

Kuntotestauskäytännön ja fyysisen työkyvyn merkitys Ylivieskan valvonta- ja hälytyssektorilla

Johanna Kykyri
Kasper Jukuri

10/2018

Tiivistelmä

Tekijä		Tutkinto/kurssi ja opinnäytetyö/nimike
Johanna Kykyri ja Kasper Jukuri		Poliisi (AMK)
Julkaisun nimi		Julkisuusaste
Kuntotestauskäytännön ja fyysisen työkyvyn merkitys Ylivieskan valvonta- ja hälytyssektorilla.		Julkinen
Ohjaajat ja opintoaine/opetustiimi		Opinnäytetyön muoto
Olavi Kujanpää		Tutkimuksellinen opinnäytetyö
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia työhyvinvoinnin ja työkyvyn fyysisen osa-alueen ja liikunnan vaikutuksia mieleen ja kehoon. Opinnäytteessä käsitellään poliisiorganisaatiossa tapahtuvaa fyysisen kunnon testausta sekä sitä, voisiko fyysisen testauksen vaikuttavuutta lisätä. Opinnäytetyössä painopiste on fyysisessä työkyvyssä ja -hyvinvoinnissa ja siinä, kuinka hyvä kunto vaikuttaa poliisin työtehtävien hoitoon ja jaksamiseen valvonta- ja hälytystehtävissä.</p> <p>Opinnäytteen tavoitteena on saada selville haastatteluiden kautta, voisiko kuntotestien tuloksilla olla käytännön vaikutuksia poliisiorganisaatiossa ja yksittäisen poliisimiehen työnkuvassa.</p> <p>Tutkimus suoritettiin kvalitatiivisella menetelmällä haastatteleamalla neljää Ylivieskan poliisiaseman valvonta- ja hälytyssektorin virassa olevaa poliisia sekä heidän esimiestään. Haastattelututkimuksen pohjalta kuntotestausjärjestelmä on esimiestason näkökulmasta toimiva, mutta poliisimiesten näkökulmasta kuntotestaus voisi olla käytännönläheisempää ja selkeämmin työn vaatimuksia mittaavaa. Testauksen pohjalta kaivattiin neuvoja sekä ohjeita fyysisen kunnon kehittämiseen. Kuntotestauksen tuloksella tulisi myös olla vaikutusta työnkuvaan.</p> <p>Fyysinen työkyky Ylivieskan poliisiaseman valvonta- ja hälytyssektorilla koettiin hyväksi sekä esimiehen, että virassa olevien poliisien omasta näkökulmasta. Riittäväksi työkyvyn ylläpitämiseksi koettiin säännöllinen liikunta vapaa-ajalla, liikuntamuodosta taikka liikunnan laadusta riippumatta.</p> <p>Organisaation tuki fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen herätti ristiriitaisia ajatuksia. Viikkoliikuntaa pidettiin hyvänä asiana, mutta sen toteutus koettiin hankalaksi. Tärkeäksi koettiin oma motivaatio fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen työssä jaksamisen kannalta.</p>		
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja vuosi	Opinnäytetyökoodi (OPS)
37 + 28 liitesivua	Lokakuu 2018	Amk2016 ONT
Avainsanat		
Kuntotestaus, työkyky, fyysinen suorituskyky, työhyvinvointi		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	3
1.1 Työn tavoite ja tarkoitus	3
1.2 Tutkimusongelma	3
2 TUTKIMUSMENETELMÄT.....	3
2.1 Tutkimusmenetelmien käyttö ja eettisyyden tarkastelu	3
3 TYÖHYVINVOINTI.....	4
3.1 Työhyvinvointi käsitteenä	4
3.2 Organisaatio osana hyvinvointia	4
3.3 Psykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi	5
3.4 Liikunnan vaikutus hyvinvointiin	6
3.5 Keho ja mieli	7
4 FYYSISEN TOIMINTAKYVYN MERKITYS POLIISIN TYÖSSÄ....	8
4.1 Työkyky.....	8
4.1.1 Työkyky organisaatiossa.....	8
4.2 Fyysinen toimintakyky	9
4.3 Poliisin työ ja fyysisesti kuormittavat työtehtävät	10
4.4 Poliisin fyysisen kunnon kehittäminen ja ylläpitäminen.....	11
4.5 Tukitoimet fyysisen kunnon ylläpitämiseen.....	12
5 FYYSISEN SUORITUSKYVYN TESTAAMINEN.....	13
5.1 Poliisihallituksen ohjeet ja määräykset poliisin fyysisiin kuntovaatimuksiin.....	13
5.2 Kuntotestauksen periaate ja rakenne	13
5.3 Poliisihallinnon ohjeistus kuntoliikuntaan	13
5.3.1 Kuntoliikunnan suunnittelu ja toteutus	14
5.3.2 Liikuntatilat yksiköissä poliisin fyysisen kunnon tukena	15
5.4 Poliisien fyysisen toimintakyvyn arviointi ja kuntotestauskäytännöt	15
5.4.1 Hankkeen tavoitteet	16
5.4.2 Hankkeen tulokset.....	16
5.4.3 Toimenpiteet jatkossa kuntotestauksen perusteella	18
5.5 Kuntotestaus Poliisiammattikorkeakoulussa	18
5.5.1 Kuntovaatimukset pääsykokeessa.....	19
5.5.2 Monipuolinen liikunta ja kuntotestaus Poliisiammattikorkeakoulussa	19
6 FYYSISEN TYÖKYVYN MERKITYS SAIRAUSPOISSAOLOIHIN	20
6.1 Työtapaturmien riski poliisityössä	21
6.2 Työkyvyn ulottuvuudet	21
6.3 Ikääntymisen vaikutus työkykyyn	21
6.3.1 Työkyvyn heikkeneminen poliisissa.....	22
6.4 Henkilöstösuunnittelulla tehokkuuteen	22

7 HAASTATTELUT	23
7.1 Kysymykset	23
7.1.1 Esimiehelle esitettävät kysymykset	24
7.1.2 Henkilöstölle esitettävät kysymykset.....	25
7.1.3 Haastateltavien vastaukset	26
8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	32
8.1 Kuntotestauksen merkitys poliisin työelämässä.....	32
8.2 Kuntotestaus ja kehitystarpeet.....	33
8.3 Fyysisen työkyvyn arviointi	34
8.4 Organisaation tuki fyysisen työkyvyn edistämiseksi sekä kehitysideat	34
9 LÄHTEET	36

LIITTEET

1 JOHDANTO

1.1 Työn tavoite ja tarkoitus

Tässä opinnäytteessä keskitytään työhyvinvoinnin ja työkyvyn fyysiseen osa-alueeseen ja liikunnan vaikutuksiin mieleen ja kehoon. Opinnäytteessä käsitellään poliisiorganisaatiossa tapahtuvaa fyysisen kunnon testausta sekä sitä, voisiko fyysisen testauksen vaikuttavuutta lisätä. Jotta tähän tutkimuskysymykseen voidaan saada vastaus, on myös käsiteltävä työhyvinvoinnin- ja työkyvyn eri osa-alueita ja niiden vaikutusta työtehtävien hoitoon. Opinnäytetyössä painopiste on fyysisessä työkyvyssä ja -hyvinvoinnissa ja siinä, kuinka hyvä kunto vaikuttaa poliisin työtehtävien hoitoon ja jaksamiseen valvonta- ja hälytystehtävissä.

1.2 Tutkimusongelma

Opinnäytteen tavoitteena on saada selville haastattelujen kautta, voisiko kuntotestien tuloksilla olla käytännön vaikutuksia poliisiorganisaatiossa ja yksittäisen poliisimiehen työnkuvassa. Tällä hetkellä kuntotestien tuloksilla ei ole merkittäviä käytännön vaikutuksia poliisin työhön. Se taas saattaa vaikuttaa poliisien motivaatioon pitää hyvää kuntoa yllä. Opinnäytteessä halutaan selvittää voisiko huonoilla testituloksilla olla suora vaikutus poliisimiehen työnkuvaan tai voisiko sillä olla jokin epäsuora vaikutus, mikä kannustaisi liikkumaan. Näitä edellä mainitut asiat muodostavat opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksen, eli selvittää voidaananko kuntotestausjärjestelmän vaikuttavuutta kehittää ja miten tämä kehitys on yhteydessä fyysiseen työkykyyn.

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Tutkimusmenetelmien käyttö ja eettisyyden tarkastelu

Käytämme tutkimuksessamme kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutetaan laadullisena haastattelututkimuksena. Opinnäytetyön tutkimus rajataan Ylivieskan poliisi-aseman valvonta- ja hälytyssektoriin. Tällä tavoin pyritään saamaan syvällisempi kuva yhden yksikön tilanteesta. Pyrkimyksenä on kyetä vaikuttamaan haastattelujen kautta ilmeneviin ongelma-kohtiin. Haastatteluihin valittiin niin nuorempia- kuin vanhempia poliisimiehiä

ja - naisia. Haastatteluun osallistui (4-5) virassa olevaa poliisia. Haastattelut suoritettiin puhelimen välityksellä. Tarkoituksena oli haastatella kaiken ikäisiä ja kuntoisia poliiseja sekä saada heidän mielipiteensä tämän hetkisestä poliisien kuntotestausjärjestelmästä sekä siitä, näkevätkö he sillä olevan mitään vaikutusta heidän työhönsä ja motivoiko nykyinen järjestelmä harrastamaan liikuntaa.

Haastattelussa pyrittiin myös selvittämään, mitä mieltä haastateltavat olisivat mahdollisesta kuntotestausjärjestelmän vaikuttavuuden lisäämisestä esimerkiksi hylätyn kuntotestin vaikuttavuudesta suoraan työtehtäviin ja siitä, voisiko erinomaisesti kuntotesteistä suoriutuneille poliiseille antaa jokin palkinto hyvän kunnon ylläpitämisestä.

Eettiseen tutkimustuloksen saamiseksi opinnäytteessä on pyritty avoimuuteen sekä haastatteluissa kaikille haastateltaville kysymykset on esitetty samalla tavalla samassa järjestyksessä.

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi on laaja käsite, joka koostuu useasta osa-alueesta ja niiden summasta. Työhyvinvointiin vaikuttaa oikeudenmukainen ja johdonmukainen johtaminen, mahdollisuus kehittää itseään sekä vuorovaikutus muiden työntekijöiden kanssa. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös organisaatiorakenne ja sen kannustavuus sekä yksilön fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen terveys. Manka (2012, 30).

3.2 Organisaatio osana hyvinvointia

Organisaatio ja sen rakenne vaikuttavat työhyvinvointiin sen asettamilla tavoitteilla ja joustavalla rakenteella. Kannustavalla ja johtaminen vaikuttaa myös yksittäiseen työntekijään ja tämän asenteisiin. Itse työ vaikuttaa työhyvinvointiin sen vaikuttamisen mahdollisuuksilla ja sekä työssä tapahtuvalla oppimisella. Työyhteisö vaikuttaa myös yksilöön ja tämän työhyvinvointiin. Työyhteisötaidot ja työympäristön avoimuus sekä vuorovaikutus muiden

työntekijöiden kanssa ovat työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Silloin, kun työntekijät tulevat hyvin toimeen, myös työntekeminen sujuu paremmin. (Manka 2012, 57).

Hyvän organisaation piirteisiin kuuluu tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen sekä toimiva työympäristö. Tavoitteellisuudella tarkoitetaan sitä, että organisaatiolla on selkeä visio tulevaisuudesta sekä strategia ja toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi. tavoitteellisuuteen kuuluu myös se, että työntekijöiden tulisi tietää hänen omat työtehtävänsä ja se, mitä hänen tulisi niissä saavuttaa. Ilman tavoitteita on oman motivaation hakeminen työntekemiseen paljon vaikeampaa, sillä työntekemisellä ei silloin ole mitään selkeää päämäärää. (Manka 2012, 60-62).

Joustava rakenne mahdollistaa taas sen, että jokainen voi tehdä päätöksiä omalla toimialueellaan. Joustava rakenne mahdollistaa yksittäisten työntekijöiden osallistumisen päätösten tekoon joko suoraan tai mahdollisen työtiimin kautta on suuri vaikutus työn mielekkyyteen. Itsensä kehittäminen ja jatkuva oppiminen työssä edistää organisaation ja sen työntekijöiden toimivuutta muuttuvassa ympäristössä. Työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin sen turvallisuudella sekä riskittömyydellä. Fyysinen työympäristökin vaikuttaa työhyvinvointiin. Manka (2012) ehdottaakin, että organisaation kannattaa tehdä henkilöstön kanssa työhyvinvointi suunnitelma, jota voitaisiin käydä läpi esimerkiksi kehityskeskustelulla ja itsearviointilla. (Manka 2012, 64-65).

Johtaminen on myös tärkeä osa työhyvinvointia. Tämän päivän johtamiseen kuuluu tilannejohtaminen sekä vuorovaikuttaminen alaisten kanssa, jossa ihmisten ja toiminnan johtaminen yhdistyvät. Tärkeitä johtajan piirteitä ovat luotettavuus ja karismaattisuus. Hyvä johtaja myös tukee ja motivoi alaisiaan. Hyvä johtaja antaa alaisilleen sopivan haastavia tehtäviä ja kannustaa heitä heidän tehtävissään. Hyvä johtaja onkin siis erittäin tärkeässä roolissa hyvän työhyvinvoinnin kannalta. (Manka 2012, 71-71).

3.3 Psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalisella kanssa käymisellä voidaan vaikuttaa työilmapiiriin. Luottamuksen syntymiseen työyhteisössä tarvitaan avointa vuorovaikutuskulttuuria. Ihmisten olleessa töissä vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, he keskustelevat siitä, miten töistä tulisi tehdä ja miten niitä tehdään. Yhteinen kieli luo mahdollisuuden yhteiseen tietopohjaan. Vuorovaikutuksen

avulla ylläpidetään ja luodaan ihmissuhteita. Lupausten pitäminen, kehuminen, auttaminen sekä tervehtiminen ovat keinoja vaikuttaa hyvään työilmapiiriin ja näin työhyvinvointiin. (Manka 2012, 88, 162).

Positiivisella ilmapiirillä sekä avoimella vuorovaikutuksella voidaan vaikuttaa myös työilmapiiriin positiivisesti. Ystävällisyydellä, kiitollisuudella sekä hyvien kokemusten jakaminen ovat osa avointa vuorovaikutusta. Työyhteisötaitoja tulee myös opetella olemalla avoin, aktiivinen ja reilu. Hyvän työilmapiirin luomisessa on tärkeää olla myös suvaitsevainen. Jotta hyvä työilmapiiri voidaan luoda, on tärkeää muistaa myös työpaikkakiusaamisen pois kitkeminen. Kiusaaminen aiheuttaa stressiä ja pitkittynyt kiusaaminen vaikuttavat ihmiseen tuhoisasti. Työntekijälle tuhoista on yhteisön ulkopuolelle jättäminen ja hänen eristämisenä siitä. Työntekijä saattaa alkaa suhtautua työhönsä liian kriittisesti eikä enää usko suoriutuvansa siitä hyvin. (Manka 2012, 17-127).

Itseluottamus vaikuttaa myös työhyvinvointiin. ”Itseluottamuksella tarkoitetaan ihmisen uskoa omaan motivoitumiskykyihin, tiedollisiin resursseihin ja toimintaansa suorittaa tietty tehtävä menestyksellisesti.” Manka (2012, 109). Hyvä itseluottamus vaikuttaa ihmisen tehokkuuteen työympäristössä. Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi vaikuttavat itseluottamukseen ja niitä kehittämällä voidaan vaikuttaa myös itseluottamukseen. Manka (2012, 110).

3.4 Liikunnan vaikutus hyvinvointiin

Liikunnalla voidaan vaikuttaa monella tavalla positiivisesti työhyvinvointiin. Säännöllinen ja riittävä liikunta edistää terveyttä sekä ylläpitää ja parantaa toimintakykyä. Säännöllinen liikunta tukee myös henkistä hyvinvointia. (Mattila, Vuohelainen 2002, 219).

Terveyslaitoksen määritelmän mukaan onnistunut työhyvinvointi edellyttää, että työ on mielekästä ja sujuvaa, sekä kun sitä tehdään turvallisesti terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa ympäristössä. Terveyslaitoksen määritelmässä liikunnan merkitys koskee kohtaa terveyttä edistävässä työympäristössä. (Manka 2012, 50).

3.5 Keho ja mieli

Elimistöön säännöllinen liikunta vaikuttaa usealla tavalla. Se vaikuttaa esimerkiksi niin, että lisämunuaiskuori erittää vähemmän kortisolia. Kortisolin vähentyminen saa ihmisen rauhoittumaan. Säännöllisellä liikunnalla voidaan myös vahvistaa solujen insuliiniherkkyyttä, mikä taas vaikuttaa siten, että verensokeri pysyy vakaana. Liikunnalla voidaan näin vaikuttaa stressiin ja korkeaan verenpaineeseen. (Blackburn, Epel 2017, 149).

Liikunta nostaa myös elimistön lämpötilaa ja saa aikaa rentoutuneen olotilan. Liikunnan harrastaminen parantaa aivojen hapensaantia ja nopeuttaa aineenvaihduntaa. Näin liikunta nostaa myös elimistön vireystilaa. Se lisää myös endorfiinien määrää kehossa, mikä tuottaa hyvän olon tunnetta. Säännöllinen liikunta alentaa leposykettä sekä vähentää lihasjännitystä. Samalla stressi vähenee. Liikunnan harrastaminen vahvistaa myös ihmisen minäkuva ja kohottaa itsetuntoa. Sen harrastaminen vähentää myös ahdistuneisuutta. (Mattlia, Vuohelainen 2002, 220).

Liikunnan harrastamisella on vaikutusta niin muistiin, kuin keskushermostoonkin. Itsensä rasittaminen fyysisesti vaikuttaa keskushermoston välittäjäaineiden kuten serotoniinin, noradrenaliinin ja dopamiinin pitoisuuksiin niin, että mieliala paranee. Ihminen voi myös ehkäistä muistihäiriöiden syntymistä harrastamalla liikuntaa. Manka (2012) kertookin, että säännöllisen liikunnan harrastaminen vähentää muistin heikkenemistä. Liikunnalla voidaan siis parantaa jopa muistia. (Manka 2012, 139).

Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa ja siihen panostamalla voidaan ehkäistä työuupumusta sekä vähentää turhia sairauspoissaoloja. Ihmisen ollessa hyvässä fyysisessä kunnossa, on hän usein myös hyvinvoiva psyykkisesti. Terveysteen ja hyvinvointiin voidaan vaikuttaa positiivisesti harrastamalla liikuntaa toistuvasti. (Heikkinen, Rajaniemi 2010, 3).

Heikkinen ja Rajaniemi (2010, 4) kirjoittavat opinnäytetyössään, että liikunta on ainoa keino kehittää fyysistä kuntoa ja liikunnalla pystytään vaikuttamaan ihmisen hyvinvointiin ja terveyteen. Yksi suurimmista syistä työntekijän varhaiseläkkeelle siirtymisessä ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseksi on työn ohella harrastettava sitä tukevaa liikuntaa. Myös vapaa-ajalla tulee harrastaa toistuvaa liikuntaa, jotta fyysinen kunto pysyy hyvänä. (Heikkinen, Rajaniemi 2010, 10).

Liikunnalla voidaan ehkäistä myös stressin syntymistä. Poliisin työ on stressaavaa ja fyysinen kunto auttaakin jaksamaan töissä paremmin. Stressiä voidaan ehkäistä säännöllisellä

liikunnalla sekä muilla terveellisillä elämäntavoilla. Poliisin työ kentällä on vaihtelevaa ja stressaavaa. Hyvä fyysinen kunto auttaa stressin kestämisessä ja vaikuttaa näin työhyvintointiin ja työkykyyn. (Heikkinen, Rajaniemi 2010).

4 FYYSISEN TOIMINTAKYVYN MERKITYS POLIISIN TYÖSSÄ

4.1 Työkyky

Ennen kuin voi perehtyä tarkemmin poliisin fyysiseen toimintakykyyn ja sen merkitykseen, on pohdittava mitä ylipäätä työkyky tarkoittaa. Työkyvyn arvioinnin tasapainomallisissa työntekijän toimintakykyä arvioidaan työn asettamiin vaatimuksiin (Matikainen, Aro, Kalimo, Ilmarinen, Torstila 1995, 95). Työkykyä voidaan käsitellä myös muista näkökulmista. Lääketieteellisessä työkykykäsitteessä painottuu sairauksien ja muiden toimintakyvyn fyysisten rajoitusten vaikutus henkilön työkykyyn (Vuorensyrjä 2012, 34). Integroitu työkykykäsite yhdistää nämä kaksi mallia. Integroitu työkykykäsite sisältää edellisten tekijöiden lisäksi yhteisölliset eli inhimilliseen vuorovaikutukseen kytkeytyvät tekijät, kuten työtehtävien luonteeseen kytkeytyvät tekijät, työyhteisöspesifit tekijät sekä työorganisaatioon kytkeytyvät tekijät (Vuorensyrjä 2012, 34). Vuorensyrjän (2012, 34) mukaan myös esimiestyön ja johtamisen sekä henkilöstöpolitiikan analyysi kuuluu integroidun työkyvyn piiriin.

4.1.1 Työkyky organisaatiossa

Työkyky on laaja käsite, joten sitä tarkasteltaessa tai mitattaessa on otettava huomioon koko organisaatorakenne ja perehdyttävä kapeaan tarkasteltavaan sektoriin, jotta täsmällinen ja konkreettien käsitys työntekijän työkyvystä voidaan selvittää. Poliisiorganisaatio on laaja organisaatio, joka on jakautunut useisiin eri sektoreihin. Työkyvyn hahmottaminen ja arvioiminen on siten haastavampaa, kuin pienessä organisaatiossa.

