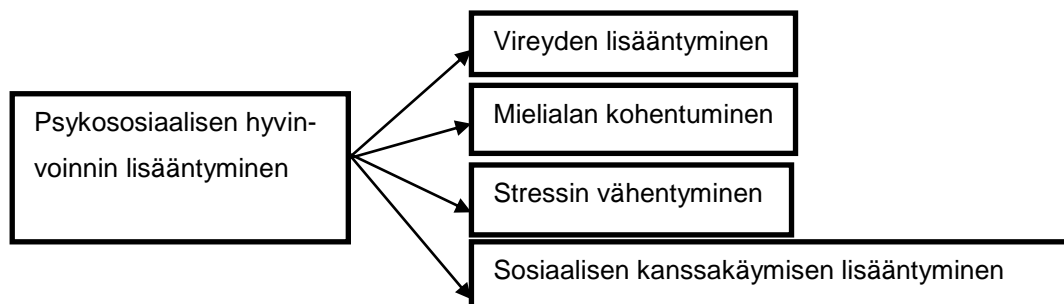
5.1 Taustatiedot

Kaikki tiedonantajat (n = 11) olivat naisia ja iältään 37–57 ikävuoden väliltä, keski-ikä oli 48 vuotta. Heidän työuriensa pituudet vaihtelivat kymmenen ja kolmenkymmenen viiden vuoden välillä, keskimääräisen työuran pituuden ollessa 22 vuotta. Kaikki tiedonantajat työskentelivät samassa diagnostiikka-alan yrityksessä eri tehtävissä.

5.2 Kuntoremontin vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin

Tiedonantajien mukaan Kuntoremontti on kohentanut heidän psykososiaalista ja fyysistä hyvinvointiansa ja saanut aikaan muutoksia elämäntavoissa ja työssä sekä lisännyt yhteisöllisyyttä ja arvostusta.

Psykososiaaliseen hyvinvointiin (Kuvio 2.) liitettiin vireyden lisääntyminen ja mielialan kohentuminen. Tiedonantajat kokivat stressin vähentyneen sekä kertoivat sosiaalisen kanssakäymisen lisääntyneen Kuntoremontin myötä.



Kuvio 2. Psykososiaalisen hyvinvoinnin lisääntyminen.

Vireyden lisääntymistä kuvailtiin aikaisempaa pirteämmällä ololla sekä jaksamisen ja vireystilan parantumisella.

Kyl se mun mielestä on piristänyt ja on virkeämpi

Tää syksy oli paljon helpompi ku edellinen syksy millon mä en tehny mitään, jotenki oli reippaampi olo

Mielialan kohentumisella tarkoitettiin henkistä hyvää oloa, mielihyvän lisääntymistä ja hyvän mielen saamista. Lisäksi tiedonantajat kertoivat, ettei talven aikana tullut samanlaista pimeysmasennusta kuin aikaisemmin.

Eniten se tapahtu niinku täällä päässä se hyvä olo

Et ku oli talvi ni ei tullu samal taval sellast pimeysmasennusta, et ehkä jaksoi sillai niinku paremmin

Stressin vähenemistä kuvailtiin ärtymyksen vähentymisenä ja toisaalta ärsytyskynnyksen kasvamisena. Kuntoremontti koettiin hyvänä nollaus- ja stressinpurkukeinona. Tiedonantajat kertoivat kykenevänsä käsittelemään työasioita ryhmän avulla.

Sit ku meni treenaamaan niin se nollas pään ja voi mennä hyvillä mielin nukkumaan

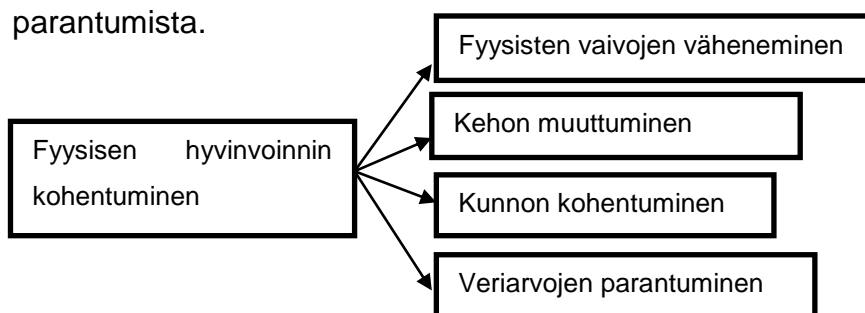
Pinna pitenee siinä ku on käyny kuntoilemassa

Sosiaalisen kanssakäymisen lisääntymistä luonnehdittiin sosiaalisen puolen olemassaololla, yhdessäololla ja vuorovaikutuksen lisääntymisellä.

On sit se sosiaalinen puoli, et nyt on torstai ja saunapäivä

Vaihdetaan aina niinku kuulumiset ennen sitä ja sen jälkeen

Fyysisen hyvinvoinnin kohentumisella (Kuvio 3.) tarkoitettiin fyysisten vaivojen vähenemistä, kehon muuttumista, kunnon kohentumista sekä veriarvojen parantumista.



Kuvio 3. Fyysisen hyvinvoinnin kohentuminen.

Fyysisten vaivojen vähenemistä selitettiin pienten fyysisten vaivojen häviämällä, hartiakipujen, rakenteellisten vikojen ja lihaskramppeiden vähentymisellä. Tiedonantajat toivat esille lisäksi polven ja lonkkien paremman kunnon sekä jalkojen lihasepätasapainon tasoittumisen. Myös aamujäykkyyden kerrottiin vähentyneen ja lisäksi olo koettiin fyysisesti terveemmäksi.

Mult hävis aika paljon sellast pientä kremppaa

Kehon muuttumista kuvailtiin vyötärönympäryksen kaventumisella, laihtumisella, lihasmassan kasvamisella ja rasvan vähenemisellä. Lisäksi kehontunteus parantui.

Vaikka niinku esimerkiks paino ei oo pudonnut niin paljon mitä ite toivois nii lihasmassa on kuitenkin niinku kasvanut ja tota niin sanotun läskin määrä vähentynyt

Lihaskunnon ja hapenottokyvyn parantuminen, voiman ja koordinaation kehittyminen, portaiden nousemisen ja liikkeelle lähtemisen helpottuminen sekä siirtymisten nopeutuminen ja liikunnasta nauttiminen kuvasivat **kunnon kohentumista**.

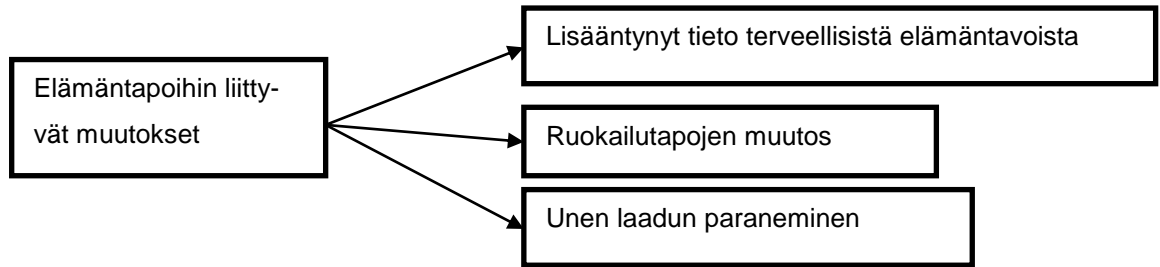
Totta kai kuntokin on kohentunut

Ja esimerkiks portaitten nousu. Aikasemmin sä menit täältä tonne kolmoseen ja puhalsit siel et hohhoh, voiks mä mennä sinne koustilaan. Piti odotella vähä aikaa, et sit jaksaa taas.

Veriarvojen parantuminen merkitsi konkreettisesti kolesteroli- ja verensokeriarvojen laskua.

Mul on ihan konkreettisesti verensokeri laskenut ihan normaaliarvoon

Elämäntapoihin liittyviin muutoksiin (Kuvio 4.) kuuluivat tiedon lisääntyminen terveellisistä elämäntavoista, ruokailutapojen muuttuminen sekä unen laadun parantuminen.



Kuvio 4. Elämäntapoihin liittyvät muutokset.

Tieto lisääntyi liikunnan ja lihasvoiman merkityksestä sekä yleisesti ravitsemuksesta ja terveellisestä ravinnosta.

Kyllä se panee ajattelemaan, koska ainaki ei oo ajatellu sitä lihasvoimaa, että pitäis kauheesti kasvattaa lihasvoimaa, mutta ku sitä painotettiin ni se on tullu kyllä selväks

Ruokailutapojen muutosta kuvailtiin aamupalan ja välipalojen sekä erilaisten öljyjen lisäämisellä ruokavalioon. Kuntoremontin myötä ateriakerrat lisääntyivät ja aamupalan ajankohta sekä koostumus muuttuivat. Tiedonantajat kertoivat pohtineensa omia syömistottumuksiaan ja ruoan laatua. Lisäksi epäterveelliset mieliteot vähenivät.

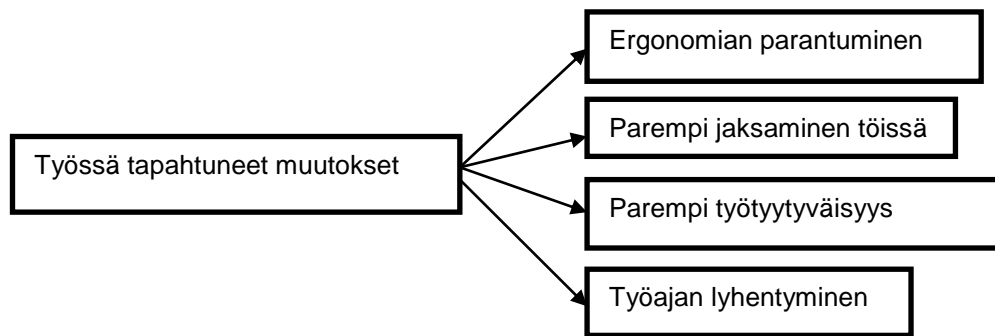
Et mä oon ruvennu syömään aamupalan mikä on ollu kyllä todella niinku hyvä

Mä yritän nyt sit tai yritän edelleen syödä niinku useammin

Unen laadun paranemisella tarkoitettiin unen syvenemistä ja paranemista sekä aikaisempaa nukkumaanmenoaikaa. Lisäksi kerrottiin, että harjoittelupäivinä olo oli väsyneempi.

Uni syveni ja parani jollain tavalla kyllä

Työssä tapahtuneita muutoksia (Kuvio 5.) selitettiin ergonomian ja töissä jakamisen parantumisella sekä työtyytyväisyyden lisääntymisellä ja työajan lyhentymisellä.



Kuvio 5. Työssä tapahtuneet muutokset.

Ergonomian parantumisella tarkoitettiin nostotekniikan parantumista, nostojen ja työnteon helpottumista. Ergonomian havainnointiin kiinnitettiin aiempaa enemmän huomiota työ- ja vapaa-ajalla. Lisäksi raportoitiin ryhdin kohentumisesta.

Jaksaa paremmin nostella niitä parinkymmenen kilon laatikoita tuolla paikasta toiseen

Kyl se näkyy, kaikki tommonen nostotekniikka jos sä nostat jonku laatikon nii emmä kyl enää nosta sitä väärin

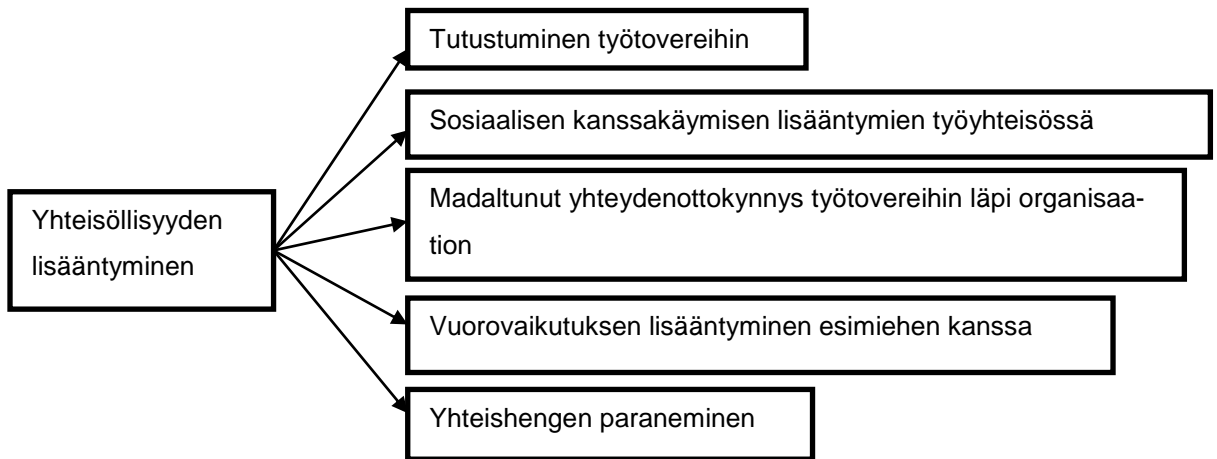
Tiedonantajien parempi jaksaminen liittyi yleiseen kepeyteen ja energisempään oloon töissä sekä siihen, että jaksoi tehdä työnsä paremmin.

Jakso paljon paremmin, jakso ihan selvästi täällä töissä

Parempaa työtyytyväisyyttä kuvattiin lisääntyneellä työtyytyväisyydellä sekä sillä, että työasiat eivät jääneet vaivaamaan. **Työajan lyhentymisellä** puolestaan tarkoitettiin töiden hoitumista työajalla, ylitöiden vähentymistä, työpäivän päättämistä ajoissa sekä työn tauotusta.

Työtunnit on pysynyt paremmin kurissa ja silti ne asiat on jotenki hoitunut

Yhteisöllisyyden lisääntyminen (Kuvio 6.) merkitsi tutustumista työtovereihin, sosiaalisen kanssakäymisen lisääntymistä työyhteisössä, madaltunutta yhteydenottokynnystä, vuorovaikutuksen lisääntymistä esimiehen kanssa sekä yhteishengen parantumista.



Kuvio 6. Yhteisöllisyyden lisääntyminen.

Tutustuminen työtovereihin kuvattiin uusien sosiaalisten kontaktien saamisella, uusiin työkavereihin tutustumisella organisaation eri osastoilta sekä verkoston laajenemisella. Lisäksi kerrottiin, että opittiin tuntemaan ihmisiä eri tavalla ja oltiin tekemisissä työkavereiden kanssa, joihin ei normaalisti oltu kontaktissa.

Huomaa et täällä töissäki et kyllä se aika monet oli aika vierai- ja sitten oli ei oo enää yhtää vieraita

Parantaa sitäkin kautta tavallaan myös sitä työhyvinvointia, koska tavallaan se verkosto on laajentunut

Sosiaalisen kanssakäymisen lisääntymisellä tarkoitettiin kommunikoinnin ja keskustelujen lisääntymistä sekä uusien keskustelunaiheiden löytymistä töissä myös Kuntoremonttiryhmän ulkopuolella.

Semmosten ihmisten kanssa tulee vaihdettua kuulumisia ja juteltuu kenen kans ei muuten tehny työtä

Hyvään suuntaan muuttunut yhteistyö ja toisen työntekijän helpompi lähestyminen selitettiin **madaltuneena yhteydenottokynnyksenä**.

Vaiks sit tehdään tääl jotain työasiaa ni kyl se silti se yhteistyö on ihan erilainen koska tunnet sen ihmisen eri tavalla

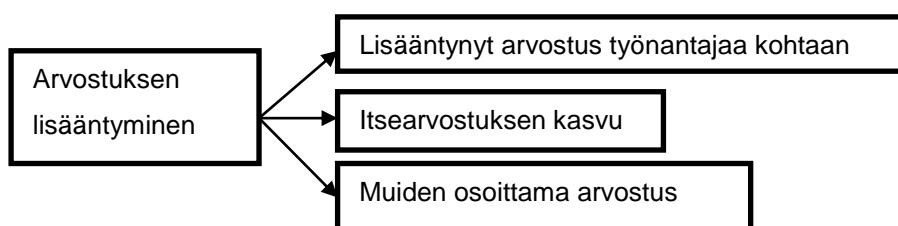
Jos tulis sellanen tarve ottaa yhteyttä johonki...madalloittaa sitä kynnystä niinku

Vuorovaikutuksen lisääntyminen esimiehen kanssa luonnehdittiin uudeksi keskustelunaiheeksi. Ryhmän tuki ja myönteinen paine, kannustava ja vapautunut ilmapiiri, toisista huolehtiminen, yhteishenki ja tasa-arvoisuus sekä muiden työntekijöiden myönteinen suhtautuminen liikuntaharrastukseen nähtiin **yhteishengen paranemisena**.

Vaiks tää olis kymmenen vuoden päästä ni varmaan muistaa ketkä on ollu siinä jengissä

Et kuten todettu se ryhmä on niin, ainakin mulle se on niin tosi tärkeä

Arvostuksen lisääntymisellä (Kuvio 7.) kuvattiin arvostuksen lisääntymistä työnantajaa kohtaan, itsearvostuksen kasvamista sekä muiden osoittamaa arvostusta.



Kuvio 7. Arvostuksen lisääntyminen.

Arvostuksen lisääntyminen työnantajaa kohtaan selitettiin kunnioituksena työnantajaa kohtaan ja kiitollisuutena mukaanpääsystä. Kuntoremontti koettiin työnantajan panostuksena ja myönteisenä viestinä organisaation johdolta.

Onhan se hieno et talo välittää ja haluaa antaa mahdollisuuden ja kannustaa tämmöseen ni kyl se hienoo on

Itsearvostuksen kasvua kuvattiin tyytyväisyytenä itseensä ja osallistumiseensa. Tiedonantajat kokivat ylittäneensä ja voittaneensa itsensä. Kuntoremontti toimi keinona oman ajan ottamiseen. Lisäksi koettiin onnistumisen iloja ja huomattiin myönteisiä muutoksia itsessä.

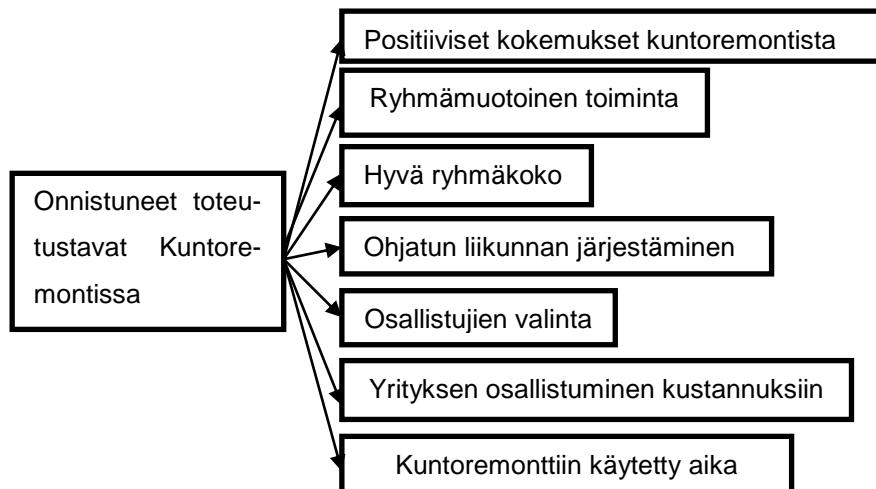
Ku sä oot voittanu ittes. Jes mä menin ja taas tuli tehtyy

Muiden osoittamalla arvostuksella tarkoitettiin toisten myönteistä palautetta sekä puolison ja työnantajan osoittamaa arvostusta Kuntoremontin johdosta.

Kyl sä saat jostain toisen positiivisesta kommentista ”nyt rupee sus jo näkyy” saa uutta puhtii.

