

Lauriina Aninko

Fyysinen työkykytestin ja työpaikkaliikunnan merkitys Kajaanin varuskunnan siviili-työntekijöille

Opinnäytetyö
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma
Syksy 2008



**Kajaanin
ammattikorkeakoulu**

OPINNÄYTETYÖ TIIVISTELMÄ

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	Koulutusohjelma Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma
Tekijä(t) Lauriina Aninko	
Työn nimi Fyysisen työkykytestin ja työpaikkaliikunnan merkitys Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijöille	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Terveysliikunta	Ohjaaja(t) Leena Lappalainen Toimeksiantaja Kainuun Prikaati
Aika Syksy 2008	Sivumäärä ja liitteet 62 + 14
<p>Puolustusvoimissa seurataan fyysistä kuntoa joka vuosi fyysisellä työkykytestillä, joka sisältää kestävyystestin (12 minuutin juoksutesti tai polkupyöraergometritesti) sekä viisiosaisen lihaskuntotestin (kehon painoindeksi, puristusvoima, istumaannousu, etunojapunnerus ja toistokyky). Lisäksi testattavalta mitataan vyötärönympäryys. Siviilityöntekijöille fyysiset työkykytestit ovat vapaaehtoiset. Suoritettuaan fyysiset työkykytestit siviilityöntekijät saavat osallistumisoikeuden viikkoliikuntaan.</p> <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa Kajaanin varuskunnan tarjoaman fyysisen työkykytestin ja viikkoliikunnan merkitystä Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijöille. Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää Kajaanin varuskunnan liikunnan tarjoamista. Tutkimus oli kvantitatiivinen tutkimus, jossa tiedonkeruu toteutettiin kyselylomakkeella keväällä 2008. Tutkimuksen kohdejoukkona oli Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijät (n = 203). Siviilityöntekijöiden vastausprosentiksi muodostui 73.</p> <p>Tulosten mukaan fyysiset työkykytestit tehdään ensisijaisesti viikkoliikunnan osallistumisoikeuden vuoksi. Tämän jälkeen tulevat oman kuntotason kehittäminen ja kartoittaminen. Siviilityöntekijät pitivät liikunta- ja ravitsemusneuvontaakin tärkeänä, sillä liikunnan nähtiin vaikuttavan fyysiseen työkykyyn ja fyysisen kunnon koettiin vaikuttavan töissäjaksamiseen ja sairauspoissaoloihin. Siviilityöntekijät kokivat, että esimies kannustaa työntekijöitä liikuntaan sekä työajalla että vapaa-ajalla. Kajaanin varuskunnassa kahta (2) viikkoliikuntatuntia pystyy viikoittain käyttämään miehistä joka toinen, kun naisista ainoastaan joka viides pystyy käyttämään kahta (2) viikkoliikuntatuntia viikoittain. Lisäksi naisista joka viides ei pysty käyttämään koskaan kahta (2) viikkoliikuntatuntia. Vastaava osuus miehillä on joka kymmenes. Ylivoimaisesti suurin syy miksei viikkoliikuntaa pystytä käyttämään tehokkaasti oli työyksikön kielteinen ilmapiiri liikuntaa kohtaan. Viikkoliikunnan käytön tehokkuutta vähensi myös liika töiden sovittelu.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	Työkyky, työpaikkaliikunta, siviilityöntekijä
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Health and Sports	Degree Programme Sports and Leisure Management
Author(s) Lauriina Aninko	
Title Meaning of Physical Activity Tests and Worksite Fitness to the Civilian Personnel in the Garrison of Kajaani	
Optional Professional Studies Health-promoting physical activity	Instructor(s) Leena Lappalainen
	Commissioned by Kainuu Brigade
Date Autumn 2008	Total Number of Pages and Appendices 62+14
<p>The Finnish Defence Forces has its own physical activity and fitness follow up system for personnel. The tests contain an endurance test (12 min run or bicycle-ergometri), muscle fitness tests (body mass index, isometric grip strength, sit-ups, push-ups and repeated squats) and waist measurement. These tests are voluntary for the civilian personnel but if they compete the tests, they have the right to take part in weekly exercise.</p> <p>The aim was to study the meaning of physical activity tests and weekly exercise to the civilian personnel in the garrison of Kajaani. The purpose of thesis was to develop available weekly exercise and to find out the meaning of physical activity test for the civilian personnel. There were three research problems in this thesis. The first research problem was: "What is the meaning that garrison of Kajaani offers physical activity tests and weekly exercise to civilian personnel?" The second research problem was: "How civilian personnel feels superiors attitudes to both weekly exercise and physical exercise in free time?" The last research problem was: "Could the civilian personnel use two weekly exercise lessons every week?" The research method was quantitative, and the material for the thesis was collected with a questionnaire in spring 2008. There were 203 civilian persons who answered the questionnaire. The answering percentage was 73.</p> <p>The thesis showed that the civilian personnel did physical activity tests to get weekly exercise. The second motive was to improve and study physical condition. The civilian personnel felt that their superior motivated them to take weekly exercise and physical exercise in free time. Every second man and every fifth woman were able to take two weekly exercise lessons every week. Correspondingly, every tenth man and every fifth woman were not able to take two weekly exercise at all. The biggest reason was negative attitudes towards weekly exercise in the work communities and the second reason was that the personnel felt that weekly exercise cause at too many arrangements at work.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	work ability, worksite fitness, civilian personnel
Deposited at	<input type="checkbox"/> Kaktus Database at Kajaani University of Applied Sciences <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

ALKUSANAT

Äitini sanoi minulle: ” Jos sinusta tulee sotilas
pääset varmasti kenraaliksi. Jos sinusta tulee
munkki, niin pääset vielä paaviksi.” Mutta
minusta tulikin maalari ja päädyin Picassoksi.

(Pablo Picasso)

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 KAJAANIN VARUSKUNTA	3
3 TOIMINTA- JA TYÖKYKY	5
3.1 Toimintakyky	5
3.1.1 Fyysinen kunnon testaus Puolustusvoimissa	11
3.2 Työkyky	14
3.2.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta	18
3.2.2 Työhyvinvointi Puolustusvoimissa	20
3.2.3 Hoikan henki	22
4 TYÖPAIKKALIIKUNTA	24
4.1 Työpaikkaliikunta Puolustusvoimissa	25
4.2 Case: PekkaNiska	26
4.3 Case: Sampo Pankki	27
5 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUSONGELMAT	29
6 EMPIIRINEN TUTKIMUS	31
6.1 Kohdejoukko ja aineiston hankinta	31
6.2 Mittari	32
6.3 Tilastolliset menetelmät	33
7 TULOKSET	34
7.1 Fyysinen työkykytestin merkitys Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijöillä	35
7.2 Siviilityöntekijöiden mielipiteet esimiehen suhtautumisesta liikunnan harrastamiseen	37
7.3 Siviilityöntekijöiden viikkoliikunnan käyttäminen	39
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	45
8.1 Fyysinen työkykytestin merkitys Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijöillä	45
8.2 Siviilityöntekijöiden mielipiteet esimiehen suhtautumisesta liikunnan harrastamiseen	46

8.3 Siviilityöntekijöiden viikkoliikunnan käyttäminen	47
9 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	50
9.1 Eettisyys	50
9.2 Luotettavuus	51
10 POHDINTA	55
LÄHTEET	57
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Finnriski (2002) - tutkimuksen mukaan fyysinen työ on laskenut Suomessa vuodesta 1972 vuoteen 1992. Tutkimuksessa käy ilmi, että vuonna 2002 miehistä enää 33 % prosenttia ja naisista 20 % tekivät fyysisesti raskasta työtä. (Laatikainen, Tapanainen, Alftan, Salminen, Sundsvall, Leiviskä, Harald, Jousilahti, Salomaa & Vartiainen 2002.) Fyysisesti raskas työ ei korvaa vapaa-ajan liikuntaa, sillä fyysinen työ voi olla liian yksipuolista (Fogelholm, Lindholm, Lusa, Miilunpalo, Moilanen, Paronen & Saarinen 2007, 11). Louhevaaran (1994, 34) mukaan fyysistä työtä ei voi tehdä niin, että se vaikuttaisi liikunnan keston, tehon ja toistotiheyden tavoin positiivisesti ihmisen terveyteen.

Terveyden edistämisen tavoitteena on hyvinvoinnin lisääminen ja toimintakyvyn säilyminen. Terveydelliset riskit yleensä kasaantuvat. (Fogelholm ym. 2007, 11.) Keskeisimmät työkyvyttömyyden myöntämisytyt ovat tuki- ja liikuntaelin sairaudet, mielenterveyden häiriöt sekä sydän ja verenkiertoelimistön sairaudet (Husman & Husman 2007, 189; Keinänen 2006, 25). Pohjois-Amerikassa on omaksuttu terveyden edistäminen työpaikoille. Suomessa ja Euroopassa on aiemmin korostettu enemminkin korjaavia toimenpiteitä, mutta terveyden edistäminen on tullut ajankohtaiseksi työntekijöiden ikääntyessä. (Ilmarinen 1993, 50.) Työpaikat ovat kiinnostuneet työkykyä ylläpitävästä toiminasta, koska sillä on huomattu olevan myönteisiä talousvaikutuksia sen lisäksi, että ne edistävät työntekijöiden terveyttä. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla nähdään alennettavan sairaus-, poissaolo-, vaihtuvuus- ja tuottavuuskuluja. (Ahonen 1995, 25–29; Oja 1994, 254.)