Poliisiorganisaatiossa työnkuva ja työkykyyn liittyvät vaatimukset vaihtelevat työtehtävien mukaan. Tässä opinnäytetyössä keskitytään poliisin valvonta- ja hälytyssektorin työkyvyn tarkasteluun. Kun työtä tehdään suurissa työyhteisöissä ja yrityksissä, työkykyisyys ei täten selity pelkästään työntekijän suorituskyvyn ja työn vaatimusten välisen tasapainon kautta. Työyhteisössä työkykyisyys on kokonaisuus, joka muodostuu työntekijän työkyvyn, työn vaatimusten ja työyhteisöllisten tekijöiden tasapainotilasta, jolle on ominaista jatkuva muutos (Matikainen ja ym. 1995, 95).

Poliisiorganisaatio on käynyt läpi suuria muutoksia lähihistoriassa. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä on myös oltava valmiina jatkuvaan kehittymiseen ja muutoksiin. Hyvä sopeutumiskyky on tärkeä osa myös työkykyä, koska jatkuvat muutokset horjuttavat tasapainoa työntekijän suorituskvyssä ja työn vaatimuksissa. Myös koettu tasapainotila työyhteisössä on tärkeä osa työntekijän työkykyä. Työyhteisötekijät muodostuvat työn organisointiin liittyvistä tekijöistä, sosiaalisista työoloista, työkaverien asenteista, esimiehen toimintatavoista ja yrityksen palkitsemiskäytännöistä sekä työntekijän ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksista (Matikainen ja ym. 1995, 95). Kuitenkaan ei voi unohtaa, että työntekijän työn ulkopuolisella asioilla ja elintavoilla on suuri merkitys työkykyyn.

Työkyky on siis moniulotteinen kokonaisuus, joka pitää sisällään fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ominaisuuksia. Tässä opinnäytetyössä perehdytään tarkemmin poliisin työkyvyn fyysiseen puoleen ja fyysisen suorituskvyn merkitykseen poliisin työkykyä määriteltäessä.

4.2 Fyysinen toimintakyky

Keskeinen tekijä ihmisen fyysisessä suorituskvyssä on hapenkuljetus- ja käyttöjärjestelmä. Siihen kuuluvat keuhkot ja hengitystiet, sydän, verisuonisto sekä lihaksiston ja muun elimistön solujen happea käyttävät osat, lähinnä mitokondrioiksi kutsutut solun osat. Tämän järjestelmän teho määrää ihmisen kvyn suoriutua pitkäkestoista dynaamisista fyysisistä ponnisteluista. Koko järjestelmän tehon kannalta oleellista on sen heikoimman osan tila. (Matikainen ja ym. 1995, 101). Varsinkin valvonta- ja hälytyssektorilla poliisin työ on fyysisesti kuormittavaa. Silloin fyysisen ja psyykkisen toimintakvyn merkitys korostuu.

Matikaisen ja ym. (1995, 101) mukaan keuhkojen ja hengitysteiden kyky sopeutua lisääntyneeseen kuormitukseen on erittäin suuri. Tämän vuoksi ihminen kykenee suoriutumaan vaativistakin fyysisistä ponnisteluista. Hengityselimistöä säännöllisesti ja tehokkaasti harjoittamalla hengityselimistön suorituskapasiteetti myös kasvaa. Aerobinen ja anaerobinen harjoittelu kehittävät hapenottokykyä, parantavat hiusverisuonistoa ja sydämen kykyä pumpata verta tehokkaammin. Kunto tarkoittaa siis ihmisen kykyä käyttää happea. Samaa asiaa tarkoitetaan, kun puhutaan elimistön maksimaalisesta hapenkulutuksesta tai hapenottokvystä. Vaikka fyysisen suorituskvyn eri osatekijöitä voidaan mitata monipuolisesti, on kyky käyttää happea keskeinen tekijä koko fyysisessä toimintakvyssä (Matikainen ja ym. 1995, 95).

4.3 Poliisin työ ja fyysisesti kuormittavat työtehtävät

Poliisin tehtävät jakautuvat nykyisen linjajaottelun mukaisesti esikuntalinjan, hallintopalvelulinjan, poliisipalvelulinjan sekä lupapalvelulinjan tehtäviin. Poliisipalvelulinja jakautuu edelleen valvonta- ja hälytystoiminta sektoriin sekä rikostorjuntasektoriin. (Vuorensyrjä 2012, 21). Tässä opinnäytetyössä tarkastelemme lähemmin poliisin työn fyysistä kuormittavuutta ja sen tuomia työkykyyn liittyviä vaatimuksia valvonta- ja hälytyssektorin osalta.

Poliisilaissa määritellään tarkasti mitä poliisin työhön sisältyy. Poliisilaissa määritellään poliisin tehtävät ja toimivaltuudet.

”Poliisin tehtävänä on oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen sekä rikosten ennalta estäminen, paljastaminen, selvittäminen ja syyteharkintaan saattaminen. Poliisi toimii turvallisuuden ylläpitämiseksi yhteistyössä muiden viranomaisten sekä yhteisöjen ja asukkaiden kanssa ja huolehtii tehtäviinsä kuuluvasta kansainvälisestä yhteistyöstä.” (POL 1:1§ 2011/872).

Poliisin työ on pääsääntöisesti rauhallista, jos ajatellaan fyysistä toimintaa. Poliisin työ varsinakin kentällä sisältää paljon valvontatehtäviä ja yleisen järjestyksen ylläpitoa. Kuitenkin poliisilla on oltava valmius kuormituspiikkeihin, joissa voidaan tarvita äärimmäistä fyysistä suorituskkyä. Tämän vuoksi fyysisen toimintakyvyn merkitys on poliisin työn kannalta ehdottoman tärkeää. Kuitenkaan ei voi unohtaa psyykkisiä tekijöitä, jotka ovat myös sidonnaisia fyysiseen suorituskkyyn. Tämän vuoksi poliisin työssä vaadittavia ominaisuuksia on tarkasteltava kokonaisuutena.

Poliisilaissa on useita tehtäviä ja toimivaltuuksia, jotka edellyttävät niistä suoriutumisiksi hyvää fyysistä toimintakykyä. Poliisin on omattava hyvät fyysiset ominaisuudet ja valmiudet, kun on kyse kiinniottotilanteista, turvallisuustarkastuksesta, koti- ja julkisrauhan suojaamisesta, väkijoukon hajottamisesta ja useasta muusta fyysisissä ominaisuuksia vaativista tehtävistä, joissa on varauduttava taikka käytettävä voimakeinoja. Konkreettisia esimerkkejä tällaisista työtehtävistä ovat rikollisten, päihtyneiden, taikka mielisairaiden kiinniottaminen tai kuljettaminen.

Usein nämä tilanteet ovat kestoltaan lyhyitä, mutta kuormitushuipultaan vaativia. Tilanteen ovat usein myös ennalta arvaamattomia, joka osaltaan vaikeuttaa ja haastaa poliisimiehen toimintavalmiutta ja fyysistä toimintakykyä. Tavanomainen fyysinen rasitus poliisin työssä ilmenee kantamisena, kiinnipitämisena ja juoksemisena. Nämä tilanteet vaativat hyvää

anaerobista suorituskyyä, jonka perustana on kuitenkin hyvä aerobinen kunto sekä riittävät voimatasot. Kuormittavia tehtäviä ovat myös kotikäynnit, joissa kerrostalon portaat on noustava raskaassa varustuksessa, jäljestämistehtävät koiran kanssa, väkivaltatilanteiden selvittäminen, asiakkaiden kantaminen ja vienti putkaan, voimankäyttökoulutuksen antamien sekä takaa-ajot (Vuorensyrjä 2012, 24).

4.4 Poliisin fyysisen kunnan kehittäminen ja ylläpitäminen

Harjoittelun periaatteet ovat samat kaikille kuntotasosta riippumatta. Monipuolisten harjoitusten tuottama ärsykevaihtelu ja riittävä lepo saavat aikaan kunnan kehittymisen. Fyysinen rasitus synnyttää ärsykeitä, joihin elimistö sopeutuu. Kuormitus käynnistää elimistössä joukon hormonaalisia ja hermostollisia reaktioita, joiden tarkoituksena on valmistaa elimistö kohtaamaan ärsyke uudelleen. (Anttila, Hänninen, Kotiranta, Lehtinen, Paunonen 2013, 14). Rasituksessa keho väsyä ja samalla suorituskyy heikkenee, mutta vain hetkellisesti. Kun suoritusten välissä on riittävä lepo, ei liian lyhyt, mutta ei myöskään liian pitkä, kunto palautuu ja suorituskyy paranee.

Kunnan kehittyminen on kuitenkin riippuvainen yksilön kyvystä sopeutua fyysiseen rasitukseen. Tätä ilmiötä voidaan kutsua superkompensaatioksi. Superkompensaatiota hyödynnetään tekemällä seuraava harjoitus, kun elimistö on palautunut riittävästi edellisestä harjoituksesta. Näin suorituskyyä nostetaan aina lähtötasoa korkeammalle. Jos harjoitusten väli venyy liian pitkäksi, elimistö alkaa sopeutua lepotilaan eikä kehittymistä tapahdu. Optimaalinen harjoitustiheys onkin yksi harjoittelun tärkeimmistä tekijöistä. (Anttila, Hänninen, Kotiranta, Lehtinen, Paunonen 2013, 14). Harjoitusten laatu ja kehon palautumiskyky vaikuttavat näin ollen kunnan kehittymiseen. Oleellista on harjoitella siis omien rajojensa puitteissa. Harjoitusvaste ja palautumiskyky eivät ole kaikilla samanlaiset. On tärkeä kuunnella omaa kehoaan ja muokata harjoitteista yksilöllisesti kehittäviä sekä määrän että laadun suhteen.

Poliisin työssä vaaditaan useita eri ominaisuuksia, joten haastavaa onkin, että näitä voidaan harjoittaa monipuolisesti ja tasapainoisesti. Poliisilla täytyy olla hyvä kunto, mutta myös voiman ja lihaskestävyyden ominaisuudet korostuvat useissa tilanteissa varsinkin kenttätöissä. Optimaalisessa harjoittelussa kuitenkin pätee lajinomainen spesifisyys. Kehitymme siis siinä asiassa, jota harjoittelemme. Poliisin näkökulmasta optimaalista ei olekaan kehittyä yhdessä ainoassa lajissa taikka ominaisuudessa. Joten poliisin fyysistä suorituskyyä sekä toimintakykyä on mitattava laajemmassa mittakaavassa.

Toiminnallisella harjoittelulla pystytään tukemaan poliisin työtä, työssä jaksamista, työn aiheuttamaa fyysistä kuormaa ja henkistä jaksamista. Toiminnallisella harjoittelulla voidaan myös vaikuttaa positiivisesti kuntotestien tuloksiin, yleiskuntoon, tuki- ja liikuntaelinten vammojen ehkäisyyn ja jopa sairauspoissaoloihin. (Ahonen 2018, 4). Monipuolisen harjoittelun merkitys siis korostuu poliisin työssä. Ahosen opinnäytetyönä laatima toiminnallisen harjoittelun opas ja harjoitusohjelma ovat oiva tapa poliisin fyysisen työkyvyn kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi. Monipuoliseen harjoitteluun sitoutuminen ennaltaehkäisisi osaltaan omaa opinnäytetyömme tutkimusongelmaa.

Nousujohteisuus on onnistuneen harjoittelun perusta. Poliisin työhön ei kuitenkaan päde kilpaurheilun säännöt, vaan on punnittava työssä vaadittavia ominaisuuksia koko työuran aikana. Nuorempana poliisin uralla voi tavoitteena olla kehittyminen eri fyysisillä osa-alueilla, mutta ikää kertyessä harjoittelu voi siirtyä enemmän fyysisiä ominaisuuksia ylläpitäväksi. Iän myötä korostuvat myös kehon huolto sekä lihaskuntoharjoittelun merkitys.

4.5 Tukitoimet fyysisen kunnon ylläpitämiseen

Henkilöstön työkyvyn huomioiminen on olennainen osa tuloksellisuutta. Johtamisen strategia on perusta ja lähtökohta työhyvinvoinnille. Työpaikan koko henkilöstöllä on oltava mahdollisuus päästä osalliseksi työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämisestä ja henkilökohtaisen työkyvyn kehittämisestä (Peltomäki, Husman, Järvisalo, Laine, Lamberg 1999, 165). Toimintatavoite on kirjattu myös Poliisihallituksen ohjeessa.

Työpaikan ulkopuolisten yhteistyö- ja asiantuntijatahojen sekä palvelujärjestelmien ja tukiverkkojen tehtävä on tarjota työpaikkojen tarpeisiin vastaavia työ- ja toimintakykyä ylläpitäviä palveluja ja tukitoimintoja (Peltomäki ym. 1999, 165). Opinnäytetyössä yhtenä mielenkiinnon kohteena on sivuta myös, miten poliisihenkilöstö Ylivieskan poliisiasemalla koee fyysiseen työkykyyn vaikuttavien tukitoimien tarpeen ja kehitystarpeet. Esimerkiksi pelastuslaitoksella asia on huomioitu melko hyvin. Onkin syytä pohtia olisiko myös poliisiorganisaation kyettävä tarjoamaan monipuolisempia tukitoimia ja mahdollisuuksia henkilöstön fyysisen työkyvyn kehittämiseen ja ylläpitämiseen.

5 FYYSISEN SUORITUSKYVYN TESTAAMINEN

5.1 Poliisihallituksen ohjeet ja määräykset poliisin fyysisiin kuntovaatimuksiin

Tarkasteltaessa lakia poliisin hallinnosta, löytyy selkeä ja suoraviivainen lakipykälä, joka velvoittaa poliisia huolehtimaan omasta kunnostaan siten, että kykenee suoriutumaan vaa-
dittavista työtehtävistä.

*”Poliisimiehen tulee ylläpitää työtehtäviensä edellyttämää kuntoa ja ammattitaitoa. Eri työ-
tehtävien edellyttämän kunnan tasosta ja kuntotestien järjestämisestä voidaan säätää val-
tioneuvoston asetuksella.”* (Laki poliisin hallinnosta 15h§ Poliisimiehen kunto ja ammatti-
taito 2011/873.)

5.2 Kuntotestauksen periaate ja rakenne

Kuntotestauksen periaatteena on selvittää fyysinen toimintakyky. Kuntoesteillä pyritään sel-
vittämään hermolihasjärjestelmän voimantuotto-ominaisuuksia. Kuntotestauksen voi tehdä
laboratorio- tai kenttätestinä. Laboratorio testeissä mittausvirheet ovat usein pienemmät.
Kenttätesteissä kuitenkin tulos on paremmin käytäntöön sovellettavissa. Laboratoriossa on
mahdollista kontrolloida olosuhteet, menetelmät ja laitteet sekä simuloida tutkittavaa suori-
tusta yleisellä tasolla. (Moilanen 2006-2008, 3, Korhonen ym. 2006, 25).

Kenttäolosuhteissakin voidaan kontrolloida laitteet ja menetelmät sekä simuloida tutkittavaa
suoritusta, mutta kuitenkin usein muuttuvissa olosuhteissa ja ympäristössä. Kuntotestaus po-
liisissa jaetaan aerobisen kunnan sekä liikkuvuus- ja lihaskuntotesteihin. Lihaskuntaa voi-
daan mitata käsi-, vatsa- sekä selkä- ja jalkalihasten suorituskykytestillä. Lihaskuntaa voi-
daan mitata myös hyppytestillä ja puristusvoimatestillä. Aerobista kuntoa voidaan mitata
juoksu- tai kävelytestillä sekä polkupyöraergometritestillä. Liikkuvuutta voidaan mitata se-
län sivutaivutustestillä. Ennen käytännön testausta, testattavien on annettava vakuutus ter-
veydentilastaan. (Moilanen 2006 – 2008, 3, Korhonen ym. 2006, 24).

5.3 Poliisihallinnon ohjeistus kuntoliikuntaan

Laki poliisin hallinnosta pitää sisällään vasta päivitetyn 1.7.2018 voimaan tulleen ohjeen
koskien kuntoliikuntaa sekä kilpaurheilua. Yleisessä osassa kerrotaan kuntoliikunnan hyvin-
vointia ja terveyttä edistävästä vaikutuksesta. Mielenkiintoista on, että ohjeessa käydään

tarkasti läpi liikunnan vaikutukset työ- ja toimintakyvyn keskeisellä roolilla sairauksien hoidossa sekä ehkäisyssä ja määrittämään myös millaista liikunnan tulisi olla.”

Liikunnan harrastamisen tulee olla tavoitteellista, säännöllistä, pitkäjänteistä ja mielellään myös monipuolista”. (Laki poliisin hallinnosta 1992/110).

On sanomattakin selvää, että liikunta vahvistaa fyysisiä voimavaroja, mutta sillä on myös suuri merkitys ihmisen psyykkiseen puoleen ja työssä jaksamiseen. Kuitenkin vastuu työtehtävien edellyttämän työkyvyn ylläpitämisestä on jokaisella työntekijällä itsellään, poliisihallituksen antaman ohjeen mukaan, mutta työnantaja voi tukea työkykyä erilaisin toimenpitein. Se, miten työnantaja tämän asian hoitaa, vaikuttaa myös osaltaan poliisin työkykyyn. Tosin motivaatio lähtee jokaisesta yksilöstä itsestään ja omasta halusta edistää ja ylläpitää työn vaatimaa fyysistä kuntoa. Työnantaja voi kuitenkin edesauttaa ja luoda paremmat mahdollisuudet työkyvyn kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Tavoitteena on, että poliisin yksiköissä on yhdenvertaiset käytännöt henkilöstön liikunnan tukemisessa (Laki poliisin hallinnosta 1992/110 4§, 15 h§).

Poliisihallinnon henkilöstöstrategisena painopisteenä on henkilöstön hyvä työkyky. Mahdollisimman hyvä työkyky tuo organisaatioon ja tehtävien hoitoon tehokkuutta ja edistää samalla työhyvinvointia. Tämä yritetään toteuttaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn edistämisen kautta. (Laki poliisin hallinnosta 1992/110 4§, 15 h§).

5.3.1 Kuntoliikunnan suunnittelu ja toteutus

Työkunnan tukemisen ja kuntoliikunnan periaatteet on kirjattava työsuojelun- tai työhyvinvoinnin toimintaohjelmaan sekä vuosittaiseen työsuojelun tai työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmaan. Poliisiyksikön päällikkö hyväksyy suunnitelman. Myös yhteisöllisyyttä edistävä toiminta ja liikuntatapahtumat täytyy kirjata työsuojelun tai työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmaan. (Laki poliisin hallinnosta 1992/110 4§, 15 h§).

Käytännön tasolla se tarkoittaa sitä, että poliisiyksiköt voivat tarjota rahoituksiensa puitteissa tavanomaisia ja kohtuullisia virkistys- ja harrastustoimintoja sekä muita tukimuotoja, joilla voidaan ennaltaehkäistä työkykyä uhkaavia riskitekijöitä ja edistää työyhteisön yhteisöllisyyttä (Laki poliisin hallinnosta 1992/110 4§, 15 h§).

Kuntoliikunnan ja kilpaurheilun ohjeen sisällöstä voi havaita, kuinka kokonaisuus on ratkaiseva tekijä. Tukimuodot tulisi suunnitella yhteistyössä henkilöstön kanssa, jotta tuki kohdentuu tarkoituksenmukaisesti. Myös henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus on huomioon otettava seikka tukia suunniteltaessa ja toteutettaessa. Poliisihallitus seuraa suunnitelmien sisältöjä ja toteutumista. (Laki poliisin hallinnosta 1992/110 4§, 15 h§). Myös

mahdollisuus osallistua kuntoliikuntatapahtumiin on etuna ja huomionosoituksena tärkeä asia, joka parantaa asennoitumista työhön ja motivoi henkilöstöä huolehtimaan omasta fyysisestä kunnostaan.

5.3.2 Liikuntatilat yksiköissä poliisin fyysisen kunnan tukena

Poliisin yksiköillä on velvollisuus pitää huolta, että yksiköiden liikuntatilat ovat riittävän hyvässä kunnossa, jotta siellä voi monipuolisesti harjoitella (Laki poliisin hallinnosta 1992/110 4§, 15 h§). Poliisin fyysisen kunnan edistämiseksi tämä onkin ensiarvoisen tärkeää, koska harjoittelemisen voi helpommin yhdistää työpäivään.

Työnantaja edellyttää voimankäyttövälineillä varustettujen virkamiesten olevan työtehtävien vaatimassa työkunnossa (Laki poliisin hallinnosta 1992/110 4§, 15 h§). Tämän vuoksi poliisihallitus on lakisääteisesti mahdollistanut työajalla tapahtuvan liikuntaharjoittelun. Se, miten yksittäinen poliisimies käyttää tämän mahdollisuuden riippuu monesta eri tekijästä, joita osaa aikaisemmin jo sivuttiinkin. Oma motivaatio on se tärkein lähde, josta myös työajalla hyödynnettävä harjoittelu saa kimmokkeen. Poliisimiehet ja vartijat voivat käyttää työaikaa kaksi tuntia viikossa esimiehen hyväksymään liikuntaharjoitteluun työtehtävien niin salliessa. Henkilön tulee pystyä mahdollisimman nopeasti palaamaan työhön esimiehen käskystä työtilanteiden niin edellyttäessä. Esimiesten tulee huolehtia, että poliisimiehet ja vartijat voivat osallistua liikuntatapahtumiin mahdollisimman yhdenvertaisesti. (Laki poliisin hallinnosta 1992/110 4§, 15 h§). Käytännössä liikuntavapaiden toteuttaminen ei ole kuitenkaan niin helppoa, vaikka siihen mahdollisuus lakisääteisesti onkin. Kiire ja työpaine, sekä yksikkökohtaiset erot asenneilmapiirissä liikuntavapaiden toteuttamiseen vaikuttavat siihen, miten liikuntavapaa käytännössä toteuttaa ja kuinka se voidaan hyödyntää.