5.3 Kuntoremontissa hyviksi koetut tekijät

Kuntoremontissa hyviksi koetut tekijät liittyivät Kuntoremontin toteutustapoihin ja sisältöön sekä kuntokeskukseen. **Onnistuneita toteutustapoja** (Kuvio 8.) luonnehdittiin positiivisilla kokemuksilla Kuntoremontista, ryhmämuotoisella toiminnalla, ryhmän koolla, ohjatulla liikunnalla, osallistujien valinnalla, yrityksen kustannuksiin osallistumisella sekä aikaan liittyvillä tekijöillä.



Kuvio 8. Onnistuneet toteutustavat Kuntoremontissa.

Positiivisilla kokemuksilla tarkoitettiin tyytyväisyyttä Kuntoremonttiin kokonaisuutena ja motivoivana keinona liikunnan aloittamisessa sekä muiden myönteisenä suhtautumisena Kuntoremonttiryhmään.

Kaikenkaikkiaan me ollaan sitä mieltä et tä on ollu ihan äärest positiivinen asia

Ryhmämuotoista toimintaa pidettiin tärkeänä sekä mielekkäänä ja yksilöliikuntaa parempana harjoittelumuotona. Ryhmämuotoisen toiminnan etuihin liittyivät yhdessä tekeminen kokeilunhaluisessa ja kannustavassa ryhmässä, jossa muilla oli samanlainen elämäntilanne, eikä ryhmäläisten kesken koettu kilpailua. Lisäksi ryhmää pidettiin kantavana voimana ja osallistumista edistävänä tekijänä.

Tä oli parempi lähestymistapa ottaa tä tällai ryhmänä

Ryhmän kokoon liittyen mainittiin ryhmäkoon pitäminen tarpeeksi pienenä ja tämä merkitsi 15–20 henkilön ryhmää. **Ohjatun liikunnan järjestämisellä** tarkoitettiin virheliikkeiden korjaamista, vaihtoehtoliikkeiden tarjoamista ja tuntien rakenteen muodostamista helpommasta vaativampaan. Lisäksi henkilökohtaisen ohjauksen saaminen ryhmässä koettiin myönteisenä.

Alotettiin tosi hyvin niinku et tehtiin tosi paljon tekniikkaa ja sit huommas et me tehtiin loppusyksystä paljon monimutkasempii juttui

Jos oli joku vaiva ni he anto niinku rinnakkaisliikeitä että se oli ihan aika fiksua

Osallistujien valinnalla tarkoitettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta ja sitä, että päätös ryhmään osallistumisesta oli lähtöisin osallistujalta itseltään. Lisäksi pidettiin hyvänä ryhmäläisten valintaa organisaation eri osastoilta ja samanlaisesta liikunnallista taustaa.

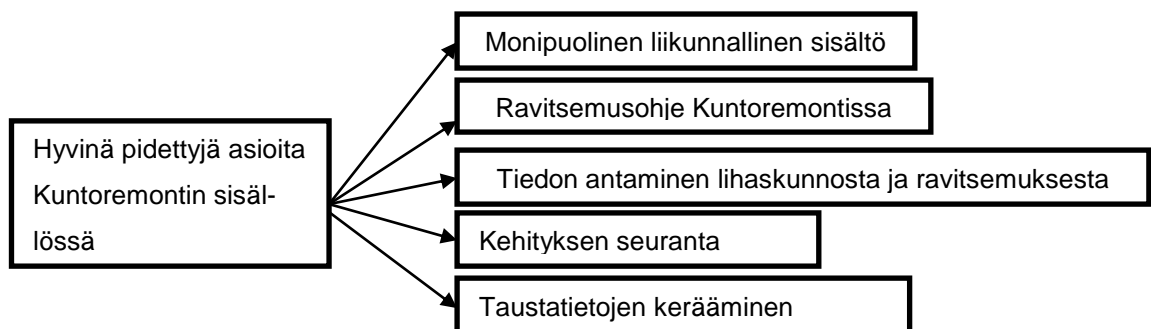
kyl täs pitää olla se kipinä, koska jos et sä oot niinku oikeesti tämänöhen sohva-peruna ja sit sä itte olet niinku vastaan sitä ja joku puhuu sut yli

Kuntoremontin **kustannusten järjestämisessä** pidettiin hyvänä asiana sitä, että yritys sekä työntekijät osallistuivat kustannuksiin.

Se, että yritys tuli niinku puoliväliin vastaan niin vaikutti osallistumiseen

Kuntoremonttiin käytettyä 12 viikon aikaa pidettiin sopivana ja riittävänä sekä kahtena kertana viikossa toteutettavia harjoituskertoja parhaimpana sitoutumisen kannalta.

Hyvinä pidettyjä asioita Kuntoremontin sisällössä (Kuvio 9.) olivat monipuolinen liikunnallinen sisältö, ravitsemusohjeet, tiedon antaminen lihaskunnosta ja ravitsemuksesta, kehityksen seuranta sekä taustatietojen kerääminen.



Kuvio 9. Hyvinä pidettyjä asioita Kuntoremontin sisällössä.

Kuntoremontin **monipuolisessa liikunnallisessa sisällössä** koettiin hyväksi spinning, jalkalihasten voimistaminen, kaikkien lihasryhmien harjoittaminen, loppuräakit sekä samojen liikeharjoitusten toistaminen. Lisäksi hyvänä asiana koettiin monipuolisuus, haastavuus ja rasittavuus. Myönteisenä asiana pidettiin sitä, etteivät harjoitukset olleet perinteisiä. Harjoituksia pidettiin kivoina ja liikuntaa parhaimpana muotona. Mahdollisuus osallistua kuntokeskuksen muille tunneille koettiin hyväksi.

Et se oli kuitenkin kauheen monipuolinen et se ei ollu pelkästään jostain yhtä mitä niinku tehtiin

Mä ensin aattelin et pyöräily, mä kuolen tänne kyllä. Se oli kamaa, siitä vaan oppi pitämään

Kuntoremontin ravitsemusohjetta kuvailtiin siten, että ohjeen mukaan sai syödä riittävästi. **Tiedon antamisella lihaskunnosta ja ravitsemuksesta** tarkoitettiin tietoa lihasvoiman kasvattamisesta ja sen vahvistamisen tärkeydestä ikääntyessä sekä saatuja vinkkejä ravitsemukseen liittyen.

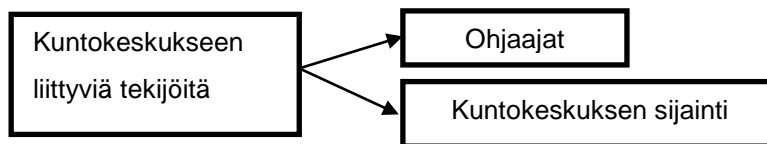
Mua ainakin niinku herätti siinä jutussa et niinku mitä vanhemmaks tulee niin sitä enemmän niit lihaksii tarvii sen vaikeemmin ne tulee

Kehityksen seurannassa pidettiin hyvänä painojen ja toistojen ylöskirjaamista, omaseurannan helppoutta ja vyötärön ympäryksen mittaamista.

Mä tykkäsin siit et kirjotettiin painoi ylös ja toistoi ylös, sit siin näki et miten on kehittynyt

Taustatietojen kerääminen merkitsi vammojen ja liikunnallisen taustan kartoittamista.

Kuntokeskukseen liittyviä tekijöitä (Kuvio 10.) olivat ohjaajat ja kuntokeskuksen sijainti.



Kuvio 10. Kuntokeskukseen liittyviä tekijöitä.

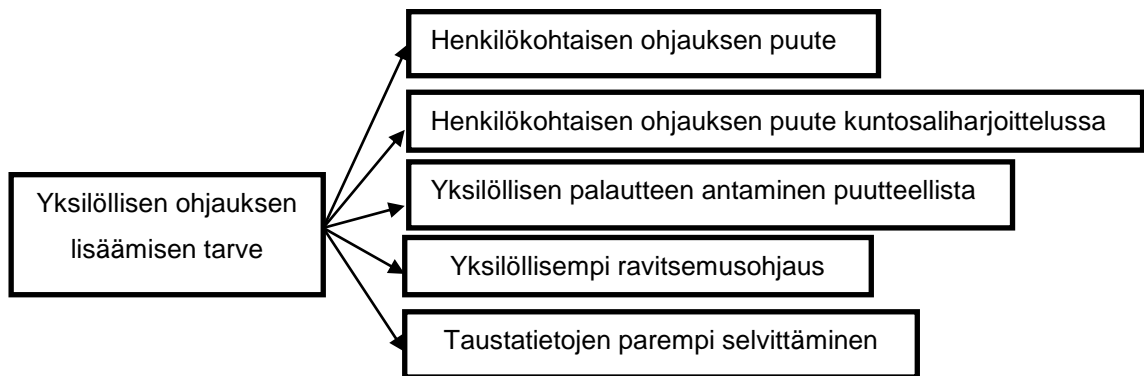
Kuntokeskuksen **ohjaaja** kuvailtiin iloisiksi, mukaviksi ja kannustaviksi sekä persooniltaan erilaisiksi ja ohjaajien merkitystä pidettiin suurena. **Kuntokeskuksen sijaintia** pidettiin todella hyvänä, sen kerrottiin sijaitsevan lähellä työpaikkaa sopivan matkan päässä.

Toinen oli semmonen ku oli aina hymyssä suin ja tsempata ihan loppuun asti

5.4 Kuntoremontin kehittäminen

Kolmas tutkimuskysymys liittyi Kuntoremontin kehittämiseen. Haastatteluissa nousi esille yksilöllisen ohjauksen lisäämisen tarve sekä Kuntoremontin sisällön ja toimintatapojen muuttaminen.

Yksilöllisen ohjauksen lisäämisen (Kuvio 11.) tarpeella tarkoitettiin puutteita henkilökohtaisessa ohjauksessa ja kuntosaliharjoittelun ohjauksessa, palautteen annossa sekä yksilöllisessä ravitsemusohjauksessa. Yksilöllisen ohjauksen tarpeeseen kuului näiden lisäksi Kuntoremonttiin osallistuneiden taustatietojen parempi selvittäminen.



Kuvio 11. Yksilöllisen ohjauksen lisäämisen tarve.

Henkilökohtaisen ohjauksen puutetta kuvailtiin säännöllisten henkilökohtaisten keskustelujen kaipuulla sekä paremman henkilökohtaisen ohjauksen tarpeella. Toiveena oli jokaiselle ryhmäläiselle henkilökohtaista aikaa ohjaajan kanssa tunnista kahteen tuntiin tai mahdollisuus ostaa sitä erikseen. Henkilökohtaisen ohjauksen avulla toivottiin parempaa yksilöllisten tavoitteiden huomiointia ja niiden saavuttamista. Yksilöllisyyden tarve ja yksityisyyden puute sekä hiljaisempien jääminen taka-alalle nousivat myös esille.

Ei halua 20 ihmisen kans halua keskustella ”et mun vatsa ei nyt toimi.”

Et se olis ollu ehkä ihan hyvä yhdistelmä et olis voinu ottaa tähän sen tunnin kaks, mä haluisin et kaikilla olis tunti henkilökohtaista aikaa

Henkilökohtaisen ohjauksen puute kuntosaliharjoittelussa tarkoitti puutteellista henkilökohtaista ohjausta, opastusta ja perehdyttämistä kuntosalilaitteiden käytössä.

Et mitä ehkä olis kaivannu, et just et meil oli sitä ohjattuu sit oli myös ohjattuu kuntosalii.

Yksilöllisen palautteen puutteita kuvailtiin riittämättömällä ajalla tulosten läpikäymiseen sekä palautteen antamisen puutteella mittaustuloksista. Lisäksi yksilöllisten neuvojen ja ohjeiden antaminen tavoitteiden saavuttamiseksi koettiin puutteelliseksi ja toivottiin toiminnan parempaa perustelemista.

Et palautteen antaminen jäi siinä vähän niinku antamatta periaatteessa

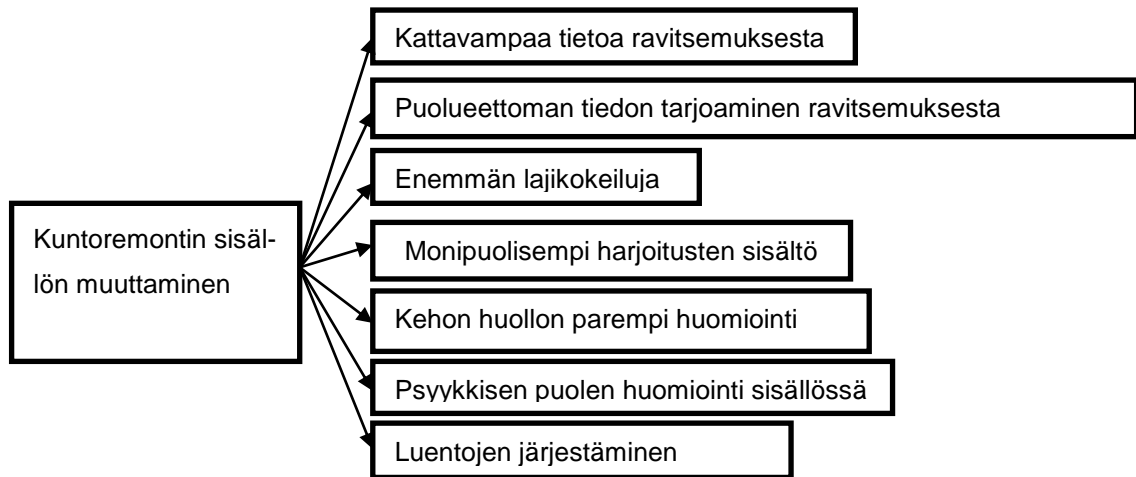
Et ei se et sanotaan et oikea on suunta ni se ei vielä riitä siihen et miten se suunta olis tavotettavissa niinku vielä paremmin

Taustatietojen parempi selvittäminen sisälsi toiveen lähtötason ja taustatietojen selvittämisestä. Ohjaajien kapea näkemys ravitsemuksesta, mahdollisuus vain yhdenlaisien ravitsemusohjeiden saamiseen ja ylhäältäpäin annetut ravitsemusohjeet kertoivat **yksilöllisemmästä ravitsemusohjauksen** tarpeesta. Ravitsemusohjaus kuvailtiin puutteelliseksi ja oman ruokavalion muutokseen kaivattiin tukea ja keskusteluapua ammattilaisen kanssa.

Se tuli vähän niinku jumalalta se kaikki niinku syötte niinku näin

Ruokavalion muutoksen tukeminen olis sellainen mitä vois mun mielestä kehittää siinä

Kuntoremontin sisällön muuttamiseen (Kuvio 12.) liittyivät kattavamman ja puolueettoman ravitsemustiedon tarjoaminen, useammat lajikokeilut ja monipuolisemmat harjoitukset sekä kehonhuollon parempi huomiointi. Kuntoremontin sisältöön toivottiin myös psyykkisen puolen huomiointia ja luentojen järjestämistä.



Kuvio 12. Kuntoremontin sisällön muuttaminen.

Kattavammalla ravitsemustiedon antamisella tarkoitettiin tiedon tarjoamista ravinnon sopivuudesta ja erilaisista ravitsemussuosituksista. Ravitsemukseen kaivattiin konkreettisia ideoita ja ohjeita paremmin painonpudotustavoitteita tukeviksi. Ravitsemuksen koettiin jääneen toissijaiseksi ja yksipuoliseksi. Markkinointi ravitsemusluennolla sekä yhden valmistajan tuotteiden esitleminen kuvasivat **puolueettoman ravitsemustiedon tarjoamisen** tarpeen.

Ravitsemus on jäänyt aika kakkosen asemaan

Harjoituskertoihin haluttiin **monipuolisuutta** ja vaihtelua. Toiveena olivat **erilaiset lajikokeilut** sekä ryhmän toiveiden huomiointia niitä valitessa. Myös kannustamista eri lajikokeiluihin toivottiin. Konkreettisia lajiejdotuksia olivat vesijuoksu- tai jumppa, kahvakuula, liikkuminen ulkona, jooga tai pilates ja yhteinen tekeminen ryhmän kanssa vapaa-ajalla, esimerkiksi kävely. **Kehon huoltoon** liittyen toivottiin enemmän venyttelyä, rentoutumiseen liittyvien harjoitusten lisäämistä ja hierontaa.

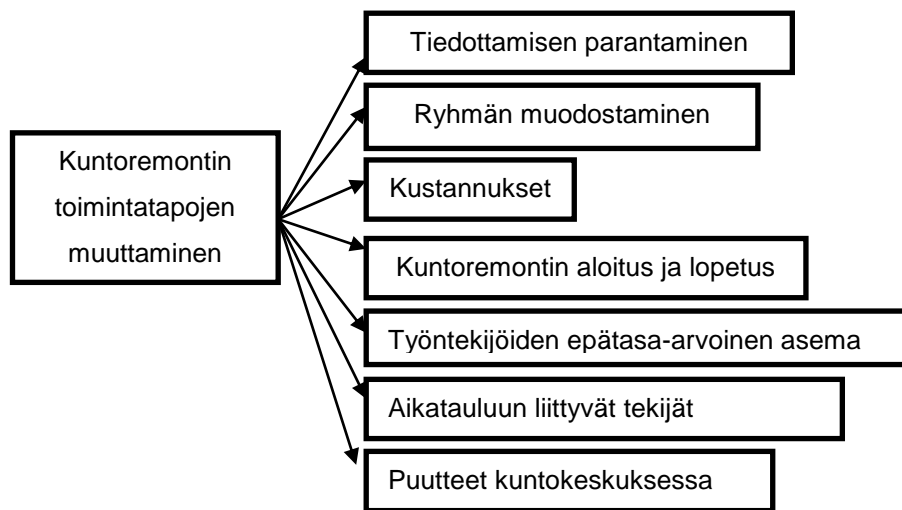
Vähän sen ryhmänkin mukaan et tässä olis voinu olla kiinnostusta just kokeilla jotain vähän tanssillisempaa juttuu tai muut, jonne ei kehtaa yksinään mennä

Mun mielestä yks mitä mä olisin kaivannut lisää olis sitä venyttelyy

Henkinen valmennus ja stressinhallinta kuvailtiin toiveena **psykkisen puolen huomioidussa** Kuntoremontissa. **Luentoja** toivottiin **järjestettävän** enemmän ja luentojen teemaksi ehdotettiin hyvinvointia.

Ja vois niitä luentoja nyt silti olla jotenki muutenki ku vaan se yks

Kuntoremontin toimintatapojen muuttaminen (Kuvio 13.) koostui tiedottamisen parantamisesta, ryhmän muodostamisesta, kustannuksista, Kuntoremontin aloituksesta ja lopetuksesta, työntekijöiden epätasa-arvoisesta asemasta sekä kuntokeskuksen puutteista.



Kuvio 13. Kuntoremontin toimintatapojen muuttaminen.

Tiedottamisen parantamista toivottiin kehitettävän antamalla enemmän tietoa Kuntoremontista ennen ryhmän alkamista. Lisäksi toivottiin viestinnän parantamista ja Kuntoremontin mainostamista.

Et ei se ainakaa maksa mitään kertoo et ottakaa lenkkarit ja pyyhe ja vesipullo... ISO...

Ryhmän muodostaminen toivottiin toteutettavan yksilöllisten tavoitteiden ja lähtötason mukaisesti. Osallistumiselle toivottiin kriteerit ja samalla kaikille halukkaille haluttiin antaa mahdollisuus osallistua.

Olis ehkä reilumpaa et olis hiukan jaoteltu ne ihmiset tason mukaan

Kustannukset kuvailtiin kalliiksi suhteutettuna henkilökohtaisen ajan määrään. Yrityksen rahallista osuutta toivottiin jatkossakin sekä mahdollisuutta ostaa kertakortteja Kuntoremontin tunneille.