Taimela (2005, 172) kuvaa, kuinka osassa työpaikoista työpaikkaliikuntaa käytetään synonyymina työkykyä ylläpitävälle toiminnolle, ja siksi Louhevaara (1995, 233–235) haluaakin muistuttaa, että työpaikkaliikunta on vain yksi työkykyä ylläpitävän toiminnan peruspilari. Nurmisen (2000) tekemässä satunnaisvertailututkimuksessa myönteisiä kokemuksia työpaikkaliikunnasta saatiin intervention päättyessä ja 12 kuukauden seurannassa keskiraskasta työtä tekevillä naisilla. Louhevaaran ja Perkiö-Mäkelän (2000, 247–257, 262–264) tekemässä kirjallisuuskatsauksessa käy ilmi, että varmoja johtopäätöksiä liikuntaohjelmien, interventiodien tai työmatkaliikunnan lyhyt- ja pitkäaikaisvaikutuksista ei voida tehdä. Heidän kirjallisuuskatsauksessaan tuli myös ilmi, että kohtuullisen vahvaa positiivista näyttöä löytyy lyhytaikaisista vaikutuksista työntekijöiden fyysiseen toimintakykyyn, sydän- ja verisuonisairauksien riskitekijöihin, liikuntakäyttytymiseen, työssä kuormittumiseen, liikuntaelinoireisiin, terveystalve-

luiden käyttöön ja sairauspoissaoloihin. Louhevaaran ja Perkiö–Mäkelän (2000, 264) sekä Ojan (1994, 257) mukaan näyttöä pitkäaikaisvaikutuksista puuttuu.

Suomen puolustusvoimissa fyysistä työkykyä mitataan palkatun henkilöstön kuntoindeksillä (HKI). Fyysiset työkykytestit koostuvat kestävyystestistä, 12 minuutin juoksutesti tai polkupyöräergometritesti, ja lihaskuntotestistä, joka sisältää puristusvoima-, istumaannousu-, etunojapunnerrus- ja toistokyykytestin, sekä painoindeksin (BMI) ja vyötäröympärysmittauksen. (Kuntoindeksin määrittäminen 2008; Santtila & Tiainen 2007, 206.) Siviilityöntekijöille fyysisen työkyvyn testit ovat vapaa-ehdoiset, mutta suoritettuaan fyysisen työkyvyn testit, siviilityöntekijät saavat osallistumisoikeuden viikkoliikuntaan (Puolustusvoimat 2008c, 4).

Opinnäytetyön tilaajana on Kajaanin Varuskunta ja opinnäytetyön aihe lähti työelämän tarpeista. Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa Kajaanin varuskunnan tarjoaman fyysisen työkykytestin ja viikkoliikunnan merkitystä siviilityöntekijöille. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Kajaanin varuskunnan liikunnan tarjoamista, niin mahdollisimman monelle siviilityöntekijälle kynnys osallistua fyysiseen työkykytestiin ja sekä viikkoliikuntaan olisi alhainen.

Aiheen valintaani tukee liikunnanohjaajaopinnoissa syventyminen terveysliikuntaan. Terveysliikunta opintojen tavoitteena on, että opiskelija osaa suunnitella, ohjata, soveltaa ja arvioida terveysliikuntaa asiakaslähtöisesti (Opinto-opas 2005, 111). Kiinnostuin heti opinnäytetyöaiheesta, koska opinnäytetyön kohderyhmä on samantyyppinen, keiden kanssa tulen mahdollisesti toimimaan työelämässä. Opinnäytetyön avulla saan tietoa ihmisten ajatuksista testausta ja työpaikkaliikuntaa kohtaan. Sen myötä saan lisävinkkejä siitä, kuinka saadaan ihmiset kiinnostumaan liikunnasta ja pitämään omasta terveydestään huolta.

2 KAJAANIN VARUSKUNTA

Kainuun Prikaati on varusmiesmäärältään yksi Suomen suurimpia joukko-osastoja ja se on yksi maavoimien kolmesta valmiusyksiköstä. Kainuun Prikaatin sijoittuminen Kainuuseen painottaa pohjoisen Suomen puolustuksen tärkeyttä. (Kainuun Prikaati 2008.) Puolustusvoimissa on sekä sotilas- että siviiliviroissa olevaa henkilöstöä (Laki puolustusvoimista 551/4 §36). Suuren Sivistyssanakirjan (2002) mukaan siviilihenkilöllä tarkoitetaan sotilaan vastakohtaa (Nurmi, Rekiäho, Rekiäho & Sorjanen 2002, 415). Kainuun Prikaatissa työskentelee yhteensä noin 500 palkattua sotilasta ja siviilityöntekijää. Prikaatin tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat muun muassa Kajaanin terveysasema, muonituskeskus sekä johtamisjärjestelmäkeskus. (Kainuun Prikaati 2008.) Edellä mainittuja yhteistyökumppaneita ja Kainuun Prikaattia kutsutaan Kajaanin varuskunnaksi.

Kainuun Prikaati muodostettiin vuonna 1966, kun Pohjois-Savon Prikaati Kuopiosta ja Porin Prikaatin Patteristo Niinisalosta siirrettiin Kajaaniin. Vuosittain varusmiespalvelukseen astuu noin 4000 varusmiestä, joista 60 on naisia. Kainuun Prikaatia johtaa komentaja, apunaan esikunta. Varuskunnan rauhanajan kokoonpanoon kuuluu viisi joukkoyksikköä: Kainuun Jääkäripataljoona, Kuopion Pataljoona, Kainuun Tykistörykmentti, Pohjan Pioneeripataljoona ja Pohjois-Suomen Viestipataljoona. Lisäksi Prikaatissa toimii Kainuun Sotilassoittokunta. Kainuun Prikaatin huollosta vastaa huoltokeskus, johon kuuluvat kuljetuskeskus, varasto-osasto sekä Kajaanin korjaamo. (Kainuun Prikaati 2008, puolustusvoimat 2007c, puolustusvoimat 2007d.) Siviilityövirkoja on esikunnassa, joukkoyksiköissä, huoltokeskuksessa sekä sotilassoittokunnassa. Kaiken kaikkiaan siviilityöntekijöitä Kajaanin varuskunnassa on noin 200. (Kainuun Prikaatin henkilöstötilanneilmoitus 2007.)

Varuskunnan liikuntatilat ovat vuonna 1964 rakennetussa urheilutalossa varuskunnan keskeillä. Peruskorjauksen jälkeen rakennus tuli kokonaan urheilutalon käyttöön, kun varusvaraston käytössä olleet kellarin tilat korjattiin liikuntatiloiksi ja teknisiksi tiloiksi. Urheilutalo sisältää muun muassa uimahallin, sisäliikuntatilat, kamppailutilan, sisäampumaradan sekä kuntosalin. (Rakennusseloste 2005; Rakennuspiirustukset 1963.) Lisäksi Pohjois-Suomen Viestipataljoonan alakerrassa on voimailutila (Kortelainen 2008).

Kajaanin varuskunnassa ovat hyvät ulkoliikunta mahdollisuudet. Varuskunnan alueella on 2,5 km pitkä lähilatuverkosto, josta valaistuna on 1,5 km. Lisäksi varuskunnassa on 800 met-

riä pitkä valaistu yhdyslatu, joka nivoutuu Kajaanin Kaupungin latuverkostoon. Latuverkostot toimivat kesällä kuntopolkuina. Urheilutalon vieressä sijaitsee varuskunnan urheilukenttä, jossa voi pelata jalkapalloa täysimittaisella jalkapallokentällä. Urheilukentän reunassa on beach volley kenttä, sekä kansainväliset mitat täyttävä sotilas 5-ottelun esterata. Kentän laidalla on myös voimailuvälineet. Kajaanin varuskunnassa on sekä ruokalan tasanteella, että joukkoyksiköiden läheisyydessä katukoriskenttiä. Hiihtovarusteiden kunnostustilat löytyvät urheilutalon yhteydestä. Lisäksi liikuntavälineitä voi lainata Kajaanin varuskunnan liikunta-alalta.(Kortelainen 2008.)

Kajaanin varuskunnassa toimii myös Kajaanin Varuskunnan Urheilijat ry, jonka tarkoituksena on edistää urheilua ja liikuntakasvatusta sekä kehittää yhteistyötä muiden urheiluyhdistysten sekä yhdistysten kanssa. Kajaanin Varuskunta Urheilijoihin voivat kuulua Puolustushallinnon ja Rajavartiolaitoksen henkilö, evp- tai siihen verrattavissa oleva henkilö, puoliso tai avopuoliso sekä perheenjäsen. (Puolustusvoimat 2008a.)

3 TOIMINTA- JA TYÖKYKY

Työ- ja toimintakyky eivät ole ikään sidottuja, mutta 40-ikävuoden jälkeen erilaisuus ihmisten välillä kasvaa. Ihminen itse voi vaikuttaa vanhenemiseensa välittämällä ja pitämällä huolta itsestään. Terveyttä, toimintakykyä ja työkykyä uhkaavilla tekijöitä voidaan ehkäistä terveillä elämän tavoilla. Terveellisten elintapojen perusta on säännöllinen ja monipuolinen liikunta. (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 233–234.)