Työajalla suoritettavaa liikuntaa saattaa hankaloittaa myös se, että osassa yksiköissä ei ole omia liikuntatiloja. Tässä tapauksessa yksikön tulisi järjestää tai vuokrata liikuntavuoroja kunnilta tai yksityisiltä. Tasapuolisuus ja yhdenvertaisuus ovat poliisilain mukaisia periaatteita, joten kaikilla tulisi olla yhdenvertaiset mahdollisuudet fyysisen työkyvyn edistämiseen poliisiorganisaatiossa. (Laki poliisin hallinnosta 1992/110 4§, 15 h§).

5.4 Poliisien fyysisen toimintakyvyn arviointi ja kuntotestauskäytännöt

Sisäasiainministeriö asetti vuonna 2005 Poliisin kuntotyöryhmän valmistelemaan poliisimiesten fyysisen kunnan ylläpitämistä ja testaamista koskevaa valtioneuvoston asetusta. Työryhmän tekemien havaintojen perusteella pääteltiin, että poliisien fyysisen

toimintakyvyn ylläpitäminen koko työuran ajan ja arviointikäytäntöjen yhtenäistäminen vaatii nopeita kehittämistoimia. (Konttinen, Halonen, Niemi, Lindholm, Luukkonen, Toivonen, Lusa 2011, 2). Hankkeen suunnittelu käynnistettiin vuonna 2007 Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen toimesta. Hanke toteutettiin yhteistyökumppaneiden kanssa 05/2010 - 02/2011 välisenä aikana. Hankkeen ohjausryhmässä oli mukana Työterveyslaitos, Poliisihallitus, Suomen Poliisijärjestöjen Liitto, Poliisiammattikorkeakoulu, Itä-Suomen Yliopisto, Suomen Terveystalo, Aino Active Oy, Hur Labs Oy ja Firstbeat Technologies Oy. Tämän lisäksi muodostettiin työryhmiä tarpeen mukaan hankkeen toteuttamiseksi.

Tässä opinnäytetyössä tämä hanke on mielenkiintoinen projekti, koska selkeästi hankkeen tavoitteista ja tuloksista selviää se tosiasia, että poliisien työkyyn olisi kiinnitettävä enemmän huomiota toimilla, jotka edistävät sekä ylläpitävät työtehtävistä suoriutumiseen tarvittavaa fyysistä työkykyä.

5.4.1 Hankkeen tavoitteet

Hankkeen tavoitteena oli luoda perusta poliisien tietokonepohjaiselle fyysisen toimintakyvyn arviointimenetelmälle ja testata sen toimivuutta (Konttinen ja ym. 2011, 2).

Konttisen ja ym. (2011, 2) mukaan hankkeen tavoitteena oli kuvata kenttä- ja tutkintatyötä tekevien poliisien elintapoja ja asenteita liikunnan harrastamista kohtaan, koettua terveyttä ja työkykyä sekä tapaturmia, sekä selvittää miten poliisit kuormittuvat ja palautuvat kenttätyössä. Tavoitteena oli myös kuvata poliisien työkyvyn fyysisiä edellytyksiä etukäteen valituilla testeillä ja luoda niiden avulla pohja mies- ja naispoliisien viitearvoaineistoille. Viimeisenä tavoitteena oli selvittää kuntotestauskokonaisuuden toimivuutta ja valittujen fyysisen toimintakykytestien käytettävyyttä.

5.4.2 Hankkeen tulokset

Hanke antoi ensisilmäyksellä positiivisen kuvan poliisien terveydestä, kun verrataan elintapoja muihin suomalaisiin. Konttisen ja ym. (2011, 2) mukaan poliiseilla on enimmäkseen muita suomalaisia terveellisemmät elintavat. Koettu työkyky ja terveys sekä työkyky työn fyysisten ja henkisten vaatimusten kannalta koetaan paremmaksi kuin keskimäärin muussa suomalaisessa työväestössä. Koettu tuki- ja liikuntaelinten rasittuneisuus on poliisin työssä varsin matalaa verrattuna muihin ammatteihin. Kenttätehtävissä työskenteleville poliiseille tapahtuu työ- ja vapaa-ajan liikuntatapaturmia muuta väestöä enemmän. Miltei kaikilla

poliiseilla asenteet liikunnan harrastamista kohtaan olivat erittäin positiivisia ja suurin osa (85 %) liikkui terveysliikuntasuositusten mukaisesti. (Konttinen ja ym. 2011, 2).

Hankkeen tuloksista käy myös ilmi, että kentällä työskentelevän poliisin tehtävissä hengitys- ja verenkiertoelimistöön kohdistuva kuormitus on keskimäärin matala. Kun poliisin työtehtäviä valvonta- ja hälytyssektorilta käytiin läpi, tuli esille, että työ on pääsääntöisesti tempoltaan rauhallista. Työ sisältää kuitenkin fyysisiä lyhytkestoisia kuormituspiikkejä, joihin kenttätöössä on varauduttava. Myös niistä palautuminen on huomion arvoinen seikka. Konttisen ja ym. (2011, 2) mukaan työhön liittyvä liikkumattomuus (n. 70 % työajasta), kuten keskeytymätön istuminen autoilla, on itsessään terveyden riskitekijä. Vaikka poliisin terveystilanne muuhun väestöön verrattuna on varsin hyvä, on otettava huomioon työkykyyn liittyvät vaatimukset, jotka ovat korkeammat kuin muun väestön keskimääräiset vaatimukset fyysisen työkyvyn suhteen. Kun ottaa huomioon poliisin työssä tarvittavat erityisvaatimukset niin riittävän korkea kuntotaso vähentää myös monien sairauksien vaaraa kenttäpoliisin työssä, mutta myös luonnollisesti muillakin sektoreilla.

Konttisen ja ym. (2011, 2) mukaan poliisien maksimaalinen hapenottokyky sekä useat lihas-kuntotestien ja kehonkoostumuksen mittausten tulokset olivat yhteydessä työkykyä ja terveyttä kuvaaviin muuttujiin. Hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskyvyn mittaaminen poliisin työssä on perusteltua ja tarpeellista. Käytettävän kuntotestistön lihaskunnan ja liikkuvuuden testit ovat hyvin valitut ja antavat kokonaisvaltaisen kuvan työkyvyn edellytyksistä fyysisessä työssä. Kehon koostumuksen tarkempi arviointi antaa arvokasta lisätietoa osana toimintakykymittauksia. Käytetyn testipatteriston käytettävyyden testaajat kokivat enimmäkseen hyväksi. (Konttinen ja ym. 2011, 2). Tämän opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on selvittää, onko tyytyväisyys testeihin niin hyvä, kun tämä hanke antaa ymmärtää, sillä juuri tästä asiasta tuli esille ristiriitaisia mielipiteitä.

Hankkeessa testattavista miehiä oli 836 ja naisia 221. Konttisen ja ym. (2011, 2) mukaan hankkeessa saadut tulokset ja kokemukset antavat pohjan poliisien fyysisen toimintakyvyn arvioinnille ja edistämiseksi. Poliisien työkyvyn fyysisiä edellytyksiä voidaan parantaa lisäämällä koko testausprosessin laatua sekä tehostamalla yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Suositeltavaa on, että yhtenäinen kuntotestausjärjestelmä tuottaisi jatkossa koko ajan päivitettävää tietoa poliisien fyysisestä toimintakyvystä ja tukisi siten osaltaan hallittuja työkyvyn ylläpitämisen toimenpiteitä.

5.4.3 Toimenpiteet jatkossa kuntotestauksen perusteella

Tämän hankkeen johtopäätös on selkeä. Kuntotestauksella ja kehittämisellä on merkitystä poliisien fyysisen työkyvyn kannalta. Tärkeäksi koettiin myös työterveyshuollon merkitys fyysisen työkyvyn näkökulmasta. Silti, opinnäytetyötä suunnitellessa heräsi ajatus, että on katsottava asiassa vielä eteenpäin ja otettava selville mikä vaikutus käytännössä testausjärjestelmällä on ja mihin toimenpiteisiin kuntotestien pohjalta ryhdytään. Tulokset eivät hyödytä, jos ne jäävät teorian tasolle ja sen vuoksi koimme tärkeäksi selvittää voisiko kuntotestausjärjestelmän vaikuttavuutta parantaa. Opinnäytetyön haastattelujen tuloksena pyrimme selvittämään, miten kuntotestien toimivuuteen suhtaudutaan ja kokevatko valvonta- ja hälytyssektorin poliisimiehet Ylivieskan poliisiasemalla, että kuntotestauksella on konkreettisia vaikutuksia työkyvyn edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Haastattelujen pohjalta pyrimme myös selvittämään, kaivataanko työkyvyn seurantaan tiukempaa linjaa ja tulisiko tietty kuntotaso olla vaatimus, josta pidetään kiinni. Opinnäytetyössä selvitetään myös, onko kuntotason alittaneilla mitään seuraamuksia riittämättömän työkyvyn vuoksi taikka onko heitä varten luotu tukitoimia kunnan edistämiseksi vaaditulle tasolle.

5.5 Kuntotestaus Poliisiammattikorkeakoulussa

Poliisiammattikorkeakouluun pyrkijöiden sekä opiskelijoiden kuntoa mitataan monipuolisesti ja kattavasti. Koulutukseen pääsy siis edellyttää jo monipuolisia fyysisiä ominaisuuksia. Koulutuksen edetessä fyysistä kuntoa mitataan myös monipuolisesti. Tämä on tärkeä asia tuoda esille, koska fyysisen kunnan kehittäminen ja ylläpitäminen sekä fyysisen työkyvyn mittaaminen ei ole enää työelämään siirryttäessä samalla tasolla. Pääsykokeiden fyysisiin testeihin harjoitellaan kovasti etukäteen, mutta sen jälkeen, kun kouluun on päästy, unohdetaan kokonaan säännöllinen fyysisen suorituskyvyn ylläpitäminen (Ahonen 2018, 3). Tämä voi olla todellinen tilanne usean kohdalla. Sen vuoksi pohdintaa herättääkin se, että tulisiko tähän reagoida jollakin tapaa, koska laki velvoittaa kuitenkin poliisimiestä huolehtimaan kunnostaan työtehtävien vaatimusten edellyttämällä tavalla.

5.5.1 Kuntovaatimukset pääsykokeessa

Kuntokokeessa selvitetään hakijoiden fyysisten ominaisuuksien perusvalmiudet ja arvioidaan, onko hakija kunnoltaan sellaisella tasolla, että hän selviytyy poliisikoulutuksesta ja myöhemmin poliisin työstä (www.polamk.fi, kuntokoe).

Pääsykokeessa täytyy suoriutua hyväksytysti neljällä eri osa-alueella. Valintakokeen enimmäispistemäärä on 100 pistettä, joista kuntokokeen osuus on 0-20 pistettä. Kuntokokeessa on arvioitavia osioita neljä, joista osion arviointi on 0, 1, 2, 3, 4, tai 5 pistettä (Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 1164/2013, 4).

Poliisikouluun pyrkiviä testataan kestävyyskokeella, ketteryyskokeella, ylätaljan- tai kalleu- leuanvedolla, sekä penkkipunnerruskokeella. Ajan saatossa testit ovat muuttuneet. Niistä on poistunut mm. 80kg painavan nukan kanto ja seinämän ylitys.

5.5.2 Monipuolinen liikunta ja kuntotestaus Poliisiammattikorkeakoulussa

Koulutuksen aikana opiskelijan on suoritettava seuraavat testit: uintimittari, kestävyys 1 ja 2, lihaskestävyys sekä lihaskunto 1 ja 2. Testit suoritetaan koulutuksen alussa sekä juuri ennen valmistumista ja työelämään siirtymistä. Tämä motivoi opiskelijaa ylläpitämään ja kehittämään työssä vaadittavia fyysisiä ominaisuuksia. Testausmenetelmällä varmistetaan myös se, että työelämään siirtyvät uudet poliisimiehet ovat työtehtävien edellyttämässä kunnossa.

Uintimittarissa suoritetaan hyppy veteen, 50 m uinti ja kahden kiekon sukellus. Kestävyys- testissä juostaan 3000m poliisiammattikorkeakoulun maastoradalla. Lihaskestävyys suori- tetaan koripallokentällä, jossa yhteismatkaa kertyy 240m. Juoksun välissä tehdään testin oh- jeistuksessa tarkemmin määriteltyjä lihaskuntoliikkeitä. Lihaskuntotestissä miehet suoritta- vat joko käsinkohontatestin tai ylätaljan 100kg kuormalla. Naiset suorittavat ylätaljanvedon, jonka kuorma on 70% omasta painosta, vähintään 40kg ja enintään 60kg. Sekä miehet että naiset suorittavat vatsalihastestin, miehet 5kg:n painon kanssa ja naiset 2,5kg:n painon kanssa. Penkkipunnerrustestissä naisilla on kuormana 40% omasta kehon painosta (min. 25 kg ja enintään 40 kg) ja miehillä kuormana 60% omasta kehon painosta (min. 40 kg ja enin- tään 60 kg). Liikkuvuustestissä suoritetaan eteentaivutus niin, että jalkaterät ovat voimiste- lupenkin alla ja taivutetaan ylävartaloa eteenpäin. Reidet pidetään lattiatasossa. Toistokyyk- kytestissä naisilla on kuormana 3 kg tanko ja miehillä kuormana 4 kg tanko. Liikkuvuuden osalta ei luonnollisesti aikaa mitata, muissa testeissä suoritus aika on 30 sekuntia, paitsi tois- tokykyssä 40 sekuntia.

Testit ovat lopulta silti vain pieni osa Poliisiammattikorkeakoulussa tapahtuvasta ohjatusta liikunnasta. Liikuntaa sisältyy opinto-ohjelmaan läpi koulutuksen. Liikunnassa painotetaan monipuolisuutta ja pyritään ohjaamaan opiskelijan liikunnallisia tottumuksia vähitellen ammatin vaatimaan suuntaan. Liikuntatunnit eivät suinkaan ole silti ainoa tapa harjoittaa fyysisiä ominaisuuksia. Liikuntatunnit antavat tulevalle poliisille hyvät lähtökohdat ja eväät oman liikuntaharjoittelun rakentamiseen. Kun puhutaan ammatillisesta taidosta fyysiikan osalta, keskitymme silloin voimankäyttökoulutukseen, jossa sovelletaan fyysisien ominaisuuksien pohjalta poliisin työssä tarpeellisia voimankäyttötekniikoita. Voimankäyttökoulutukset jatkuvatkin työelämässä säännöllisenä ja pakollisena osana. On tärkeä ylläpitää näitä taitoja läpi työuran, jotta toimintavalmius säilyisi mahdollisimman hyvänä. Tässä opinnäytetyössä keskitytään kuitenkin fyysisten perusominaisuuksien merkitykseen työkyvyn kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Haasteena onkin hyvän fyysisen työkyvyn ylläpitäminen läpi työuran.

6 FYYSISEN TYÖKYVYN MERKITYS SAIRAUSPOISSAOLOIHIN

Sairauspoissaolot voivat olla ongelma yhtä lailla poliisiorganisaatiossa, kuin muissakin työyhteisöissä. Seurin (2010, 23) mukaan sairauspoissaolot aiheuttavat taloudellisia kustannuksia, tuotannon ja toiminnan häiriöitä, ja voivat kriisiyttää työyhteisöä joissakin tapauksissa. Sairauspoissaolojen hallinta työpaikalla on mahdollista vain, jos kaikilla toimijoilla on ilmiöstä yhteinen käsitys ja siitä päästään keskustelemaan ja ongelmallisia tilanteita ratkomaan (Seuri 2010, 23).

Sairauspoissaolojen määrä liittyy moniin eri tekijöihin. Työn ja työympäristön fyysinen raskavuus ovat yhteydessä korkeaan poissaolotasoon samoin kuin monet yksilölliset tekijät, kuten ikä, sukupuoli, ja terveystila. Psykososiaalisilla tekijöillä, kuten koetulla johtamisen laadulla, sosiaalisen tuen määrällä, työyhteisön toimivuudella, päätäntävällällä, työn itsenäisyydellä ja koetulla oikeudenmukaisuudella, on yhteyttä sairauspoissaolojen määrään. (Seuri 2010, 50).

Tämä on poliisiorganisaation kannalta merkittävä huomio. Poliisin työ varsinkin valvontaja hälytyssektorialla on fyysisesti kuormittavaa vuorotyötä, joka osaltaan altistaa herkemmin sairauspoissaoloille. On silti huomioitava se, että Seurin (2010, 54) mukaan tutkimusnäytön vahvuutta arvioidessa tutkimusnäyttö saa todistusvoimakseen niukan tutkimusnäytön, kun tutkitaan, onko fyysisesti raskaassa työssä muita enemmän sairauspoissaoloja.

6.1 Työtapaturmien riski poliisityössä

Poliisin fyysistä työkykyä pohdittaessa on nostettava esille myös työtapaturmien riski. Poliisin työ pitää sisällään vaarallisia ja ennalta-arvaamattomia tilanteita. Erilaiset voimankäyttötilanteet, kiinniotto- ja kuljetustilanteet saattavat johtaa työssä vammautumiseen taikka loukkaantumiseen. Nämä asiat vaikuttavat suuresti poliisin fyysiseen työkykyyn, mutta niitä on syytä tarkastella myös taloudellisesta näkökulmasta. Työtapaturmien taloudellisia vaikutuksista on paljon tutkittua tietoa (Liukkonen 2006, 211). Laskettaessa työtapaturmista johtuvien kiinteiden ja muuttuvien kustannusten summa on otettava huomioon kiinteät vyöryttävät kulut ja vakuutusmaksut, ja muuttuvat kulut kuten poissaolon korvaukseen käytetty ylityö, ylimiehitys sekä henkilöstövahvuudesta ja sairauspoissaoloista johtuvat kulut (Liukkonen 2006, 211).

6.2 Työkyvyn ulottuvuudet

Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia käsittelevässä julkaisussa *Työkyvyn ulottuvuudet* professori Juhani Ilmarinen ym. kuvaavat kolme suomalaista integroitua työkyvyn mallia (Seuri 2010, 64-65). Näistä malleista kolmannessa kuvataan Kuntoussäätiössä kehitetty työkykymalli, jossa on keskeisenä asiana työssä jaksaminen, työn hallinta ja työyhteisön osallisuus. Tässä mallissa ihmisen fyysinen ja psyykinen toimintakyky ja kestävyys ovat vaikuttavia tekijöitä työntekijän jaksamisen kannalta. Nämä ovat merkityksellisiä tekijöitä mietittäessä poliisin fyysisen toimintakyvyn merkitystä työssäjaksamisen näkökulmasta. Poliisiorganisaation kannalta mietittynä resurssi- ja häirtatekijät ovat suuressa roolissa työnkuvan vuoksi. Tähän vaikuttaa miten työorganisaatiossa tehdään mm. työnjaolliset ratkaisut. Tässä opinäytetyössä tarkastellaankin sitä aspektia, miten fyysinen työkyky vaikuttaa näihin työnjaollisiin ratkaisuihin. Fyysinen toimintakyky on tietenkin vain osa kokonaisuutta, mutta on tärkeä ymmärtää, miten se nivoutuu yhteen muiden työkyvyn ulottuvuuksien kanssa. Voisi ajatella, että hyvän fyysisen työkyvyn omatakseen on työntekijän muutkin osa-alueet sekä töissä, että henkilökohtaisessa elämässä oltava jonkinlaisessa tasapainossa.

6.3 Ikääntymisen vaikutus työkykyyn

Väestö ikääntyy ja sen vaikutukset näkyvät myös laajalti poliisiorganisaatiossa. Seuri (2010, 291) kertoo kirjassaan, että monissa fyysisesti raskaissa töissä tarvitaan uutta työura-ajattelua. Edelleen Seuri (2010/291) kommentoi, että näistä töistä on tulevaisuudessa pystyttävä

siirtymään kevyempiin tehtäviin suorituskyvyn heikentyessä. Miten tämä asia toimii käytännössä poliisiorganisaatiossa, on mielenkiintoinen tutkimuksen kohde. Ikääntyminen tuo mukanaan vääjäämättä muutoksia, jotka näkyvät ennen kaikkea fyysisesti suoritettavissa töissä. Muutoksia tapahtuu kehon rakenteessa, aerobisessa suorituskyvyyssä, jota kuvataan maksimaalisella hapenottokyvyllä, voimantuotossa ja liikkumiskyvyssä. (Seuri 2010, 291-292).

Fyysisesti raskaissa töissä on Suomessa totuttu siihen, että kun työntekijästä tulee työkyvyn tällaiseen työhön, hänet laitetaan eläkkeelle. Vuoden 2005 alussa voimaan tulleen eläkeuudistuksen seurauksena olisi nykyisin myös työntekijän edun mukaista, että työura jatkuisi, vaikkapa jossakin muussa ja ehkä jopa huonommin palkatussa työssä. Tämä tilanne on useilla työpaikoilla uusi ja vaatii koko työyhteisöltä uudenlaista ajattelua. (Seuri 2010, 292). Poliisiorganisaatiossa tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työkyvyltään fyysisesti heikentyneet voisivat siirtyä tutkintaan. Tämän opinnäytetyön intressi onkin selvittää, sovelletaanko tällaista toimintamallia poliisiorganisaatiossa. On myös syytä pohtia niitä riskejä mitä aiheutuu poliisin työn laadun ja luotettavuuden kannalta fyysisesti heikentyneestä työkyvystä.