Olihan tää niinku hintava ja sit kuitenkin sitä omaa yksilöllistä juttua ei tullu kauheesti

Aikatauluun liittyen perjantaipäivää pidettiin huonona harjoittelupäivänä. Alkamisajankohtaa toivottiin aikaisemmaksi ja koko Kuntoremontin kestoa pidemmäksi, sillä se nähtiin liian lyhyeksi ajaksi omatoimisen liikunnan aloittamiseen.

12 viikkoa on aika lyhyt aika siihen et se jatkuis siitä oma-aloitteisena

Kuntoremontille toivottiin **aloitusta sekä lopetusta**, jossa juhlittaisiin saavutettuja tavoitteita. **Epätasa-arvoisuus** liittyi siihen, että ensimmäiseen Kuntoremonttiryhmään pääseminen koettiin kateutta aiheuttavaksi tekijäksi työpaikalla ja Kuntoremontin syyksi koettiin, ettei yritys antanut sinä jouluna joululahjoja työntekijöilleen. **Kuntokeskuksessa** kehitettäviksi tekijöiksi nousivat harjoittelupaikan huono sisäilma ja ohjaajien vaikeudet samaistua ryhmäläisten elämäntilanteeseen.

Onhan muuten sellanen et et sit on myös sellanen kateus ollu, me oltiin se ensimmäinen ryhmä ketä pääsi

6 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen etiikkaa voidaan pitää kaiken tutkimuksen lähtökohtana ja siinä onkin kyse useista eri valinta- ja päätöksentekotilanteista läpi tutkimusprosessin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211; Kylmä & Juvakka 2014, 137). Mikäli eettisiä kysymyksiä ei ole mietitty onnistuneesti, saattaa se viedä pohjan koko tutkimukselta (Kylmä & Juvakka 2014, 137). Eettiset kysymykset kohdistuvat tutkimuksen kohteisiin ja osallistujiin, kuten myös tutkimusraportin kirjoittamiseen. Tutkimuksen eettisyyttä tuleekin pohtia tutkimuksen kaikissa vaiheissa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211, 224.) Tämän tutkimuksen eettisiä kysymyksiä on pohdittu tutkimusprosessin alusta alkaen. Tutkimuseettiset neuvottelukunnat ovat jaotelleet ihmistutkimusta koskevat eettiset periaatteet kolmeen eri osa-alueeseen, joita ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuoja (Tampereen yliopisto 2013a). Tässä tutkimuksessa pyrittiin parhaalla mahdollisella tavalla ottamaan huomioon kyseiset osa-alueet.

Tutkimusaiheen valinta on jo ensimmäinen eettinen kysymys. Pohdittavia asioita ovat aiheen yhteiskunnallinen merkitys sekä, miten tutkimus vaikuttaa osallistujiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 218.) Työhyvinvointi ja sen kehittäminen nähtiin yhteiskunnallisesti ajankohtaisena ja tärkeänä tutkimusaiheena. Toimeksiantajalla on mahdollisuus tutkimuksen tulosten avulla kehittää organisaation mahdollisuuksia tukea työntekijöiden työhyvinvointia entistä paremmin ja tuloksia voidaan soveltaa erilaisten työhyvinvointi-interventioiden suunnittelussa, toteuttamisessa ja kehittämisessä.

Tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen kuuluu osallistumisen vapaaehtoisuus sekä tutkittavien riittävä tiedottaminen (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 219; Tampereen yliopisto 2013b). Suostumus osallistumisesta tulee saada tutkittavalta joko suullisesti tai kirjallisesti (Tampereen yliopisto 2013b). Tutkittavilla tulee olla tiedossa tutkimuksen luonne ja heidän on oltava tietoisia mahdollisuudesta keskeyttää osallistuminen tutkimukseen missä

tutkimuksen vaiheessa tahansa. Tutkittavan tulee myös tietää, miten aineistoa säilytetään ja miten tulokset julkaistaan. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 219; Tampereen yliopisto 2013b.)

Kaikille Kuntoremonttiin osallistuneille lähetettiin saatekirje (Liite 4) ja suostumuslomake (Liite 5) sähköpostitse. Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen tekijöiden taustatiedot, tutkimuksen tarkoitus ja tavoite sekä haastatteluiden toteutusajankohta sekä arvioitu haastattelun kesto. Aineiston säilyttäminen ja hävittäminen aineiston analysoinnin jälkeen kerrottiin saatekirjeessä. Tulosten julkaisemisesta ei saatekirjeessä mainittu, mutta haastattelutilanteiden jälkeen haastateltaville kerrottiin tutkimuksen valmistumisaikataulusta sekä tutkimuksen julkaisupaikasta. Saatekirjeessä sekä suostumuslomakkeessa kerrottiin osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä mahdollisuudesta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä tutkimuksen vaiheessa tahansa. Kaikki haastatteluihin osallistuneet palauttivat suostumuslomakkeen kirjallisena työterveyshoitajan kautta suljetussa kirjekuoressa.

Tutkijan tulee pyrkiä tarpeettomien haittojen ja riskien minimointiin sekä vahingoittamisen välttämiseen. Haitat voivat olla luonteeltaan fyysisiä, sosiaalisia, taloudellisia tai emotionaalisia ja ne voivat koskea aineiston keräämistä, sen säilyttämistä sekä julkaisusta aiheutuvia seurauksia. Tutkimuksissa arvioitavaksi jää, onko tutkittavilta tarpeen kysyä heidän henkilökohtaisia tietojaan. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 218; Tampereen yliopisto 2013c.) Tässä tutkimuksessa kysytyjä taustatietoja olivat ikä, ammattinimike, työuran pituus sekä siviilisääty. Taustatiedot kerättiin jälkikäteen sähköpostitse. Taustatiedot esitettiin niin, ettei tiedonantajia voi tunnistaa eikä taustatietoja yhdistää yksittäisiin haastatteluvastauksiin. Tarkat ammattinimikkeet päätettiin jättää pois pienen tiedonantajajoukon vuoksi anonymiteetin säilyttämiseksi. Siviilisääty päädyttiin myös jättämään raportoinnin ulkopuolelle, sillä tarkemman pohdinnan jälkeen tiedon tuomista raportoitiin ei nähty tarpeellisena tutkimuksen kannalta.

Oikeudenmukaisuus tutkimustyössä käsittää tutkittavien tasa-arvoisen valinnan tutkimukseen sekä heidän kulttuuristen uskomusten, tapojen ja elämäntavan kunnioittamisen, kuten myös tutkittavien arvostavan kohtelun (Kankkunen &

Vehviläinen-Julkunen 2013, 221; Tampereen yliopisto 2013c). Kaikille ensimmäiseen Kuntoremontti-ryhmään osallistuneille työntekijöille tarjottiin mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Haastattelutilanteissa tiedonantajia kohdeltiin kohteliaasti, arvostavasti ja tasapuolisesti. Tutkimukseen osallistumattomuus ei saa aiheuttaa uhkia, toisaalta myöskään osallistumisesta ei tule palkita (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 219). Haastattelutilanteiden lopuksi tutkimukseen osallistuneille annettiin kiitokseksi osallistumisesta tuotelahja, mutta tästä ei mainittu etukäteen, joten tutkimukseen osallistumiseen kiitoslahja ei vaikuttanut.

Tutkittavat määrittelevät ensisijaisesti tutkimuksissa käsiteltävien aiheiden arkaluonteisuuden sekä yksityisyyden rajat rajaamalla omia vastauksiaan. Tutkittavat ovat saadun tiedon perusteella osoittaneet halunsa osallistua tutkimukseen ja ovat näin ollen tietoisia tutkimuksen aiheista sekä toteutustavoista. (Tampereen yliopisto 2013c.) Tämän tutkimuksen haastattelutilanteessa jokainen tiedonantaja sääteli itse, miten ja millä tarkkuudella vastasi esitettyihin kysymyksiin. Fokusryhmähaastattelussa saattaa olla vaarana, että vähemmistön mielipiteet jäävät vähemmälle huomiolle ryhmätilanteessa (Sipilä ym. 2007, 309). Haastattelutilanteissa pyrittiin huomioimaan jokainen tiedonantaja ja vastausvuoroja vaihdeltiin kysymysten välillä. Jokaiselta tiedonantajalta kysyttiin mielihoidettua esitettyihin kysymyksiin siinä kuitenkaan painostamatta.

Yksityisyyden suoja on jokaisen ihmisen perustuslailla turvattu oikeus. Tärkein yksityisyyden suojan osa-alue on tietosuojat. Tärkeää on tutkimusaineiston suojaaminen sekä sen säilyttäminen tai hävittäminen ja yksityisyyden turvaaminen tutkimusraportissa. Pyrkimyksenä on yhteen sovittaa tieteen luottamuksellisuuden ja avoimuuden periaate. (Tampereen yliopisto 2013d.) Tietosuojan toteutumiseen kiinnitettiin huomiota tämän tutkimuksen kaikissa vaiheissa, erityisesti tutkimusraportin kirjoittamisessa. Tutkimustietoja ei tule luovuttaa tutkimusprosessin ulkopuolisille henkilöille ja aineisto tulee säilyttää lukitussa paikassa ja tietokoneen salasanalla suojattuna. Tunnistamattomuus

voi olla myös organisaatiotasoista. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 221.) Tutkimustietoja on säilytetty huolellisesti eikä niitä ole luovutettu tutkimus-

prosessin ulkopuolisille henkilöille. Osallistujien tunnistetiedot ja nauhoitetut haastattelut on säilytetty erillisissä paikoissa. Kaikki aineisto on huolellisesti hävitetty tutkimuksen julkaisemisen jälkeen. Organisaation nimeä ei mainita tutkimusraportissa. Fokusryhmähaastattelussa tutkija ei voi varmistaa täydellistä tietosuojaa, sillä vaitiolovelvollisuus ei koske ryhmän jäseniä, vaan ainoastaan tutkijaa ja tästä olisi hyvä muistuttaa ennen haastattelun alkua (Sipilä ym. 2007). Ennen haastatteluiden alkua tiedonantajia muistutettiin tutkijoiden vaitiolovelvollisuudesta, mutta ei mainittu erikseen ryhmän jäsenten välisestä vaitiolovelvollisuudesta, jota ei pystytä takaamaan.

Laadullisessa tutkimuksessa murrekieliset sanat voi olla tarpeen kääntää kirjakiellelle, jotta yksittäistä haastateltavaa ei voida tunnistaa alkuperäisilmauksesta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 221). Kaikilla haastateltavilla oli samanlainen puhetyyli, joten kääntämistä kirjakiellelle ei nähty tarpeellisena, vaan anonymiteetin katsottiin säilyvän. Sisällönanalyysiin kerätyt alkuperäisilmaukset on pyritty pitämään lyhyinä, jotta yksittäisiä haastateltavia ei ole mahdollista niistä tunnistaa.

Eettisiä haasteita liittyy myös tutkimusraportin kirjoittamiseen. Plagiointi on toisen tekstin kirjoittamista ilman lähdeviitteitä tai omien tulosten toistamista. Asia-sisältöihin viitattaessa tulee käyttää lähdeviitemerkintöjä ja kirjallisuudesta otettuja suoria lainauksia käytettäessä lainaus sijoitetaan sitaattimerkkien sisään. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 224.) Lähdeviitteet on pyritty merkitsemään työssä tarkasti ja ohjeiden mukaisesti. Suorien lainauksien käyttöä on vältetty. Valmis tutkimusjulkaisu lähetettiin Urkund-plagiatintunnistusjärjestelmään.

Tulosten sepittäminen puolestaan tarkoittaa, että saadut tutkimustulokset eivät ole todellisia. Tutkija saattaa kaunistella saatuja tuloksia tai hänellä ei ole lainkaan aineistoa saaduille tuloksille. Saadut tulokset tulee myös ilmoittaa puhtaina tuloksina, niitä ei saa arvottaa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 225.) Koko tutkimusprosessi on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti ja totuudenmukaisesti, kuten myös saadut tutkimustulokset. Tulokset on kirjoitettu puhtaina tuloksina, eikä niihin ole sisällytetty tekijöiden omia arvioita tai pohdin-

toja. Lisäksi työhön on liitetty sisällönanalyysitaulukot (Liitteet 6–8) kokonaisuudessaan, jotta lukija pystyy seuraamaan, miten luokitukset ovat muodostuneet.

Käsitykset laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista vaihtelevat (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134–140). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa voidaan hyödyntää määrällisen tutkimuksen luotettavuudessa käytettyjä validiteetin ja reliabiliteetin käsitteitä tai käyttää laadullisen tutkimuksen omia kriteereitä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 159-160; Kylmä & Juvakka 2012, 127). Määrällisen tutkimuksen luotettavuuskriteerien käyttöä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on kuitenkin arvosteltu, koska ne on suunniteltu määrällisen tutkimuksen tarpeiden mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Laadullisen tutkimuksen omia luotettavuuskriteerejä ovat esimerkiksi uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys (Kylmä & Juvakka 2012, 127–129).

Uskottavuus liittyy tutkimukseen ja siinä saatujen tulosten uskottavuuteen (Kylmä & Juvakka 2012, 128). Uskottavuuden kannalta on tärkeää, että tutkimuksen tekijä kuvaa analyysiä mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Tutkimusraporttiin voidaan liittää alkuperäisilmauksia haastatteluaineistosta, jotta aineiston keuruun vaiheita voidaan pohtia paremmin. Aineiston ja tulosten suhteen kuvauksen tukena suositellaan käyttämään taulukointeja ja liitteitä, joissa on esitetty myös alkuperäisilmaukset. Uskottavuuteen liittyy myös se, miten hyvin tutkimuksen tekijä on käyttänyt koko aineistoa luokitusten muodostukseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 160.) Uskottavuutta lisäävänä tekijänä pidetään myös sitä, että tutkimuksen tekijä on tekemisissä tutkittavan asian kanssa tarpeeksi pitkään. (Kylmä & Juvakka 2012, 128). Tutkimukseen liitettiin koko aineiston kattavat taulukot (Liitteet 6–8) sisällönanalyyseistä. Taulukoissa on esitetty luokitusten muodostuminen aina alkuperäisilmauksista asti. Sisällönanalyysia tehtiin useiden viikkojen ajan, jotta luokitukset löytäisivät parhaiten muotonsa. Tutkimustulokset pyrittiin raportoimaan mahdollisimman selkeästi ja johdonmukaisesti käyttäen tukena kuvioita (Kuviot 2-13.). Luotettavuuden lisäämiseksi liitettiin tulosten raportoinnin yhteyteen myös alkuperäisilmauksia haastatteluaineistosta.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan vahvistaa sillä, että kaksi henkilöä analysoi saman aineiston (Tuomi & Sarajärvi 2009, 142). Kahden henkilön tehdessä luokitukset voidaan laskea yksimielisyyskerroin, jonka ollessa 80–85 % tuloksia voidaan pitää luotettavina. Vaihtoehtoisesti tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi voidaan käyttää face-validiteettiä. Tällä tarkoitetaan sitä, että tulokset näytetään henkilöille, jotka tuntevat tutkittavan asian ja pyydetään heitä arvioimaan tulosten paikkansapitävyys. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 10–11.) Face-validiteetin avulla kyetään siis varmistamaan, vastaavatko tutkijan saamat tutkimustulokset tiedonantajien käsityksiä tutkittavasta asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 138; Kylmä & Juvakka 2012, 128). Molemmat tutkimuksen tekijöistä luokittelivat aineiston aluksi erikseen ja päätyivät lähes samanlaisiin tuloksiin, joten tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina. Uskottavuuden vahvistamiseksi tulokset esitettiin lisäksi kahdelle tiedonantajalle ja pyydettiin heitä arvioimaan tutkimustuloksia. Tulokset vastasivat heidän käsityksiään tutkittavasta asiasta.

Vahvistettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimusprosessi on raportoitu niin, että lukija voi seurata sen etenemistä suurin piirtein (Kylmä & Juvakka 2012, 129). Tämän tutkimuksen kaikki vaiheet ja menetelmien valinnat pyrittiin kuvaamaan ja perustelemaan mahdollisimman tarkasti. Raportoinnin yhteydessä tutkimuksen tekijän kannattaa käyttää tukena omia merkintöjään, joita hän on kirjannut ylös tutkimuksen eri vaiheissa (Kylmä & Juvakka 2012, 129). Tutkimusprosessin aikana ei systemaattisesti tehty muistiinpanoja, mutta tärkeimpiä ajatuksia ja oivalluksia kirjoitettiin ylös ja hyödynnettiin lopullisen tutkimusraportin kirjoittamisessa.

Tutkimuksen tekijän oma kokemus ja persoona vaikuttavat osittain tutkimukseen (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 166). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereistä reflektiivisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tekijä tiedostaa omat lähtökohtansa tutkimuksen tekijänä ja pohtii vaikutustaan tutkimusaineistoon (Kylmä & Juvakka 2012, 129). Tutkimuksen tekijän tulee lisäksi yrittää edetä siten, etteivät hänen ennako-oletuksensa vaikuta tutkimukseen (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 166). Aineistolähtöisen sisällönanalyysin lähtökohtana on se, ettei aineiston analyysiin tai lopputulokseen saisi vai-

kuttaa se, mitä aiemmin tiedetään tutkittavasta asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2013, 95–96). Tutkimusta tehdessä otettiin huomioon tutkimuksen tekijöiden kokemattomuus. Aluksi perehdyttiin aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimuksessa käytettyihin aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiin. Lisäksi tehtiin huolellisesti tutkimussuunnitelma, jota muokattiin saadun palautteen perusteella. Koko analyysiprosessin ajan pyrittiin siihen, etteivät tutkimuksen tekijöiden aiemmat kokemukset ja käsitykset ohjanneet sisällönanalyysiä ja tulosten muodostumista.

Siirrettävyys merkitsee tutkimustulosten siirrettävyyttä muihin samanlaisiin olosuhteisiin (Kylmä & Juvakka 2012, 129). Siirrettävyyden kannalta on tärkeää, että tutkimusympäristö, tiedonantajien valinta ja taustatietojen selvittäminen sekä aineistojen keruu ja analyysi kuvataan riittävän perusteellisesti (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 160). Tutkimuskonteksti ja tiedonantajien valinta pyrittiin kuvaamaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti kuitenkin tietosuoja huomioon ottaen.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös haastatteluaineiston luotettavuus. Jotta haastatteluissa tapahtuisi vähemmän virheitä, tulisi haastattelurunko esitestata. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on suositeltavaa nauhoittaa haastattelut ja tarkistaa tekniikan toimivuus useasti haastattelujen aikana (Hirsijärvi & Hurme 2008, 72–73, 184.) Haastattelun venyminen voi heikentää tutkimuksen luotettavuutta, koska tutkimuksen tekijän ja tiedonantajan vireys saattaa laskea (Kylmä & Juvakka 2007, 93). Haastattelurunkoa testattiin ennen varsinaisia haastatteluja kahdella henkilöllä ja tämän jälkeen hankalaksi osoittautuneita kohtia muokattiin. Laitteiden toimintaa seurattiin koko haastattelun ajan ja haastattelujen nauhoittaminen sujui moitteettomasti haastattelun alusta loppuun. Haastattelujen jälkeen todettiin nauhoitteiden laadun olevan erinomainen. Haastatteluihin käytetty aika ei ylittänyt tiedonantajille aiemmin ilmoitettua aikaa.

Lähteet tulee valita ja tulkita kriittisesti (Hirsijärvi ym. 2007, 109–110). Luotettavuuden kannalta turvallisimpina tietokantoina pidetään muun muassa Terveysporttia, Mediciä, Cinahlia, MedLinea ja Cochranea (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 74). Lisäksi arvostettujen kustantajien julkaisuihin voi yleensä luottaa. Lähteiden tulisi olla mahdollisimman tuoreita ja mielellään alku-

peräisiä. (Hirsijärvi ym. 2007,109–110.) Tutkimuksessa pyrittiin käyttämään mahdollisimman luotettavia lähteitä ja ne valittiin ja tulkittiin kriittisesti. Tietoa haettiin luotettavuuden kannalta turvallisista lähteistä, kuten Terveystietokannasta, Medicistä, Cinahlistä, MedLinesta ja Cochranesta sekä tunnettujen kustantajien kirjoista. Lähteiden valinnassa kiinnitettiin huomiota niiden tuoreuteen ja valittiin alkuperäisiä lähteitä.