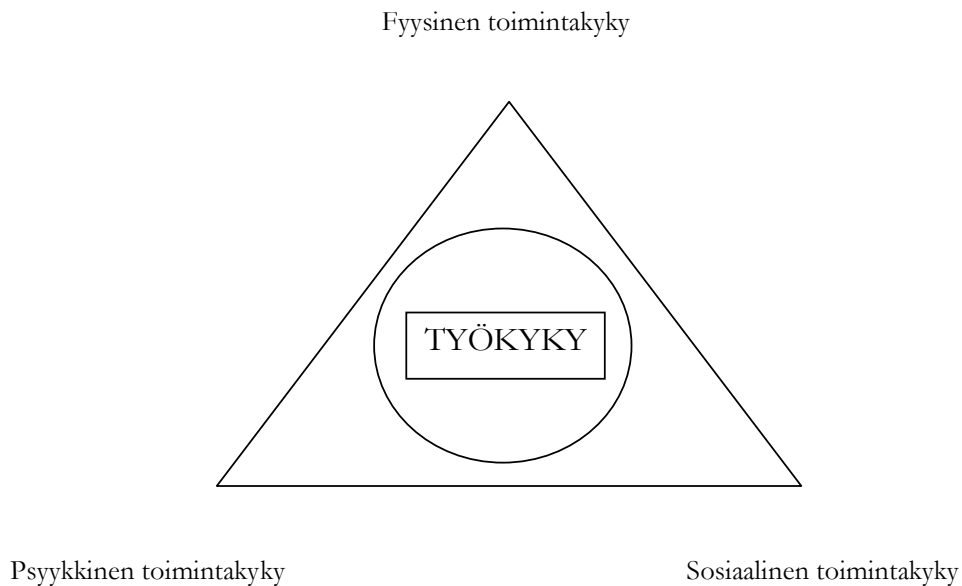
3.1 Toimintakyky

Toimintakyky jaetaan kolmeen osaan; fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Yhdessä ne muodostavat työkyvyn perustan. Toimintakyvyn osa-alueet ovat vuorovaikutuksessa keskenään: yhden osa-alueen heikkeneminen horjuttaa muita osa-alueita ja vastaavasti yhdenkin osa-alueen parantuminen tukee epäsuorasti muita alueita. (Ilmarinen 1999, 84.)

Fyysinen toimintakyky sisältää hengitys- ja verenkiertoelimistön, tuki- ja liikuntaelimestön ja kehon hallinnan. Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan älyllisiä voimavaroja, myönteistä mielialaa ja uusien asioiden oppimiskykyä sekä keskittymistä. Viimeinen toimintakyvyn osa-alue, sosiaalinen toimintakyky, koostuu ihmissuhdetaidoista, myötäelämisestä, yhteisten asioiden hoitamisesta, mielipiteen ilmaisusta ja esiintymisestä. (Louhevaara 1995, 16; Louhevaara ym. 1995, 232.) Kaikkiin toimintakyvyn osa-alueisiin vaikuttavat ikä, elinympäristö ja työ (Louhevaara 2001, 300; Louhevaara ym. 1995, 232;). Vaikka työkyvyn perustana pidetään kolmea toimintakyvyn osa-aluetta, motivaatio vaikuttaa suuresti työn suoritukseen ja sen tuoksellisuuteen. (Ilmarinen 1995, 31; Louhevaara ym. 1995, 233.)

Työkyvyn ja toimintakyvyn suhdetta kuvastaa kolmiomalli (kuvio 3.). Kuviossa työkyvyn ja toimintakyvyn osa-alueiden välille jäävä alue esittää reserviä. Reserviä tarvitaan joka osa-alueen välissä. Fyysiset reservit näkyvät kykynä palautua työstä, rasituksesta ja estää ylikuormittumisen. Psyykkiset reservit estävät työuupumisen, antavat voimavaroja oppimiseen ja ammatillisen pätevyuden parantamiseen. Sosiaalinen reservi antaa mahdollisuuden sosiaalisen verkoston ylläpitämiseen. Toimintakyvyn heikkenemisessä osa-alueiden reservit kuluvat loppuun ensimmäisenä. Jäljelle jäävä reservi riittää vain työhön, eikä voimavaroja jää palautumi-

selle, oppimiselle tai uusiutumiselle. Lopulta toimintakyvyn uusiutumisen heikkeneminen näkyy työkyvyssä ja pahimmillaan työkyvyttömyytenä. (Ilmarinen 1999, 84–85.)



Kuvio 4. Työkyky perustuu fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. (Ilmarinen 1999, 58.)

Työ- ja toimintakyky eivät ole sidottu ihmisen ikään, mutta 40 – ikävuoden jälkeen vanhenemisesta johtuvat muutokset alkavat näkyä. Esimerkiksi fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen ja terveys saattavat joillakin ihmisillä olla huomattavia, kun taas osalla ihmisistä fyysisen toimintakyvyn muutokset ovat hitaampia. Ihminen itse voi hidastaa vanhentumista huolehtimalla itsestään. Tämän hetken suurimpia terveysuhkia ovat liikkumattomuus ja henkinen stressi, sillä ruumiilliset työt ovat vähentyneet ja työelämän muutokset kiihtyneet. (Louhevaara ym.1995, 233–234.) Louhevaara (1994, 34) muistuttaa, että säännöllisellä, kohtuullisella ja monipuolisella liikunnalla vaikutetaan fyysisen toimintakyvyn lisäksi psyykkiseen toimintakykyyn, muun muassa stressinsietokykyyn ja mielialaan, sekä sosiaaliseen toimintakykyyn, joka näkyy sosiaalisena aktiivisuutena.

Liikunnan puutteella on suuri merkitys tuki- ja liikuntaelinsairauksien, sekä sydän- ja verisuonisairauksien kehittymisessä. Yksi keskeisimmistä työkyvyttömyyseläkkeiden syistä Suomessa on tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Verenkiertoelimistön sairaudet työkyvyttömyyden syynä ovat vähentyneet kahden viime vuosikymmenen aikana. Tuki- ja liikuntaelin sairauksien osuus kasvoi 1990-luvun alkuun asti, jonka jälkeen kasvu hiukan pieneni, mutta lisääntyi

muutamalla prosenttiyksiköllä vuodesta 2003 vuoteen 2005 mennessä. Vuonna 2005 uusista työkyvyttömyyseläkkeistä 33 % johtui tuki- ja liikuntaelinsairauksista. (Husman & Husman 2006, 189.)

Fyysinen toimintakyky on yksi toimintakyvyn osa-alue, jossa liikunnan avulla voidaan vaikuttaa verenkiertoelimistön, liikuntaelinten ja hermoston kuntoon. Liikunnan määrä ja laatu riippuvat työn vaatimuksista. Esimerkiksi maksimaalista lihasvoimaa kehittävät harjoitteet eivät hyödytä verenkiertoelimistön aerobista tehoa vaativissa töissä. Sen sijaan säännöllinen kävely tai hölkkääminen vaikuttaa verenkiertoelimistön kuntoon. (Louhevaara 2001, 300.) Ilmarisen (1995, 34) mukaan yleisenä ongelmana on, että fyysinen kuorma työssä ei muutu, mutta ihmisen hengitys- ja verenkiertoelimistön sekä tuki- ja liikuntaelimistön kunto alenee iän karttuessa. Hänen mukaansa tähän voidaan vaikuttaa vähentämällä fyysisen työn kuormaa, ja parantamalla fyysistä toimintakykyä, lisäämällä liikuntaa.

On harhaluulo, että fyysinen työ pitää toiminta- ja työkykyä yllä ja korvaisi näin ollen vapaa-ajan liikunnan (Louhevaara 1994, 34). Fogelholmin ym. (2007, 21) mielestä työ saattaa olla liian yksipuolista, jotta se vaikuttaisi positiivisesti terveyteen. Myös työn kuormittavuus ja kuormituksen kesto voivat olla liian alhaiset, jotta sillä olisi vaikutusta hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoon. Louhevaaran (1994, 34) mukaan raskasta työtä ei voi tehdä niin, että se vaikuttaisi liikunnan tehon, keston ja toistotiheyden lailla verenkiertoelimistön aerobiseen ja anaerobiseen kuntoon, liikuntaelinten voimaan ja kestävyteen, notkeuteen sekä motoriseen taitoon.

Nykyään tunnustetaan osittain työhön liittyviä kuormitustekijöitä, jotka voivat aiheuttaa liikuntaelinsairauksia. Selkäsairauksien riskit ovat ruumiillisesti raskaissa töissä, usein toistuvissa vartalon kumarissa ja kiertyneissä, sekä staattisissa työasennoissa. Niska-hartiavaivojen riskiä lisäävät hartialihaksen staattinen työ, pään etukumara-asento ja työskentely käsivarret kohollaan. Ranteen rasitusvammoille altistavat käsillä tehtävät työt. Tällöin ranteet ovat poikkeavassa asennossa, käsillä tehdään toistoliikkeitä tai työssä käytetään voimaa. (Hurri 2004, 81; Riihimäki 1995, 29–30.)