6.3.1 Työkyvyn heikkeneminen poliisissa

Poliisiin valikoituu fyysisesti keskimääräistä hyväkuntoisempi ja psyykkisesti keskimääräistä tasapainoisempi osa ikäluokasta (Vuorensyrjä 2012, 20). Voidaan kuitenkin sanoa, että ikääntymisen vaikutukset ylipäätä terveyteen ja fyysiseen ja psyykkiseen toimintakykyyn eivät silti eroa olennaisesti, kun verrataan poliisia ja muita toimialoja ja ammatteja. Vuorensyrjän (2012, 20) mukaan on mahdollista, että poliisin työssä kuormitustekijöistä aiheutuvan rasituksen vaikutukset ovat kumuloituvia. Poliisin työ on fyysisesti ja psyykkisesti raskasta ja se ilmenee yleensä voimakkaina hetkellisinä rasituspiikkeinä. Vuorensyrjän (2012, 20) mukaan tässä valossa tarkasteltuna on ymmärrettävää, että työkyvyn heikkeneminen, joka on luonnollinen iän myötä tapahtuva prosessi, voidaan havaita poliisiaineistossa jonkin verran voimakkaampana kuin muiden ammattien aineistoissa. Tässä on myös varteenotettava huomio pohdittaessa poliisin fyysistä työkykyä ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

6.4 Henkilöstösuunnittelulla tehokkuuteen

Tehokkuus-, vaikuttavuus- ja toiminnan sopeutustavoitteiden toteutumiseksi valmistaudutaan ennakoivissa henkilöstösuunnitteluissa julkisen talouden supistumiseen sekä

toimintaympäristön ja eläkelainsäädännön muuttumiseen varmistamalla osaamiseltaan ja työkyvyltään toiminnan tarvetta vastaava henkilöstö. (Poliisin toiminta- ja taloussuunnitelma 2017-2020 ja taloussuunnitelma 2016. Poliisihallitus., 8).

Julkisen talouden supistumisen, toimintaympäristön muutosten ja eläkeuudistusten arviointitulosten myötä kehitetään poliisin henkilöstösuunnittelua (Poliisin toiminta- ja taloussuunnitelma 2017-2020 ja taloussuunnitelma 2016. Poliisihallitus., 6). Vuoden 2016 keskeisiin toimenpiteisiin sisältyy poliisille luotava työikäohjelma, jonka ensimmäisenä painopisteenä on valmistautua eläkeuudistuksen vaikutuksiin. Työikäohjelman tavoitteena on henkilöstöjohtamista, urasuunnittelua, työterveyttä ja toimintakykyä sekä palvelussuhde-ehtoja kehittämällä lisätä tuottavuutta. Hankkeen tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloista ja työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvia kustannuksia sekä kannustaa hallituksen tavoitteiden mukaisesti henkilöstöä jatkamaan työelämässä pidempään. (Poliisin toiminta- ja taloussuunnitelma 2017-2020 ja taloussuunnitelma 2016. Poliisihallitus., 10). Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää miten nämä toimintatavoitteet ilmenevät käytännössä.

Terveiden ja talouden yhtälöä on myös tarpeellista mitata ja seurata. Terveyttä ja työkykyä tulisi seurata työntekijä- ja ryhmäkohtaisesti ja taloutta tulisi seurata kustannuspaikkakohtaisesti (Liukkonen 2016, 53). Tässä opinnäytetyössä haastattelut kohdistuvatkin yksikkökohtaisesti. Tällä tavalla on mahdollisuus saada syvempi kuva yhden yksikön työkyvyn ja terveyden tilanteesta.

7 HAASTATTELUT

7.1 Kysymykset

Haastattelimme viittä poliisia Ylivieskan poliisiasemalta opinnäytetyötä varten. Yksi heistä työskentelee esimiestehtävissä ja loput neljä työskentelevät miehistössä. Haastattelut tehtiin puhelimen välityksellä ja puhelut nauhoitettiin käsittelyä varten. Haastatteluun pyrittiin valitsemaan nuorempia ja vanhempia poliiseja niin virkaiältään, kuin myös fyysiseltä iältään. Haastateltaville lähetettiin kysymykset etukäteen, jotta he voisivat valmistautua haastatteluihin. Esimiehellä ja työntekijöillä oli hieman erilaiset kysymykset. Tällä haluttiin saada samoihin asioihin vastaukset hieman erinäkökulmasta.

Työntekijöille esitettiin osittain samoja kysymyksiä ja osittain hieman muunneltuja esimiehen kysymyksistä. Esimiehelle esitettävissä kysymyksissä haluttiin selvittää esimiehen näkökulmasta katsottuna hänen mielipiteensä työntekijöidensä kunnosta ja kuntotestausjärjestelmää sekä sen kehittämistä. Miehistölle esitetyissä kysymyksissä haluttiin selvittää

työntekijöiden oma näkemys heidän omasta kunnostaan sekä mielipide kuntotestausjärjestelmästä ja siitä, voisiko sitä kehittää jollain tapaa heidän mielestään.

7.1.1 Esimiehelle esitettävät kysymykset (Liite 1)

Ensimmäinen kysymys esimiehelle oli ”Miten arvioisit työntekijöidesi työkykyä tällä hetkellä? ja onko heikentyneellä työkyvyllä vaikutusta työssä suoriutumiseen”. Kysymyksellä haluttiin kartoittaa esimiehen näkemystä työntekijöidensä työkunnosta sekä hänen mielipidettä hyväntyökunnan vaikutuksesta työhön.

Toinen kysymys esimiehelle oli ”Miten arvioit työntekijöiden kehittävän ja ylläpitävän omaa fyysistä työkykyä?”. Kysymyksellä haluttiin selvittää, onko esimiehellä tietoa työntekijöiden liikunnan harrastamisesta ja sen riittävydestä.

Kolmas esimiehelle esitettävä kysymys kuului näin: ”Miten organisaatiossa tuetaan fyysisen työkyvyn kehittämistä ja ylläpitämistä? Voisiko niitä mielestäsi kehittää?”. Kysymyksellä haluttiin selvittää miten poliisiorganisaatiossa tuetaan työntekijää liikunnan harrastamisessa.

Neljäs kysymys: ”Mitä mieltä olet nykyisestä kuntotestauksesta? Millainen kuntotestausjärjestelmä Ylivieskan asemalla on?”. Kysymyksellä haluttiin selvittää esimiehen mielipide nykyisestä kuntotestauksesta ja se, miten kuntotestaus toteutui Ylivieskan poliisiasemalla.

Viides kysymys: ”Pitäisikö kuntotestauksella olla mielestäsi konkreettisempi vaikutus? → Harjoitusohjelman noudattaminen? Esimiehen kanssa pidettävä palaveri kunnan parantamisesta?”. Kysymyksillä haluttiin selvittää olisiko esimiehellä ollut valmiiksi jokin idea kuntotestauksen vaikuttavuuden parantamiseksi ja olisiko jokin ehdotetuista vaihtoehdoista ollut hänen mielestään hyvä idea.

Kuudes kysymys: ”Jos työntekijä ei kykene ylläpitämään työtehtävien edellyttämää fyysistä työkykyä, niin tulisiko sen mielestäsi vaikuttaa työntekijän työnkuvaan? Miten?” Kysymyksellä haluttiin selvittää esimiehen näkemys tilanteesta, jossa työntekijä ei ole enää fyysisesti hyvässä kunnossa eikä pysty parantamaan kuntoa, niin tulisiko sen vaikuttaa työntekijän työtehtäviin ja miten se vaikuttaisi. Kysymykseen liitettiin ehdotus ”Kentältä tutkintaan?”.

Seitsemäs kysymys: ”Voisiko hyvillä testituloksilla olla mielestäsi jokin kannustin, mikä motivoisi ylläpitämään hyvää fyysistä kuntoa myös jatkossa?”. Kysymyksellä haluttiin selvittää esimiehen kanta siihen, olisiko jonkin kannustimen asettaminen hyvästä testituloksista saaville hyvä idea.

7.1.2 Henkilöstölle esitettävät kysymykset (Liite 2)

Ensimmäinen työntekijöille esitettävä kysymys kuului näin: ”Miten arvioit oman fyysisen työkykysi?” Kysymykseen sisällytettiin ”Onko työkykysi heikentynyt?”, ”Miten se vaikuttaa työhösi?” Kysymyksillä haluttiin selvittää työntekijöiden näkemys heidän omasta kunostaan tällä hetkellä ja se, miten se vaikuttaa heidän töihinsä.

Toinen kysymys: ”Miten arvioit fyysisten voimavarojesi riittävän nykyisessä tehtävässäsi myös tulevaisuudessa?” Kysymyksellä haluttiin selvittää, onko työntekijän kunto hänen mielestään sellainen, että hän jaksaa työskennellä sillä myös jatkossa.

Kolmas kysymys: ”Mitä työntekijänä olet valmis tekemään fyysisen työkyvyn parantamiseksi?” Kysymyksellä haluttiin selvittää työntekijän motivaatio kunnon parantamiseen sekä hänen motivaationsa hyvän kunnon saamiseen tai sen ylläpitämiseen.

Neljäs kysymys: ”Miten aktiivisesti sinä kehität fyysistä työkykyäsi ja millä tavoin?” Kysymyksellä haluttiin selvittää työntekijän tämän hetkinen liikunnan harrastamisen aktiivisuus ja se, millaista liikuntaa hän harrastaa:

Viides kysymys: ”Miten organisaatiossa tuetaan fyysisen työkyvyn kehittämistä ja ylläpitämistä? Voisiko niitä mielestäsi kehittää?” Kysymyksellä haluttiin selvittää työntekijän mielipide organisaation tavasta tukea työntekijöiden liikuntaa ja se, olisiko siinä heidän mielestään jotain kehitettävää ja miten sitä voisi kehittää.

Kuudes kysymys: ”Mitä mieltä olet nykyisestä kuntotestauksesta ja millainen kuntotestausjärjestelmä omalla asemallasi on?” Kysymyksellä haluttiin selvittää työntekijän mielipide tämän hetkisestä kuntotestauksesta ja se, millainen tuntotestaus hänen omalla asemallaan on.

Seitsemäs kysymys: ”Pitäisikö kuntotestauksella mielestäsi olla konkreettisempi vaikutus?” Kysymykseen sisällytettiin ehdotus: ”Harjoitusohjelman noudattaminen? Esimiehen kanssa

pidettävä palaveri kunnan parantamisesta?” Kysymyksillä haluttiin selvittää työntekijän mielipide siitä, että olisiko kuntotestien tuloksilla hyvä olla jotain konkreettista vaikutusta työntekijälle ja samalla ehdotettiin erilaisia toimintamalleja, joita testien tuloksien jälkeen voisi käyttää.

Kahdeksas kysymys: ”Jos työntekijä ei kykene ylläpitämään työtehtävien edellyttämää fyysistä työkykyä, niin tulisiko sen mielestäsi vaikuttaa työntekijän työnkuvaan? Miten?” Kysymykseen sisällytettiin myös ajatus ”Kentältä tutkintaan?”. Kysymyksellä haluttiin selvittää työntekijän mielipide siitä, tulisiko fyysisen työkyvyn vaikuttaa suoraan työtehtäviin, mikäli työntekijä ei pysty ylläpitämään omaa fyysistä työkykyä työn edellyttämässä kunnossa.

Yhdeksäs Kysymys: ”Pitäisikö hyvillä testituloksilla olla mielestäsi jokin kannustin, mikä motivoisi ylläpitämään hyvää fyysistä kuntoa myös jatkossa?” Kysymyksellä haluttiin selvittää työntekijän mielipide siitä, olisiko hyvä idea, että hyvistä testituloksista myös palkitaisiin ansaitusti.

7.1.3 Haastateltavien vastaukset

Ensimmäiseksi haastateltiin esimiesasemassa olevaa 54-vuotiaasta ja 32 virkavuotta omaavaa poliisia. Ensimmäiseen kysymykseen hän vastasi, että ylivoimainen enemmistö henkilökunnasta on yleisesti arvioituna hyvässä kunnossa. Hän myös jatkoi, että hyvin pienellä marginaaliryhmällä saattaa olla jotain pienempää ongelmaa, kuten ylipaino tai henkisiä uupumisia, joita saattaa olla vaikeampi tunnistaa. Myös jotain muuta pienempää työkykyä heikentävää saattaa olla kuten migreeniä, tai selkäkipuja. Kysyttäessä heikentyneen työkyvyn vaikutuksista, vastaus oli, että riippuu siitä, kuinka ankarasti työssä suoriutumista mitataan. Jos lähehtään täydellistä hakemaan, niin kyllä varmasti on eroa sillä, että toinen jaksaa tehdä yövuoron pikkuisen paremmin kuin toinen, mutta kaikki kuitenkin pystyvät yövuoroja tekemään. ”Kukaan ei ole tullut sanomaan, ettei pystyisi suoriutumaan yövuoroista” hän sanoi. Haastateltava esimies kertoi, että vuorotyön tekeminen vaatii hyvää työkykyä niin myös kahdentoista tunnin työvuoron tekeminen.

Toiseen kysymykseen haastateltava esimies vastasi suurimman osan harrastavan fyysistä liikuntaa hänen käsityksenä mukaan säännöllisesti. Pienempi osa ei harrasta liikuntaa niin aktiivisesti, mutta pitää miettiä mikä lasketaan liikunnan harrastamiseksi. Pienempi osa, joka

ei harrasta liikuntaa niin aktiivisesti käy kuitenkin kävelyllä ja pyöräilemässä. Vain aivan yksittäistapaukset eivät välttämättä harrasta minkäänlaista fyysisen työkyvyn ylläpitoa.

Kolmanteen kysymykseen esimies vastasi poliisissa olevan hyvä tilanne, sillä ajatuksena olisi, että poliisit saisivat käyttää kaksi tuntia viikossa työaikaan työkunnon ylläpitoon. Se ei ole lainakaan itsestään selvyys monessa muussa ammatissa. Toki sellaisiakin ammatteja löytyy. Toinen seikka on kuitenkin se, että pystytäänkö työyhteisössä sitä mahdollisuutta aina antamaan ja esimies väitti, ettei se pysty. Esimerkiksi esimiehen omassa tehtävässä viikko liikunnan käyttöä ei ole kerennyt käyttämään pitkään aikaan, vaikka haluja olisi. Töitä on niin paljon, ettei sitä kerkeä käyttämään. Tämä on esimiehen yksi näkökulma, mikä pitää ottaa huomioon. Hänen mukaansa olisi mahtavaa, jos kahden tunnin viikkoliikunta voitaisiin taata. Hänen mukaansa myös säännölliset urheilutapahtumat on hyvä malli, kuten viikoittainen jäävuoro, jossa pystytään käydä pelaamassa jääkiekkoa.

Haastateltava esimies vastasi neljänteen kysymykseen, että Ylivieskan asemalla kuntotestausjärjestelyt on ulkoistettu ja se on osa työterveyshuollon toimenpiteitä. Hänen mielestään ne ovat ihan oikean suuntaisia testejä ja se toimii hyvin. Se mitä ne testaavat ovat ihan olennaisia asioita.

Viidenteen kysymykseen haastateltava esimies vastasi, että kuntotestaajat voisivat antaa testattaville henkilökohtaista neuvoja, suosituksia ja ohjeita siitä, mitä kannattaa ruveta tekemään sekä mitä kannattaa jatkaa ja mikä kannattaa lopettaa. Testaajilta pitäisi tulla automaattisesti ne neuvot mitkä ovat yksilöllisiä ja testituloksiin liittyviä. Nykyään testaaminen menee siten, että kun testit ovat ohi niin homma loppuu ja lähdetään kotiin. Esimiehen kanssa pidettävää palaveria haastateltava esimies ei kannata ollenkaan, sillä hänen mielestään kuntotestit ja fyysisen kunnon parantaminen pitää olla työntekijän ja kuntotestaajan tai työterveyden välinen asia. Esimiehen pitää pystyä luottamaan työterveyshuoltoon siten, että se pystyy, mikäli mahdollista, tsemppaamaan työntekijää.

Kuudenteen kysymykseen haastateltava esimies kertoi, että työnkuvan vaihtuminen tilanteissa, missä esimerkiksi työntekijän fyysinen työkyky on tilapäisesti heikentynyt, on arkipäivää. Hän sanoi: ”Kyllä esimiesten pitää pystyä järjestelmään asioita silloin kun joku ei pysty omia tehtäviään hoitamaan fyysisten rajoitteiden takia, se on ihan selvä asia.”

Seitsemänteen kysymykseen esimies vastasi, että asiasta on keskusteltu ja yhtenä vaihtoehtona keskusteluissa on ollut esimerkiksi paremman palkan maksaminen hyvässä kunnossa oleville työntekijöille. Hän sanoi kuitenkin, ettei porukasta tarvitse alkaa leipomaan urheilijoita. Perus hyvässä kunnossa oleminen riittää ja itsestään huolehtimiseen kannustetaan, mutta poliisissa työskenteleminen ei vaadi, että työntekijä on urheilija. Ylivieskassa on käytössä kuntopassi systeemi mihin merkitään liikkumiset ja testiajan jälkeen parhaat palkitaan, että pientä kannustinta on olemassa. Haastateltavan esimiehen mukaan perusterveyteen liittyvissä asioissa kuten esimerkiksi alkoholin tai tupakan polton vähentämiseen tai sen lopettamiseen tulee kannustaa ennemmin kuin siihen, että ruvetaan potkimaan porukkaa punttisalille tai juoksemaan. Se, haluaako joku edetä urheilussa kunto- tai kilpaurheilijaksi, on jokaisen oma valinta. Hyväkuntoiset työntekijät kuitenkin hyödyttävät työyhteisöä.

Seuraavaksi kuulusteltiin miehistöön kuuluvia työntekijöitä satunnaisessa järjestyksessä. Haastateltavat olivat niin iältään kuin virkaiältään eri ikäisiä. Haastattelimme 31-vuotiaasta miestä, 57-vuotiaasta naista, 37-vuotiaasta miestä sekä 32-vuotiaasta miestä. Virkaikää heillä oli samassa järjestyksessä lueteltuna 8-vuotta, 30-vuotta, 15-vuotta ja 9 vuotta. Käytämme seuraavassa osiossa, jossa käymme heidän vastauksena läpi, lyhenteitä M31, N57, M37 ja M32. M=mies ja N=nainen.

Ensimmäiseen kysymykseen M31, N57 sekä M37 vastasivat omaavansa hyvän työkyvyn. M32 vastasi pitävänsä työkykyään aivan keskivertona. M31 vastasi hyvän työkyvyn auttavan vuorotyössä jaksamiseen. N57 vastasi hyvä työkyvyn vaikuttavan jaksamiseen ja yöllä valvomiseen sekä työtehtäviin, joissa saattaa tulla fyysistä rasitusta kuten painitilanteet tai juoksemistilanteet. M37 vastasi hyvän työkyvyn auttavan työssä jaksamiseen esimerkiksi yövuoroissa valvomiseen. Hyvä työkyky auttaa M37 mukaan myös työtehtävissä suoriutumiseen ja mieli pysyy virkeänä. M32 vastasi työkyvyn vaikuttavan työtehtävistä suoriutumiseen sekä kaikkeen jaksamiseen erilaisissa tilanteissa kuten esimerkiksi painitilanteissa.

Toiseen kysymykseen M31 kertoi, että ainakin pitää tehdä jotain sen eteen, että voimavarat riittävät nykyisessä työtehtävässä myös tulevaisuudessa. Säännöllinen liikunta ja elämäntapojen kunnossapito auttaa työkyvyn pitämiseen hyvällä tasolla. N57 vastasi, että tulee aina harrastamaan liikuntaa, mutta esimerkiksi nivelien kuluminen tai niiden rikkoutuminen vaikeuttaa liikkumista tai ainakin kaventaa alaa, miten voi liikkua. M37 vastasi, että näillä näkymin voimavarat riittävät hyvin ainakin seuraavat kymmen vuotta. M32 vastasi, että

voimavarat riittävät myös tulevaisuudessa, kun muistaa pitää kuntoa yllä. Hän ei kuitenkaan näe miksi se ei yhtäkkiä riittäisikään.

Kolmanteen kysymykseen M31 kertoi olevansa valmis harrastamaan liikuntaa säännöllisesti ja noudattamaan hyvää ruokavaliota sekä muita hyviä elämäntapoja. N57 vastasi, että hänellä tulee lenkkeilyä ja hän kertoi tiedostavansa sen, että jos ei tule liikuttua, niin silloin ei jaksa olla töissäkään. N57 kertoi pitävänsä huolen siitä, että tulee liikuttua. M37 kertoi olevansa valmis aktivoimaan itseään ja uusien juttujen kokeilemisen kautta pyrkii kehittämään omaa fyysistä kuntoaan uusilla jutuilla. M32 vastasi, että suurimmaksi osaksi kunnon parantaminen jää omalla ajalla tehtäväksi kuntoiluksi. Aika vähän pystyy käyttämään työaikana käytettävää urheiluaikaa. Omalla ajalla on tavoitteena harrastaa kuntoilua kuten kuntosalilla käyntiä ja kesällä maantiepyöräilyä.