7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla Kuntoremonttiin osallistuneiden diagnostiikka-alan yrityksen työntekijöiden kokemuksia Kuntoremontista ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Tavoitteena on saada tietoa työhyvinvointia lisäävien interventioiden kehittämiseksi. Tutkimuksen aihe saatiin diagnostiikka-alan yritykseltä, joka halusi selvittää järjestämänsä Kuntoremontti-ryhmän vaikuttavuutta työhyvinvointiin. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen nähtiin ajankohtaisena ja yhteiskunnallisesti tärkeänä tutkimusaiheena. Työntantajalla on velvollisuus ja mahdollisuus tukea työntekijöidensä terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia monella eri tavalla (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383; TTL 2012).

Saatujen tutkimustuloksien vertaaminen aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin työhyvinvointi-interventioista oli haasteellista, sillä tutkitut interventiot ovat olleet niin sisällöltään kuin toteutustavoiltaan erilaisia verrattaessa niitä tämän yrityksen Kuntoremontti-interventioon. Lisäksi aiemmat tutkimukset ovat olleet lähestymistavaltaan määrällisiä ja työhyvinvointia on käsitelty niissä erilaisesta näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella Kuntoremontilla todettiin olevan vaikutuksia useaan eri työhyvinvoinnin osa-alueeseen. Verrattaessa tuloksia työhyvinvoinnin portaat –malliin (Rauramo 2012) vaikutuksia oli nähtävissä neljässä ensimmäisessä portaassa. Selkeimmin vaikutukset näkyivät terveyteen sekä yhteisöllisyyteen liittyvillä portailla, kun taas vaikutukset turvallisuuden ja arvotuksen portailla eivät olleet yhtä selviä. Tutkimustulosten perusteella Kuntoremontilla ei ollut vaikutuksia viidenteen eli osaamisen portaaseen. Kuntoremontti kohensi tiedonantajien psykososiaalista ja fyysistä hyvinvointia ja sai aikaan muutoksia elämäntavoissa ja työssä sekä lisäsi yhteisöllisyyttä ja arvostusta.

Tämän tutkimuksen mukaan tiedonantajien vireys lisääntyi, mieliala koheni, stressi väheni ja sosiaalinen kanssakäyminen lisääntyi. Stressin väheneminen ja mielialan kohentuminen oli nähtävissä myös aikaisemmin toteutetuissa työ-

hyvinvointi -interventioissa (Conn ym. 2009; Luoto 2010; Tirkkonen 2012). Tässä tutkimuksessa mielialan kohentumiseen liittyi yhtenä tekijänä syysmasennuksen väheneminen. Liikunnallisesti aktiivisilla onkin todettu vähemmän masennusta ja liikunnalla voidaan kohottaa mielialaa ja jopa hoitaa lievää masennusta (Aura & Sahi 2006, 53).

Säännöllisellä ja monipuolisella liikunnalla voidaan ehkäistä riskiä sairastua esimerkiksi sydän- ja verenkiertosairauksiin, tyypin 2 diabetekseen ja osteoporoosiin. Liikunnalla on fyysistä kuntoa kohottavia ja painon nousua sekä lihavuuden terveyshaittoja ehkäisevä vaikutus. (Aura & Sahi 2006, 46–47.) Kuntoremontin myötä tiedonantajat kokivat fyysisten vaivojen vähentyneen, kehon muuttuneen ja kunnon kohentuneen. Tämän tutkimuksen perusteella ei kuitenkaan voida vielä todeta, onko Kuntoremontilla ollut sairauksia ehkäisevä vaikutus. Tirkkosen ja Kinnusen (2010), Järvelän (2012) ja Tirkkosen (2012) tutkimuksissa raportoitiin yleisesti koetun terveyden vahvistumisesta terveyden osatekijöitä tarkemmin erittelemättä. Osa tämän tutkimuksen tiedonantajista kertoi myös kolesterolin ja verensokeriarvojen parantumisesta. Myös Conn ym. (2009) raportoivat interventioiden myönteisistä vaikutuksista veren rasva- ja sokeriarvoihin sekä kunnon kohentumiseen.

Kuntoremontti sisälsi yhden ravitsemukseen liittyvän luennon ja ohjattua liikuntaa kaksi kertaa viikossa 12 viikon ajan. Kuntoremontin avulla tiedonantajat saivat lisää tietoa terveellisistä elintavoista sekä muuttivat ruokailutapojaan. Laitisen (2004) mukaan terveellisillä elintavoilla on vaikutuksia työhyvinvointiin muun muassa työssä jaksamisen kautta. Myös Tirkkosen ja Kinnusen (2010) mukaan työhyvinvointi-kuntoremontin vaikutuksesta osa osallistujista kiinnitti aikaisempaa enemmän huomiota ruokavalioonsa. Tiedonantajat eivät tuoneet haastatteluissa suoraan esille liikunnallisen aktiivisuuden lisääntymistä. Tämä saattaa johtua siitä, että liikuntaa pidettiin itsestään selvänä osana Kuntoremonttia ja siksi sitä ei huomattu mainita erikseen haastatteluissa. Voidaan kuitenkin olettaa, että liikuntaa harrastettiin Kuntoremontin ajan kahdesti viikossa, koska haastatteluissa liikunnasta keskusteltiin paljon ja sen suhteen tuotiin esil-

le useita hyötyjä. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan myös unen laatu parani. Tuloksia unen laadun parantumisesta on saanut myös Tirkkonen (2012).

Kuntoremonttiin osallistuneet tutustuivat paremmin työtovereihin ja heidän sosiaalinen kanssakäymisensä lisääntyi työyhteisössä. Myös vuorovaikutus esimiehen kanssa lisääntyi. Yhteydenottokynnys toisiin työntekijöihin madaltui ja työntekijöiden yhteishenki parantui. Tutkimuksia erilaisten liikuntaa sisältävien interventioiden vaikutuksista yhteisöllisyyteen löytyy niukasti. Ihmissuhteita työssä pidetään kuitenkin merkittävänä osana työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 103–122.) Työpaikkaliikunnalla on todettu olevan vaikutuksia työyhteisöön; se antaa mahdollisuuden luoda ja syventää sosiaalisia suhteita. Säännöllisellä yhteisellä liikunnalla voidaan edistää työyhteisön ilmapiiriä. (Aura & Sahi 2006, 40, 53, 59.)

Tässä tutkimuksessa työssä tapahtuneita muutoksia selitettiin ergonomian ja työssä jaksamisen parantumisella sekä työtyytyväisyyden lisääntymisellä ja työajan lyhentymisellä. Ergonomian ja työtyytyväisyyden parantumisesta ei ole raportoitu aikaisemmissa tutkimuksissa. Järvelä (2012) on raportoinut työssä tapahtuneista muutoksista työvireen myönteiset muutokset ja Tirkkosen ja Kinnusen (2010) tutkimuksessa todettiin työhyvinvointi-kuntoremontin lyhentäneen työpäivää osalla osallistujista. Yleisesti liikunnan on todettu auttavan työssä jaksamiseen sekä työstä palautumiseen (Kauppinen ym. 2013, 127).

Tässä tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan arvostus työnantajaa ja itseään kohtaan lisääntyi sekä muiden osoittama arvostus kasvoi. Vastaavanlaisia tuloksia ei löydy muista tutkimuksista, mikä voi johtua siitä, että niissä ei ole tutkittu arvostusta. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia pyrittiin tarkastelemaan mahdollisimman laaja-alaisesti työhyvinvoinnin portaat -mallia (Rauramo 2012) hyödyntäen. Sen neljäs porras liittyi arvostuksen tarpeeseen ja tämän vuoksi haastatteluissa kysyttiin yksi kysymys siihen liittyen. Tämä on osaltaan saattanut vaikuttaa saatuihin tuloksiin. Jatkossa voisi olla hyödyllistä tutkia työhyvinvointi-interventioiden vaikutuksia myös arvostukseen, sillä se on yksi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä.

Kuntoremontissa hyväksi koetut tekijät liittyivät Kuntoremontin toteutustapoihin ja sisältöön sekä kuntokeskukseen. Kuntoremontissa tiedonantajat pitivät hyvänä muun muassa ryhmämuotoista toimintaa sekä osallistujien samankaltaista liikunnallista taustaa ja elämäntilannetta. Myös Tirkkosen ja Kinnusen (2010) tekemässä tutkimuksessa vertaisryhmä koettiin antoisana ja käydyt keskustelut merkityksellisinä sekä ryhmä- ja yksilöliikuntamuotoja pidettiin hyödyllisenä.

Kuntoremontin sisällössä tiedonantajat puolestaan pitivät myönteisenä muun muassa monipuolista liikunnallista sisältöä. Tiedonantajat pitivät liikunnan rasittavuutta ja haastavuutta tärkeänä tekijänä. Liikunnallisesti aktiivisilla on todettu olevan muita vähemmän sairauspoissaoloja ja liikunnan rasittavuuden kasvaessa sairauspoissaolojen riskin on todettu pienenevän (Holopainen ym. 2012, 1157–1159). Lisäksi liikunnan on todettu madaltavan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen riskiä tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja psyykkisten ongelmien vuoksi. Terveysteen liittyvän toimintakyvyn kannalta erityisesti liikunnan rasittavuutta on pidetty tärkeänä. (Lahti 2011.) Vaikutuksia mahdolliseen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen ei voida vielä tietää, mutta liikunnan rasittavuutta voidaan kuitenkin pitää tärkeänä ja tavoiteltavana asiana Lahden (2011) tekemän tutkimuksen perusteella.

Tässä tutkimuksessa tiedonantajat pitivät osallistumisen vapaaehtoisuutta myönteisenä ja tärkeänä tekijänä. Ojalan ja Ahosen (2005) mukaan yksilöllä itsellään on myös vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Heidän mukaansa työnantajan tekemillä toimenpiteillä ei ole merkitystä, jos ihmisellä itsellään ei ole halua oman hyvinvoinnin edistämiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 30). Tirkkosen ja Kinnusen (2010) tekemän tutkimuksen mukaan työhyvinvointi -interventioista hyötyvät eniten ne, joiden lähtötaso on heikompi (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 75–78). Yrityksen järjestämään Kuntoremonttiin osallistumisen olisi hyvä jatkossakin perustua vapaaehtoisuuteen ja ryhmäläiset olisi tulevaisuudessakin kannattavaa valita terveydellisten tekijöiden perusteella.

Kysyttäessä Kuntoremontin kehittämiseen liittyviä ajatuksia ja ideoita esille nousi yksilöllisen ohjauksen lisäämisen tarve sekä Kuntoremontin sisällön ja toimintatapojen muuttaminen. Kuntoremonttiin toivottiin lisää yksilöllistä ohjausta use-

alla eri osa-alueella. Ryhmämuotoisen toiminnan täydentämiseksi voitaisiin esimerkiksi lisätä käynnejä työterveyshoitajalle. Käynneillä voitaisiin keskustella tarkemmin yksilöllisestä tilanteesta ja asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Tiedonantajat toivoivat lajikokeiluja ja monipuolisempia harjoituksia. Tirkkosen ja Kinnusen (2010) tutkimassa työhyvinvointi-kuntoremontissa eri liikuntalajeihin ja -muotoihin tutustuminen koettiin antoisaksi (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 91-92). Saatujen tulosten perusteella myös ravitsemuksen kokonaisvaltaisempi huomiointi jatkossa olisi toivottavaa. Liikuntaa pidetään lähtökohtana terveydelle ja terveellisille elinvoille, joten sen tärkeyttä voidaan korostaa muiden elintapa-tekijöiden joukossa. Liikunnallisen elämäntavan omaksuminen voi vaikuttaa myönteisesti myös muihin terveystottumuksiin. (Aura & Sahi 2006, 15) Tässä tutkimuksessa Kuntoremontti on vaikuttanut nykyisessä muodossaan laajasti työhyvinvointiin, joten jatkossa liikunnan merkitystä ei tule unohtaa, vaikka ravitsemus huomioitaisiinkin paremmin osallistujien toiveesta.

Tiedonantajat toivoivat Kuntoremontin suhteen parempaa tiedottamista erityisesti Kuntoremontin alussa sekä pitivät hyvänä työnantajan osallistumista kustannuksiin. Viestintä on tärkeässä roolissa työpaikkaliikuntaa toteutettaessa samoin kuin työnantajan osallistuminen kustannuksiin (Aura & Sahi 2006, 83-84). Kuntoremontin tiedottamista voisi tulevaisuudessa parantaa esimerkiksi lähettämällä tiedotteen Kuntoremontista tai järjestämällä tiedotustilaisuuden Kuntoremonttiin liittyen. Lisäksi olisi jatkossakin tärkeää, että työnantaja osallistuu kustannuksiin.

Kuntoremontti toteutettiin työntekijöiden työajan ulkopuolella ja harjoitukset järjestettiin läheisessä kuntokeskuksessa. Connin ym. (2009) meta-analyysin mukaan interventioiden vaikutukset olivat merkittäviä, toteutettiin ne työpaikalla tai muualla. Parempia tuloksia raportoitiin kuitenkin työpaikoilla toteutetuissa interventioissa. Työajalla toteutetut interventiot todettiin tehokkaammiksi kuin työajan ulkopuolella toteutetut. (Conn ym. 335-336.) Harjoittelupaikalla ei siis ole merkitystä, mutta jatkossa Kuntoremontin toteuttamista työajalla voitaisiin pohdita. Yrityksen henkilöstöosasto suunnitteli Kuntoremontin sisällön yhdessä työterveyshuollon ja kuntokeskuksen edustajien kanssa. Yrityksen osallistuminen

intervention suunnitteluun oli Connin ym. (2009) mukaan merkittävästi tehokkaampia kunnon ja antropometristen mittausten osalta verrattuna siihen, että ulkopuolinen taho suunnitteli intervention kokonaan (Conn ym. 2009, 335–336). Olisi siis tärkeää, että työpaikan edustajat osallistuvat tulevaisuudessakin työhyvinvointi-interventioiden suunnitteluun.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Kuntoremontti on ollut pääasiassa toimiva tapa edistää työntekijöiden kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Tuloksia ei voida siirtää koskemaan kaikkia vastaavanlaisia työhyvinvointi-interventioita, mutta saatuja tuloksia voidaan kuitenkin pitää suuntaa antavina. Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää niin yksilö-, yritys- kuin yhteiskuntatasollakin.

Tutkimuksen perusteella Kuntoremontin järjestäminen on työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta hyödyllistä ja saatujen tulosten perusteella toimintaa kannattaa jatkaa. Myös muut yritykset voivat hyödyntää Kuntoremontissa saatuja tuloksia suunnitellessaan työhyvinvointia edistäviä interventioita työntekijöilleen. Työhyvinvoinnin edistämiseen ei välttämättä tarvitse käyttää useita eri menetelmiä, vaan Kuntoremontin tyyppisellä liikuntaa ja ravitsemusohjausta sisältävällä interventiolla voidaan vaikuttaa useaan eri työhyvinvoinnin osa-alueeseen. Kuntoremontilla oli vaikutuksia ainakin 12 viikon jakson ajan osallistujien liikunta- ja ravitsemustottumuksiin. Työyhteisön liikunnalla tulisi pyrkiä muuttamaan työntekijöiden liikuntatottumuksia pysyvästi (Aura & Sahi 2006, 55). Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia, kuinka pitkäaikaisia tutkimuksessa havaitut muutokset liikunta- ja ravitsemustottumuksissa olivat.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää myös terveydenhuollossa ja erityisesti työterveyshuollossa esimerkiksi annettaessa ohjausta ja neuvontaa yrityksille työhyvinvoinnin kehittämisestä ja suunniteltaessa työhyvinvoinnin edistämistä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Lisäksi terveydenhoitaja voi yksilöohjauksessa tuoda esille liikunnan ja ravitsemuksen vaikutukset työhyvinvoinnin eri osa-alueilla. Tutkimuksessa saatuja tietoja voidaan siis hyödyntää työhyvinvointia lisäävien interventioiden suunnittelussa, järjestämisessä sekä kehittämisessä.

LÄHTEET

Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi-uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Saatavissa http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf.

Aura, O. & Sahi, T. 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita.

Conn, V.; Hafdahl, A.; Cooper, P.; Brown, L. & Lusk, S. 2009. Meta-analysis of Workplace Physical Activity Interventions. American Journal of Preventive Medicine. Vol 37, No. 4, 330–339. Viitattu 29.9.2014 <http://www.sciencedirect.com.ezproxy.turkuamk.fi/science/article/pii/S0749379709004139>.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsijärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Holopainen, E.; Lahti, J.; Rahkonen, O.; Lahelma, E. & Laaksonen, M. 2012. Liikunta ehkäisee pitkiä sairauslomia. Suomen lääkärilehti. Vol 67, No. 14-15, 1155–1159. Saatavissa <http://www.fimnet.fi.ezproxy.turkuamk.fi/cl/laakarilehti/pdf/2012/SLL142012-1155.pdf>.

Järvelä, L. 2012. ”Askeleen edellä-sopivalla hiellä” Työpaikan liikuntaprojekti yksilön hyvinvoinnin edistäjänä. Pro gradu -tutkielma. Terveystieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40890/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201302061180.pdf?sequence=1>.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kauppinen, T.; Mattila-Holappa, P.; Perkiö-Mäkelä, M.; Saalo, A.; Toikkanen, J.; Tuomivaara, S.; Uuskulainen, S.; Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2014. Laadullinen terveystutkimus. 1.-3., painos. Helsinki: Edita.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede. Vol. 11, No. 1, 2–12.

Lahti, J. 2011. Leisure-time physical activity, health related functioning and retirement a prospective cohort study among middle-aged employees. Väitöskirja. Department of public health. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavissa <https://helda-helsinki.fi.ezproxy.turkuamk.fi/bitstream/handle/10138/27947/leisure.pdf?sequence=>

Laitinen, J. 2004. Ravitsemus ja työkyky sekä hyvinvointi työssä. Viitattu 30.10.2014 http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00109&p_haku=hoitosuositus.

Luoto, E. 2010. Kuntoremontti työikäisen hyvinvoinnin tukena. Pro gradu -tutkielma. Psykologian laitos. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavissa <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81480/gradu04223.pdf?sequence=1>.

Manka, M.-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Manka, M.-L.; Kaikkonen, M.-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Saatavissa <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>.

Mäntyranta, T. & Kaila, M. 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. Terveysportti. Duodecim. Vol 124, No. 13, 1507–1513. Saatavissa <http://www.terveysportti.fi.ezproxy.turkuamk.fi/xmedia/duo/duo97349.pdf>.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Sipilä, T.; Kankkunen, P.; Suominen, T. & Holma, T. 2007. Fokusryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä hoitotieteellisessä tutkimuksessa: esimerkkinä tutkimus ITE-itsearviointimenetelmän käytöstä johtamisen työvälineenä. Hoitotiede. Vol 19, No. 6, 305–313.

Sosiaalialan työnantajat ry.; Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry.; Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry.; Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö TALENTIA ry. & JYTY-PARDIA-STHL neuvottelujärjestö ry. 2011. Työhyvinvointia hyvinvointityöhön. Saatavissa http://www.talentia.fi/files/1599/Tyohyvinvointia_hyvinvointityohon100112Kansilla.pdf.

STM = Sosiaali- ja terveysministeriö

STM 2014. Eläkeuudistus 2017. Saatavissa http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9817041&name=DLFE-31907.pdf.