Tuki- ja liikuntaelimistölle liikkuminen on tärkeää, sillä se tukee niveliä välillisesti. Liikunnan avulla paino pysyy hallinnassa ja liikunta vahvistaa lihaksia ja kudosta. Liian vähäisellä liikunnalla lihasten ja tukikudosten kunto heikkenee. Myös liiallisesta liikunnasta voi tulla haittavaikutuksia, muun muassa kudosten rappeutumista. Sen seurauksena alkaa tuki- ja liikunta-

elinten rappeutuminen. Liikuntaelinten suorituskyvyllä ei voida antaa tavoitetasoa, vaan se on yksilöllistä. Tärkeää on, että ihminen löytää itselleen sopivan liikuntalajin. Niillä henkilöillä, joilla on tuki- ja liikuntaelinsairaus, liikunnan tulisi olla turvallista. Hyviä liikuntalajeja ovat kävely, pyöräily, voimistelu ja kuntosaliharjoittelu. Mitä parempi suorituskyky on, sitä enemmän ihmiselle jää voimavaroja työpäivän jälkeen muuhun elämään. (Riihimäki 1995, 27–31.)

Aerobinen liikunta, joka on toistuvaa, useasti ja yhtäjaksoisesti happea kuluttavaa toimintaa, vaikuttaa suotuisasti sydämeen ja verisuoniin. Liikunta vähentää korkean verenpaineen, sepelvaltimotaudin ja aivohalvauksen kehittymisen vaaraa ja auttaa astmaatikkoja yleishoidossa, sekä kuntoutuksessa. Säännöllisesti liikuntaa harrastavilla on usein matalampi verenpaine kuin liikkumattomilla. Yksikin liikuntakerta laskee verenpainetta useiksi tunneiksi, vaikka liikunta ei aiheuttaisi fyysisessä kunnossa muutoksia. Jatkuva kestävyysliikunta laskee verenpainetta saman verran, kuin yksi verenpainelääke. (Ilmarinen 1993, 41.)

Ilmarinen (1993, 41) näkee liikunnan jokseenkin ehkäisevän sepelvaltimotaudin syntymistä, mutta liikunnan puute lisää riskiä sairastua sepelvaltimotautiin. Hänen mukaansa sepelvaltimotautipotilaiden kuntoutuksessa liikunnalla parannetaan fyysistä toimintakykyä ja psyykkistä jaksamista. Lisäksi liikunnallisesti kuntoutetuilla potilailla kuolemantapaukset ja sepelvaltimotaudin uusiutuminen ovat 20 prosenttia pienemmät kuin ei liikunnallisesti kuntoutetuilla. Ilmarisen (1993, 41) mukaan liikunta saattaa ehkäistä aivohalvausta. Tästä ei ole vielä kuitenkaan tarpeeksi näyttöä. Aivohalvausta esiintyy vähemmän kohtuullisesti liikuntaa harrastavilla. Ilmarinen toteaa katkokävelypotilaiden kokonaiskävelymatkan lisääntyneen, kun kävely on ollut lähes päivittäistä ja kestoltaan useita kymmeniä minuutteja kerrallaan. (Ilmarinen 1993, 41.)

Kestävyystyyppistä liikuntaa, joka tähtää verenkiertoelimistön kunnon parantamiseen, tulisi harjoittaa 3-5 kertaa viikossa. Jos harjoitusmäärä jää alle kolmeen kertaan viikossa, verenkiertoelimistön kunto ei parane, vaikka terveyden ja hyvinvoinnin kannalta vähäinkin liikunta on tarpeen. Myös harjoittelun teho ja kesto vaikuttavat hengitys- ja verenkiertoelimistöön. Harjoituksen kesto tulee olla vähintään 20 minuuttia kerrallaan ja teholtaan 50 prosenttia verenkiertoelimistön maksimaalisesta hapenkulutuksesta. Käytännössä tämä merkitsee hengityksen kiihtymistä ja hikoilua. (Louhevaara ym. 1995, 236.)

Ikääntyessä reaktiokyky ja liikenoisuus hidastuvat, sekä tasapaino- ja koordinaatiokyky heikenevät. Näitä taitoja tarvitaan päivittäin. Liikunnallinen taito eli kehon ja liikkeiden hallinta

edellyttää ääreis- ja keskushermoston, aistien ja lihaksiston yhteistyötä. Liikunnallinen taito tulee esille monimutkaisissa työ- ja liikuntatehtävissä sujuvana, tehokkaana ja turvallisena toimintana. Liikunnalliset taidot korostuvat työtilanteissa, joissa pitää reagoida nopeasti ja muuttaa työliikkeitä, jotta välttyttäisiin tuki- ja liikuntaelinten ylikuormittumiselta tai jopa vammautumiselta. (Punakallio 1995, 33–35.)

Liikunnallinen taito on hermoston, aistien ja lihaksiston yhteistoimintaa (Punakallio 1995, 33–35). Sen vuoksi liikuntaa tulisi harrastaa monipuolisesti niin, että siinä korostuu käsien ja jalkojen yhtä aikainen toiminta, rytmisyys, nopeat suunnanmuutokset, tasapainokyky, tarkkuus. Myös voimaa, nopeutta ja kestävyyttä pitäisi vaihdella. Liikunnallisten taitojen kannalta olisi hyvä harrastaa kahta tai kolmea erityyppistä liikuntalajia, jolloin eri liikehallintakyvyt ja muut liikunnalliset taidot korostuvat. (Louhevaara ym. 1995, 236; Punakallio 1995, 36.)

Psyykinen toimintakyky määritellään kyvyksi selviytyä älyllistä ja henkistä ponnistelua vaativista tehtävistä. Sen osa-alueita ovat kognitiiviset toiminnot, yksilön suhde itseensä ja ulkomaailmaan, pystyvyyden ja elämänhallinnan kokeminen, kognitiivisten toimintojen arviointi sekä psykomotoriset toiminnot. Lisäksi mielenterveys, psyykinen hyvinvointi ja asenteet kuuluvat läheisesti psyykkiseen toimintakykyyn. (Ilmarinen 1999, 102; Ilmarinen 2006, 141.)

Ihmisen vanhentuminen näkyy psyykkisessä toimintakyvyssä havaintotoimintojen tarkkuuden ja nopeuden hidastumisena. Ratkaisuina tähän ovat työn vaatimuksen kohtuuttoman kasvun ehkäiseminen, sekä työn hallinnan ja ammatillisen pätevyyden kehittäminen. Havaintojen nopeutta vaativia tehtäviä pitäisi vähentää ikääntymisen myötä. Useimmissa töissä nopeus ja tarkkuus voidaan korvata työkokemuksena ja korkeana työmotivaationa. Ikääntymisen myötä kielitaito, sekä viisautta käsitellä monimutkaisia ongelmia epävarmoissa tilanteissa paranevat. (Ilmarinen 1995, 34–35; Ilmarinen 1999, 103; Ilmarinen 2006, 141.)

Psyykkisen toimintakyvyn lisäksi puhutaan sosiaalisesta toimintakyvystä. Sosiaalisessa toimintakyvyssä osa-alueita on kaksi: ihminen vuorovaikutussuhteissaan ja ihminen aktiivisena toimijana eri yhteisöissä. Työelämän uusi vaatimus on tiimityöskentely, ja se on yksi tärkeimmistä työkyvyn osa-alueista tämän päivän työelämässä. Sosiaalinen toimintakyky muuttuu iän myötä. Sosiaalisella aktiivisuudella uskotaan olevan merkitystä ihmisen terveyteen, toimintakykyyn ja hyvinvointiin. Ikääntyminen lisää mahdollisuuksia kohentaa vuorovaikutustaitoja, sillä ikääntyvien on koettu kykenevän nuoria paremmin sovittamaan käyttäytymisensä mui-

den mukaan. Vanheneminen ei vähennä toisten sietokykyä, ihmistuntemusta ja itsensä tuntemusta. (Ilmarinen 1999, 107–108; Ilmarinen 2006, 151–153.)

Husman & Husman (2007, 198) tuovat esille mielenterveyshäiriöt osana työkyvyttömyyttä: vuonna 2005 uusista työkyvyttömyyseläkkeistä 29 % johtui mielenterveyshäiriöistä. Louhevaaran ym. (1995, 235) mukaan suomalaiset kokevat liikunnalla olevan vaikutusta enemmän psyykkiseen kuin fyysiseen työkykyyn. Psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn osalta liikunnan vaikutukset kohdistuvat mielialaan, henkiseen hyvinvointiin ja älylliseen suorituskyykyyn (Louhevaara 2001, 300).

Ilmarinen (1993, 43) ja Ojanen (1995, 48) kertovat liikunnalla olevan vaikutusta masennukseen, ahdistukseen, itseluottamukseen, vireyteen, stressin sietoon ja älylliseen toimintakykyyn. Suurin vaikutus liikunnalla on masennukseen ja vähäisin vaikutus stressin sietoon ja älylliseen toimintakykyyn. Jo yhdellä liikuntakerralla on koettu olevan myönteistä vaikutusta. Lähes mikä tahansa kohtuullisen tehokas liikunta auttaa psyykkistä hyvinvointia ja toimintakykyä. Liikunnan vaikutukset sosiaaliseen toimintakykyyn ovat epäsuoria ja suoria. Ahdistuneisuuden vähentyminen ja itseluottamuksen kasvu auttavat sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. Esimerkiksi pallopelit antavat mahdollisuuden yhdessäoloon, mutta myös yksilölajit, kuten kävelylenkkeily porukassa, on hyvää yhteistoimintaa. (Ojanen 1995, 48–49.)