Neljänteen kysymykseen vastattiin siten, että M31 vastasi pyrkivänsä harrastamaan liikuntaa neljä kertaa viikossa. M31 liikkuvansa esimerkiksi käymällä salilla sekä pyöräilemässä ja talvella hiihtämässä. N57 kertoi harrastavansa liikuntaa vapaapäivinä pidempiä lenkkejä ja koiran kanssa tulee käytyä lenkillä päivittäin. N57 kertoi harrastavansa kuntosalilla käyntiä, sauvakävelyä ja talvella hiihtämistä. M37 vastasi harrastavansa tällä hetkellä säännöllisesti judotreeneissä käyntiä sekä valmentavansa lasten judotreenejä viikoittain. Hyötyliikunta M37 vastasi harrastavansa työnkuvan puolesta joka päivä puolesta tunnista tuntiin koiran ulkoiluttamisen ja koiran treenaamisen muodossa. Punttitalitreenejä taikka kahvakuulatreeniä M37 kertoi tekevänsä silloin tällöin muun liikkumisen rinnalla. M32 kertoi harrastavansa liikuntaa siten että jotain tulisi tehtyä, kuten punttitreeniä tai lenkillä käyntiä. Hän kertoi, että toki parantamista olisi, sillä välillä treenaaminen hieman jää vähemmäksi. Syksyllä on esimerkiksi metsästystä ja muita hommia. Talvella ja kesällä on kuitenkin tavoitteena, että liikuntaa tulee harrastettua useamman kerran viikossa, ainakin kahdesta kolmeen kertaan viikossa.

Viidenteen kysymykseen M31 kertoi organisaation tukevan liikkumista kahden tunnin viikkoliikunnalla sekä isompiin urheilutapahtumiin osallistumisen tukemisena. M31 mainitsi myös virkistyspäivinä harrastettavasta liikunnasta. M31 kertoi kehittämisen kohteeksi sen, että viikkoliikuntaa käyttäessä työntekijä saisi oikeasti käyttää hänelle luvatus ajan urheilemiseen eikä silloin olisi pakko urheilla aseman punttitalilla, vaan voisi lähteä esimerkiksi lenkille tai vastaavaa. M31 mainitsi myös, että viikkoliikuntaa käytettäessä olisi hyvä, jos puhelinta ei tarvitsisi koko ajan päivystää, vaan ajan saisi käyttää urheilemiseen. M31

mainitsi myös, että viikkoliikuntaa voisi olla myös enemmän. Olisi hänen mukaansa myös hyvä, jos hiljaisina aikoina, jolloin ei ole tehtäviä, voisi urheilla enemmän työaikana, kuin sen kaksi tuntia. N57 vastasi työaikana käytettävän liikunta-ajan olevan hyvä asia, mutta sitä ei välttämättä kerkeä kerrankaan kuukaudessa käyttämään. Liikunnan harrastaminen jää omalle ajalle. M37 kertoi, että tällä hetkellä käytössä oleva kaksi tuntia työajan käyttöä liikkumista varten on ollut pitkään. M37 kertoi, että organisaation tuki fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen on heikentynyt, sillä Smartum-setelit poistettiin käytöstä. Ennen Smartumia työnantaja pystyi tukemaan työntekijän liikkumista kustantamalla osan jostain liikuntapaikan kustannuksista, mutta sekin on jäänyt pois. M37 kertoi itse käyttäneensä liikuntapaikkoja, joita työnantaja aikaisemmin tuki. M37 mielestä työnantaja on ottanut takapakkia työntekijän liikunnan tukemisen osalta. M32 vastasi, että kyllähän kaksi tuntia viikossa on parempi kuin ei mitään, mutta harvemmin se parituntia toteutuu. Työvuoroista johtuen kahta tuntia viikossa ei pysty käyttämään, ellei partioita satu olemaan töissä enemmän. Tilannetta voitaisiin parantaa hänen mukaansa esimerkiksi työvuorojen paremmalla organisoinnilla, että kaikilla ryhmillä olisi mahdollisuus käyttää kaksi tuntia viikossa liikuntaan.

Kuudenteen kysymykseen vastattiin seuraavasti: M31 kertoi kuntotestien olevan kahden vuoden välein ja ulkopuolinen firma tulee sen tekemään. Hänen mielestään testien olevan helpot, sillä viitearvot testien läpäisyyn eivät ole vaativia. M31 kertoi pyöräilystäkin saaneensa melko helposti hyvän numeron. M31 kertoi testien olevan kuitenkin monipuoliset, sillä niissä on toistokyykkyä testiä ja käsivoima testiä, mutta testit ovat kuitenkin helpot. M31 sanoi, että hänen mielestään on aika erikoista, että terveiden työntekijöiden täytyy hakea lääkäristä lappu, että kuntotesteihin saa osallistua. Se on M31:n mukaan myös hieman erikoista, että jollain verukkeella hyvä kuntoinen mies ei saa osallistua testeihin. 57 kertoi ulkopuolisen testaajan tekemän testin joka toinen vuosi. Se on hänen mielestään hyvä juttu ja se lisää motivaatiota harrastaa liikuntaa, kun tietää testien olevan edessä. M37 kertoi, että Ylivieskassa noudatetaan ulkopuolisen testaajan tekemää kuntotestiä. Hänen mielestään nykyisellä kuntotestauksella saadaan karsittua jäävuoren huiput ja saadaan kartoitettua ne henkilöt, joilla kunto on oikeasti huono. ”Ei se minun mielestä ehkä palvele meidän työyhteisöä” M37 sanoi. M37 kertoi, että ainoastaan ergometripyöräily mittaa fyysistä kuntoa. M37 kertoi, että testi on melko helppo eikä siinä haeta testattava rajoja. Lisäksi M37 kertoi testausjärjestelyiden tuntuvan melko raskailta, kun testaaja on ulkopuolinen ja testiin pitää varata työaika erikseen. M37 kertoi myös, että hänelle on epäselvää se, mitä tapahtuu, jos testejä ei läpäise. M32 kertoi, että kuntotestit pidetään kahden vuoden välein, vaikka hänen tullessa töihin oli aika pitkä pätkä, ennen kuin hän osallistui testeihin. Hänen mielestään on hyvä

systeemi, että kuntoa testataan, mutta kehitettävää olisi, sillä kuntotestien tulokset tai kuntotestien tekemättömyys ei vaikuta millään tavalla.

Seitsemänteen kysymykseen vastattiin siten, että M31 mietti, että työnantaja voisi kannustaa, jos testit menisivät hyvin. M31 pohti, että mikä idea on koko kuntotestauksella, jos testien mennessä todella huonosti, niin sillä ei ole mitään vaikutusta. M31 kertoi, että samantapainen toimintamalli voisi olla poliisissa kuten myös palokunnassa: Työntekijä ei savusukella, jos hän ei läpäise testejä. M31 pohti vaihtoehtoa, että työntekijälle annettaisiin mahdollisuus kohottaa kuntoa puolivuotta epäonnistuneiden testien jälkeen ja sitten testit pidettäisiin uudestaan. Mikäli testit eivät menisi silloinkaan läpi, niin työntekijä voitaisiin siirtää fyysisesti kevyempiin töihin. N57 mielestä työnantaja voi päättää sen, tulisiko kuntotestillä olla jokin vaikutus. N57 kertoi, että tilanteissa, joissa työntekijän terveyden tila ei enää kestä kuntotestien suorittamista, hänet ohjataan lääkärin puheille tai jos testituloksissa on jotain moitittavaa niin silloin ohjataan myös lääkärille. N57 kertoi, että hänen mielestään ei olisi mitään pahaa, jos työnantaja puuttuisi kuntotestituloksiin esimerkiksi palaverin muodossa. M37 vastasi, että olisi hyvä tietää konkreettinen vaikutus sille, jos testejä ei pääse läpi, kun kerran testejä ylipäättään on. M32 kertoi vaikuttavuutta tulisi lisätä. Hänen oli vaikea sanoa mikä olisi oikea tapa lisätä vaikuttavuutta, mutta jotain voitaisiin tehdä. Harjoitusohjelman tekeminen ja sen noudattaminen voisi olla M32:n mukaan hyvä tapa vaikuttaa huonoihin testituloksiin tai esimiehen kanssa käytävää palaveri voisi olla toinen vaikutuksen lisääminen. M32 kertoi, että vaikka kaikkia testin osia ei ole suoritettu tai testi on kokonaan jätetty suorittamatta, ei se ole vaikuttanut käytännössä mihinkään.

Kahdeksanteen kysymykseen M31 vastasi jo kysymyksessä seitsemän, että mikäli työntekijä ei läpäisisi uusi kuntotestejä, niin hänet voitaisiin silloin siirtää fyysisesti kevyempiin hommiin. N57 vastasi, että heikentynyt fyysinen työkyky tulisi vaikuttaa työntekijän työnkuvaan. Silloin, kun huono työntekijän fyysinen toimintakyky ei ole tarpeeksi hyvällä tasolla, on se myös terveysriski, koska toisen työntekijän pitää huolehtia silloin toisesta. M37 pohti, että pystyykö työntekijä olemaan kenttätehtävissä, jos testejä ei läpäise. M37 kertoi myös, että työntekijä voisi siirtyä esimerkiksi sisätöihin, kunnes työkuoron on saanut kohotettua tarvittavalle tasolle. M32 ei osannut sanoa, miten huono fyysinen työkyky tulisi vaikuttaa työntekijän työnkuvaan.

Yhdeksänteen kysymykseen M31 kertoi, että jokin kannustin voisi olla hyvien testitulosten seurauksena paikallaan. M31 mainitsi esimerkiksi Smartum-seteleiden antaminen

palkintona voisi olla hyvä vaihtoehto. N57 vastasi, että jokin kannustin olisi hyvä idea. M37 vastasi, että jokin kannustin motivoisi liikkumaan enemmän. M37 pohti, että esimerkiksi jokin lahjakortti voisi olla hyvä palkinto. M32 vastasi, että jokin kannustin voisi olla. Hän mainitsi, että esimerkiksi suurissa yrityksissä on kannustimia. Jokin lahjakortti voisi olla esimerkiksi hyvä kannustin tai ainakin enemmän kuin ei mitään.

M31 mainitsi haastattelun lopussa, että polkupyörätestin sijaan voisi olla mahdollisesti juoksutesti. Hänen mielestään se voisi mitata paremmin aerobista suorittamista. Kuntotestitkin voisi olla M31 mukaan vaativammat, ettei niistä pääsisi niin helposti läpi. M31 pohti, että kuntotesteissä voisi olla käytännön läheisempiä liikkeitä, mitkä mittaisivat työtehtävissäkin fyysisesti kuormittavia ja fyysistä kuntoa vaativia suorituksia. Siten kuntotestaus olisi lähempänä verrannollinen myös työtehtävissä tarvittavaan kuntoon. M37 kertoi lisäksi, että hänen mielestään olisi tärkeää, että työnantaja tukisi työntekijän vapaa-ajan liikkumista enemmän. M32 kertoi, että nykyään työntekijän kuntoilua tuetaan vähemmän, sillä sitä on tuettu aikaisemmin esimerkiksi Smartum-seteleiden muodossa. Nykyään suunta on menossa siihen, että kaikkia työntekijän etuuksia vähennetään kuntoilun osalta.

Haastattelijan näkökulmasta kaikkien haastateltavien kanssa haastattelutilanteet olivat avoimia ja haastateltavat kertoivat aidosti omat mielipiteensä kysymyksiin liittyvistä asioista.

8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Kuntotestauksen merkitys poliisin työelämässä

Opinnäytetyön aihe muokkautui matkan varrella. Keskustelu kuntotestauksesta, kuntotestien suoritustavasta ja fyysisen toimintakyvyn vaatimuksista herättivät ristiriitaisia ajatuksia virassa olevissa poliiseissa. Tämän vuoksi tuntui tärkeältä selvittää kuinka kuntotestin suorittaminen vaikuttaa käytännössä poliisien työelämässä. Ongelmaksi koettiin se, että kuntotestauksella ei ollut riittävästi käytännön merkitystä. Vaikka kuntotestiin ei lääkärin arvion mukaan edes saanut osallistua taikka sen suoritti hylätysti, sillä asialla ei ollut työn taikka työn kuvan kannalta konkreettista vaikutusta. Tätä seikkaa halusimme tutkia laajemmin ja

kartoittaa sekä lainsäädännöllisestä näkökulmasta sekä poliisimiesten omien kokemusten ja näkemysten näkökulmasta, miten kuntotestaus toimii käytännössä ja olisiko tässä kokonaisuudessa jotakin muutettavaa. Alueelliset ja yksikkökohtaiset erot on toki huomioitava, eikä tätä tutkimusta voida käyttää laajamittaiseen kuntotestauskäytäntöjen parantamiseen taikka fyysisen työkyvyn hahmottamiseen. Tutkimusalueemme on suppea, käsittäen Oulun poliisilaitoksen alaisuudessa toimivan Ylivieskan poliisiaseman valvonta- ja hälytyssektorin. Tällä tavalla pyrimme kuitenkin saavuttamaan syvällisemmän kuvan yhden yksikön tilanteesta sekä edistämään alueellisia käytäntöjä ja vaikuttamaan fyysisen työkyvyn merkitykseen ja tärkeyteen.

Kokonaisuuden kannalta on tärkeä tarkastella kuntotestauksen lisäksi poliisimiehen omaa käsitystä fyysisestä työkyvystään sekä organisaation tukitoimista fyysisen työkyvyn tukemiseksi. Haastattelujen pohjalta saimme näkemyksen, mikä tuo esille sekä poliisimiehen oman käsityksen omasta fyysisestä työkyvystään sekä mielipiteitä tukitoimien riittävydestä ja kehitystarpeista. Esimiehen haastattelu tuo myös toisen näkökulman aiheeseen, jonka pohjalta on mahdollisuus vertailla, onko poliisimiesten käsitys omasta työkyvystään sekä tukitoimien riittävydestä samassa linjassa esimiestason kanssa.

8.2 Kuntotestaus ja kehitystarpeet

Ylivieskan poliisiasemalla kuntotestaus tilataan ulkopuoliselta taholta. Kuntotestissä mitattavat liikkeet ovat ergometripyöräily, pystypunnerrus käsipainoilla, istumaan nousu sekä toistokyykky. Testit suoritetaan kahden vuoden välein. (Liite 6).

Kuntotestauskäytäntö olisi jossain määrin tarkasteltava uudestaan. Työelämässä suoritettava kuntotesti koettiin osittain liian helpoksi, eikä se mittaa kuntoa riittävän hyvin. Kuntotesti voisi olla myös käytännönläheisempi, jotta se vastaisi paremmin työelämän vaatimuksia. Kuitenkin aseman esimiehen mukaan testauskäytäntö on toimiva, mutta sillä voisi kuitenkin olla konkreettisempi vaikutus esimerkiksi työnkuvaan. Tarvetta esimiehen kanssa käytävään palaveriin ei koettu tarpeelliseksi kuntotestaukseen liittyen, mutta palaute sekä ohjeistus kunnon kehittämiseen olisi hyvä saada testausryhmältä. Tällä hetkellä neuvoja ja ohjeita ei saada, joka kuitenkin olisi myös olennainen osa kuntotestien vaikuttavuuden kannalta tarkasteltuna. Neuvojen ja ohjeiden myötä kuntotestauksen merkitys korostuisi ja sitä kautta saisi myös suuntaviivoja oman fyysisen työkyvyn kehittämiseen. Kuntotestauksella ei ole tällä hetkellä konkreettisia vaikutuksia työnkuvan suhteen.

8.3 Fyysisen työkyvyn arviointi

Fyysinen työkyky koettiin pääsääntöisesti hyvänä. Haastattelujen pohjalta koettiin tärkeäksi ylläpitää fyysistä työkykyä, jotta selviytyisi työtehtävistä sekä työn asettamista vaatimuksista. Hyvän fyysisen kunnan koettiin auttamaan työssä jaksamiseen. 12-tuntiset työvuorot ovat pitkiä ja varsinkin yövuoroista selviytymisen kannalta koettiin hyvä fyysinen työkyky olennaiseksi. Jokainen koki edistävänsä omaa fyysistä työkykyään liikkumalla säännöllisesti. Liikunnan muodossa ei välttämättä otettu huomioon fyysisien ominaisuuksien monipuolista kehittämistä, vaan tärkeämmäksi koettiin mielekkyys liikuntamuotoon. Tämä asia ei tue parhaalla mahdollisella tavalla poliisin fyysisen työkyvyn edellytyksiä, mutta esimiestasolta tämä koettiin kuitenkin riittäväksi. Hyvä fyysinen työkyky ei tarkoita sitä, että pitäisi olla urheilija taikka liikkua tavoitteellisesti. Tärkeää esimiehen näkökulmasta oli se, että jokainen harrastaa vapaa-ajallaan jonkinlaista liikuntaa oman työkyvyn ylläpitämiseksi. Aseman esimies koki, että hänen alaisensa ovat riittävässä fyysisessä kunnossa ja suoriutuivat fyysiseltä työkyvyltään hyvin työn asettamista vaatimuksista. Oma työkyky ja voimavarat tulevaisuudessa koettiin myös riittäväksi.

8.4 Organisaation tuki fyysisen työkyvyn edistämiseksi sekä kehitysideat

Viikkoliikuntakäytäntö koettiin hyväksi tavaksi tukea fyysisen työkyvyn edistämistä ja ylläpitämistä. Ongelmaksi koettiin se, että työajan puitteissa suoritettavaa kahden tunnin liikuntaa kerran viikossa oli kuitenkin käytännössä vaikea toteuttaa. Viikkoliikunta voidaan toteuttaa työtilanteen niin salliessa ja käytännössä tämä mahdollisuus tulee melko harvoin. Tähän vaikuttaa työkiire ja käytössä olevat resurssit. Poliisimiehen on oltava valmiina työtehtävien hoitoon myös viikkoliikunnan aikana. Tämä tarkoittaa sitä, että liikunnan aikana on oltava tavoitettavissa ja liikunta on käytännössä suoritettava poliisiaseman kuntosalilla. Tämä rajoittaa liikunnan toteutumista, eikä tee liikkumisesta niin mielekäästä. Liikuntamahdollisuuksien monipuolisempi toteutustapa koettiin siis tärkeäksi sekä se, että liikuntavapaan saisi suorittaa ilman työpainetta. Liikuntaa olisi myös hyvä kyetä harrastamaan töissä hiljaisina aikoina. Poliisin työssä tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, koska poliisin tehtävä ei perustu ainoastaan hälytystehtävien hoitamiseen vaan se sisältää myös valvontatehtäviä sekä yleisen järjestyksen ylläpitämistä. Tässä mielessä poliisin työ eroaa esimerkiksi pelastuslaitoksen työstä. Myös se tosiasia, että jos on esimerkiksi kenttäjohtajan parina, viikkoliikunnan toteuttaminen on mahdotonta.

Mahdollisuus kuntoliikuntatapahtumiin sekä yksikön virkistyspäivä koettiin positiivisena asiana. Virkistyspäivän aikana on mahdollisuus osallistua vaihtoehtoisin liikuntamuotoihin. Työajalla suoritettava yksikön virkistyspäivä on myös osa yhteisöllisyyttä ja edistää siten hyvää työilmapiiriä sekä työhyvinvointia.

Ylivieskan poliisiaseman jääkiekkovuoro koettiin hyvin toimivaksi fyysisen työkyvyn kannalta. Sen koettiin edistävän myös työyhteisön yhteishenkeä sekä ilmapiiriä. Jääkiekkovuoro on aina samaan aikaan, joten se on toimiva ratkaisu viikkoliikunnan toteutumiselle.

Liikunnan tukemisen kannalta koettiin tärkeäksi myös se, että olisi jonkinlainen kannustin fyysisen kunnon kehittämiseksi. Ennen käytössä olleet kuntosetelit ovat poistuneet ja tämä katsottiin negatiiviseksi asiaksi. Kannustimen rahallinen arvo ei välttämättä ole niin suuri, mutta eleenä sekä arvostuksen osoituksena esimerkiksi kuntoseteli taikka pieni lahjakortti urheiluliikkeeseen koettiin hyväksi tavaksi tukea työyhteisön liikkumista ja fyysisestä kunnostaan huolehtimista. Yleisesti koettiin, että suuntaus liikunnan tukemiseen on tällä hetkellä väärä.

LÄHTEET

Ahonen, Elisa (2018) Poliisin työtä tukeva fyysinen harjoittelu - Toiminnallisen harjoittelun opas ja harjoitusohjelma. Opinnäytetyö.

Anttila, Seppo & Hänninen, Harri & Kotiranta, Kalle & Lehtinen, Tuomo & Paunonen, Ari (2013) Juoksijan harjoitusopas. Askeleet Cooperista maratoniin. Jyväskylä: Docendo Oy, Kustannus Oy Juoksija & Fitra Oy

Blackburn, E. & Epel, E. 2017. Pitkän ja hyvän elämän biologia, Telomeerit ja terveys. Kustannusyhtiö Aula & Co. Helsinki

Heikkinen, E. & Rajaniemi, A. 2010. Pelastajien ja poliisien työssäjaksaminen. Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma, Vierumäen yksikkö. Opinnäytetyö.

Konttinen, Jussi & Halonen, Janne & Niemi, Jorma & Lindholm, Harri & Luukkonen, Ritva & Toivonen, Risto & Lusa, Sirpa (2011) Poliisien fyysisen toimintakyvyn arviointi ja kuntotestauskäytännöt -kehittämishanke. Loppuraportti. Helsinki

Korhonen, I. & Siivonen, T. 2006. Poliisien kuntotestauksien arviointi. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos: Liikuntapedagogiikan pro gradu- tutkielma.