Tampereen yliopisto 2013a. Eettiset periaatteet. Viitattu 20.9.2014. <http://www.uta.fi/tutkimus/etiikka/periaatteet.html>.

Tampereen yliopisto 2013b. Tutkittavien itsemääräämisoikeus. Viitattu 20.9.2014. <http://www.uta.fi/tutkimus/etiikka/periaatteet/itsem.html>.

Tampereen yliopisto 2013c. Vahingoittamisen välttäminen. Viitattu 20.9.2014. <http://www.uta.fi/tutkimus/etiikka/periaatteet/vahing.html>.

Tampereen yliopisto 2013d. Yksityisyys ja tietosuojat. Viitattu 20.11.2014. <http://www.uta.fi/tutkimus/etiikka/periaatteet/yksit.html>.

Tirkkonen, M. & Kinnunen, U. 2010. Työhyvinvointi vahvistuu varhaiskuntoutuksessa: ASLAK-kuntoutuksen ja työhyvinvointikuntoremontin vaikuttavuus. Helsinki: Miina Sillanpään säätiö. Saatavissa http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&sqi=2&ved=0CDEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.miinasillanpaa.fi%2Fdocument.php%3FDOC_ID%3D127%26SEC%3D3d1a627188030f65f161474c66a1497a%26SID%3D1&ei=K5FvUpfUJaTY7Ab-zoGoDQ&usq=AFQjCNEf59xIJGKo382mugO2a-TxzC-Q&bvm=bv.55123115,d.bGE.

Tirkkonen, M. 2012. ASLAK-kuntoutus vahvistaa työhyvinvointia valikoivasti. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavissa <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66936/978-951-44-8904-4.pdf?sequence=1>.

TTL = Työterveyslaitos

TTL 2012. Työpaikka terveyttä edistävän liikunnan tukena. Viitattu 28.10.2014. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/tyopaikka_tukena/sivut/default.aspx.

TTL 2014a. Elintavat ja hyvinvointi. Viitattu 30.10.2014
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ ja_tyokyky/Sivut/default.aspx.

TTL 2014b. Työyhteisön työhyvinvointi. Viitattu 27.10.2014.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10., uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

HANKKEISTETTU OPINNÄYTETYÖ

SOPIMUS

Hankkeen nimi ASIAKKAAN OHJAUS HANKE
(ohjaaja täyttää)

Opinnäytetyön nimi TYÖHYVINVOINTI TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMANA

Tekijä / tekijät ANNI LAAKSO JA SUSANNA MALPAKKA

Opinnäytetyöstä sovittu korvaus _____, _____ € + alv _____ % = 200, 0 €

Toimeksiantaja:

Organisaatio _____

Yhteyshenkilö _____

Laskutusosoite _____

Allekirjoitukset:

Aika ja paikka Turku 18/3/2014

toimeksiantaja _____

Sigge Nikkari
projektipäällikkö

Palautetaan toimeksiantosopimuksen liitteenä opinnäytetyön ohjaajalle

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
 Terveysala, Salo
 Ylhaistentie 2
 24130 SALO
 Puh. (02) 263 350
 Fax. (02) 2633 6179

ANOMUS OPINNÄYTETYÖN AINEISTON KOKOAMISEKSI

Tutkimuksen nimi	Työntekijöiden kokemuksia kuntorempaan vaikutuksista työhyvinvointiin
Tutkimusongelma	<ol style="list-style-type: none"> 1. Miten Kuntorempa on vaikuttanut työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin? 2. Mitkä asiat koettiin kuntorempassa hyödyllisiksi? 3. Miten Kuntorempaa voitaisiin kehittää?
Tutkimuksen kohde ja aineiston keruumenetelmä	Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla Kuntorempaan osallistuneiden diagnostiikka-alan yrityksen työntekijöiden kokemuksia Kuntorempaan vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa sekä hankkia ehdotuksia Kuntorempaan kehittämiseksi. Tavoitteena on saada tietoa työhyvinvointia lisäävien interventioiden kehittämiseksi. Aineisto kerätään ryhmähaastatteluin.
Aineiston kokoamisajankohta	Toukokuu 2014
Tutkimuksen arvioitu valmistumisajankohta	Joulukuu 2014
Tutkimussuunnitelma hyväksytty	2/4/2014
Tutkimuksen ohjaajat	Satu Halonen puh. Jaana Uuttu puh.
<p>Sitoudumme käyttämään kokoamaamme aineistoa tutkimusongelman puitteissa ja siten, että tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden anonymiteetti säilyy.</p> <p>Tutkimuksen tekijät: Hoitotyön koulutusohjelma, terveydenhoitajan suuntautumisvaihtoehto. Anni Laakso ja Susanna Malpakka Turun ammattikorkeakoulu, Ylhaistentie 2, 24130 Salo</p>	

Anomus käsitelty

9/4 2014

(X) lupa myönnetty

() lupa evätty, peruste _____

Allekirjoitus__

Anomus ja tutkimussuunnitelma toimitetaan yhtenä kappaleena, josta toimeksiantaja lähettää kopiot yhdelle opiskelijalle, yhdelle ohjaavalle opettajalle ja kullekin työhön osallistuvalla toimipisteelle. Alkuperäinen jää toimeksiantajalla. Valmis työ toimitetaan toimeksiantajalle sovitulla tavalla.

HAASTATTELURUNKO

Taustatiedot: Sukupuoli, ikä

1) Työhyvinvointi

- a) Terveys
 - Miten koet Kuntorempaan vaikuttaneen terveyteesi?
- b) Turvallisuus
 - Miten Kuntorempaa on vaikuttanut työskentelyysi ja turvallisuuden tunteeseesi työpaikalla?
- c) Yhteisöllisyys
 - Millä tavoin ryhmän olemassaolo näkyi/näkyi työyhteisössänne?
- d) Arvostus
 - Millä tavoin tunnet tulevasi arvostetuksi työpaikalla verrattuna aikaan ennen kuntorempaa?
- e) Osaaminen
 - Miten koet onnistuvasi työssäsi? Miten kokemus on muuttunut?
- f) Onko Kuntorempaa vaikuttanut työhyvinvointiisi jollakin muulla tavalla? Millä tavalla?

2) Kuntorempaan kehittäminen

- a) Miten kuvailisit Kuntorempaan hyötyjä?
- b) Miten Kuntorempaa voitaisiin mielestäsi kehittää?

Hyvä XXXX työntekijä! 15.3.2014

Olet osallistunut syksyllä 2013 Kuntorempa-ryhmään. Olemme terveydenhoitajaopiskelijoita Turun ammattikorkeakoulusta ja teemme tutkimusta Kuntorempan vaikuttavuudesta työhyvinvointiin ja kuulisimme mielellämme Sinun kokemuksistasi, jotta toimintaa voitaisiin kehittää. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä henkilöstöosaston ja työterveyshuollon kanssa.

Tutkimus toteutetaan ryhmähaastatteluna rennosti keskustellen. Haastattelut suoritetaan toukokuun 2014 aikana XXXX tiloissa. Haastattelu kestää arviolta puolesta tunnista yhteen tuntiin. Haastattelut nauhoitetaan ja hävitetään aineiston analysoinnin jälkeen vuoden 2014 loppuun mennessä.

Haastattelututkimukseen osallistuminen on Sinulle vapaaehtoista ja Sinun on mahdollista keskeyttää osallistuminen, missä tutkimuksen vaiheessa tahansa. Antamasi tiedot käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä henkilöllisyytesi tule esille missään vaiheessa. Ilmoitathan halukkuudestasi osallistua tutkimukseen viimeistään 8.4.2014 mennessä tulostamalla oheisen suostumuslomakkeen ja lähettämällä sen suljetussa kirjekuoressa työterveyshoitaja XXXXX.

Vastauksesi käsittelee vain tutkimuksen tekijät. Mikäli Sinulla on jotain kysyttävää, vastaamme mielellämme.

Kiitos kiinnostuksestasi!

Anni-Maarit Laakso

Susanna Malpakka

p.

p.

Opinnäytetyön ohjaajat:

Satu Halonen
Jaana Uttu

Suostumus haastatteluun

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen voi keskeyttää missä tutkimuksen vaiheessa tahansa. Olen saanut tietoa tutkimuksesta suullisesti sekä kirjallisesti. Antamani tiedot käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä henkilöllisyyteni tule esille missään vaiheessa. Tulokset julkaistaan siten, että henkilöllisyyteni pysyy salassa. Haastattelu kestää puolesta tunnista tuntiin.

_____ Haluan osallistua tutkimukseen

_____ En halua osallistua

Paikka ja päivämäärä

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Puhelinnumero:

Sähköposti:

Voit valita sinulle parhaiten sopivan haastatteluajan alla olevasta taulukosta tai ehdottaa jotain muuta sinulle paremmin sopivaa ajankohtaa, jolloin pääsisit tulemaan haastatteluun.

	5.5	12.5	14.5	15.5	19.5	20.5	22.5	26.5
Klo 14								
Klo 15								

Muu ajankohta: _____

Kuntoremontin vaikutukset työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Oli aina joka viikko ne treenit ni siit sai kyl virtaa	Sai virtaa treenaamisesta	Vireyden lisääntyminen	Psykososiaalisen hyvinvoinnin lisääntyminen	Kuntoremontin vaikutukset työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin
Tää syksy oli paljon helpompi ku edellinen syksy millon mä en tehny mitään, jotenki oli reippaampi olo	Reippaampi olo			
Joo, jaksaa ehkä paremmin	Jaksaa paremmin			
Kyl se mun mielestä on piristänyt ja on virkeämpi	Piristänyt ja on virkeämpi			
Mieli oli paljon virkeämpi	Virkeämpi mieli			
Kun liikkuu niin on niinku pirteempi	Pirteämpi olo			
On pirteempi	Pirteämpi olotila			
Et ehkä sen jälkeen (työpäivän) on ollu virtaa tehdä viel jotain	Työpäivän jälkeen virtaa tehdä asioita			
Nii tä jaksaminen, et viireys on niinku parempi	Jaksamisen ja viireystilan parantuminen			
Mä oon ainakin tuntenut itseni paljon terveemmäksi ja paljon paremmin jaksavaksi	Parempi koettu terveys			
Huomaa just vaan et jaksaa paljon paremmin, henkisesti	Henkinen jaksaminen parantunut	Mielialan kohentuminen		
Mä koen et on ollu eniten vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin	Myönteiset vaikutukset psyykkiseen hyvinvointiin			
Mä ainakin itse koen et henkisesti se on merkittänyt mulle ihan hirvittävän paljon	Suuri merkitys henkisesti			
Eniten se tapahtu niinku täällä päässä se hyvä olo	Henkisesti hyvä olo			
Kyl se suurin on varmaan korvien välissä mitä on tapahtunut	Henkisesti parempi olo			
Et ku oli talvi ni ei tullu samal taval sellast pimeysmasennusta, et ehkä jaksoi sillai niinku paremmin	Ei tullut pimeysmasennusta jolloin jaksoi paremmin			

Mut nimenomaan se fiilis on uskomattoman hyvä kun sää sieltä lähet	Hyvä olo treenien jälkeen			
Aina on ollu hyvä mieli kun on sieltä lähtenyt	Hyvän mielen saaminen			
Ku se oli kiva ja mukavaa ni sit se kasvattaa ympärilleen sitä hyvää ja iloa mikä näkyy sit joka paikalla tyytyväisyytenä	Mielihyvän lisääntyminen			
Must on ollu tosi tärkeä paikka missä saa niinku tuulettua, mä oon tosi vihasena sinne menny ja lähtenyt ihan tosi hyvän tuulisena pois	Mielialan kohentuminen			
Joo, hirveen hyvä nollauskeino	Hyvä nollauskeino	Stressin vähentyminen		
Ja sitten se hyvä olo sen jälkeen (reenin) Se treeni nolaa pään	Harjoittelu toimii nollauskeinona			
Sit ku meni treenaamaan niin se nolaa pään ja voi mennä hyvillä mielin nukkumaan	Hyvä nollauskeino			
Mulla ainaki autto stressiin se et mä pystyin liikkumaan	Stressin väheneminen			
Se on jotenki semmone purkukeino	Väylä purkaa paineita			
Just et saa purettua sitä stressii kuitenkin siellä pois, ni se kuitenkin auttaa	Keino purkaa stressiä			
Kyl liikunta aina stressiin auttaa. Se on hyvä purkautumiskeino. Sillo ainaki kaikki unohtuu, ei muista ajatella niitä huonoja asioita, oli sitä stressiä mistä syystä tahansa.	Väylä purkaa stressiä			
Jos joku asia joskus nappaa niinku normaalisti nii kyl se vaikuttaa siihenki et sä et oo niin kireenä tavallaan.	Ärtymyksen vähentyminen			
Pinna pitenee siinä kun on käynyt kuntoilemassa	Ärsytyskynnys kasvanut			

Ja täs tuli varmaan se ryhmä. Me ainakin paiskottiin niit palloi. Tä on nyt se ja se projekti, et paiskastaan tää nyt sinne .. Et tää ryhmähommaki oli siinä semmonen..	Työasioiden käsittely ryhmän avulla	Sosiaalisen kanssakäymisen lisääntyminen		
Sosiaalinen puoli on ollu kans tosi tärkeä	Sosiaalisen puolen olemassaolo			
On sit se sosiaalinen puoli, et nyt on torstai ja saunapäivä	Yhdessäolo			
Vaihdetaan aina niinku kuulumiset ennen sitä ja sen jälkeen	Vuorovaikutuksen lisääntyminen			
Mult hävis aika paljon sellast pientä krempkaa.	Paljon pientä fyysistä vaivaa hävisi	Fyysisten vaikeuksien väheneminen	Fyysisen hyvinvoinnin kohentuminen	
Hartiakivut ei oo enää samanlaiset lainkaan	Hartiakivut vähentyneet			
Mä oon huomannu sen et polvi kestää vähän paremmin ku ennen.	Polvi kestää paremmin			
Mul oli jalois sellasii ihme juttui tiekkö niinku et meni lihakset kramppiin, kyl niist on päässy aika hyvin eroon.	Lihaskramppien vähentyminen			
Mul oli silloin lähtökohtatilan epätasapaino lihaksistos jalois ku mul on selkävaivaa. Ni nyt oli siin loppumittaukses tasapuoliset lihakset molemmil puolil ni se oli kans tämmönen konkreettinen et ne tasottui	Lihasepätasapaino jalkojen lihaksissa tasoittui			
Sit just et jos sulla on jotain rakenteellista vikaa mitä sit lihaksiston pitäis paikata niin kyl se silloin niinku siihen se auttaa kyllä	Rakenteellisten vikojen väheneminen			
Huomaa et se on kyl paljon parempi (polvi, jossa lasketteluvamma) siihen on pystyny kehittäään niit lihaksii ympärille	Polven paraneminen			
Sama mulla on lonkan kans, ne on paremmat nyt	Aikaisemmin huonot lonkat ovat			

	paremmat			
Kyllä sen huomaa et aamulla on helpompi nousta sängystä ylös. Ei oo sillee jäykkä	Aamulla helpompi nousta ylös sängystä, ei ole jäykkä			
On fyysisestikin terveempi	Fyysisesti terveempi olo			
Peilist kattoo ihan eri ihminen	Kehon muuttuminen	Kehon muuttuminen		
Ku kattos sitä mittanauhaa ni siin näky ihan huijma ero (vyötärönmäärä)	Vyötärönmäärä kaventunut			
Vyötärest on lähteny 9cm	Vyötärö kaventunut			
Jostain vaatteista huomaa et jotain on tapahtunut	Laihtuminen			
Rasva muuttu niinku lihaksiksi	Lihassmassa kasvanut			
Vaikka niinku esimerkiksi paino ei oo pudonnut niin paljon mitä ite toivois nii lihassmassa on kuitenkin niinku kasvanut ja tota niin sanotun läskin määrä vähentynyt	Lihassmassan kasvaminen ja rasvan väheneminen			
Tuntemaan kroppansa ehkä paremmin ja tuntemaan itensä joitain lihaksia, jotka oli kauan kadoksissa	Parempi kehontuntemus			
Portaissa tiedätkö, nii et jaksaa paremmin	Jaksaa paremmin nousta portaita	Kunnon kohentuminen		
Ja esimerkiksi portaitten nousu. Aikasemmin sä menit täältä tonne kolmoseen ja puhalsit siel et hohhoh, voiks mä mennä sinne kokoustilaan. Piti odotella vähä aikaa, et sit jaksaa taas.	Jaksaa kävellä paremmin portaita ylös			
Totta kai kuntokin on kohentunut	Kunnon kohentuminen			
Kyl siinä on huikaa se muutos mitä vajaassa vuodessa pystyy tapahtumaan (kyse jalkaprässin	Lihaskunto parantunut			

painoista)				
Lihasten kunto ja sit niinku ne siit parani nii tota mä vertasin siihen omaan tasoon et se oma taso parani	Lihaskunnan parantaminen			
Lihaskunnan kasvaminen	Lihaskunto kasvo			
Kaikil kuitenkin kehitty koordinaatio ja voima	Voiman ja koordinaation kehittyminen			
Sun pitää kelata toiseen päähän taloo nii menee varmaan nopeemmin nytten niinku	Siirtymiset töissä nopeampia			
Sit ku sä huomaat ku sä pääsit siihen et sä pystyt vähän niinku kuntoileen	Liikkuminen helpompaa			
Kunto vähän niinku lähtenyt paranemaan niin sä pystyt helpommin lähteen vaik lenkille	Helpompi lähteä liikkumaan			
Huomaa nauttii siitä (liikunnasta) fyysisesti	Liikunnasta nauttaminen			
Hapen otto	Hapenottokyvyn parantuminen			
Huomaa just vaan et jaksaa paljon paremmin fyysisesti	Jaksaa paremmin fyysisesti			
Fyysisesti jakso paremmin	Fyysisesti jaksoi paremmin			
Kolesteroliarvot sama asia	Kolesteroliarvojen lasku	Veriarvojen parantuminen		
Mul on ihan konkreettisesti verensokeri laskenut ihan normaaliarvoon	Verensokeri laskenut normaaliarvoon			
Verensokerit laski pelkällä liikunnalla	Verensokerin alentuminen			
Kyllä se panee ajattelemaan, koska ainaki ei oo ajatellu sitä lihasvoimaa, että pitäis kauheesti kasvattaa lihasvoimaa, mutta ku sitä painotettiin ni se on tullu kyllä selväks	Lisääntynyt tietous liikunnan ja lihasvoiman merkityksestä	Lisääntynyt tieto terveellisistä elämäntavoista	Elämäntapoihinliittyvät muutokset	
Se mulle tuli ainakin ihan uutena, mä oon luullu et pitää harjottaa lihaksistoo tasapuolisesti, et sillon on niinku hyvä, mut siin oli	Uutta tietoa lihasvoimasta			

semmonen pointti et jalat, selkä				
Ehkä tietoisempaa se epäterveellisesti syöminen	Tietoisuus ravinnon terveellisyydestä			
Yleinen tieto muuttunut(ravitsemuksesta)	Yleinen tieto ravitsemuksesta lisääntynyt			
Et mä oon ruvennu syömään aamupalan mikä on ollu kyllä todella niinku hyvä	Aamupalaa alkanut syömään	Ruokailutapojen muutos		
No mulla oli aamupala muuttunut	Aamupalan syöminen			
Kyl mul ennen sitä kunto-remonttii, mä en koskaan syöny aamuisin mitään	Aamupalan syöminen			
Mäkään en syöny aamupalaa ikinä	Aamupalan lisääminen ruokavalioon			
Mulla vaihtu se, et mä aloin aamulla syömään	Aamupalan syöminen			
Muistaa syödä useammin, se oli yks aika tärkeä ruokavalioon	Syö useammin			
Mäki oon lisänny raejuustoo ja rahkaa ihan välipaloiks, ku ei muista muuten syödä	Välipalojen lisääminen			
Mä yritän nyt sit tai yritän edelleen syödä niinku useammin	Syö useammin			
Se (heraproteiini) on mul niinku yks välipala et mitä en muuten söis sit ollenkaa	Välipalan lisääminen			
Tunti siit ku sä heräät nii se on se aamupalan aika. Se on varmaan mulleki se.	Aamupalan ajankohdan muuttaminen			
Mä paistan kanamunaa... sit vähän jotain vihanneksii. Et jäi jotain kuitenkin käteenki	Ruokavalion muuttaminen			
Semmonen terve järki on ainakin jääny sieltä	Syömistottumusten /valintojen pohtiminen			
Ei mun kauheesti tee enää niinku mitää sellattis	Ei tee mieli epäterveellistä syötävää			