Liikunnan positiivista vaikutusta psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn voidaan pohtia fysiologisesti ja psykologisesti. Fysiologisena selityksenä liikunta lisää kehon välittäjäaineita, endorfiineja, jotka ovat mukana silloin, kun ihmiselle sattuu elämässä jotain myönteistä. Liikunta parantaa fyysistä kuntoa, ja sen seurauksia ovat sykkeen lasku ja painon putoaminen. Nämä puolestaan vaikuttavat psyykkiseen toimintakykyyn välillisesti. Liikunnan psykologisia syitä ovat hallinnan kokemukset. Näillä voidaan tarkoittaa kehon hallintaa, jolloin ihmisellä on kokemus, että keho tottelee sille annettuja käskyjä. Elämänhallinnan kokemuksilla tarkoitetaan ystävyyttä ja vaihtelun kokemista, esimerkiksi yhteistoimintaa liikuntatilanteissa, elämysten kokemista ja pelkojen voittamista. (Ojanen 1995, 50–51.)

3.1.1 Fyysinen kunnan testaus Puolustusvoimissa

Suomen puolustusvoimien liikuntakasvatus ja koulutus perustuu lakiin puolustusvoimista. Puolustusvoimien tehtävänä on ylläpitää henkilöstön ammattitaitoa, fyysistä kuntoa ja työhyvinvointia. Liikuntakasvatuksella halutaan vaikuttaa positiivisesti henkilöstön liikunta-asenteisiin sekä liikunta- ja terveystyötyymiseen. Puolustusvoimissa liikunta-alan päämäärä on turvata toimintakykyinen ja motivoitunut henkilöstö kriisin- sekä rauhanajan tarpeisiin. (Puolustusvoimat 2008b, 3–4.) Liikuntakoulutuksen teemana vuonna 2008 on ”kannustakaveri kuntoon”. Tällä puolustusvoimat haluaa tukea kaikkia henkilöstöryhmiä, erityisesti vähän liikkuvia, löytämään liikunnallisen elämäntavan sekä edistämään fyysistä työkykyä. (Kainuun Prikaatin liikuntakoulutus vuonna 2008.)

Hyvällä fyysisellä kunnolla on huomattu olevan positiivinen yhteys yksilön terveyteen ja sen ylläpitämiseen. Liikunnan lisäämisellä on huomattu olevan muun muassa työkykyä ja hyvinvointia nostava vaikutus. Hyväkuntoisella työntekijällä on keskimäärin vähemmän sairauspoissaoloja, kuin huonokuntoisella. (Kyröläinen, Häkkinen, Kautiainen, Santtila, Pihlainen & Häkkinen 2006.) Puolustusvoimien sodan ajan organisaatio asettaa myös siviilihenkilöstölle fyysisen suorituskyvyn velvoitteita. Siviilihenkilöstön toiminta- ja työkyvyn huoltaminen perustuu oma-aloitteisuuteen, sekä vapaaehtoisuuteen. (Puolustusvoimat 2008c, 4.) Siviilihenkilöstö on haaste puolustusvoimille, sillä he muodostavat noin puolet puolustusvoimien henkilöstövahvuudesta. Siviilihenkilöstö on lisäksi sotilashenkilöstöä keskimäärin iäkkäämpää ja heidän kuntotasonsa on alhaisempi. Tämän vuoksi siviilihenkilöstö on kuntotestauksen ja liikuntaneuvonnan keskeinen kohderyhmä. (Puolustusvoimat 2008d, 3.)

Puolustusvoimat, joka tunnetaan Suomen suurimpana kuntokouluna, tarjoaa esimerkillisellä tavalla fyysisen työkyvyn tukemista muun muassa kuntoharjoittelu- ja liikuntapaikkoina sekä ohjattuja liikuntatuokioina. Työntekijöillä on mahdollisuus henkilökohtaiseen kunto-ohjelmaan, jossa on määritetty henkilökohtaiset harjoitteet ja tavoitteet. Fyysisen työkyvyn tavoitetasona pidetään kehitysasetetta, jossa henkilölle jää työpäivän jälkeen reserviä nauttia vapaa-ajasta. Tavoitteena on myös tukea työntekijöitä siirtymään työuran päätyttyä eläkkeelle terveenä ja toimintakykyisenä. Nämä edellyttävät kestävyys- ja lihaskuntotesteissä mitattavien asioiden pysyvän vähintään tyydyttävällä tasolla läpi työuran. (Puolustusvoimat 2007a, 10–11.)

Jokavuotisissa kenttäkelpoisuus- ja kuntotesteissä seurataan palkatun sotilashenkilöstön kenttäkelpoisuutta ja fyysistä työkykyä. Kenttäkelpoisuudella tarkoitetaan fyysistä kuntoa, ampu-mataitoa sekä taitoa liikkua kaikissa taistelukentän oloissa vuodenajasta riippumatta. Lisäksi henkinen kunto on tärkeää sotilaille, mikä ilmenee muun muassa sitkeytenä, rohkeutena ja peräänantamattomuutena. (Määritelmiä 2008, 2.) Siviilihenkilöt voivat suorittaa vapaaehtoisesti fyysisen työkyvyn testit (Santtila & Tiainen 2007, 205). Kenttäkelpoisuuden ja fyysisen työkyvyn seuranta ja ohjaus tapahtuu hallinnollisen normin, ”Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky”, mukaan (Puolustusvoimat 2008b, 8).

Fyysistä työkykyä mitataan palkatun henkilöstön kuntoindeksillä (HKI). Palkatun henkilöstön kuntoindeksi koostuu kestävyysindeksistä ja lihaskuntoindeksistä. Kestävyystesti suoritetaan joko 12 minuutin juoksutestinä tai polkupyöraergometritestinä. Lihaskuntotesti sisältää puristusvoima-, istumaannousu-, etunojapunnerrus- ja toistokyykytestin, sekä painoindeksin (BMI) ja vyötäröympärysmittauksen. Kuntoindeksiksi muodostuu kestävyystestituloksen ja lihaskuntoluokkatuloksen leikkauspiste HKI-asteikolla. Fyysinen työkykyindeksi lasketaan automaattisesti MilFit – testi- ja seurantajärjestelmällä. Siviilityöntekijöiden ja sotilaiden viitearvotaulukot ovat erilaiset. (Kuntoindeksin määrittäminen 2008; Santtila & Tiainen 2007, 206.) Siviilityöntekijöiden sukupuoleen ja ikään perustuva testien viitearvoluokitus on esitetty liitteessä 1 (Puolustusvoimat 2008d).

Kenttäkelpoisuuden ja fyysisen työkyvyn seurantajärjestelmän avulla seurataan ja edistetään palkatun henkilöstön toimintakykyä sekä terveys- ja liikuntakäyttäytymistä. Seurantajärjestelmä koostuu muun muassa testaustapahtumista, mittalaitteista, henkilöstövoimavaroista ja tietojärjestelmistä. (Puolustusvoimat 2008d, 8.) Testattavalle itselleen tärkeintä on häntä koskevan tiedon tuottaminen, sillä yhdessä terveystarkastuksen kanssa testattava saa kuvan kunnostaan ja terveydentilastaan. Kuntoseurannalla voidaan esimerkiksi ehkäistä työkyvyttömyyttä. (Puolustusvoimat 2008d, 7.) Kenttäkelpoisuutta ja fyysistä työkykyä arvioivia testejä saa ohjata vain Pääesikunnan henkilöstöosaston järjestämän testaajakurssin käynyt henkilö. Siviilityöntekijän tulee käydä työterveyslääkärin tarkastuksessa ennen testiin osallistumista, jos hän ei ole aiemmin harrastanut säännöllisesti liikuntaa tai hänellä on krooninen sairaus tai suoritukseen vaikuttava lääkitys. Lääkärintarkastusta suositellaan aina ennen ensimmäistä kuntotestiä. (Puolustusvoimat 2008d, 11–18.)

Kestävyyttä mittaava juoksutesti toteutetaan 10 metrin välein merkityllä, tasaisella radalla, esimerkiksi juoksuradalla. Testattava juoksee 12 minuutin ajan ja juostu tulos saadaan 5 met-

rin tarkkuudella alaspäin pyöristettynä. Testin tarkoituksena on mitata maksimaalista aerobista suorituskykyä. Polkupyöräergometritestissä, joka on vaihtoehto juokсутestille, työ aloitetaan aloitusvastuksen ollessa 50W. Kuorma lisääntyy 25W aina kahden minuutin välein. Testattavan poljinkierrosten on pysyttävä koko testin ajan välillä 60 – 90 kierrosta minuutissa. Testin tulos ilmoitetaan maksimaalisena hapenottoaerobisuus millilitroina kilogrammaa kohden minuutissa (VO_{2max} ml/kg/min). Ergometritestin tarkoituksena on arvioida sydämen ja verenkiertojärjestelmän, keuhkojen, lihasten ja lihaksia ylläpitävän järjestelmän toimivuutta. (Palkatun henkilöstön kestävyystestit 2008a, 1–3.)