Manka, M. 2012. Työnilo. Sanoma Pro Oy. Helsinki

Mattila, A. & Vuohelainen, R. 2002. Kodin psykologia henkiseen hyvään oloon. Juva: WSOY. Helsinki

Moilanen, P. 2006-2008. Testausopin perusteet. Jyväskylän yliopisto.
<http://users.jyu.fi/~pjmoilan/Opiskelujuttuja/Testausopin%20perusteet.pdf>

Peltonen, Päivi & Husman, Kaj & Järvisalo, Jorma & Laine, Arto & Lamberg, Matti E. (1999) 10 Vuotta TYKY-toimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos

Seuri, Markku & Suominen, Risto (2010) Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Tallinna: Kirjoittajat ja Tietosanoma Oy

Vuorensyrjä, Matti (2012) Poliisihenkilöstön työkyky ja työssä jaksaminen. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Matikainen, Esko & Aro, Timo & Kalimo, Raija & Ilmarinen, Juhani & Torstila, Ilkka (1995) Hyvä työkyky. Helsinki: Painotalo Miktor

www.finlex.fi. (1992) Laki poliisin hallinnosta.

www.finlex.fi. (2011) Poliisilaki.

https://www.polamk.fi/amk/haku_ja_valinta/valintakoe/kuntokoe

Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 1164/1993.

Poliisin virassa 30 vuotta ollut 57-vuotias nainen. Haastateltu 18. syyskuuta 2018. Tekijän hallussa.

Poliisin virassa 32 vuotta ollut 54-vuotias mies. Haastateltu 13. syyskuuta 2018. Tekijän hallussa.

Poliisin virassa 9 vuotta ollut 32-vuotias mies. Haastateltu 20. syyskuuta 2018. Tekijän hallussa.

Poliisin virassa 8 vuotta ollut 31-vuotias mies. Haastateltu 18. syyskuuta 2018. Tekijän hallussa.

LIITTEET

Liite 1: Haastattelututkimuksen kysymykset esimiehelle.

Liite 2: Haastattelututkimuksen kysymykset henkilöstölle.

Liite 3: POHA:n määräys, Fyysisen työkunnon testaus poliisihallinnossa

Liite 4: POHA:n kirje, Fyysisen työkuntotestauksen kestävyyskunnan väestöviitearvot.

Liite 5: POHA, Todistus terveydellisen riskin arvioinnista työkuntotestausta varten.

Liite 6: POHA, Työkuntotestauksen määräyksen tarkennus 2020/2013/4693

LIITE 1

Haastattelututkimuksen kysymykset Ylivieskan poliisiaseman valvonta- ja hälytyssektorin esimiehelle:

1. Miten arvioisit työntekijöidesi työkykyä tällä hetkellä?

- Onko mielestäsi heikentyneellä työkyvyllä vaikutusta työssä suoriutumiseen?

2. Miten arvioit työntekijöiden kehittävän ja ylläpitävän omaa fyysistä työkykyään?

3. Miten organisaatiossa tuetaan fyysisen työkyvyn kehittämistä ja ylläpitämistä? Voisiko niitä mielestäsi kehittää?

4. Mitä mieltä olet nykyisestä kuntotestauksesta? Millainen kuntotestausjärjestely Ylivieskan asemalla on?

5. Pitäisikö kuntotestauksella mielestäsi olla konkreettisempi vaikutus?

- Harjoitusohjelman noudattaminen? Esimiehen kanssa pidettävä palaveri kunnon parantamisesta?

6. Jos työntekijä ei kykene ylläpitämään työtehtävien edellyttämää fyysistä työkykyä, niin tulisiko sen mielestäsi vaikuttaa työntekijän työnkuvaan? Miten?

- Kentältä tutkintaan?

7. Voisiko hyvillä testituloksilla olla mielestäsi jokin kannustin, mikä motivoisi ylläpitämään hyvää fyysistä kuntoa myös jatkossa?

LIITE 2

Haastattelututkimuksen kysymykset Ylivieskan poliisiaseman valvonta- ja hälytyssektorin poliisimiehille:

1. Miten arvioit oman fyysisen työkykysi?

- Miten se vaikuttaa työhösi?

2. Miten arvioit fyysisten voimavarojesi riittävän nykyisessä tehtävässäsi myös tulevaisuudessa?

3. Mitä työntekijänä olet valmis tekemään fyysisen työkyvyn parantamiseksi?

4. Miten aktiivisesti sinä kehität fyysistä työkykyäsi ja millä tavoin?

5. Miten organisaatiossa tuetaan fyysisen työkyvyn kehittämistä ja ylläpitämistä? Voisiko niitä mielestäsi kehittää?

6. Mitä mieltä olet nykyisestä kuntotestauksesta ja millainen kuntotestausjärjestelmä omalla asemallasi on?

7. Pitäisikö kuntotestauksella mielestäsi olla konkreettisempi vaikutus?

- Harjoitusohjelman noudattaminen? Esimiehen kanssa pidettävä palaveri kunnon parantamisesta?

8. Jos työntekijä ei kykene ylläpitämään työtehtävien edellyttämää fyysistä työkykyä, niin tulisiko sen mielestäsi vaikuttaa työntekijän työnkuvaan? Miten?

- Kentältä tutkintaan?

9. Pistäisikö hyvillä testituloksilla olla mielestäsi jokin kannustin, mikä motivoisi ylläpitämään hyvää fyysistä kuntoa myös jatkossa?

LIITE 3



Määräys ID-1552860904 1 (4)

07.03.2014 2020/2013/4693

Voimassaoloaika
1.4.2014 - 31.12.2017

Säädöseruste
Laki Poliisin hallinnosta 14.2.1992/110, 15 h §
2020/2012/1488 Kuntoliikunnan tukeminen
poliisihallinnossa ja
2020/2011/3821 Työkyvyn tukeminen poliisissa

Muuttaa/Kumoo
SM2003-03261/Ty-4Poliisihenkilöstön
työkuntotestaus

Kohderyhmät
Poliisimiehet ja vartijat

FYYSISEN TYÖKUNNON TESTAUS POLIISIHALLINNOSSA

1 Yleistä

Poliisimiehen tulee ylläpitää työtehtäviensä edellyttämää kuntoa ja ammatitaitoa (Laki poliisin hallinnosta 1992/110). Poliisin työ on tutkimusten mukaan fyysiseltä kannalta todettu pääosin suhteellisen matala kuormitteiseksi, mutta työhön sisältyy hetkellisiä raskaita kuormitusvaiheita.

Poliisihallituksen määräyksen 2020/2012/1488 mukaisesti myös vartijoiden työkuunto testataan ja he voivat käyttää kaksi tuntia työaikaa viikossa päällystön hyväksymään liikuntaharjoitteluun. Vartijoiden kahden tunnin viikko-liikuntaoikeus edellyttää työkuntotestiin osallistumista.

Työkyky perustuu toimintakykyyn, jolla selviydytään työn ruumiillisista, henkisistä, sosiaalisista ja eettisistä vaatimuksista yli- tai alikuormittumatta tai väsymättä liikaa. Työkykyä arvioitaessa toimintakyky on suhteutettava työn vaatimuksiin. Fyysinen toimintakyky on yksi työkyvyn edellytyksistä ja sitä tärkeämpi mitä enemmän työssä esiintyy fyysisiä kuormitustekijöitä. Fyysinen toimintakyky jaetaan hengitys- ja verenkiertoelimistön, tuki- ja liikuntaelinten toimintakykyyn sekä kehon ja liikkeiden hallintaan.

Työturvallisuuslain 10 § mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava mm. työstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä pyrittävä mahdollisuuksiensa mukaan vähentämään niitä. Poliisimiehen työn kuormittavuutta ei voida kokonaan poistaa, joten työnantajan on pyrittävä varmistamaan henkilöstön jaksaminen kuormittavassa työssä.

Ohjeistamalla poliisimiesten ja vartijoiden työkuntotestauksen toteutuksen, Poliisihallitus haluaa osaltaan varmistaa, että poliisimiehet ja vartijat ovat työtehtäviensä edellyttämässä työkuunnossa ja että työkuntotestaukset toteutetaan yhteneväisesti poliisin yksiköissä. Lisäksi Poliisihallitus haluaa oheisella määräyksellä tukea henkilöstön työhyvinvointia ja motivoida henkilöstöä omaehtoiseen työkuunnon ylläpitämiseen ja edistämiseen.

2 Työkuntotestauksen toteutus

Poliisihallinnon työkuntotestaus on prosessi, joka sisältää seuraavat vaiheet:

1. Terveydellisen riskin arviointi
2. Työkuntotestien suorittaminen
3. Palaute työkuntotestistä sekä harjoitteluohjelma

Pääsääntöisesti poliisin yksiköt ostavat työkuntotestaukset ulkopuoliselta palveluntuottajalta. Hankinta saattaa olla hankintalain mukainen julkinen hankinta, joka tulee kilpailuttaa. Poliisin yksikön on myös mahdollista toteuttaa testaus omana toimintana, mikäli poliisiyksikössä on tehtävään koulutettu henkilö esim. liikunnanohjaaja tai terveydenhuollon koulutuksen saanut henkilö ja jos poliisin yksikössä on käytettävissä ohjelma, jolla testauksen voi suorittaa.

Poliisimiesten ja vartijoiden normaali työkuntotestausaika on kaksi vuotta. Mikäli testattava henkilö saavuttaa väestöviitearvoilla hyvän tai erinomaisen tuloksen, suoritetaan testaus joka kolmas vuosi.

Työkuntotestauksen testiliikkeet ja niiden hyväksytty suoritus on kuvattu poliisihallinnon työkuntotestaus määräyksen tarkentavassa liitteessä 1.

Kaikki poliisimiehet ja vartijat osallistuvat tämän määräyksen mukaiseen työkuntotestiin. Poliisiyksiköiden Vati ryhmällä ja Helsingin poliisilaitoksen valmiusryhmällä voi olla näiden työkuntotestien lisäksi muita tarkentavia työkuntotestauksen osioita.

Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoiden ja poliisimiesten ammatilliseen täydennyskoulutukseen liittyvät työkuntotestaukset voidaan toteuttaa tästä määräyksestä poiketen ja testaamisesta vastaa Poliisiammattikorkeakoulu.

3 Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Työterveyshuolto toteuttaa jokaiselle testiin osallistuvalla terveydellisen riskin arvioinnin ennen testin suorittamista. Terveydellisen riskin arviointi suoritetaan muiden työterveyshuoltokäyntien esim. terveystarkastusten yhteydessä. Terveydellisen riskin arviointi on voimassa kaksi vuotta. Työterveyshuolto antaa terveydellisen riskin arvioinnista todistuksen (esim. Liite 2.), joka on oltava mukana työkuntotestausilanteessa. Testaukseen osallistuvan on huolehdittava, että terveydellisen riskin arviointi on voimassa testaushetkellä.

Työkuntotestien yhteydessä testaaaja kysyy testattavalta akuutin terveydentilan. Mikäli testattava kieltäytyy antamasta tietoja akuutista terveydentilastaan testajalle, tulee hänet ohjata työterveyshuoltoon terveydentilan arviointiin. Mikäli testattavan terveydentila estää työkuntotestauksen toteutuksen, arvioi työterveyshuolto henkilön työkunnon.

Työkuntotestauksen palvelun tuottaja toimittaa poliisin yksikköön yhteenvedon testien läpäisemisestä neljännesvuosittain. Työntekijöiden tulee toimittaa työkuntotestausten tulos työterveyshuoltoon. Esimiesten tulee seurata tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä työkuntotestien toteutumista. Työkuntotestaus on osa henkilöstön työkyvyn arviointia.

4 Työkuntotestin testausliikkeet

Poliisin työkuntotestauksen testiliikkeet on valittu sen perusteella, että ne ovat helposti toistettavia ja yhteydessä työkykyyn. Työkuntotestit sisältävät hapenottokykyä ja lihaskuntaa mittaavia testejä sekä kehonkoostumuksen arviointia.

1. *Kestävyyskuntoa ja maksimaalista hapenottokykyä* arvioidaan

- submaksimaalisella polkupyöräergometritestillä **tai**
- Cooperin 12 minuutin juoksutestillä.

2. *Lihaskuntaa ja liikkuvuutta* testataan seuraavilla testeillä:

- puristusvoimatesti
- pystypunnerrus
- istumaan nousu
- selän sivutaivutus
- toistokyykistys

3. *Kehonkoostumus* arvioidaan

- laskemalla BMI (Body Mass Indexi) **sekä**
- mittaamalla vyötärön ympärys mittanauhalla.
- tai muu luotettava menetelmä (esim. bioimpedanssi)

Testien suorittaminen, viitearvot ja testin läpäiseminen on kuvattu yksityiskohtaisesti poliisihallinnon työkuntotestaus määräyksen tarkentavassa liitteessä 1.

Mikäli työkuntotestaus tulos hylätään, henkilölle laaditaan kunto-ohjelma ja uusi testi suoritetaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua. Mikäli työkuntotestiä ei edelleenkään läpäise, ohjataan henkilö työterveyshuoltoon työkykyarvioon. Tässä yhteydessä esimies pyrkii aina Työkyvyn tukeminen poliisissa määräyksen (2020/2011/3821) mukaisesti järjestämään yhteisen tapaamisen työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon kesken kokonaisvaltaisen tilannearvion tekemiseksi.

5 Testauspalaute ja harjoitteluohjelma

Poliisin työkuntotestauksesta annettavassa palautteessa on huomioitava testausulos suhteessa väestöviitearvoihin, poliisinhallinnon omiin viitearvoihin sekä poliisimiesten ja vartijoiden työhön. Testattava tulee myös tarvittaessa ohjata työterveyshuoltoon jatkoarviointiin, mikäli testauspahtumassa tulee esille terveydellistä ohjausta edellyttävää.

Testattavalle on myös annettava ohjeet ja harjoitteluohjelma työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen.

6 Työajan käyttö

Tämän määräyksen mukaiseen työkuntotestaukseen osallistuminen on osa työvelvoitetta, joten työkuntotestiin käytetty aika on työaika. Työkuntotestaukseen käytettävä työaika kirjataan sille määritetylle työaikakoodille.

7 Tietosuoja

Työkuntotestauksessa kerättävä tieto muodostaa henkilökisterin, josta on laadittava henkilökisteriseloste. Henkilökisteriselosteesta vastaa palvelun tarjoaja. Mikäli testauksen toteuttaa poliisin yksikkö, vastaa yksikkö myös rekisteriselosteesta ja sen lainmukaisesta hallinnoinnista.

Resurssijohtaja Jyrki Wasastjerna

Henkilöstöpäällikkö Tiina Eränkö

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Aspo-asianhallintajärjestelmässä. Poliisihallitus 07.03.2014 klo 08.30. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Liitteet	Liite 1. Poliisihallinnon työkuntotestauksen tarkennus Liite 2. Todistus terveydellisen riskin arvioinnista työkuntotestausta varten
Jakelu	Poliisilaitokset Keskusrikospoliisi Suojelupoliisi Poliisiammattikorkeakoulu Poliisihallituksen yksiköt
Tiedoksi	Sisäasiainministeriön poliisiosasto Sinetti

LIITE 4



Kirje

ID-1562651524 1 (2)

22.01.2016

2020/2013/4693

Fyysisen työkuntotestauksen kestävyyskunnan väestöviitearvot

Poliisihallinnon määräyksen 2020/2013/4693 Fyysisen työkunnan testaus poliisihallinnossa mukaan poliisimiesten ja vartijoiden normaali työkuntotestausaika on kaksi vuotta. Mikäli testattava saavuttaa väestöviitearvoilla hyvän tai erinomaisen tuloksen, suoritetaan testaus joka kolmas vuosi.

Poliisin työkuntotestauksen kestävyyskunnan suhteen hyväksytyn rajat ovat Cooper -juoksutestissä 1915 m, ja polkupyöräergometrissa 9 MET (31,5ml/kg/min). Ensisijaisesti suositellaan käytettävän polkupyöräergometritestiä.

Aiemmin ilmestyneen määräyksen liitettä 1 täydennetään kestävyyskunnan väestöviitearvotaulukoilla. Liitteessä olevien taulukoiden avulla voidaan määrittellä, onko tulos väestöviitearvoihin verrattuna hyvä tai erinomainen.

Mikäli työkuntotestin tulokseksi tulee hylätty, tulee 6 kuukauden jälkeen terveydellisen riskin arvioinnin niin mahdollistaessa suorittaa koko testi kokonaisuudessaan eikä pelkästään mahdollinen yksi hylätty testin osa.

Henkilöstöpäällikkö

Tiina Eränkö

Ylitarkastaja

Salla Lepistö

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Aspo-asianhallintajärjestelmässä. Poliisihallitus 22.01.2016 klo 15.20. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Liitteet 2020/2013/4693 Liite 1

Jakelu Poliisin yksiköt
Poliisin valtakunnalliset yksiköt
Poliisihallitus

Tiedoksi Jyrki Wasastjerna, poliisijohtaja

POLIISIHALLITUS
Asemapäällikönkatu 14, PL 22, 00521 HELSINKI
kirjaamo.poliisihallitus@poliisi.fi
Puh. +358 295 480 181, Faksi +358 295 411 780

poliisi.fi

LIITE 5



LIITE 2

1 (1)

TODISTUS TERVEYDELLISEN RISKIN ARVIOINNISTA TYÖKUNTOTESTAUSTA VARTEN

Nimi: _____

Poliisin yksikkö: _____

Työterveyshuolto on tehnyt terveydellisen riskinarvioinnin poliisin työkuntotestausta varten ja henkilö
☐ voi osallistua terveytensä puolesta poliisin työkuntotestiin

☐ ei voi osallistua poliisin työkuntotestiin, ja
työkuntotestaus toteutetaan työterveyshuollossa

Terveydellisen riskin arviointi on voimassa 24 kk, ellei henkilön terveydentila muutu.

paikka

päivämäärä

nimen selvennys ja allekirjoitus

LIITE 6



Poliisihallitus

1 (20)

Poliisihallinnon työkuntotestaus määräyksen tarkennus 2020/2013/4693





Sisällysluettelo

1 Johdanto	3
2 Yleistä työkuntotestauksesta	3
3 Eettisyys, tietosuoja ja yhteistyö.....	4
4 Laadun varmistaminen.....	4
4.1 Testaajan pätevyys	4
4.2 Testin kulku	4
4.3 Etukäteisinformaatio testiin osallistujalle	5
4.4 Terveystieteiden riskien arviointi.....	5
4.5 Valmistautumisohjeita testiin osallistujalle.....	6
5 Hengitys- ja verenkiertoelimistön (HEVE) suorituskäytön testaaminen	7
5.1 Submaksimaalinen polkupyöräergometri	7
5.2 Cooper -testi.....	8
6 Lihasvoiman ja -kestävyyden testaaminen.....	8
6.1 Puristusvoimatesti	8
6.2 Pystypunnerrus.....	9
6.3 Istumaan nousu	10
6.4 Selän sivutaivutus.....	11
6.5 Toistokykkyistys	12
7 Kehon koostumuksen mittaaminen	13
7.1 Painoindeksi (BMI)	13
7.2 Vyötärön ympärysmitta	13
8 Hyväksytyn työkuntotestin raja-arvot.....	14
8.1 Kestävyyssuoritus	14
8.2 Lihassuoritus.....	14
9 Väestöviitearvot.....	15
9.1 Puristusvoimatesti	15
9.2 Pystypunnerrus.....	16
9.3 Istumaan nousu	16
9.4 Selän sivutaivutus.....	17
9.5 Toistokykkyistys	17
10 Poliisien viitearvot.....	18



1 Johdanto

Poliisimiehen on ylläpidettävä tehtäviensä edellyttämää kuntoa ja ammattitaitoa. Toimintaympäristöjen teknistymisestä ja tietotyön määrän lisääntymisestä huolimatta, ovat poliisimiehiin kohdistuvat toimintakyky vaatimukset fyysisen työkunnan osalta säilyneet edelleen monista muista ammateista poikkeavana.

Poliisin työ on tutkimusten mukaan fyysiseltä kannalta todettu pääosin suhteellisen matalakuormitteiseksi, mutta työhön sisältyy hetkellisiä raskaita kuormitushuippuja. Kuormittavimpia työvaiheita ovat voimankäyttötilanteet, takaa-ajot ja erilaiset kuljetus- ja erityistehtävät. Valvonta ja tutkintatyö tehdään usein fyysisesti paikallaan toimistossa tai ajoneuvossa kentällä. Työasentokuormitusta aiheutuu poliisimiesten ja vartijoiden työssä nostojen ja asiakkaiden kuljetusten lisäksi runsaasta istumisesta. Myös vartijoiden työssä esiintyy voimankäyttötilanteita.

Työn piirteet ja työssä kohdatut vaatimukset luovat perustan fyysisen työkunnan arvioimiselle. Hyvä kunto ja normaali kehonpaino ovat yhteydessä hyvään työkykyyn ja terveyteen. Hyvä suorituskyky lisää työturvallisuutta ja antaa pohjan selviytyä tehtävistä joita poliisimiehet ja vartijat päivittäin kohtaavat. Riittävästi liikkuvat hyväkuntoiset poliisimiehet ja vartijat kärsivät vähemmän tuki- ja liikuntaelinten vammoista, kivuista ja kestävät paremmin työpainetta ja stressiä.

Poliisihallinnon työkykyä tukevan toiminnan tavoitteena on henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen yksilöön, työyhteisöön ja työympäristöön kohdistuvien toimenpiteiden avulla. Keskeistä toiminnassa on toimenpiteiden *oikea-aikaisuus* ja *monipuolisuus* sekä poliisiyksikön *vastuuhenkilöiden aktiivisuus* toimenpiteiden käynnistäjänä, toteuttajana ja tukijana.