enää mieli (epäterv. Ruokaa)				
Ja pellava, niinku yleensäkin öljyt	Pellavaöljyjen ja muiden öljyjen lisääminen ruokavalioon			
Muutin vähän sitä aamupalan koostumusta	Aamupalan sisällön muuttaminen			
Nyt sit niinku naksahdiksi se et itse asiassa hiilihdyraatilla ei sais alottaa ollenkaan eli nyt mulla on rahka tai paljon rahka millä alottaa	Aamupalan koostumuksen muuttaminen			
Avokadoöljy tuli	Avokadoöljy mukaan ruokavalioon			
Kiinnittää huomiota niihin hyviin hiilareihin	Ruoan laadun huomiointi			
Aamupala on ainut et siinä mä syön sitä rahkaa	Aamupalaksi rahkaa			
Mulle taas on se raejuusto ja kasvikset, se on se mun aamupala	Aamupalan koostumuksen muuttaminen			
Mä söin kyllä syksyllä ihan sen ohjeen mukaan aika täysin ja edelleen mä syön paljon rahkaa ja kanamunaa	Ruokavalion muuttaminen			
Nukkuu todella sikeesti	Syvempi uni	Unen laadun paraneminen		
Uni syveni ja parani jollain tavalla kyllä	Uni syveni ja parani			
Sai hyvin paremman unen must tuntuu	Parempi uni			
Tietysti treenipäivinä varmaan väsyttää	Harjoittelupäivinä väsyneempi			
Sit ku tekee jotain fyysist niinku on väsyneempi illal et tulee mentyy ehkä nukkuun aikasemmin	Aikaisempi nukkuumanmeno aika			
Jaksaa paremmin nostella niitä parinkymmenen kilon laatikoita tuolla paikasta toiseen	Helpottunut nostojen tekeminen	Ergonomian parantuminen	Työssä tapahtuneet muutokset	
Tuntuu et ei se oo ihan niin hankalaa aina, jaksaa	Jaksaa paremmin tehdä nostoja			

vähän paremmin. (nostot)				
Aina kun mä ajan autoo ni mä muistan et pidä pää näin (näyttää)	Ergonomian huomiointi vapaa-ajalla			
Mä aina muistan et nyt mul on hyvä asento	Muistaa hyvän asennon			
Vaikka vieläkin istuu tuolin reunalla niin sit jossain kohtaa huomaa et "ai niin" et kyl se niinku et kyl se ehkä on niinku oppinu havainnoimaan paremmin	Havainnoi paremmin kehoa ja asentoja			
Meikäläisel just se polven paraneminen aiheuttaa sen et on ollu helpompi nostaa alhaalta tommosii painavia ja se et pystyy tekeen jaloilla enemmän	Nostotekniikan parantuminen			
Istuu ryhdikkäämmin	Istuessa parempi ryhti			
Mul on parempi ryhti	Ryhti parantunut			
Ryhti on parempi	Ryhdin paraneminen			
Mäki teen kalibrointeja, mä joudun niinku kantamaan tavaroita, avamaan laitteita, nostamaan niin kylkähän mä pystyn tekemään kaiken (työn) paljon paremmin	Pystyy tekemään työnsä paremmin			
Kyl se näkyy, kaikki tomonen nostotekniikka jos sä nostat jonku laatikon nii emmä kyl enää nosta sitä väärin	Nostotekniikan paraneminen			
Jaksaa paremmin hoitaa töitä kun on jotain tehnyt sen hyväksi	Jaksaa paremmin tehdä töitä	Parempi jaksaminen töissä		
Töissä on paljon energisempi, tuntee et on energiaa ja jaksaa paremmin	Energisempi olo töissä			
Jakso paljo paremmin, jakso ihan selvästi täällä töissä.	Jaksaminen töissä parantunut			
Mun mielestä kans se tota	Yleinen kepeys			

se semmonen niinku yleinen kepeys	työnteossa			
On se lisännyt sitä (työtyytyväisyyttä)	Lisännyt työtyytyväisyyttä	Parempi työtyytyväisyys		
Huomaan sen nyt ku mä en oo ollu ni mä olin pirteämpi töissä ja mä olin niinku tyytyväisempi töissä	Lisääntynyt työtyytyväisyys			
Et kyl sillai sitä onnistumisen tunnetta, ei ainakaan jääny vaivaamaan	Työasiat ei jääneet vaivaamaan			
On ollu hyvä se, et treenit on lopettanut sen päivän siihen. On ollu aika hieno huomata et ei tä maailma oo loppunut vaiks mä oonki lähtenyt sinne treeneihin	Töiden hoituminen työajalla	Työajan lyheneminen		
Työtunnit on pysynyt paremmin kurissa ja silti ne asiat on jotenki hoitunut	Ylitöiden vähentyminen			
Ja sit oli vähän pakko lopettaa työt, ku joskus oli nii, et mul olis hirveesti töitä, mut ei, nyt lähden salille. Pakotti vähän katkasemaan päivän.	Työpäivän lopettaminen			
Noi treenit on kuitenkin ollu aikasemmin ku mitä mä normaalisti lähtisin töistä et se on tietty ollu ihan plussaa et on tullu lähdetty töistä ku on ollu ne harjotukset	Lähtee töistä ajoissa			
Sillon työpäivä ei veny niinä päivinä	Työpäivä ei veny			
Välipalojen takia pitää taukoa, se oli ehkä hyvä	Työn tauotus			
Ku saa kosketusta vähän muihin porukoihin kans siinä ni tulee sellast hyvää mieltä ku oppii tuntemaan uusia ihmisiä joiden kanssa ei oo ollu tekemisissä	Uusien sosiaalisten kontaktien saaminen	Tutustuminen työtovereihin	Yhteisöllisyyden lisääntyminen	
Kylhän siellä puhutaan ei työasiaa ni kylhän sä opit tuntemaan ihmisiä eri tavalla ja tuohan se ihan	Ihmisten tunteminen eri tavalla			

erilaisen suhteen.				
Oppis tunteen vähän eri ihmisiin täällä, eri osastoilta	Uusiin ihmisiin tutustuminen eri osastoilta			
Huomaa et täällä töissäki et kyllä se aika monet oli aika vierai- ja sitten oli ei oo enää yhtää vieraita	Muihin työntekijöihin tutustuminen			
ihana tutustuu uusiin ihmisiin ja semmonen ihan niinku uuden, ei työn kautta, vaan niinku harrastuksen kautta	Uusiin työkaverieihin tutustuminen			
Tavallaan ku me oltiin sieltä ja täältä ja tuolta eikä tunnettu, sellanen niinku tavallaan et sä opit tuntemaan isompia, tai niinku erilaisii ihmisiin läpi niinku tän organisaation... joku semmonen et se on mun mielestä ollu kans ihan työyhteisöllistä ihan kiva	Tutustuminen ihmisiin läpi ison organisaation			
On se meidän ryhmän porukka. Et on sellasii ihmisiin, joiden kanssa ei normaalisti olis tekemisissä, ni kyl nyt aina jotain heitellään ja ihmetellään, et misä sä olit ja ... Hei nyt lähdetään jumppaan ja sit potkitaan ehkä vielä toinen toistamme.	Tekemisissä ihmisten kanssa, joiden kanssa ei normaalisti olisi tekemisissä			
Et kyl siel tutustui uusiin ihmisiin eri puolilta taloa.	Uusiin ihmisiin tutustuminen organisaation eri puolilta			
Parantaa sitäkin kautta tavallaan myös sitä työhyvinvointia koska tavallaan se verkosto on laajentunut	Verkosto työpaikalla laajentunut			
Hyvä juttu alottaa kahvipöydässä....	Kommunikoinnin lisääntyminen töissä	Sosiaalisen kanssakäymisen lisääntyminen työyhteisössä		
Joku tuli kahvipöytään tai ruokapöytään istumaan ja semmosta et niinku nähtiin käytävällä ja keskustelua mitä olis mist sulla kipee	Keskustelun lisääntyminen			

Kyl me tääl muistellaan kaikkee ja niinku voidaan mennä samaan kahvipöytäänki... ja treenin jälkeen et miltä tuntu tänää	Lisääntynyt kommunikointi töissä			
Semmosten ihmisten kanssa tulee vaihdettua kuulumisia ja juteltuu kenen kans ei muuten tehny työtä	Muiden työntekijöiden kanssa kommunikointi			
Sen huomaa et usein seuraavana päivänä käytiin kaikki läpi et ihanaa ja kipeet on	Keskustelut treeneistä jälkikäteen			
Sit semmoset ihmiset jotka oli silloin alkuryhmässä ja lopetti siihen ni me edelleen keskustellaan näist ja on niinku sellast mukavaa.	Sosiaalisen kanssakäymisen jatkuminen ryhmän päätyttyä			
Kaikki oli kauheen kiinnostuneita siitä, et mitä me tehdään siellä. Et ainaki se on semmonen kahvipöytäkeskustelu	Uusi keskustelunaihe töissä myös ryhmän ulkopuolella			
Ja sit tulee helpommin puhuttuu et jos on työasioitakin ni on helpompi lähestyy	Työasioissa helpompi lähestyä	Madaltunut yhteydenottokynnys työtovereihin läpi organisaation		
Vaiks sit tehdään tääl jotain työasiaa ni kyl se silti se yhteistyö on ihan erilainen koska tunnet sen ihmisen eri tavalla	Hyvään suuntaan muuttunut yhteistyö			
mut sellattis ihan mun mielestä sellanen hyvä tapa sitä työhenkeekin kyllä, niinku jotain muuta tutustuu niin se madalloittaa ja helpottaa ehkä sit täältäki jostain sit	Madalloittaa yhteydenottokynnystä			
Ryhtyy ihan vaan keskustelemaan jostain asiasta saati sit jos olis joku työtuttu	Helpompi lähestyä toista työntekijää			
Jos tulis sellanen tarve ottaa yhteyttä johonki...madalloittaa sitä kynnystä niinku (olla yhteydessä työpaikalla)	Madalloittaa yhteydenottokynnystä töissä			

Ehkä meillä on esimiehen kans ollu sit puhuttavaa jotain muutaki ku työasioita	Esimiehen kanssa juttelu muistakin kuin työasioista	Vuorovaikutuksen lisääntyminen esimiehen kanssa		
Olihan tää yks puheenaihe lisää ja siel ei oltu niinku töissä	Uusi puheenaihe lisää esimiehen kanssa			
Se oli mun mielestä sellanen porukka, se uskalsi niinku kokeilla kaikkee et siin ei ollu sellast et ettäkö pitäis osata jo	Ryhmän tuki	Yhteishengen paraneminen		
Meil oli mun mielestä tosi hyvä tsemppi koko ajan vaiks oltiinkin eri lähtötasolla	Kannustava ilmapiiri			
Kyl siin on se ryhmän paine vaiks ei kukkaa katokkaa et nyt se likka ei ollu ni kyl joku kysyis et misä se oli	Ryhmän myönteinen paine			
Et kyl siel sillai pidettiin huolta et ihmiset kävi treeneis, et ei se ollu samantekevää jos sielt oli pois	Toisista huolehtiminen			
...me tehdään pitkii sarjoja ja tietenki jotku on nopeempii ku toiset nii sit huomaa monesti et ku jollain on jotain tekemättä nii sit melkein muut on siin sillee "hyvä, anna mennä vaan, hyvin menee"... se mehenki siel on	Kannustava ryhmä			
Et kuten todettu se ryhmä on niin, ainakin mulle se on niin tosi tärkeä	Ryhmän yhteishenki			
Se lähensi ja se oli sen ryhmän juttu.	Ryhmähenki			
Ei varmaan muutenkaan oo vaikeeta, (kommunikoida)mut sitten taas mun mielest kyl se varmaan tavallaan hiukan, ollaan kuitenkin oltu siel samas veneessä. Yhteinen asia.	Yhteinen asia			
Se oli sellanen yks kantava voima siinä koko jutussa se ryhmä	Ryhmä ollut kantava voima			

Se oli sellanen yhdistävä sit kyl	Työntekijöitä yhdistävä tekijä		
Yhteishenki	Yhteishenki		
Se porukka vielä sit et se me yleensä mennään saunaan, se on mukava hetki	Yhdessäolo		
Vaiks tää olis kymmenen vuoden pasta ni varmaan muistaa ketkä on ollu siinä jengissä	Ryhmäytyminen		
Yks mikä siinä oli tosi kiva oli se meidän ryhmä	Viihtyminen ryhmässä		
Rauta painaa kaikille yhtä paljon	Tasa-arvoisuus		
Ja siellä ei oo ollu itse asiassa, mä en ainakaan koe et siellä ois ollu tavaltaan niinku ku meillähän on täällä organisaatio, ja ihmiset on eri niinku asemassa organis- niin siellä ei oo huomannu et kukaan päällikkö tai kukaan ihan työntekijä mun mielestä siellä me ollaan oltu samalla viivalla	Tasa-arvoisuus		
Vapautunu se ilmapiiri puhumaan tämmösistä kaikist läskeist ja lihoist	Vapautunut ilmapiiri keskusteluun		
Ite on sanonu viikkopalaverissa, että mä lähden sinne jumppaan, ni kaikki on suhtautunut hyvin myönteisesti, et kun se on kerran tiedostettu et täällä on semmonen olemassa.	Työyhteisön myönteinen suhtautuminen liikuntaharrastukseen		
Onhan se satsaus kuitenkin (työnantajalta)	Panostus työnantajalta	Arvostuksen lisääntyminen	Arvostuksen lisääntyminen
Onhan se hieno et talo välittää ja haluaa antaa mahdollisuuden ja kannustaa tämmöseen ni kyl se hienoo on	Kunnioitus työnantajaa kohtaan	työnantajaa kohtaan	
Joo mut siis ylipäätänsä mä ainakin kiitollinen	Kiitollisuus työnantajalle		
Arvostaa kuitenkin sitä et meihin on panostettu	Merkki työntekijöiden arvostamisesta		
Hienoo et tämmönen on	Tyytyväisyys Kunto-		

kuitenki semmonen asia mihin arvostetaan ja panostetaan	rempan järjestämiseen			
Must se on ihan kiva viesti meidän johdoltamme et panostetaan tähän, mää arvostan sitä kuitenkin paljon	Myönteinen viesti johdolta			
No onhan se hienoo et sitä sponsoroiitiin sitä ensimmäistä	Arvostus työnantajan osallistumisesta kustannuksiin			
Kyl mä olin tosi iloinen siitä et mä pääsin siihen mukaan, koska kaikki ei päässyt	Ilo mukaanpääsystä			
Mä olin kyllä tosi kiitollinen et mut valittiin siihen	Kiitollisuus mukaanpääsystä			
Olihan se aika hieno mahdollisuus meille kaikille	Hieno mahdollisuus päästä mukaan			
Tietysti sit illalla on tyytyväinen et jaksoimpa mennä	Tyytyväisyys itseensä	Itsearvostuksen kasvu		
Mulla oli tosi positiivinen kokemus se et aikamoisia painoja pystys laittaa tankoon jotenki. Se oli tosi kiva.	Itsensä ylittäminen			
Mä oon ainaki hiton ylpee et mä lähdin siihen	Ylpeys itsestä			
Ei voi ku onnitella itseään et on lähtenyt mukaan, kiva homma	Tyytyväinen osallistumisesta			
Joo kyl mää kans ehdottomasti olin itsestäni ylpeä et mä menin sinne ja ylpeä ja iloinen	Ilo ja ylpeys osallistumisesta			
Ja sä oot tyytyväisempi jotenki ittees	Tyytyväisyys itseensä			
Se itsensä niinku voittaminen mulla	Itsensä voittaminen			
Ku sä oot voittanu ittes. Jes mä menin ja taas tuli tehty	Itsensä voittaminen			
Kyl se ku tulee tuloksii, ni oho kyl mä pystynki	Itsensä voittaminen, hyvien tuloksien aikaansaaminen			
Kaikki tavallaan pyrki voittaan ittensä	Pyrkimys itsensä voittamiseen			

Onnistumisen iloja on ollu paljo	Onnistumisen ilot			
Joo se on kyllä toi että on huomannu että kykenee tekemään jotain Alkuun oli kauheen skeptinen niitten asioitten suhteen, et en mä tommosia liikkeitä ikänä opi ja siis silleen, mutta kyllä sen vaan niinku ja sit oppii vielä pitämään siitä.	Huomaa kykenevänsä/osaavansa			
Ja sit ku itteki huomaa, ni kyl siit ainaki sai	Huomaa myönteisen muutoksen itsessä			
Just et ottaa sen ajan itselleen	Otaa aikaa itselleen			
Kyl sä saat jostain toisen positiivisesta kommentista "nyt rupee sus jo näkyy" saa uutta puhtii.	Toisten myönteinen palaute	Muiden osoittama arvostus		
Mun mies sanos et on se kiva et sä lähdit sinne, sä oot ihan erilainen	Puolison arvostus			
Sulla on sellanen olo et sua arvostetaan ni kyl se vaiks se on pieni juttu ni se on semmonen kuitenkin et jos se työnantaja antaa merkkejä siitä et arvostaa niit työntekijöitä ni semmone pieni valonpilkahdus kuitenkin ollu	Merkki työntekijöiden arvostamisesta			