Henkilöstön lihaskuntoa mitataan viisiosaisella lihaskuntotestillä. Lihaskuntotestien suoritusjärjestys on aina sama: Painon, pituuden sekä vyötärönympärysmittaus, puristusvoima, istumaannousu, etunojapunnerrus ja toistokyky. Testin eri osioiden välillä on 5 - 10 minuuttia palautumisaikaa. (Palkatun henkilöstön lihaskuntotestit 2008, 1.) Kestävyys ja lihaskuntotestit voidaan tehdä samana päivänä vain poikkeustilanteissa. Jos kestävyys ja lihaskuntotesti tehdään 3-4 päivän sisällä, kestävyystesti tulisi suorittaa ennen lihaskuntotestiä. (Puolustusvoimat 2008d, 20.)

Painoindeksi osoittaa painon sopivuutta rasvakudoksen määrään. Painoindeksi lasketaan paino jaettuna pituuden neliöllä (kg/m^2). Lihaksikkaalla henkilöllä painoindeksi voi nousta yli 25, ilman että se olisi uhka terveydelle. Testattavan vyötärönympäryys mitataan ulos hengityksen lopussa paljaalta iholta kylki- ja suoliluun puolesta välistä. Mittaus toistetaan kolme kertaa ja tulokseksi kirjataan mittausten keskiarvo puolen sentin tarkkuudella. Naisilla ja miehillä ovat omat vyötärönympäryyksen viitearvoluokat. (Palkatun henkilön lihaskuntotestit 2008, 1–2.)

Puristusvoimatesti mittaa käden isometristä puristusvoimaa. Testissä saadaan lisäksi tietoa yläraajojen, niskan ja hartiaseudun toimintakyvystä. Testattava istuu tuolilla käsi 90 asteen kulmassa ja puristaa puristusvoimamittaria maksimaalisesti ja lyhytaikaisesti. Suorituksen aikana vapaa käsi lepää vapaan käden puoleisella polvella. Puristusvoimamittaus tehdään vuorotellen kaksi kertaa kummallakin kädellä. Muistiin kirjataan molempien käsien parempien tulosten keskiarvo. (Palkatun henkilöstön lihaskuntotestit 2008, 3.)

Istumaannousun lähtöasennossa testattava makaa selällään lattialla. Testattavan kädet ovat ristissä takaraivon kohdalla, kyynärpäät ovat eteenpäin ja jalat ovat 90 asteen kulmassa avustajan tukiessa nilkkoja. Liikkeen yläasennossa kyynärpäät koskettavat polvia. Yksi suoritus on

tehty, kun kyynärpäät ovat koskettaneet polvia ja testattava on palannut ala-asentoon. Ala-asennossa lapaluiden alaosat koskevat alustaan. Suoritus aika on 60 sekuntia, ilman lepotaukoa. Tulokseen lasketaan täydet ja puhtaasti suoritettut istumaannousut. Testin tarkoituksena on mitata vartalon koukistajalihasten dynaamista kestävyyttä. (Palkatun henkilöstön lihaskuntotestit 2008, 4.)

Etunojapunnerruksessa testattava on päinmakuulla. Kämmenet ovat hartioiden leveydellä, sormet osoittavat eteenpäin ja jalat ovat lantion leveydelle. Lähtöasennossa vartalo on suorana ja kädet suoriksi ojentuneena. Ala-asennossa olkavarret ovat vaaka-asennossa ja lantio suorana. Yksi suoritus on tehty, kun on palattu lähtöasentoon. Suoritus aika on 60 sekuntia ilman lepotaukoja. Tulokseen lasketaan täydet ja puhtaasti suoritettut etunojapunnerrukset. Tämän testin tarkoituksena on mitata yläraajojen dynaamista voimaa, sekä koko kehon staattista kestävyyttä. (Palkatun henkilöstön lihaskuntotestit 2008, 5.)

Toistokyykyssä testattavan jalat ovat hartioiden leveydellä. Lähtöasennossa olkapää, lantio, polvi ja nilkat tulee olla samassa linjassa. Ala-asennossa sormenpäät koskettavat alustaan jalkaterien kohdilta. Yksi suoritus on tehty kun testattava on kyykistynyt lähtöasennosta ala-asentoon ja palannut takaisin lähtöasentoon. Suoritus aika on 60 sekuntia. Tulokseen lasketaan täydet ja puhtaasti suoritettut toistokyykyt. Testin tarkoituksena on mitata alaraajojen voimakestävyyttä sekä anaerobisuutta. (Palkatun henkilöstön lihaskuntotestit 2008, 6.)

Testauksen jälkeen testattavalla on mahdollisuus henkilökohtaiseen palautteeseen ja liikuntaneuvontaan. Liikuntaneuvonta ei ole testajan yksinpuhelua, vaan testaja ja testattava yhdessä keskustelevat, mikä on testattavan kunnon kannalta tarpeellista liikuntaa. Liikuntaneuvonnassa tulisi motivoida erityisesti passiivisia liikkujia. Lisäksi ravintotottumukset tulisi ottaa esille, jos tavoitteena on painonhallinta. (Puolustusvoimat 2008d, 22–24.)

3.2 Työkyky

Työntekijän tärkein pääoma työelämässä on hyvä työkyky. Työkyvyllä ei kuitenkaan ole virallista määritelmää, sillä se ei kuulu millekään yksittäiselle tieteenalalle, joka voisi antaa sille yksiselitteisen määritelmän. Työkyvyn käsite muuttuu koko ajan laajemmaksi ja moniulotteisemmaksi. Työkyvyn määritelmä ei ole sama kaikissa tilanteissa, vaan työkyvyn käsite riippuu

aina tilannetta tarkastelevasta näkökulmasta. Työkykyä eri näkökulmasta tarkastelevat muun muassa työterveyshuolto, eläkelaitos, työntekijä, työnantaja ja lainsäätäjät. (Husman & Husman 2007,182; Matikainen 1995a, 57.)

Työkykyä tarkasteltaessa esillä on ollut erityisesti lääketieteellinen, tasapaino-, integroidut sekä laaja-alaiset työkykymallit (Husman & Husman 2007, 182). Lääketieteellisessä näkemyksessä työkyky on työstä riippumaton ominaisuus. Terve ihminen on työkykyinen ja sairaus sen sijaan heikentää työkykyä. Työkyvyn arviointi nähdään sairauksien diagnosointina ja työkyvyn edistäminen sairauksien hoitamisena. Tasapainomallissa tarkastellaan sairauksien sijaan työn ja ihmisen voimavarojen tasapainoa. Tasapainotila on jatkuvaa muutosta ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten muuttuessa. (Taimela 2005, 172.)

Sosiaalivakuutuksen näkökulmasta kysymys on eläkeperusteluista. Eläkeperusteluissa jaetaan työntekijät työkykyisiin ja työkyvyttömiin. Huomioon otetaan vain laissa määritellyt tekijät, ensisijaisesti sairaus ja työ, jotka painottavat työntekijän ominaisuuksia. Työkykykäsite on sairaussidonnainen, vaikka toissijaiset syyt, kuten paineet, sosiaaliset suhteet ja perhesyyt, tiedetään vaikuttavan koettuun työkykyyn. Työkyvyn edistävät toimenpiteet, jotka kohdistuvat ainoastaan sairauteen tai työhön eivät ole yleensä riittävät. Työkykyä voidaan ylläpitää ja edistää vain ottamalla huomioon laajasti työkykyyn vaikuttavat tekijät. (Husman & Husman 2007,182; Matikainen 1995a, 57; Matikainen 1995b, 49.)

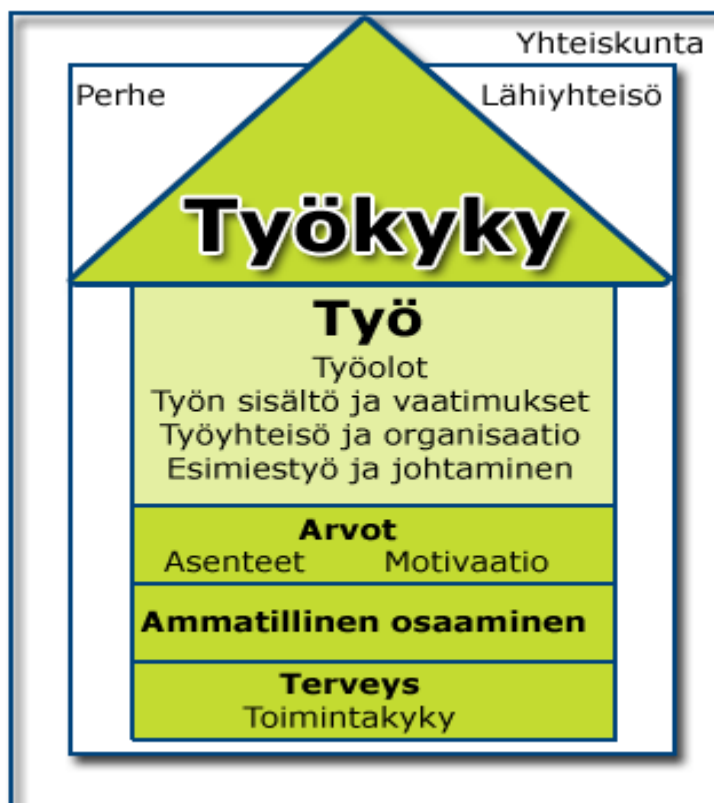
Ilmarisen (1995, 172; 2006, 79) mukaan käsitykset työkyvystä ovat muuttuneet vuosikymmenten kuluessa kokonaisvaltaisemmaksi ja työkyvyn terveystasapainotteen määrittely on saanut rinnalleen integroitua työkykymalleja. Integroiduissa malleissa työkyky syntyy monen eri tekijän vaikutuksesta. Pääpaino on yksilöllisen sairauden tai toimintakyvyn sijasta yhteisöllisessä järjestelmässä. Yritysten tulokset ovat yksilöiden hyvän työkyvyn ansiota ja siksi yritysten rooli työntekijöiden työkyvyn kehittämisessä on merkittävä. Tällainen integroitu käsitys työkyvystä on lisääntymässä.