Esimiesten tehtävänä on seurata henkilöstönsä työkykyä ja ryhtyä toimenpiteisiin havaittuaan työkyvyn alenemista tai sen uhkaa. Työkykyä tukevien toimenpiteiden oikea-aikainen käynnistäminen edellyttää ajantasaista tietoa henkilöstön työkyvystä. Työkunnan testausjärjestelmä on tärkeä osa tätä kokonaisuutta. Kun esimies havaitsee tai saa tietoonsa työkykyä haittaavia tekijöitä tai ongelmia, tulee hänen käydä kyseisen työntekijän kanssa työkykykeskustelu. Yksi toimenpideraja jolloin esimiehen tulee käynnistää työkykykeskustelu, on tilanne jossa poliisimies ei suoriudu työkuntotestistä. (Työkyvyn tukemisesta poliisissa 2020/2011/3821)

Tämä poliisihallinnon työkuntotestaus määräyksen liite sisältää tarkennuksia poliisimiesten ja vartijoiden työkuntotestausten toteuttamiseen. Ohjeen koostamiseen ovat osallistuneet Sirpa Paakkari Poliisihallitus, Marko Kovanen Poliisihallitus, Aki Sipilä Poliisiammattikorkeakoulu, Sirpa Lusa Työterveyslaitos, Katri Lehti Helsingin poliisilaitos ja Jorma Niemi Itä-Uudenmaan poliisilaitos. Oheen työkuntotestaus valokuvissa ovat Minna Ojajärvi Helsingin poliisilaitokselta ja Uula Salminen Helsingin poliisilaitokselta. Valokuvat on ottanut Annika Sjöblom Helsingin poliisilaitokselta.

2 Yleistä työkuntotestauksesta

Laki Poliisin hallinnosta 14.2.1992/110, 15 § h luo velvoitteen poliisihenkilöstön fyysisen työkunnan ylläpitämiselle. Työkuntovaatimuksien toteutumista seurataan poliisin yksiköissä Poliisihallituksen antaman määräyksen Poliisimiehen fyysisen kunnan testaus 2020/2013/4693 mukaisesti.

Poliisihallituksen määräyksen 2020/2012/1488 mukaisesti myös vartijoiden työkunto testataan ja he voivat käyttää kaksi tuntia työaikaa viikossa päällystön hyväksymään liikuntaharjoitteluun. Mikäli vartija ei osallistu työkuntotestiin, menettää hän oikeuden kahden tunnin viikkoliikuntaan.



3 Eettisyys, tietosuoja ja yhteistyö

Testauksen luottamuksellisuus ja yksilöllisyys on pystyttävä takaamaan kaikissa testitilanteissa. Testaajalla on oikeus käsitellä ainoastaan niitä tietoja, jotka ovat kussakin tilanteessa hänen työnsä suorittamisen kannalta oleellisia. Testaaja on annettujen tietojen suhteen vaitiolovelvollinen eikä hän saa paljastaa niitä sivullisille. Henkilö- ja testitietoja säilytetään niin, etteivät sivulliset pääse niitä näkemään. Testattavan esimies saa tiedon työkontotestin tuloksesta onko testi hylätty vai hyväksytty. Esimies ei saa tietoonsa testituloksia.

Poliisin yksikön on sovittava palvelutuottajan kanssa tarkemmista yksityiskohdista testaustulosten tietojen siirrosta palvelutuottajan ja yksikön välillä.

4 Laadun varmistaminen

Pääsääntöisesti poliisin yksiköt ostavat työkontotestaukset ulkopuoliselta palveluntuottajalta. Hankinta voi olla hankintalain mukainen julkinen hankinta, joka tulee kilpailuttaa.

Poliisin yksikön on myös mahdollista toteuttaa testaus omana toimintana, mikäli poliisiyksikössä on tehtävän hoitamiseksi vastaavat valmiudet kuin ulkopuolisella palveluntuottajalla.

4.1 Testaajan pätevyys

Työkunnan testaaminen laadukkaasti edellyttää testaajalta riittävää koulutusta sekä kokemusta työkontotestauksesta ja ymmärrystä poliisin työstä. Riittävä koulutus tarkoittaa vähintään *terveys- tai liikunta-alan peruskoulutusta*. Laadukkaan palautteen antamiseksi poliisin työn ymmärrys on välttämätöntä.

Testien laadukas toteutus edellyttää että testaajat:

- tietävät tarkasti kunkin testin tarkoituksen ja teknisen suoritustavan,
- osaavat seuloa testattavista ne, joille testaus voi aiheuttaa terveydellistä vaaraa ja ohjata heidät lääkäriin suorittamaan terveystarkastukseen ennen testausta
- hallitsevat testisuoritusten ja olosuhteiden vakioinnin
- hallitsevat testien keskeyttämiskriteerit
- tietävät ja tulosten tulkinnan toimintakyvyn ja terveystarkastuksen periaatteiden mukaisesti
- osaavat aloittaa hätäensiapu-toimenpiteet tunnistamiensa oireiden perusteella
- osaavat tuottaa testituloksia hyödyntäen yksilöllisen, turvallisen ja toteuttamiskelpoisen liikuntaohjelman

Mikäli Poliisin yksikkö toteuttaa työkontotestauksen itsenäisesti tulee huomioida, että testaaja täyttää yllä mainitut edellytykset. Lisäksi yksiköllä tulee olla käytössään ohjelmisto testien suorittamiseksi.

4.2 Testin kulku

Työkontotestiä tehtäessä on pidettävä mielessä, että se ei toimintana ole ainoastaan yksittäisen kontotestin tekemistä, vaan osa työkunnan ylläpitämisen kokonaisuutta. Testit toistetaan säännöllisin välein ja pitkäjänteisellä sekä kokonaisvaltaisella toiminnalla voidaan saavuttaa tavoiteltuja vaikutuksia. Työkontotestauksen laadun varmistaminen tapahtuu koko työkontotestausprosessin toimintojen ketjun kaikissa vaiheissa alkaen ennakkoinformaation ja testausajan varaamisesta aina testipalautteen antamiseen.



Testausta edeltävillä sekä testinaikaisilla toimenpiteillä optimoidaan testien turvallisuuteen ja luotettavuuteen liittyviä tekijöitä. Itse testi on useimmiten kestoaltaan lyhyempi, kuin sen edellyttämät valmistelut sekä sitä seuraavat toimenpiteet. Testitulosten perusteella testatulle tulee antaa aina asianmukainen mahdolliset virhelähteet huomioiva palaute ja ohjeet jatkotoimenpiteille. Testin aikaisten virhelähteiden tunnistaminen ja vaikutusten arviointi tulokseen edellyttävät testaaajalta tarkkuutta, ammattitaitoa ja kokemusta. Tulosten oikea tulkinta on testauksen tärkein osa. Hyvä palaute sisältää tuloksen testattavan kannalta selkeässä ja liikuntaan motivoivassa muodossa.

Työkuntotestaajan tulee valmistautua jokaiseen työkuntotestaustilanteeseen huolellisesti ja huomioida yksilölliset erot testattavissa henkilöissä. Työkuntotestin tarkoitus on motivoida ja kannustaa testattavia työkunnan ylläpitämiseen sekä opastaa työkunnan osalta tehokkaaseen oikeanlaiseen liikunnan harrastamiseen.

4.3 Etukäteisinformaatio testiin osallistujalle

Etukäteisinformaatio toimitetaan osallistujalle ennen työkuntotestiä riittävän ajoissa. Ennakkooheistuksella annetaan työkuntotestaukseen osallistuvalle tietoa siitä, mitä, missä, milloin ja miksi heidät testataan, mihin tuloksia käytetään sekä kuka saa tulokset käyttöönsä. Hyvin suunnitellulla oheistuksella lisätään testattavan luottamusta ja motivaatiota osallistua testaukseen sekä vähennetään testaukseen liittyviä mahdollisia pelkoja ja ennakkoluuloja.

Työkuntotestaukseen osallistuvalle on tiedotettava ainakin seuraavat asiat:

- mitä fyysinen kunto ja toimintakyky tarkoittavat
- millaisia ovat poliisihallinnossa käytettävät työkuntotestit
- mikä on testauksen tavoite
- miten henkilö hyötyy testistä
- miten testiin valmistaudutaan
- mahdolliset testiin osallistumiseen liittyvät rajoitteet riskikartoitus, ennakkokyselyn tulkinta, muut terveydentilaan vaikuttavat tekijät
- miten testauksen turvallisuudesta on huolehdittu
- miten yksikön tietosuojasta ja yksityisyydestä on huolehdittu
- mikä on osallistumisvelvollisuus:

4.4 Terveystieteellisten riskien arviointi

Ennen työkuntotestin toteutusta työterveyshuolto tekee jokaiselle testattavalle terveystieteellisten riskien arvioinnin ja antaa arvioinnista todistuksen. Todistus tulee jokaisen toimittaa työkuntotestaajalle testauksensa alussa. Työkuntotestausta ei saa toteuttaa, mikäli testaaajalla ei ole todistusta testausajankohtana käytössään. Terveystieteellisten riskien arviointitodistus on voimassa kaksi vuotta, ellei terveydentila muutu. Jokaisen testiin tulevan tulee itse huolehtia, että terveystieteellisten riskien arviointitodistus on testausajankohdalla voimassa.



Terveydellisen riskinarvioinnin voi pyytää työterveyshuollosta minkä tahansa käynnin yhteydessä, kun tästä ilmoittaa etukäteen ajanvarauksen yhteydessä. Varsinkin todistuksen ollessa vanhenemassa tulee kiinnittää huomiota siihen, että minkä tahansa käynnin yhteydessä on mahdollisuus saada todistus. Näin toimimalla säästytään ylimääräisiltä käynneiltä työterveyshuollossa.

Työkuntotestaustilanteessa testattavalta kysytään tietoja akuutista terveydentilasta. Mikäli testattava ei suostu vastaamaan akuutin terveydentilaan liittyviin kysymyksiin tai akuutissa terveydentilassa on muutoksia **EI** testiä saa suorittaa. Henkilö tulee ohjata työterveyshuoltoon arviointia varten ja asiasta tulee ilmoittaa esimiehelle.

Työterveyshuolto suorittaa työkuntotestauksen sellaisille henkilöille, jotka heidän arvion mukaan tulee testata terveydenhuollon ammattilaisen toimesta. Tällaisessa tilanteessa tulee arvioida myös henkilön soveltuvuutta hänen nykyisiin työtehtäviinsä.

4.5 Valmistautumisohjeita testiin osallistujalle

Työkuntotestauksen turvallisuutta ja luotettavuutta lisätään hyvillä valmistautumisohjeilla. Testattavan tulee tietää alla olevat asiat.

- Testeihin ei saa tulla nälkäisenä, mutta raskasta ateriointi tulee välttää vähintään 4 tuntia ennen kuormitusta.
- välttä testausta edeltävän kahden vuorokauden aikana kovaa fyysistä ponnistelua
- välttä fyysistä rasitusta testipäivänä
- älä nauti alkoholia testausta edeltävän 24 tunnin aikana
- hyvä yöuni on eduksi testauksen onnistumiselle
- välttä tupakointia ja nuuskaamista 2 tuntia ennen testiä
- välttä kahvin, teen tai virkistysaineita sisältävien virvoitusjuomien nauttimista 4 tuntia ennen testiä
- kerrotaan työkuntotestaukseen kuluva aika
- tiedot palautteesta
- olosuhteisiin ja vuodenaikaan sopiva liikuntavarustus

Työkuntotestiä **EI** saa suorittaa sairaana. Testausta **EI** saa suorittaa mm. seuraavissa tapauksissa:

- akuutti infektiosairaus
- virusinfektiosta kulunut alle 2 vk, antibiooteilla hoidetusta infektiosta kulunut alle 4 vk, keuhkokuumeesta kulunut alle 2 kk
- huonovointisuus, huimaus
- akuutti iskiaskipu
- akuutti niveltulehdus vai akuutit niveloireet
- muu akuutti, voimakas kipu, joka estää työkykytestien läpiviennin turvallisesti ja teknisesti oikein
- nivelten liikerajoitus, joka estää testin läpiviennin oikein (liikerata, tekniikka)
- verenpaine on levossa kahdella mittauksella varmistettuna yli 160/110 mmHg

Testi tulee **keskeyttää** aina jos jotain seuraavista syistä ilmenee:

- huonovointisuus
- rintakipu
- voimistuvat lihas-, jänne- tai nivelkivut
- epätavallinen tai voimakas väsymyksen tunne



- jos suoritus käy epävarmaksi ja koordinoimattomaksi
- tutkittavan oma toivomus keskeyttää koe
- subjektiivinen koettu kuormittuneisuus RPE-arvo 18
- sydämen sykintätaajuus saavuttaa tai ylittää tutkittavan mitatun tai arvioidun maksimisykintätaajuuden ($HR_{max} = 2008 - 0,7 \times \text{ikä}$) ja pysyy maksimisykintätaajuuden tasolla (soveltaen?) 30 - 60 sekunnin ajan.

Jos testi joudutaan keskeyttämään, se uusitaan vasta sitten, kun keskeyttämisen syy on selvitetty. Testiä ei kuitenkaan tehdä saman päivän aikana uudestaan. Kaikissa epäselvissä tilanteissa tulee ohjeistaa testattavaa olemaan yhteydessä työterveyshuoltoon.

5 Hengitys- ja verenkiertoelimistön (HEVE) suorituskyvyn testaaminen

Hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskyvyn testaaminen voidaan toteuttaa joko submaksimaalisella polkupyöräergometrillä tai Cooperin testillä.

5.1 Submaksimaalinen polkupyöräergometri



Kuva: Annika Sjöblom

Lähtöasento:

- säädetään istuin sopivalle korkeudelle eli niin että jalka ei ole täysin suorassa päkiän ollessa polkimella
- satulan korkeus eri suorituskerroilla oltava sama
- testattava käsien asento vapaa, mutta asennon vaihtamista vältettävä

Suoritus:

- poljetaan kuntopyörää testaajan ohjeiden mukaan yhteensä 15 minuuttia (3 minuuttia lämmittelyä ja 3 x 4 minuuttia lisääntyvällä vastuksella)
-



Tulos:

- testin aikana mitattujen sykkeiden perusteella lasketaan aerobinen kunto

5.2 Cooper -testi

- mittaa hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskykyä

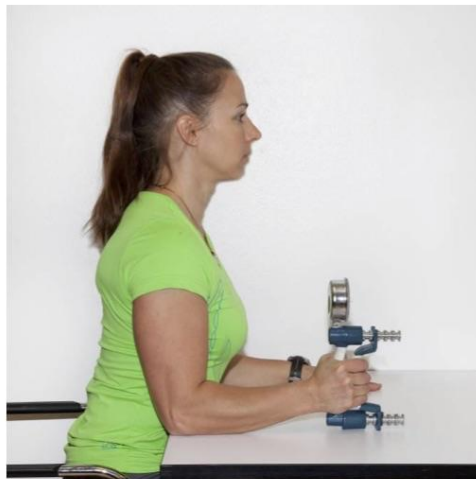
Mittausohjeet:

- juoksu suoritetaan urheilukentällä
- suoritus aika 12 min.
- mitataan testin aikana juostu matka

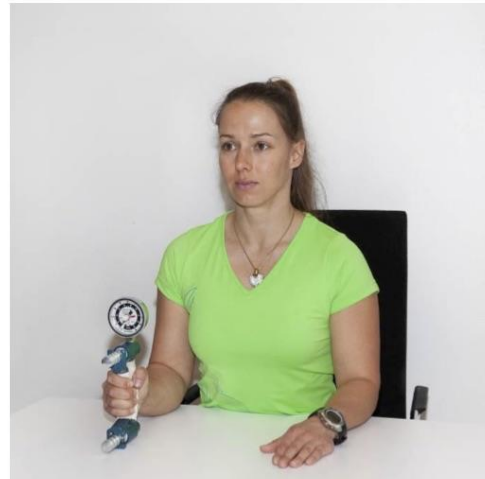
6 Lihasvoiman ja -kestävyyden testaaminen

Lihasvoiman ja -kestävyys testataan puristusvoima, pystypunnerrus, istumaan nousu, selän sivutaivutus ja toistokykytestit.

6.1 Puristusvoimatesti



Kuvat: Annika Sjöblom



Lähtöasento:

- istutaan penkillä jalat tukevasti maassa
- toinen käsi rennosti pöydällä
- suorittava käsi pöydällä mittalaitteen kanssa, kyynärkulma 90 astetta
- selkä suorana, hartiat rentoina, hyvä ryhti



Suoritus:

- puristetaan maksimaalisesti mittalaitetta kerran

Virheet:

- mittalaite ei pysy pöydällä vaan nousee ilmaan
- vartalo ei pysy paikallaan
- hartiat valahtavat eteen, ryhti huono

Tulos:

- molemmilla käsillä kaksi suoritusta, parempi tulos kirjataan mittalaitteesta

6.2 Pystypunnerrus



Kuvat: Annika Sjöblom

Lähtöasento:

- käsipainot molemmissa käsissä, painot hartioiden tasolla
- jaloilla hartioiden levyinen haara-asento

Suoritus:

- nostetaan vuorotellen painoja suorille käsille ylös
- jos toinen käsi väsy toista aikaisemmin, suoritusta voi jatkaa vahvemmalla kädellä pelkästään

Virheet:

- käsi ei ole suorana ylhäällä



- lantio ei pysy paikallaan vaan alkaa heilua
- käsi ojentuu sivulle eikä suoraan ylös
- ylävartalo ei pysy paikallaan vaan alkaa heilua

Tulos:

- yhtäjaksoisten suoritusten määrä niin kauan kuin testattava jaksaa virheettömiä nostoja suorittaa

6.3 Istumaan nousu



Kuvat: Annika Sjöblom

Lähtöasento:

- selin makuulta ja jalat 90 asteen polvikulmassa
- kädet ristissä takaraivon takana koko suorituksen ajan
- kuntotestaaja tukee nilkoista

Suoritus:

- istumaan nousu niin että kyynärpäät koskettavat polvia
- laskeudutaan selin makuulle niin että lavat koskettavat alustaa
- suoritus on yhtäjaksoinen

Virheet:

- kädet eivät pysy ristissä takaraivon takana
- ei laskeuduta tarpeeksi alas, että lavat koskettaisivat maata
- lantiolla lyödään vauhtia alustasta
- liikelaajuus jää vajaaksi

Tulos:

- yhtäjaksoisten suoritusten määrä 30 sekunnin ajan



6.4 Selän sivutaivutus



Kuvat: Annika Sjöblom

Lähtöasento:

- seistään selkä seinää vasten
- kantapäät, pakarat, lapaluut ja pää kiinni seinässä
- kädet suorina sivuilla, kämmenet reiden ulkopintaa vasten

Suoritus:

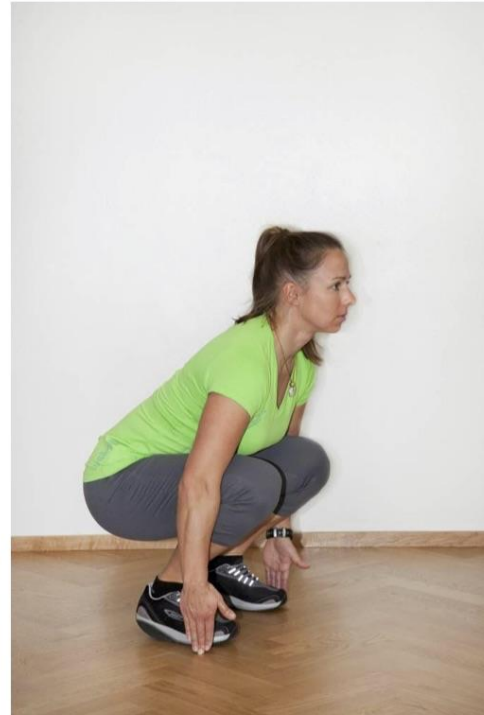
- testaaja merkitsee käsien kohdan alkuasennossa
- taivutetaan keskivartaloa sivulle niin pitkälle kuin testattava pääsee
- testaaja merkitsee käden kohdan sivulle taipuneessa asennossa
- katse suoraan eteen päin

Virheet:

- jalkapohjat irtoavat lattiasta
- kantapäät, pakarat, lapaluut ja/tai pää irtoavat seinästä



6.5 Toistokyykistys



Kuvat: Annika Sjöblom

Lähtöasento:

- jaloilla hartioiden levyinen haara-asento
- kädet suorina sivuilla

Suoritus:

- kyykistytään niin alas että sormenpää koskettaa lattiaa
- nouseaan ylös jalat suoriksi ojentaen
- polvet ja varpaat osoittavat aina samaan suuntaan
- katse suoraan eteenpäin

Virheet:

- vartalo ei pysy suorana
- jalat eivät ojennu suoriksi
- sormenpää ei kosketa maata
- otetaan lattiasta käsillä vauhtia

Tulos:

- yhtäjaksoisten suoritusten määrä 30 sekunnin ajan



7 Kehon koostumuksen mittaaminen

Kehon koostumusta arvioidaan mittaamalla painoindeksi sekä vyötärön ympärys. Kehon koostumusta voidaan arvioida myös muulla luotettavalla mittausten menetelmällä kuten esim. bioimpedanssilla.

7.1 Painoindeksi (BMI)

Lihominen on seurausta pitkäaikaisesta kulutusta suuremmasta energian saannista. Suurin osa ruuan ylimääräisestä energiasta varastoituu kehoon rasvana. Rasvan määrän erot selittävät suurimman osan samanpituisten ihmisten painoeroista. Tämän lisäksi kehon lihasten massa on tärkeä ihmisten painoerojen selittäjä.

Käytetyin kehon massa perustuva lihavuuden ja laihtumisen osoitin on painoindeksi (body mass index, BMI). Painoindeksi saadaan jakamalla kehon massa (kg) pituuden (m) neliöllä. Taulukossa esitetään luokittelu alipainoisuuteen, normaalipainoon, lievään lihavuuteen, merkittävään lihavuuteen, vaikeaan lihavuuteen ja sairaalloon lihavuuteen. BMI ei erottele rasva- ja lihaskudoksen määrää toisistaan, kuten ei myöskään vatsan sisäosiin kertyvän rasvan määrää, mikä on syytä huomioida tuloksia katsoessa.