Hyviksi koettuja tekijöitä Kuntoremontin järjestämisessä

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Kun sä tavallaan oot siinä elämäntilanteessa et sä et kauheen paljo liiku nii sieltä on myös hirvittävän vaikee nous-ta siihen. Tää on niinku siihen mun mielestä äärettömän kiva	Hyvä motivointikeino liikunnan aloittamiseen	Positiiviset ko-kemukset kunto-remontista	Onnistuneet toteutustavat Kuntoremontissa	Hyviksi koettu- ja tekijöitä Kuntoremontin järjestämisessä
Näin nää sohva-perunat on innostunut niinku tähän liikuntaan et se on ainakin ollu sit hyvä	Aikaisemmin liikuntaan harrastamattomat in-nostuneet liikunnasta			
Kaikenkaikkiaan me ollaan sitä mieltä et tä on ollu ihan äärest posi-tiivinen asia	Kaikenkaikkiaan positiivinen asia			
90 % hyvää kaikessa	Lähes kaikki ollut hyvää			
Mä ainakin toivon et viesti olis kovin positiivinen tonne ylöspäin.. siin on niin paljon positiivista ainakin ehdotto-masti kannatan	Paljon positiivista			
Ite on sanonut että mä lähden sinne jumppaan, ni kaikki on suhtautunut hyvin myönteisesti...Se, että se on tullut niinku talon kautta, niin sit sen kaikki tietää.	Muiden myönteinen suhtautuminen kunto-remonttiin			
Se on aikamoisen elä-mänmuutoksen saanu kuitenkin aikaseks	Elämänmuutos			
Yks mikä siinä oli tosi kiva oli se meijän ryhmä	Ryhmä oli tosi kiva	Ryhmämuotoi-nen toiminta		
Toi ryhmä juttu oli mel-kein niinku ihan ykkö-nen	Ryhmä oli tärkeä			
Tä oli parempi lähesty-mistapa ottaa tä tällai ryhmänä	Hyvä järjestää ryhmä-nä/ ryhmä tapana pa-rempi kuin yksilöliikunta			
Toi ryhmäjuttu et se oli kyllä tosi hyvä	Ryhmäjuttu oli tosi hyvä			
Ottakaa pari, ottakaa se rakas pari.	Parin kanssa harjoittelu			
Me yleensä mennään saunaan tai jotain niinku se on mukava hetki	Yhdessä tekeminen			
Siel oli mun mielest	Kokeilunhaluinen ryhmä			

sellanen porukka, se uskalsi niinku kokeilla kaikkee et siin ei ollu sellast et ettäkö pitäis osata jo.				
Ei oo missään vaihees ollu kilpailua	Ryhmäläisten kesken ei ollut kilpailua			
Ryhmän paine	Ryhmän paine			
Potkitaan ehkä vielä toinen toistamme	Toistensa kannustaminen			
Toisen positiivisest kommentista "nyt rupee sus jo näky" saa uutaa puhtii	Positiiviset kommentit			
Se ryhmä on niin, ainakin mulle se on niin tosi tärkeä ku on nyt yksinään ni se on paljon helpompi lipsahtaa	Osallistumista edistävä tekijä			
Se oli sellanen yks sellanen kantava voima siinä koko jutussa se ryhmä	Ryhmä oli kantava voima			
Kiva huomata sillee et ku mullaki oli sellanen elämäntilanne	Samantilaiset elämäntilanteet			
Ryhmä ei olis liian suuri	Ryhmä ei saa olla liian iso	Hyvä ryhmäkoko		
Ryhmän koko	Ryhmän koko			
15-20 hengen ryhmä joka lähti siihen, koska se lähensi ja se oli sen ryhmän juttu	15-20 hengen ryhmä			
No ainakin se et se ryhmä ei olis liian suuri et ryhmäytyminen on kuitenkin yks ihan oleellinen mun mielest	Ryhmäkoon pitäminen tarpeeksi pienenä			
Et toi ihan kiva oli just se et tota siinä oli et se oli vähän niinku tavallaan personaltreenausta niinku ryhmässä	Henkilökohtainen ohjauksen saaminen ryhmässä	Ohjatun liikunnan järjestäminen		
Ku joku karjuu vieressä, mitä pitää tehdä	Ohjattu liikunta			
Tosi tarkkaan ohjaili et ne liikkeet tehdään oi-	Liikkeet ohjattiin tekemään oikein			

kein, et siin hän on kyl ihan mestari				
Alotettiin tosi hyvin niinku et tehtiin tosi paljon tekniikkaa ja sit huomas et me tehtiin loppusyksystä paljon monimutkasempii juttui	Tuntien rakenne helpommasta vaativampaan			
Kuitenki tosi tarkkaan siel sun virheliikkeet otettiin pois	Virheliikkeiden korjaaminen			
Mun mielestä niit korjattiin ja moneltakin ihmiseltä korjattiin lähes joka kerta (liikkeet)	Liikkeet korjattiin tekemään oikein			
Jos oli joku vaiva ni he anto niinku rinnakkaisliikkeitä että se oli ihan aika fiksua	Vaihtoehtoliikkeiden antaminen			
Kyl täs pitää olla se kipinä, koska jos et sä oot niinku oikeesti tämänöhen sohvaperuna ja sit sä itte olet niinku vastaan sitä ja joku puhuu sut yli	Päätös osallistua itseltä	Osallistujien valinta		
Pitäähän se olla vapaaehtoisuuteen perustuva	Osallistuminen vapaaehtoisuuteen perustuva			
Jos mä painaisin vaikka sanotaan 130 kiloo niimul saattais tökkii tosi paljon käydä siellä ja sit siellä on joku ketä harrastaa maratonii	Ryhmäläisillä samanlainen liikkunnallisen aktiivisuuden lähtötaso			
Me oltiin sieltä ja täältä ja tuolta eikä tunnettu, sellanen niinku tavallaan et sä opit tuntemaan isompii, tai niinku erilaisii ihmisii läpi niinku tän organisaation	Ryhmäläiset eri osastoilta			
Siihen niinku tavallaan valittiin et pääsenks mä siihen...sitä sä pääsit seki antaa sit sellasta	Valintaprosessi motivoi entisestään liikuntaan			

motivaatioo siihen				
Mun mielestä kunto-remppa on hyvä tämänösenä, täs joutuu itte satsaamaan aikaa ja energiaa ja rahaa.	Joutuu itse panostamaan rahallisesti sekä antamaan aikaa ja energiaa	Yrityksen osallistuminen kustannuksiin		
Olis kiva jos yritys maksais tästä aina vähäsen	Yritys maksaa osan			
Se, että yritys tuli niinku puoliväliin vastaan niin vaikutti osallistumiseen	Yrityksen osallistuminen kustannuksiin			
Kysyitte et mitä hyvää ni kyllähän niinku mun mielestä tää talon panostus kuitenkin	Työpaikan panostus			
Ku sä oot maksanu ni ei siit viitti turhaa pois olla	Itse maksaa osan /motivoi liikkumaan			
Se on itseasiassa ihan hyvä, koska silloin se on et sä joudut ittekin satsaamaan (rahakysymys)	Joutui itse maksamaan osan			
Kyl nä kaks kertaa viikos on sellast mihin mä olen kaikkist eniten sitoutunut	Sitoutuminen parasta, kun harjoitukset kaksi kertaa viikossa	Kuntoremonttiin käytetty aika		
Joo kyl mä sanoisin et se oli riittävä (aika 12 vko)	12 viikkoa oli sopiva aika.			
Se oli aika hyvä mun mielestä	12 viikkoa oli riittävä aika			
Mun mielestä ne on ollu ihan kivat ne treenit	Harjoitukset olleet kivon ja	Monipuolinen liikunnallinen sisältö	Hyvinä pidettyjä asioita Kuntoremontin sisällössä	
Tos varmaan herätteli kans se oli niin kovin erilainen niinku kaikenkaikkiaan toi meidän juttu sit ku ei mentykään zumbaamaan tai tehty jotain perinteisii peppuvatsa jumppaa	Harjoitukset eivät olleet perinteisiä			
Et se oli kuitenkin kaaheen monipuolinen et se ei ollu pelkästään jotain yhtä mitä niinku tehtiin	Monipuolinen ohjelma			
Se on hyvä niist treeneis se et kyllähän me	Kaikkien lihasryhmien harjoittaminen jokaisella			

mentiin käytännössä joka kerta kaikki lihasryhmät	harjoituskerralla			
Must se spinning oli hyvä.	Spinning oli hyvä			
Siellä tuli ne painot ja kaikki niinku joutus niinku oikeen haastamaan se kyl aktivoi kyllä varmaan terveyttä ja kaikkee	Haastava harjoittelu			
Me tehtiin niit jalkakyykyjä koko ajan, ni se oli se, et ei siit oo nii paljon hyötyy, et sul on hyvät haukkarit	Jalkalihasten voimistaminen			
Hikiliikunta	Rasittava liikunta			
Ku junnattiin niit samoi ni tuloksii ehkä näkyy	Samat liikeharjoitukset			
Mä tykkäsin eniten niist loppuräakeistä ku sai aikaa vasten kuluttaa itteään	Loppuräakit			
Aina lopuks oli se 15-10 minuuttii sillattis ihan niinku täydellä sykkeellä ni sekin oli niinku hyvä	Lopussa täydellä sykkeellä			
Mä ensin aattelin et pyöräily, mä kuolen tänne kyllä. Se oli kamalaa, siit vaan oppi pitämään	Pyöräily			
Sitten varmaan pyöräily oli kans. Se oli kiva kans.	Pyöräily oli kivaa			
Osalla oli se vapaa, saatiin kui paljo vaan siellä käydä..se oli ihan hyvä mun mielestä	Mahdollisuus osallistua myös kuntokeskuksen muille tunneille			
Kyl mä silti sanoisin et toi liikunta on	Liikunta paras muoto			
Et kyl se niin kova työ oli, et ei sitä halua heti romuttaakaan.	Työn tekeminen tulosten eteen			
Et se oli loppujen lopuks ihan hyvä, et se oli semmonen missä ei tullut sellanen nälkiintymisolo ollenkaan	Ruokavaliiossa sai syödä tarpeeksi	Ravitsemusohje Kuntoremontissa		

Mua ainakin niinku he- rätti siinä jutussa et niinku mitä vanhem- maks tulee niin sitä enemmän niit lihaksii tarvii sen vaikeemmin ne tulee	Tieto lihaksiston vahvis- tamisen tärkeydestä ikäntyessä	Tiedon antami- nen lihaskunnos- ta ja ravitsemuk- sesta		
Ei oo koskaan ajatellu sitä lihasvoimaa, että pitäis kauheesti kasvat- taa lihasvoimaa, mutta ku sitä painotettiin ni se on tullu kyllä selväks	Tieto lihasvoiman kas- vattamisesta			
Se tuli mulle ainakin ihan uutena, mä oon luullu et pitää harjottaa lihaksistoo tasapuoli- sesti, et silloin on niinku hyvä, mutta siin oli semmonen pointti et jalat, selkä	Tieto jalkalihasten kas- vattamisesta			
Jossain vaiheessa sa- nottiin et pitää syödä enemmän proteiinia et lihasmassa kehittyä ja hitaasti suhteet niinku rasvan vähenemiseen, semmosii ihan hyvii vinkkei et ahaa, pitää syödä tota enemmän, vähemmän, oli ihan hyvä	Vinkit ravitsemuksen suhteen			
Vyötärön ympäräysmit- taus	Vyötärön ympäräysmit- taus	Kehityksen seu- ranta		
Mä tykkäsin siit et kirjo- tettiin painoi ylös ja toistoi ylös, sit siin näki et miten on kehittynyt	Painojen ja toistojen kirjaaminen ylös			
Nii et se oli et sä aina näit et missä mennään, et ne on siinä näkyvillä	Omaseuranta oli help- poa			
Meilt kysyttiin varmaan et onks jotain vammoja.	Vammojen kartoittami- nen	Taustatietojen kerääminen		
Sit kysyttiin sitä et onks minkäläist taustaa on urheilusta et onks teh- nyt ennen ja kui paljon	Liikunnallisen taustan kartoittaminen			
Toinen oli semmonen	Iloinen ja kannustava	Ohjaajat	Kuntokeskuk-	

ku oli aina hymyssä suin ja tsempata ihan loppuun asti	ohjaaja.		seen liittyviä tekijöitä	
Toinen oli sellanen lup-sakka, ilonen, innostava ja toinen oli aika vakavasti urheiluun suhtautuva olonen (kaksi erilaista ohjaajaa)	Persooniltaan erilaiset ohjaajat.			
Ja sit vielä nä... tunnit ku aina tulee kannustaa nii se on ollu se kaikin..Joo se oli hyvä kyl!!	Kannustava valmentaja			
Ohjaajien niinku merkitys on niinku siellä päässä ollu niinku teijän jutussa, sillä on kyl tosi suuri painoarvo	Ohjaajien merkitys ollut suuri			
Mä tykkäsin molemmista (ohjaajista)	Molemmat ohjaajat mukavia			
Sijainti oli tosi hyvä	Sijainti tosi hyvä	Kuntokeskuksen sijainti		
Se oli noin lähellä vielä tossa ni ei oo oikeen mitään niinku syytä, viis minuuttia menee tonne	Kuntokeskus sijaisti lähellä työpaikkaa			
Näppärän matkan päässä	Kuntokeskukselle sopiva matka			

Kuntoremontin kehittäminen

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Ehkä semmost niinku et se olis säännöllist et sitä keskusteltais et vois olla sellasii yhden tai kahden hengen kans sellasii henk...	Säännölliset henkilökohtaiset keskustelut	Henkilökohtaisen ohjauksen puute	Yksilöllisen ohjauksen lisäämisen tarve	Kuntoremontin kehittäminen
Ei halua 20 ihmisen kans halua keskustella "et mun vatsa ei nyt toimi."	Henkilökohtainen keskustelu			
Pikkasen enemmän mun mielestä luvattiin sitä henkilökohtasta ohjausta	Luvattu enemmän henkilökohtaista ohjausta			
Sitä henkilökohtaista enemmän	Enemmän henkilökohtaista ohjausta			
Tarvittas pikkasen enmmän ihan henkilökohtasta	Hieman enemmän henkilökohtaista ohjausta			
Vähän ehkä enemmän semmosta henkilökohtasempaa vähän niinku joka osa-alueella enemmän henkilökohtaista	Kaikilla osa-alueilla henkilökohtaisempaa ohjausta			
Ihmiset kuitenkin varmaan kaivannu siihen sellast enemmän henkilökohtaista, et sitä ei voi niinku ryhmäs tehdä	Enemmän henkilökohtaista ohjausta			
Semmonen pieni henkilökohtasen ohjauksen lisä olis	Pieni henkilökohtaisen ohjauksen lisä			

ollu				
Se vaatis sitä henkilökohtasta aikaa. Se olis hyvä pari tälle ryhmä-jutulle	Henkilökohtainen ohjaus hyvä pari ryhmälle			
Mut ellei mitään tapahdu vaiks sä noudatat niit ohjeit tai niinku, et sellaseen ei saatu kauheesti vastauksia	Enemmän henkilökohtaista ohjausta tavoitteisiin pääsemisessä			
Et se olis ollu ehkä ihan hyvä yhdistelmä et olis voinu ottaa tähän sen tunnin kaks, mä haluisin et kaikilla olis tunti henkilökohtaista aikaa	Kaikille tunti henkilökohtaista aikaa			
Sitähän mä sanoin alussa et mä haluaisin et kaikilla olis tunti henkilökohtasta aikaa	Tunti henkilökohtaista aikaa			
Tai sit edes optio et olis voinu ostaa ku maksettiinhan me nytki itte osa	Mahdollisuus ostaa henkilökohtaista aikaa ohjaajan kanssa			
Kuitenkin kaikki naiset olis halunnu laihtuu sen viis kuus kiloo ainakin siinä ja saada se lihasmassakin sit sen verran ni jotenki sitä ehkä se olis just se et olis ollu jotenki sitä henkilökohtaista enemmän	Enemmän henkilökohtaista ohjausta, jotta olisi saavuttanut tavoitteensa			

Yksilöllistä juttua ei ollu kauheesti, kummennään sen kokoryhmän tavallaan tavoitetta eteenpäin, mikä pakkohan sen niin on mennä mut et se on henkilökohtast ohjausta	Yksilöllisten tavoitteiden huomioinnin puute			
Just tää yksilöllisyys, sitä vois vähän enemmän niinku	Enemmän yksilöllisyyttä			
Se ei oo kauheen kiva ku tuol mitataan ni joku toinen seisoo siinä kahden metrin päässä ja kuuntelee niitä	Yksityisyyden puute			
Et sä välttämättä ota siel ryhmäs, jos se on joku hiljaisempikin tyyppi ni ei se siellä kysy, se voi miettii mielessään mut ei varmaan saa kysytty, ehkä.	Hiljaisempien jääminen taka-alalle			
Niille ketkä on ihan oikeesti sohvapaperunoita eikä oo koskaan ollu punttisalilla ni ei todellakaan tiedä niit asentoja ... tarvittais pikkasen enemmän ihan henkilökohtasta	Enemmän henkilökohtaista ohjausta kuntosalilaitteiden kanssa	Henkilökohtaisen ohjauksen puute Kuntosaliharjoittelussa		

Et mitä ehkä olis kaivannu, et just et meil oli sitä ohjattuu sit oli myös ohjattuu kuntosalii.	Ohjausta kuntosalilaitteilla			
En mä voi mennä sinne ja olettaa et joku käyttää sen oman saliaikansa siihen mulle neuvomiseen, jos ne laitteet on mulle vieraita	Kuntosalilaitteisiin perehdyttäminen			
Ja sit se idea et sä teet oikein, oli se mitä mä kaipasin enempi... et mul on niinku rohkeempi olo mennä yksinään sinne (kuntosalille)	Tukea omatoimiseen kuntosaliharjoitteluun opastamalla laitteiden käyttöä			
Se oli vähän semmone niinku niitten kilojen kans jäi niinku yksin	Painonpudotusta ei tuettu tarpeeksi			
Et palautteen antaminen jäi siinä vähän niinku antamatta periaatteessa	Palautteen antamisen puutteellista	Yksilöllisen palautteen antaminen puutteellista		
Nii eikä sekään ku ei oo aikaa käydä sitä läpi	Aikaa tulosten läpikäymiseen			
Ja toinen mist mä haluaisin sanoo ni on ne inbodymittaukset... et jos sitä käytetään sen kehittymisen mittarina ni mun mielest se pitäis käydä sit tosi selkeesti läpi et mi-	Palautteen antamisen mittatuloksista			

hin sinä pyrit ja mitä sun pitää muuttaa jotta sä pääset tähän				
Olis tavallaan toivonut et olis voinu pohtii sitä et mitä mun pitäis vielä tehdä tähän ruokavaliioon et mä olisin saanu semmosii niinku painonpudotustuloksii mitä mä olisin halunnu	Yksilöllisten ravitsemusohjeiden antaminen painonpudotustulosten mukaan			
Et ei se et sanotaan et oikea on suunta ni se ei vielä riitä siihen et miten se suunta olis tavoitettavissa niinku vielä paremmin	Neuvoja/ohjeita tavoitteiden saavuttamiseen			
Et ehkä sit olis voinu vielä niinku korostaa sitä tavallaan miks just tätä me tehdään koko ajan	Toiminnan perustelevminen			
Esimerkiks sitä paino juttuu olis voinu jotenki seurata enemmän ja sit tavallaan saada siihen jotain neuvoo	Seuranta ja neuvot painonpudotuksessa			
Ei ollu henkilökohtasta lähtötasoo muuta ku ne mitaukset mitä nyt oli veren ja tavallaan se rasva-liha inbodymittaus	Lähtötason selvittäminen	Taustatietojen parempi selvittäminen		
Kaiki ei oo ihan selkeitä juttuja ja kaikki on erilaisia, toisilla	Taustatietojen selvittäminen			

on jotain tauteja ja toisilla ei, ni sen katsominen olis aika tärkeätä taas				
Sitä ei mun mielestä ohjattu ihan sitä syömisasiaa kauheesti. Et jos sitä olis ohjattu ja käyty ehkä enemmän läpi sitä.	Ravitsemusohjaus puutteellista	Yksilöllisempi ravitsemusohjaus		
Just näin et täs välillä et toinen on tää et me syödään ihan kaikkee roskaruokaa mut täs välil ei oo mitään et se on joko tää tai tää	Ohjaajien näkemys ravitsemuksesta ehdoton			
Se tuli vähän niinku jumalalta se kaikki niinku syötte niinku näin	Ohjeet ravitsemuksen suhteen tuli ylhäältäpäin			
Ei ollu kauheen niinku kiva kivaa niinku et sit ku me koetettiin et saataisko me jotain uutta ni sit se tuli vähän tyyliin niinku et siellähän se lukee, miks et syö, mikset syö niinku hän on sinne...	Mahdollisuus vain yhdenlaisen ravitsemusohjeen saamiseen			
Sitä olis ehkä halunnu semmost niinku et kylhän jokainen osaa lukee et rahkaa ja marjaa ja tän kokonen annos ja mut sit semmost niinku et olis voinu vähän peilata et mä en voi nyt tätä syödä tai et jos mä teen näin tai	Keskustelua omasta ravitsemuksesta ammattilaisen kanssa			

näin ni mitä sitten				
Saatiin vaan ne ohjeet olis voinu viedä vähän pidemmälle (ravitseemus) siin ei ollu sitä tukee mitä olis ehkä kaihannu siin, ni ei sitä sit jaksanu	Tuen puute ruokavalion muutoksessa			
Ruokavalion muutoksen tukeminen olis sellainen mitä vois mun mielestä kehittää siinä	Ruokavalion muutoksen tukeminen			
Välillä mietti, et syönkö mä nyt samalla tavalla, ku joku ... joka on valtava kaappi, et kuuluuks mun näin rasvasta rahkaa syödä ja näin pal pähkinöi.	Tiedon puute ravitsemuksen sopivuudesta	Kattavampaa tietoa ravitsemuksesta	Kuntoremontin sisällön muuttaminen	
On niinku kolmenlaista eri käsitystä tästä ravitsemuksesta	Erilaiset suositukset ravitsemuksesta			
Et tämmösii niinku ihan konkreettisia ideoita (ruokavalioon)	Konkreettisia ideoita ravitsemukseen			
Jotenki et se ruokavalio ja sit se painonpudotus olis kohdannu	Ruokavalio ja painonpudotus eivät kohdanneet			