Yhtä integroitua työkykykäsitettä Ilmarinen (1999, 61) kuvaa dynaamiseksi prosessiksi. Siinä yksilön voimavarat koostuvat terveydestä, toimintakyvystä sekä koulutuksesta ja osaamisesta. Lisäksi siihen vaikuttavat arvot, asenteet, motivaatio ja työtyytyväisyys. Työ, työyhteisö ja työympäristö vaikuttavat siihen, miten työntekijä toteuttaa voimavarojaan työssä. Hyvätkään voimavarat eivät merkitse hyvää työkykyä ellei työn sisältö, työympäristö ja työyhteisö luo hyviä edellytyksiä. Hyvätkään työyhteisö ja työympäristö eivät voi kompensoida heikentyneitä

voimavarjoja. Työkyvyn ja sen eri kokonaisuuksien välillä toimii palautejärjestelmä, jonka mukaan yksilön voimavarat saavat palautetta työstä suoriutumisesta.

Nykyisin työkyvyn määrittelyssä vallitsee lähes yksimielisyys siitä, ettei työkyky ole vain yksilön ominaisuus. Husman ja Husman (2007, 183) mukaan työkyvyn ulottuvuudet ovat laajentuneet yksilöstä ja työorganisaation ominaisuuksista yhteiskunnalliseen ja eri toimijoiden rooleja edustaviin komponentteihin. Työkyky - käsitteen laajuus riippuu työstä ja siihen liittyvistä tekijöistä ja heidän rooleistaan. Työkyky-käsitteen määrittely riippuu aina puolestaan määrittäjästä ja näkökulmasta.

Työkykytalo – mallissa nähdään ihmisen työkyvyn rakentuvan ihmisen voimavarojen ja työn vaatimuksen yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Voimavarat koostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta ja osaamisesta sekä arvoista ja asenteista. Työ sisältää itse työn lisäksi työnvaatimukset, työympäristön, työyhteisön, työnorganisoinnin ja esimiestyön. Työkykyä kuvataan talona (työkytalo), jossa jokaisella kerroksella on oma tehtävänsä, ja jossa ylempi kerros rakentuu aina alemman kerroksen varaan. (Husman & Husman 2007, 182; Ilmarinen 2006, 79.)



Kuvio 1. Työkykytalo (työterveyslaitos 2007a)

Työkykytalon vankan pohjakerroksen, johon koko talon paino kohdistuu, muodostavat terveys sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Terveiden ja toimintakyvyn heikkeneminen luo uhkan työkyvylle ja niiden vahvistuminen lisää mahdollisuuksia työkyvyn kehittämiseksi. Ikääntyminen tuo muutoksia pohjakerrokseen. Ensimmäiset konkreettiset muutokset tulevat esille fyysisenä toimintakyvyn heikentymisenä. Talon toinen kerros on ammatillisen osaamisen kerros. Tähän sisältyvät tiedot ja taidot, joiden päivittämistä tarvitaan jatkuvasti, jotta työntekijä pystyisi vastaamaan työelämän haasteisiin. Oman työn kehittäminen on myös osaamista. Lisäksi osaamiseen voidaan lukea myös toiminta työyhteisössä. (Husman & Husman 2007, 182; Ilmarinen 2006, 79; Lindholm & Ilmarinen 2007, 219.)

Kolmannen kerroksen muodostavat ihmisen arvot, asenteet ja motivaatio. Tämä kerros tasapainoilee ihmisen työelämän ja muun elämän välillä. Kolmas kerros on hyvin avoin kaikenlaisille vaikutteille. Kolmas kerros voi kaataa koko tykytalon, vaikka osaamista ja terveyttä olisikin jäljellä. Tämän kerroksen jälkeen alkaa työn kerros, joka sisältää työn sisällön ja vaatimukset, työyhteisön ja organisaation sekä johtamisen ja esimiestyön. Kerros on suuri, moniulotteinen ja painava. Tässä kerroksessa esimiehellä on suuri vastuu ja hän voi vaikuttaa kerroksen muutoksiin. (Husman & Husman 2007, 182; Ilmarinen 2006, 80; Lindholm & Ilmarinen 2007, 220.)

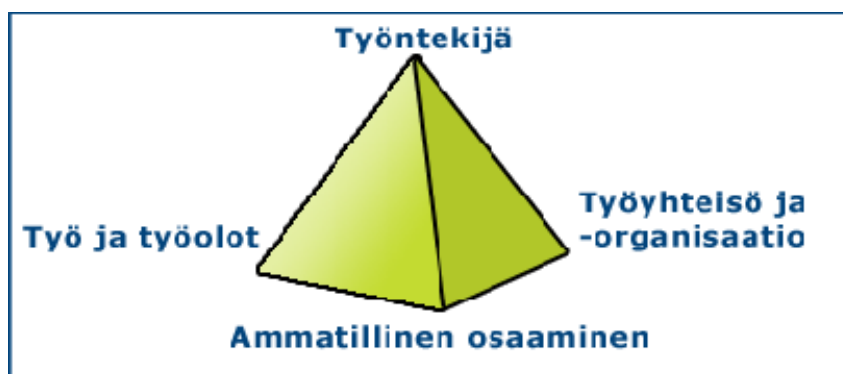
Työkykyyn vaikuttavat talon ulkopuolelta työterveyshuolto, työsuojelu sekä työntekijän lähiyhteisö ja perhe. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu omalta osaltaan huolehtia työntekijöiden työkyvystä. Työsuojeluorganisaatio ehkäisee riskejä, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn. Työntekijän perhe ja lähiyhteisö voivat myös vaikuttaa työntekijän työkykyyn. Siksi nykyään työn ja perhe-elämän sovittaminen on noussut tärkeäksi asiaksi. Tätä kaikkea, työkykytaloa, työterveyshuoltoa, työsuojelua, lähiyhteisöä ja perhettä ympäröi yhteiskunta. Sen tehtävä on luoda palvelut ja pelisäännöt joiden pohjalta voidaan tukea yrityksiä ja työntekijöiden työkykyä. (Husman & Husman 2007, 182; Ilmarinen 2006, 81.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta perustuu tykytalon säännölliseen huoltoon. Syy huonoon työkykyyn voi tulla mistä tahansa tykytalon kerroksesta - tutkimusten mukaan se tulee usein neljännestä eli työn kerroksesta. Työkykyyn voidaan vaikuttaa koko työelämän ajan, mutta se vaatii että työkykytoiminta on pitkäjänteistä, monipuolista ja integroitua toimintaa. (Ilmarinen 2006, 72; Lindholm & Ilmarinen 2007, 220.)