Painoindeksiä arvioitaessa ihanteellisinta olisi punnita testattava henkilö yön kestäneen paaston jälkeen aamulla ja aina samassa vaatetuksessa (esim. alusvaatteissa). Riittävä tarkkuus saadaan kuitenkin toistamalla testitilanne ja -ajankohta aina samalla tavalla.

Painoindeksin viitealueet

BMI	Selite
<18,5	Paino on ihannetta alempi. Sairastuvuusriski on suurentunut. Usein laihuus on kuitenkin seuraus sairaudesta, eikä sen syy.
18,5–24,9	Normaalipaino. Laihduttamiseen ei mitään terveydellistä syytä.
25,0–29,9	Lievä lihavuus. Sairastuvuusriski on hieman suurentunut. Riskiä voidaan pienentää elintapoja muuttamalla ilman selvää laihduttamista eli lisäämällä liikuntaa ja muuttamalla ruokavaliota vähärasvaisemmaksi.
30,0–34,9	Merkittävä lihavuus. Sairastuvuusriski on selvästi suurentunut ja myös kuolleisuusriski on tavallista suurempi. Laihtuminen (5–15 % kehon painosta) saattaa olla hyödyllistä terveydelle.
35,0–39,9	Vaikea lihavuus. Riskit ovat edellistä suuremmat. Laihtuminen (10–20 % kehon painosta) on hyödyllistä terveydelle.
≥40,0	Sairaalloon lihavuus. Laihtuminen (10–20 % kehon painosta) on erittäin hyödyllistä terveydelle.

7.2 Vyötärön ympärysmitta

Vyötärön suurta ympärysmittaa pidetään hyvänä lihavuuden terveysriskin osoittimena. Suositeltava vyötärön ympärysmitta on aikuisten lihavuuden hoitosuosituksen mukaisesti alle 90 cm miehillä ja alle 80 cm naisilla. Lievästi ja huomattavasti suurentunutta terveysriskiä osoittavat vyötärön ympärysmittojen viiterajat on esitetty taulukossa 2.

Vyötärön ympärysmitta otetaan koehenkilön seistessä ihoa myötäilevällä, mutta joustamattomalla mittanauhalla alimman kylkiluun ja suoliluun puolesta välistä. Tämä mittauspaiikka on WHO:n suosittelema. Jotkut käyttävät mittauspaiikkana vyötäröalueen kapeinta kohtaa, mutta tämä antaa miehille keskimäärin 1–2 cm ja naisille 2–3 cm liian pieniä lukemia. Taulukossa 2 esitetyt viitearvot koskevat vain alimman kylkiluun ja suoliluun puolesta välistä suoritettuja mittauksia.



Mittanauhan on mitattaessa pysyttävä vaakatasossa. Tulos luetaan normaalin uloshengityksen lopussa ja esim. kolmen mittaustuloksen keskiarvoa. Tärkeää on käyttää aina samaa mittaustapaa ja mahdollisimman harvoja (mieluiten yhtä), hyvin koulutettuja ja kokeneita mittajia.

Vyötärön ympärysmittan käyttö lihavuuteen liittyvien sairastuvuusriskien arvioinnissa.

	Ei riskiä	Lievä riski	Huomattava riski
Miehet	<90 cm	90–100 cm	>100 cm
Naiset	< 80 cm	80–90 cm	>90 cm

Lähde Kuntotestauksen käsikirja; Kari L. Keskinen, Keijo Häkkinen & Mauri Kallinen. Liikuntatieteellinen Seura ry., 2007

8 Hyväksytyt työ kuntotestin raja-arvot

Hyväksytty tulos on saatava polkupyöräergometritestistä tai Cooperin testistä sekä istumaan noususta, toistokyykistyksestä sekä pystypunnerruksesta.

8.1 Kestävyyss kunto

Kestävyyss kunnon raja-arvo maksimaaliselle hapenottokyvyllä on **9 MET ((31,5ml/kg/min))**, joka vastaa **Cooperin testissä tulosta 1915m**.

Riittävä reservi mahdollisten kuormitushuippujen nopeaa uusiutumista varten varmistetaan, jos hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskyky on tasoa 9 MET. Poliisin kenttätöitä tekeillä kestävyyskunnan tavoitetasoksi voidaan siis hyvän palautumisen turvaamiseksi suositella vähintään 9 MET eli 31,5 ml/min/kg. Yli 11 MET:n kuntotasolla on todennäköistä, että raskaimmatkin työtehtävät kenttätöissä onnistuvat.

Valittu raja-arvo perustuu *Poliisin fyysisen toimintakyvyn arviointi ja kuntotestauskäytännöt* – kehittämishankkeessa tehtyihin hengitys- ja verenkiertoelimistön kuormitusta arvioiviin mittauksiin kenttätöitä tekeillä poliisimiehillä ja -naisilla. Raportissa todettiin että kenttäpoliisin työpäivän energeettinen kuormitustekijä on tasoa 1,5 MET: työ on keskimäärin kevyttä ja riittävän hyvin tauotettua työtä, vaikka työvuorot ovatkin pitkiä. Normaalkuntoisilla ei ole ylikuormittumisen vaaraa keskimääräisen kuormituneisuuden perusteella. Minuutteja kestävät kuormitushuiput nousevat kuitenkin säännöllisesti tasolle 6-8 MET, ajoittain korkeammallekin, ja näistä selviäminen ja palautuminen on turvattava.

8.2 Lihaskunto

Työn asettamia vaatimuksia lihaskuntotestien osalta ei ole tutkittu, eivätkä ne ole tarkasti mitattavissa. Lähtökohta on se että poliisin kenttätö edellyttää hyvää fyysistä kuntoa myös lihasvoiman osalta. Raja-arvot on laskettu väestöviitearvoista kaikkien ikäluokkien keskiarvona keskinäisen kuntoluokan ylärajasta, yli 60 v jätetty pois laskennasta. Nämä raja-arvot ylittäessään sijoittuu työikäisen väestön omaan sukupuoleensa verrattuna luokan "keskinäinen" yläpuolelle. Nämä kolme testiä valikoituivat mukaan, koska niillä on todettu olevan yhteys henkilön työkykyyn ja terveyteen.

Raja-arvot lihaskuntotesteissä:

- **Istumaan nousu: Miehet: 18; Naiset: 13**
- **Toistokyykistys: Miehet: 22; Naiset: 19**
- **Pystypunnerrus: Miehet: 19; Naiset: 22**



Lähteet:

Konttinen J, Halonen J, Niemi J, Lindholm H, Luukkonen R, Toivonen R, Lusa S. Poliisin fyysisen toimintakyvyn arviointi ja kuntotestauskäytännöt -kehittämishankkeen loppuraportti. Poliisihallituksen julkaisusarja 1/2011.

9 Väestöviitearvot

Väestöviitearvot kertovat sen, kuinka testitulokset suhteutuvat muihin saman testin tehneisiin ikäryhmittäin jaoteltuna. Väestöviitearvo ei kerro ei kerro mikä olisi riittävä tulos terveyden tai työkyvyn kannalta.

9.1 Puristusvoimatesti**Väestöviitearvot puristusvoima (kg) Kyynärkulma 110°**

Ikä (v)	heikko 1	välttävä 2	keskinkertainen 3	hyvä 4	erinomainen 5
Miehet					
30–39	< 45,8	45,8-50,1	51-55,4	55,5-61,4	≥ 61,5
40–49	< 45,8	45,8-50,1	51-55,2	55,3-60	≥ 60,1
50–59	< 41,8	41,8-47	47,1-51,8	51,9-56,8	≥ 56,9
60–69	< 37,3	37,3-42,5	42,6-46,5	46,6-51,5	≥ 51,6
Naiset					
30–39	< 27,1	27,1-30,2	30,3-32,9	33-36	≥ 36,1
40–49	< 23	23-29,4	29,5-32,2	32,2-35,6	≥ 35,7
50–59	< 23,5	23,5-27,3	27,4-30,3	30,4-33,3	≥ 33,4
60–69	< 20,1	20,1-23,6	23,7-26,6	26,7-29,5	≥ 29,6

Väestöviitearvot puristusvoima (kg) Kyynärkulma 90°

Ikä (v)	heikko 1	välttävä 2	keskinkertainen 3	hyvä 4	erinomainen 5
Miehet					
<30	< 42	43-47	48-54	55-59	≥ 60
30–39	< 45	46-50	51-57	58-62	≥ 63
40–49	< 46	47-51	52-58	59-63	≥ 64
≥ 50	< 37	38-42	43-49	50-54	≥ 55
Naiset					
<30	< 23	24-28	28-33	34-38	≥ 39
30–39	< 25	26-30	31-35	36-40	≥ 41
40–49	< 24	25-29	30-34	35-39	≥ 40
≥ 50	< 20	21-25	26-30	31-35	≥ 36

Lähteet:

Alaranta, Hannu – Härkönen, Riitta – Piirtomaa, Marjatta 1993: Käden puristusvoiman normaaliarvot suomalaisille. Fysioterapia 5. 26 – 27.



Koskinen S, Sainio P, Gould R, Suutama T, Aromaa A ja toimintakykytyöryhmä. Toimintakyky ja työkyky. Teoksessa: Aromaa A, Koskinen S (toim): Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 - tutkimuksen perustulokset. Helsinki. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja.B3:2002.

9.2 Pystypunnerrus

Viitearvot yläraajojen dynaamiselle nostotestille: miehillä 10 ja naisilla 5 kg käsipainot

Ikä (v)	heikko 1	välttävä 2	keskinkertainen 3	hyvä 4	erinomainen 5
Miehet					
35–40	≤10	11–16	17–20	21–25	≥26
41–45	≤9	10–15	16–19	20–24	≥25
46–50	≤8	9–13	14–18	19–23	≥24
51–55	≤7	8–12	13–17	18–22	≥23
Naiset					
35–40	≤11	12–17	18–23	24–29	≥30
41–45	≤9	10–16	17–22	23–28	≥29
46–50	≤8	9–14	15–21	22–27	≥28
51–55	≤7	8–13	14–20	21–26	≥27

Lähteet:

Orton Invalidisäätiö. Selän suoritustestistö, Helsinki 1990.

Alaranta H, Soukka A, Harju R, Heliövaara M: Tuki- ja liikuntaelinsairauksien diagnostiikan kehittäminen: Selän ja niska-hartiaseudun suorituskvyn mittaaminen työterveyshuollossa. Työsuojelurahaston julkaisuja A7. Helsinki 1990.

9.3 Istumaan nousu

Viitearvot: Istumaan nousu 30 s toistotesti.

Ikä (v)	heikko 1	välttävä 2	keskinkertainen 3	hyvä 4	erinomainen 5
Miehet					
25–29	≤16	17–18	19–23	24–28	≥29
30–34	≤14	15–17	18–21	22–26	≥27
35–39	≤12	13–16	17–19	20–23	≥24
40–44	≤11	12–15	16–18	19–22	≥23
45–49	≤10	11–14	15–17	18–21	≥22
50–54	≤9	10–12	13–16	17–19	≥20
55–59	≤7	8–11	12–15	16–17	≥18
60 ja yli	≤5	6–9	10–13	14–15	≥16
Naiset					
25–29	≤9	10–14	15–16	17–22	≥23
30–34	≤8	9–12	13–15	16–20	≥21
35–39	≤6	7–10	11–14	15–18	≥19
40–44	≤5	6–9	10–13	14–17	≥18
45–49	≤4	5–8	9–12	13–16	≥17
50–54	≤3	4–6	7–10	11–14	≥15
55–59	≤2	3–4	5–8	9–12	≥13



60 ja yli	≤1	2–3	4–6	7–10	≥11
-----------	----	-----	-----	------	-----

Lähde:

Viljanen, T., Viitasalo, J. T. & Kujala, U. M. Strength characteristics of a healthy urban adult population. European Journal of Applied Physiology and Occupational Physiology 1991:63 (1), 43–47.

9.4 Selän sivutaivutus

Väestöviitearvot selän sivutaivutus (cm)

Ikä (v)	20%	40%	60%	80%
Miehet				
30–39	18,5	20,2	22,1	24,1
40–49	15,5	19,8	21,6	23,1
50–59	14,7	17,1	18,6	20,6
Naiset				
30–39	17,8	21,1	21,8	23,7
40–49	16,1	18,6	19,9	22,5
50–59	15,6	16,9	18,6	20,1

Lähde:

UKK Institute Health Promotion Research and Sports Research Institute of University of Frankfurt .1995. Finnish German study of on physical activity, fitness and health. Volume 1: Health related fitness. The assessment methods and descriptive results of common variables in the cross-sectional studies, Tampere, UKK Institute

9.5 Toistokyykistys

Viitearvot 30 sekunnin kyykistystestille

Ikä (v)	heikko 1	välttävä 2	keskinkertainen 3	hyvä 4	erinomainen 5
Miehet					
20–29	≤18	19–23	24–28	29–32	≥33
30–39	≤15	16–19	20–23	24–28	≥29
40–49	≤13	14–17	18–21	22–23	≥24
50–59	≤10	11–13	14–17	18–20	≥21
60–65	≤5	6–10	11–14	15–18	≥19
Naiset					
20–29	≤14	15–18	19–22	23–26	≥27
30–39	≤12	13–16	17–21	21–23	≥24
40–49	≤10	11–14	15–18	19–21	≥22
50–59	≤7	8–10	11–14	15–18	≥19
60–65	≤6	7–9	10–12	13–15	≥16

Lähde:

Aura O (toim). Kuntotestauksen perusteet. Liikuntalääketieteen ja testaustoiminnan edistämissyhdistys LIITE Ry, Helsinki 1994.



10 Poliisien viitearvot

Viiteaineiston ikäluokittaiset keskiarvot, keskihajonnat, vaihteluvälit ja lukumäärät
MIEHET

TESTI	<30 vuotta			30-39 vuotta			40-49 vuotta			50+ vuotta		
	Ka±Kh	Min-Maks	N	Ka±Kh	Min-Maks	N	Ka±Kh	Min-Maks	N	Ka±Kh	Min-Maks	N
BMI	26,4 ± 2,3	20,0 - 36,2	120	26,5 ± 2,8	17,6 - 38,0	216	26,6 ± 3,0	17,2 - 39,0	191	26,7 ± 3,6	20,6 - 37,7	123
Vo2max ml/kg/min	41,8 ± 8,2	25,9 - 73,5	113	40,7 ± 8,7	20,1 - 67,8	204	40,1 ± 9,2	21,6 - 72,5	179	37,5 ± 7,6	15,0 - 66,3	104
Vo2 l/min	3,8 ± 0,4	3,1 - 4,6	19	3,8 ± 0,6	2,8 - 5,5	42	3,9 ± 0,7	2,7 - 6,1	38	3,3 ± 0,5	2,1 - 4,3	41
METmax ml/kg/min	12,0 ± 2,3	7,4 - 21,0	112	11,7 ± 2,5	5,7 - 19,4	200	11,5 ± 2,6	6,2 - 20,7	175	10,7 ± 2,2	4,3 - 18,9	101
Istumaannousu (krt)	29,8 ± 3,8	19 - 41	189	27,5 ± 4,8	11 - 40	334	23,9 ± 5,4	7 - 40	291	19,8 ± 5,7	2 - 42	180
Toistokyykistys (krt)	31,1 ± 2,8	22 - 38	187	29,4 ± 3,4	16 - 38	330	27,5 ± 4,5	13 - 60	282	25,0 ± 4,6	15 - 50	177
Pystypunnitus oikea käsi (krt)	33,8 ± 7,1	19 - 61	172	31,6 ± 8,2	10 - 72	319	27,9 ± 8,4	7 - 71	258	25,6 ± 9,5	7 - 82	162
Pystypunnitus vasen käsi (krt)	32,8 ± 7,0	20 - 60	172	30,9 ± 8,3	10 - 82	319	27,3 ± 8,6	10 - 71	267	24,5 ± 8,5	4 - 57	166
Puristusvoima oikea käsi (kg)	63,8 ± 9,4	30,0 - 90,0	173	63,7 ± 9,3	30,0 - 92,0	304	61,4 ± 9,1	32,0 - 90,0	262	59,5 ± 9,0	31,0 - 86,0	153
Puristusvoima vasen käsi (kg)	60,7 ± 8,8	26,0 - 90,0	173	60,8 ± 9,0	28,0 - 89,0	304	58,9 ± 9,0	22,0 - 82,0	260	56,3 ± 8,9	30,0 - 78,0	153
Sivutaivutus oikealle (cm)	25,6 ± 4,2	13,0 - 38,0	179	23,7 ± 3,9	12,0 - 34,0	328	21,6 ± 3,9	12,0 - 38,0	287	20,4 ± 3,8	12,0 - 34,0	180
Sivutaivutus vasemmalle (cm)	25,6 ± 3,7	15,0 - 37,0	180	23,8 ± 4,1	11,3 - 38,7	330	21,5 ± 4,1	11,0 - 35,6	285	20,2 ± 3,9	10,0 - 32,0	179
Hyppykorkeus kepin kanssa (cm)	37,9 ± 6,2	22,0 - 67,0	148	34,4 ± 5,7	16,9 - 61,0	296	30,1 ± 5,6	13,0 - 53,0	263	26,1 ± 5,2	5,2 - 41,0	152
Selkähästästi (krt)	33,0 ± 4,5	17 - 46	189	31,5 ± 5,0	14 - 48	333	30,5 ± 5,8	15 - 53	290	28,2 ± 5,8	10 - 47	177

Poliisihallitus
Vuorikatu 20 A, PL 302, 00101 HELSINKI
kirjaamo.poliisihallitus@polisi.fi, www.poliisi.fi
Puh. 071 878 0181, Faksi 071 878 1649



NAISET

TESTI	<30 vuotta			30-39 vuotta			40-49 vuotta			50+ vuotta		
	Ka±Kh	Min-Maks	N	Ka±Kh	Min-Maks	N	Ka±Kh	Min-Maks	N	Ka±Kh	Min-Maks	N
BMI	23,2 ± 2,8	18,7 - 32,0	35	24,0 ± 2,9	19,8 - 33,7	73	23,9 ± 3,2	19,4 - 33,0	38	24,9 ± 3,7	19,4 - 33,0	14
Vo2max ml/kg/min	42,1 ± 8,7	23,6 - 61,0	33	39,1 ± 7,3	24,7 - 57,0	73	36,4 ± 8,1	16,1 - 50,2	40	32,5 ± 5,5	24,5 - 42,7	17
Vo2 l/min	3,2 ± 0,6	2,3 - 3,9	8	2,8 ± 0,3	2,3 - 3,5	27	2,7 ± 0,4	1,9 - 3,2	14	2,8 ± 0,8	2,0 - 4,0	6
METmax ml/kg/min	12,0 ± 2,5	6,7 - 17,4	33	11,2 ± 2,1	7,1 - 16,3	71	10,4 ± 2,3	4,6 - 14,3	40	9,3 ± 1,6	7,0 - 12,2	16
Istumaannousu (krt)	26,7 ± 3,7	19 - 37	53	24,4 ± 5,8	12 - 36	108	19,2 ± 8,0	3 - 50	66	15,8 ± 5,4	4 - 29	33
Toistokyykistys (krt)	29,8 ± 3,3	23 - 39	53	26,8 ± 4,4	16 - 40	108	23,3 ± 4,7	14 - 32	65	22,3 ± 4,6	16 - 33	33
Pystypunnitus oikea käsi (krt)	40,7 ± 8,4	22 - 70	47	37,7 ± 11,0	16 - 98	110	36,0 ± 14,9	17 - 105	67	28,7 ± 7,6	19 - 50	31
Pystypunnitus vasen käsi (krt)	38,8 ± 7,8	22 - 55	47	35,9 ± 10,1	16 - 80	110	33,2 ± 15,7	13 - 105	67	25,8 ± 5,8	13 - 42	31
Puristusvoima oikea käsi (kg)	40,5 ± 6,6	26,0 - 62,0	45	40,3 ± 6,6	22,0 - 56,0	107	38,0 ± 6,6	23,0 - 56,0	61	34,8 ± 5,8	25,0 - 46,0	32
Puristusvoima vasen käsi (kg)	37,3 ± 5,8	22,0 - 56,0	45	36,8 ± 6,1	19,0 - 50,0	107	34,8 ± 6,9	18,0 - 51,0	61	32,3 ± 4,7	24,0 - 41,0	32
Sivutaivutus oikealle (cm)	25,6 ± 3,6	18,0 - 36,0	50	23,2 ± 3,2	14,5 - 32,0	109	21,9 ± 3,6	10,5 - 29,0	66	19,8 ± 4,1	11,0 - 29,0	34
Sivutaivutus vasemmalle (cm)	24,9 ± 3,7	17,0 - 35,0	50	23,4 ± 3,3	14,5 - 32,0	109	21,5 ± 3,7	9,5 - 30,0	66	20,5 ± 4,1	10,0 - 30,0	35
Hyppykorkeus kepin kanssa (cm)	27,0 ± 4,6	14,0 - 36,0	40	23,0 ± 4,6	8,0 - 34,2	97	19,7 ± 4,6	6,8 - 27,6	62	15,5 ± 4,3	8,0 - 28,0	30
Selkähästästi (krt)	31,3 ± 4,8	20 - 43	52	30,1 ± 5,3	17 - 46	107	25,6 ± 6,6	10 - 50	65	23,9 ± 6,9	10 - 41	34



Liite 1

20 (20)

28.2.2014