Vähän ehkä ykspuoliseksi jäi itellä se ruokavalio	Ruokavalio jäi yksipuoliseksi			
Ravitsemus on jäänyt aika kakkosen asemaan	Ravitsemus jäänyt toissijaiseksi			
Se luento oli kyl enemmän sellanen mainos-markkinointijuttu et siellä oli niinku tiettyjä tuotteita ja jotain näitä aineita	Markkinointi ravitsemusluennolla	Puolueettoman tiedon tarjoaminen ravitsemuksesta		
Mut just se et mitä lisäravinteita pitää ostaa et ne on just nämä et ota näitä, mul löi hiukan siinä vastaan sitten	Yhden valmistajan tuotteiden esittelyminen			
Et just ku meil on ollu spinning joka toinen torstai ni olisihan sen tilalt voinu tehdä kokeilla tuolt zumbaa ja sit tota pumppii ja... niinku eri lajeja	Eri lajien, kuten zumban tai bodypumpin kokeileminen	Enemmän lajikoelujuja		
Varmaan just jotain, jos joku ei oo zumbaa tai jotain siis semmosii mitkä olis ehkä sille ryhmälle	Lajeja ryhmän toiveiden mukaan			
Kaips semmost, vähä semmost lajiesittelyy	Lajiesittelyt			

<p>Olis pitäny vähän et menkääs nyt tonne kattomaan sinne kans joskus, tunti tänne tai ja sit siellä salin puolella vehkeitä täynnä, nii mua olis kiinnostanu ne laitteetki ihan hirveesti</p>	<p>Kannustaminen lajikokeiluihin</p>			
<p>Olis voinu mennä sillai, okei nyt puolet porukasta menee zumbaan ja puolet johonki, mitä lie nyrkkeilyyn tai mihin vaan niinku et sit semmone, semmonen ehkä puuttuu</p>	<p>Erilaiset lajikokeilut</p>			
<p>Mut miten sitä vois toteuttaa ni onhan sit niit erilaisii ohjattui et vois sitä niinku esitellä eri lajeja et miten rakentaa sitä.. Et sit uskalsi mennä kokeileen jotai jumppaa ku lähe sääki kokeilee</p>	<p>Erialaisten lajien esittely</p>			
<p>Vähän sen ryhmänkin mukaan et tässä olis voinu olla kiinnostusta just kokeilla jotain vähän tanssillisempaa juuttu tai muut, jonne ei kehataa yksinään mennä</p>	<p>Lajikokeilut ryhmän mielenkiinnon mukaan</p>			
<p>Liikuntaa ryhmän kiinnostuksen mukaan</p>	<p>Sisällön suunnittelu ryhmän kiinnostuksen mukaan</p>			
<p>Jotain kahvakuulatreenii</p>	<p>Kahvakuulaa</p>			

Vesijumppa tai vesijuoksu vois olla kansihan... sopis niinkutommosil nivelvammasillemekin	Vesijuoksu-tai jumppa			
Semmonen ketkä asuu täällä niinkulähellä ni onhan sit tavallaan kävis vapaa-aikana käveleen	Ryhmän kanssa yhteistä tekemistä vapaa-ajalla, esim. kävely			
Me oltiin vaan sisällä et tavallaan jos se treeni olis semmoseen aikaan et sitähän vois välillä olla joku ulkotreeni	Liikkuminen ulkona			
Ni jotain joogaa tai pilatesta	Jooga tai pilates			
Sellast kropan huolto vois olla ehkä kans vähän	Kehon huoltoa	Kehonhuollon parempi huomiointi		
Mun mielestä yks mitä mä olisin kaivannut lisää olis sitä venyttelyä	Enemmän venyttelyä			
Me ollaan käyty itte kyl niinku venyttelämäs tunneil hiukan mut semmonen vois olla ihan hyvä lisä	Venyttelyn lisääminen harjoituskertoihin			
Mut et se venyttely mitä mä olisin joskus aina kaivannut	Venyttelyn puute			
Jotain semmosta jotain rentoutumiseen liittyvää olis kyl voinu olla	Rentoutumiseen liittyvät harjoitteet			

Hierontaa	Hieronta			
Mä olisin halunnu jotain semmosta valmennusta, semmosta henkistä valmennusta siihen kanssa	Henkinen valmennus	Psyykkisen puolen huomiointi sisällössä		
Stressinhallinta	Stressinhallinta			
Mut joo sellast variaatio niinku mä viimeks sanoin et mä oon niin kypsä tähän heiluttamiseen tän kuulan kans et voitaisko me tehdä jotain muuta	Vaihtelua reenien sisältöihin	Monipuolisempi harjoitusten sisältö		
Et jos joskus olis vähän jotain erilaista	Erialaista sisältöä harjoitteluun välillä			
Nii et jotain vaihtoehtoja ehkä, mahdollisesti	Vaihtoehtoja treenaamiseen			
Et vähän ehkä tietty vois olla joskus niinku variaatio enemmän	Monipuolisempia harjoituksia			
Ehkä sit noihin treeneihin ihan sit jos jossain vaiheessa tuntu et hei täähän on nyt tätä samaa sit aina, ehkä tavallaan sellasia vähän jotain, jotain uudempaa, eri tavalla tai jotain kokeiluja tai tavallaan jotain muut	Vaihtelua ohjatun liikunnan sisältöön			

Ja vois niitä luentoja nyt silti olla jotenki muutenki ku vaan se yks	Enemmän luentoja	Luentojen järjestäminen		
No esimerkiks se niinku ruokavalioluento voishan semmonen tai jotain muuta hyvinvointiluentoja olla niinku ei sen tarvi olla niinku kerran ollu sellanen ja that's it. Uni, liikunta, ravitsemus	Hyvinvointiluentojen järjestäminen			
Niinku jotain viestintää parantaa sen suhteen	Viestinnän parantaminen	Tiedottamisen parantaminen	Kuntoremontin toimintatapojen muuttaminen	
Et ei se ainakaa maksa mitään kertoo et ottakaa lenkkarit ja pyyhe ja vesipullo... iso	Alkuinfo/tietoa ensimmäiselle kerralle			
Mä aattelin et voisko se olla sellanen mihin tulis niinku vähän enempi informaatioo et se aktivois	Enemmän tietoa Kuntoremontista			
Siis ja ihan periaatteessa vois ajatella et sit siinä vaiheessa ku ryhmä on saatu kasaan et vois koontuu kerran ihan niinku et kerrottais vähän mitä tämä nyt on ja	Tiedottaminen ennen Kuntoremontin alkamista			
Et ehkä siihen alkuun vähän enemmän infoo et tietää	Alkuun enemmän tietoa Kuntoremon-			

mikä tä koko juttu täs	tista			
Joo enemmän tietoo siihen ja sitte vielä et tota et vois siinä jo kertoo et täs on vielä tapaaminen ennen ku se alkaa et saatte loput tiedot	Alkuinfon pitäminen			
Se ensimmäinen kerta ku ei oo oikeestaan koskaa salilla käyny ku pentuna joskus ni oli vähän semmonen et mitä mä teen, mitä mä otan mukaan, se oli vähän semmonen hassu	Enemmän tietoa ensimmäistä kertaa varten			
Voi sitä mainostaa	Kuntoremontin mainostaminen			
Voisko semmosta ajatella et jos sä haluat tiputtaa painoo jos sä haluat kasvattaa lihaksii jos sä haluat tehdä kaikkee sekasin voisko semmonen olla esimerkiks joku lähtökohta	Ryhmän muodostaminen yksilöiden tavoitteiden mukaan	Ryhmän muodostaminen		
Täytyis täyttää jotku tietyt huonot kriteerit et sä pääset	Kriteerit osallistumiselle			
Olis ehkä reilumpaa et olis hiukan jaoteltu ne ihmiset tason mukaan	Ryhmien muodostaminen lähtötason mukaan			
Mä luulen et siinä olis ollu parempi se	Kaikille halukkaille mahdollisuus osal-			

et syksyllä oltais otettu kaks ryhmää ja ois päässy ne kaikki koska niitä ei ollu niin paljoo ketkä olis halunnu	listua			
Ehkä tulevaisuutta varten jos tulee tämmösii niin kyl ehkä vois jakaa	Ryhmän jakaminen tason ja tavoitteiden mukaan			
Mut sillattis et kallis	Kallis	Kustannukset		
Olihan tää niinku hintava ja sit kuitenkin sitä omaa yksilöllistä juttuu ei tullu kauheesti	Kallis suhteutettuna henkilökohtaisen ajan vähyyteen			
Se olis kiva jos yritys maksais tästä aina vähäsen	Yrityksen rahallinen osuus jatkossakin			
Et sä tavallaan os-taisit ne kerrat noihin	Kertamaksu			
Perjantapäivä on ihan surkee (tree-nipäiväksi)	Perjantai huono harjoittelupäiväksi	Aikatauluun liittyvät tekijät		
12 viikkoa on aika lyhyt aika siihen et se jatkuis siitä oma-aloitteisena	Ajallisesti lyhyt aika omatoimisen liikunnan aloittamiseen			
Vielkin pidempi vois olla	Pidempi kesto			
Se olis saanu ehkä vähän vaan aikasemmin alkaa	Aikasempi alkamisajankohta			
Ehkä sellanen niinku alotus ja lopetus	Aloitus ja lopetus	Kuntoremontin aloitus ja lopetus		

Ehkä sellaset loppukarokkatyyppiset et yhdessä juhlittais mitä ollaan saavutettu	Päättäjien pitäminen			
Sit se oli vielä kun nyt me ei saatu ekan kerran historian aikana joululahjaa viime jouluna nii sit sieläkin vielä sanottiin et et -se on tän kuntorempin syytä	Kuntoremontin syyksi koettiin ettei yritys antanut sinä jouluna joululahjoja työntekijöilleen.	Työntekijöiden epätasa-arvoinen asema		
Onhan muuten sellanen et et sit on myös sellanen kateus ollu, me oltiin se ensimmäinen ryhmä ketä pääsi	Ensimmäiseen ryhmään pääseminen aiheuttanut kateutta muissa työntekijöissä			
Ja sit siellä on se huono puoli et siellä on tosi huono ilma	Huono sisäilma treeni paikassa	Puutteet kuntokeskuksessa		
Nii ja sit mua joskus ärsyttää se että kun heille se on elämä se on heidän elinkeino ja he tekee sitä päätyökseen koko ajan ni tulee sellanen olo et vaihdetaan	Ohjaajien vaikeudet samaistua ryhmäläisten elämäntilanteeseen			

Kehittämistyö (AMK)
Hoitotyön koulutusohjelma
Terveystenhoitaja
2015

Anni-Maarit Laakso & Susanna Malpakka

YHDESSÄ LIIKKUEN KOHTI PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA

– Artikkelit Työterveyshoitajalehteen



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

YHDESSÄ LIIKKUEN KOHTI PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA

Työhyvinvoinnin edistämiseen ei välttämättä tarvitse käyttää useita eri menetelmiä, vaan liikunta- ja ravitsemustottumuksiin suunnatuilla interventiolla voidaan vaikuttaa useaan eri työhyvinvoinnin osa-alueeseen. Työterveyshoitajat voivat omassa työssään aktivoida yrityksiä ja työnantajia järjestämään työhyvinvointia edistäviä sekä ylläpitäviä interventioita ja kannustaa työyhteisöjä yhteisen tekemisen pariin.

Turun ammattikorkeakoulussa vuoden 2014 aikana opinnäytetyönä tehdyn tutkimuksen mukaan diagnostiikka-alan yrityksen työntekijöilleen järjestämällä Kuntoremontti-interventiolla oli myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin. Yrityksen Kuntoremontiksi nimeämä interventio sisälsi 12 viikon ajan ohjattua liikuntaa kahdesti viikossa ja yhden ravitsemusluennon sekä työterveyshoitajan tekemät terveystarkastukset jakson alussa ja lopussa. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia Kuntoremonttia ja sen vaikuttavuutta työhyvinvointiin, jota tarkasteltiin Työhyvinvoinnin –portaattimallin avulla. Tutkimus toteutettiin laadullisina ryhmähaastatteluina, joihin osallistui yhteensä 11 Kuntoremonttiin osallistunutta työntekijää. Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Kuntoremontilla useita hyötyjä

Kuntoremontti kohensi työntekijöiden psykososiaalista ja fyysistä hyvinvointia ja sai aikaan muutoksia heidän elämäntavoissaan ja työssään sekä lisäsi työpäivällä yhteisöllisyyttä ja arvostusta. Työntekijät kertoivat vireyden ja mielialan kohentumisesta sekä stressin vähentymisestä. Lisäksi työntekijöiden kunto kohentui, keho muuttui itselle miellyttävämpään suuntaan ja kehon erilaiset vaivat vähenivät sekä osalla oli havaittavissa muutoksia veren kolesteroli ja sokeriarvoissa. Kuntoremontin avulla osallistujat kykenivät siis muuttamaan elintapojaan terveellisempään suuntaan. Liikkuminen yhdessä työkalaverien

kanssa lisäsi muun muassa sosiaalista kanssakäymistä työyhteisössä ja matali yhteydenottokynnystä työkaveriin. Työhön liittyen myönteisiä muutoksia tapahtui ergonomian, työssä jaksamisen ja työtyytyväisyyden suhteen. Työntekijät kertoivat myös arvostavansa itseään ja työnantajaansa enemmän Kuntoremontin myötä.

Toteutuksessa huomioitavaa

Työntekijät pitivät Kuntoremontissa tärkeänä sitä, että liikunta oli ryhmämuotoista ja monipuolista. Myös osallistumisen vapaaehtoisuus ja työntekijöiden valintaa terveydellisten tekijöiden perusteella koettiin tärkeänä. Työhyvinvointi -interventioista hyötyvät eniten ne, joiden lähtötaso on heikompi (Tirkkonen & Kinnunen 2010). Työterveyshoitajien olisi siis hyvä löytää terveystarkastusten yhteydessä työntekijöiden joukosta ne, jotka tarvitsisivat eniten tukea terveyden ja työkyvyn edistämässä ja ohjata heitä aktiivisesti työpaikan järjestämiin interventioihin. Työntekijät toivoivat Kuntoremonttiin lisää yksilöllistä ohjausta usealla eri osa-alueella. Näkökulman huomioimiseksi ja ryhmämuotoisen toiminnan täydentämiseksi työterveyshoitajan olisi tärkeää kiinnittää erityistä huomiota yksilöllisiin tekijöihin ja esimerkiksi lisätä käyntejä tarpeen mukaan. Työterveyshoitaja voi yksilöohjauksessa tuoda esille liikunnan ja ravitsemuksen vaikutukset työhyvinvoinnin eri osa-alueilla. Yrityksen henkilöstöosasto suunnittelei Kuntoremontin sisällön yhdessä työterveyshuollon ja kuntokeskuksen edustajien kanssa. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että yrityksen osallistuminen intervention suunnitteluun on kannattavaa (Conn ym. 2009). On siis tärkeää, että yritykset ja työterveyshuolto suunnittelisivat, järjestäisivät ja kehittäisivät yhteistyössä interventioita työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Pienellä panostuksella parempiin tuloksiin

Hyvinvointi työssä on tie tulokselliseen ja luovaan työskentelyyn sekä kilpailukykyyn parantamiseen, kun taas alentunut työkyky aiheuttaa merkittäviä kustannuksia (Kauppinen ym. 2012). Tämä tutkimus osoitti, että työnantajan panos-

tuksella on työntekijöiden mukaan laaja-alaisia vaikutuksia heidän työhyvinvointiinsa. Työhyvinvoinnin kohentuessa alentuneeseen työkykyyn liittyvät kustannukset vähenevät ja työn tulos paranee. Kuntoremontista aiheutuviin kustannuksiin osallistui niin työnantaja kuin työntekijäkin. Työntekijät kokivat osallistumisensa kustannuksiin hyvänä, kunhan ne eivät nouse liian korkeiksi.

Työterveyshoitajien näkemyksiä Kuntoremontti-interventiosta

Tutkimus ja sen tulokset esiteltiin työterveyshoitajille ja he antoivat esityksen perusteella palautetta Kuntoremontista. Työterveyshoitajat kokivat pystyvänsä hyödyntämään tutkimuksen tuloksia omassa työssään. Työterveyshoitajat pitivät Kuntoremonttia hyvänä tapana edistää työhyvinvointia ja lähes kaikki voisivat tarjota omille asiakasyrityksilleen tämäntapaista interventiota, kuitenkin jokaisen yrityksen yksilölliset tarpeet huomioiden. Myös Kuntoremontin kustannuskulma puhutti tilaisuudessa. Kustannukset ovatkin tärkeä tekijä, kun tämän kaltaisia interventioita tarjotaan yrityksille.

Työterveyshoitajat työhyvinvoinnin asialla

Työterveyshuollossa ollaan haastavan tilanteen edessä työurien pidentyessä ja työvoiman vähentyessä. Työterveyshuollon asiantuntijat ovat avainasemassa, kun puhutaan työhyvinvoinnin edistämisestä. He voivat auttaa työnantajia näkemään työhyvinvoinnin edistämisen mittavat hyödyt ja rohkaista heitä muuttamaan tiedon konkreettisiksi teoiksi.

LÄHTEET

Conn, V.; Hafdahl, A.; Cooper, P.; Brown, L. & Lusk, S. 2009. Meta-analysis of Workplace Physical Activity Interventions. *American Journal of Preventive Medicine*. Vol 37, No. 4, 330–339. Viitattu 29.9.2014
<http://www.sciencedirect.com.ezproxy.turkuamk.fi/science/article/pii/S0749379709004139>.

Kauppinen, T.; Mattila-Holappa, P.; Perkiö-Mäkelä, M.; Saalo, A.; Toikkanen, J.; Tuomivaara, S.; Uuksulainen, S.; Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf.

Tirkkonen, M. & Kinnunen, U. 2010. Työhyvinvointi vahvistuu varhaiskuntoutuksessa: ASLAK-kuntoutuksen ja työhyvinvointikuntoremontin vaikuttavuus. Helsinki: Miina Sillanpään säätiö. Saatavissa http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&sqi=2&ved=0CDEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.miinasillanpaa.fi%2Fdocument.php%3FDOC_ID%3D127%26SEC%3D3d1a627188030f65f161474c66a1497a%26SID%3D1&ei=K5FvUpfUJaTY7Ab-zoGoDQ&usq=AFQjCNEf59xIJGIKo382mugO2a-TxzC-Q&bvm=bv.55123115,d.bGE.

Kysely

Työskentelen työterveyshuollossa _____

1 = täysin eri mieltä 2 = eri mieltä 3 = en samaa enkä eri mieltä 4 = samaa mieltä 5 = täysin samaa mieltä

Kuntoremontin –tyylinen interventio on hyvä tapa edistää työhyvinvointia

1 2 3 4 5

Voisin tarjota yrityksille tämääntyylistä interventiota

1 2 3 4 5

Tutkimuksen tulokset ovat hyödynnettävissä työssäsi

1 2 3 4 5

Miten?

Kuntoremonttia voitaisiin kehittää vastaamaan paremmin asiakkaiden tarpeita

1 2 3 4 5

Miten?

Muita ideoita, ajatuksia?