3.2.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta

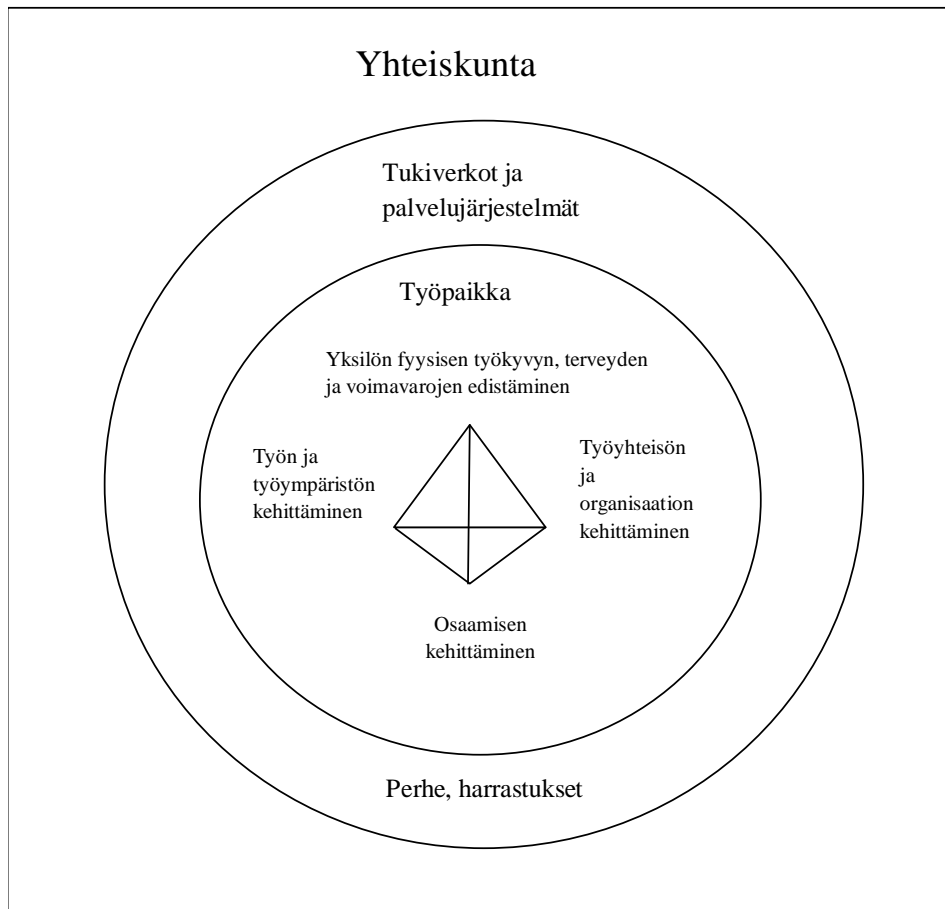
Työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky-toiminta) - määritelmä selkiytyi 1990 – luvulla, jolloin Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö määritteli tyky-toiminnan. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jossa työntekijä, työnantaja ja työpaikan yhteistoimintaorganisaatio yrittävät yhdessä edistää jokaisen työelämässä olevan työ- ja toimintakykyä koko työuran ajan. (Husman 2007, 267; Matikainen 1995a, 48; Matikainen 1995b, 57; Matikainen 1998, 28.) Tyky-toiminnan kohteena ovat työ, työolot, työyhteisö ja työntekijä. Laajimmillaan tyky-toiminta pitää sisällään työn ja työolojen ergonomisen kehittämisen, työturvallisuuden, työyhteisön yhteistoiminnan, johtamisen parantamisen, henkilöstön liikuntaharrastuksen ja kohtuullisten elämäntapojen löytymisen. (Louhevaara 1995, 16; Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 234–235.)

Tunnetuin tyky-toimintamalli on Työterveyslaitoksen tetraedrimalli (kuvio 2.). Tetraedrimallissa nähdään, ettei tyky-toiminnan tarkoituksena ole vain terveyden ja toimintakyvyn edistäminen, vaan lisäksi sillä kehitetään työyhteisöä ja työympäristöä, sekä lisätään työntekijöiden pätevyyttä. Työyhteisön kehittämisellä tarkoitetaan esimies- sekä johtamistyötä, ja työympäristön kehittämisellä työergonomiaa ja työturvallisuutta. Työntekijöiden terveyden parantamista ja ammatillista osaamista edistetään muun muassa koulutuksella. Tetraedrin perusajatuksena on toteuttaa toimintaa samanaikaisesti monella osa-alueella. (Husman 2007, 268; Taimela 2005, 173, Työterveyslaitos 2007b.)



Kuvio 2. Tetraedri-malli (Työterveyslaitos 2007b)

Vuonna 1999 työterveyshuollon neuvottelukunta julkisti tyky-toiminnan osatekijät ja tasot – mallin. Mallissa on tuotu esille myös tukiverkostot, palvelujärjestelmät ja yhteiskunta. Tämän tavoitteena on hahmottaa tyky-toimintaa laaja-alaisemmaksi (kuvio 3). (Husman 2007, 268.)



Kuvio 3. Työkykyä ylläpitävän toiminnan osatekijät ja tasot (Husman 2007, 268.)

Tyky-toiminnan tarpeita kartoittaessa tulisi toimintaa tarkastella monipuolisesti, sillä sen pohjalta suunnitellaan itse toimenpiteet. Tyky-toiminta edellyttää pitkäjänteisyyttä ja hyvää johtamista. Tyky-toiminnan tulokset näkyvät ensin työntekijöiden ja työyhteisön terveyden ja työkyvyn parantumisena ja sen seurauksena työn laatu ja tuottavuus paranevat. (Ilmarinen 2006, 84.) Tyky – toiminnan kehittämiseksi on kerätty tietoa tyky-barometrin avulla. Tyky – barometrin (2001) mukaan lähes 80 %:lla haastatelluista työpaikoista oli paljon tai jonkin verran tyky-toimintaa. Sen koetaan edistävän työssä jaksamista, henkistä vireyttä ja hyvinvointia, fyysistä kuntoa, työilmapiiriä ja työtyytyväisyyttä. Työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä parannettiin erityisesti liikunnan avulla. Toisena tulivat harrastusmahdollisuudet ja kolmantena kuntoutuksen järjestäminen. Ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseksi työntajat ja henkilöstö ehdottavat eniten liikuntaa. Tämän jälkeen tulivat kuntoutus ja henkisen hyvinvoinnin tukeminen. (Peltomäki, Viluksela, Hiltunen, Kauppinen, Lamberg, Mikkola, Pirttilä, Räsänen, Suurnäkki, Tuomi & Husman 2002, 20, 31–32, 51, 58.)

Työkykyä edistävä toiminta voidaan jakaa kolmeen tasoon. Ensimmäisellä tasolla toiminta on ennaltaehkäisevää ja se kohdistuu kaikkiin työntekijöihin. Hyvänä esimerkkinä ennalta ehkäisevästä toiminnasta ovat työ- ja terveysuojelukasvatus, sekä työympäristön kehittäminen. Toisella tasolla toiminta kohdistuu niihin työntekijöihin, joita uhkaa työ- ja toimintakyvyn alentuminen. Toisen tason tavoitteena on estää työn vaatimuksen ja ihmisen toimintakyvyn tasapainon horjumisen. Yleensä aloite toimintaan tulee työntekijältä, jolla saattaa olla viitteitä työkykyä edistävien toimenpiteiden tarpeeseen. (Matikainen 1995a 48, Matikainen 1995b, 57; Matikainen 1998, 28.)

Kolmannella tasolla toiminta kohdistuu työntekijöihin, joilla työkyky on jo heikentynyt. Tason tarkoituksena on estää työkyvyn heikkeneminen työkyvyttömyydeksi, ja siksi tason toimet ovat korjaavia ja kuntouttavia. Kolmannella tasolla työ yritetään mukauttaa työntekijän työ- ja toimintakykyä vastaavaksi. Myös vastaavaan työhön sijoittumismahdollisuuksia selvitetään tässä vaiheessa. Kolmannessa vaiheessa käytetään yleensä Kansaneläkelaitoksen ja Työeläkelaitoksen kuntoutuspalveluita. (Matikainen 1995a 49, Matikainen 1995b, 57; Matikainen 1998, 28.)

Tyky-toiminta nähdään haasteelliseksi, sillä osa työpaikoista kuulee tyky-toiminnasta vasta ensimmäistä kertaa, kun joissakin työpaikoissa tyky-toiminta on sisäistetty laaja-alaiseksi toiminnaksi. Osassa työpaikoista tyky-toiminta tarkoittaa vain uimalippuja, liikuntailtapäiviä ja kuntoutusta. Edistyneimmissä työpaikoissa, jossa tyky-toiminta on sisäistetty laaja-alaiseksi, tyky-toiminta on kokonaisvaltaista toimintaa jokapäiväisessä työnteossa, ja se on osa henkilöstöpolitiikkaa sekä kehittämistoimintaa. (Husman 2007, 269.)

3.2.2 Työhyvinvointi Puolustusvoimissa

Perinteistä työkykyä ylläpitävää toimintaa (tyky-toimintaa) on kehitetty viime vuosina monipuolisemmaksi. Tyky-toiminta on keskittynyt yksilön fyysisen työkyvyn, terveyden ja voimavarojen edistämiseen, mutta kokonaisuutena työkyky käsittää myös erilaiset työhön ja työorganisaatioon liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat yksilön työkykyyn. Siksi työhyvinvointia tukevassa toiminnassa huomioidaan työn ja ympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaation kehittäminen sekä työntekijän osaamisen kehittäminen. Tästä monipuolistuneemmasta toiminnasta käytetään nimeä työhyvinvointi. (Puolustusvoimat 2003, 3.)

Puolustusvoimissa on kehitetty työhyvinvointitoiminnan visiota kokonaisvaltaisen työkyvyn suuntaan, mikä tukee tulostyksiköiden johtamista ja mahdollistaa henkilöstön osallistumisen toimintaan. Puolustusvoimien työhyvinvointitoiminta on monipuolista, sillä siellä on työhyvinvoinnin organisoimiseen tarvittavia henkilöitä, kuten henkilöstöhallinnon, osaamisen kehittämisen, liikunnan, työterveyshuollon, työsuojelun, sosiaalialan ja kirkollisen työn asiantuntijoita. (Puolustusvoimat 2003, 4.)

Vuonna 2002 puolustusvoimissa toteutettiin työhyvinvointikysely työhyvinvointihenkilöstölle. Kysely lähetettiin kaikille 82:lle puolustusvoimien tulostyksikölle ja vastauksia saatiin 63:sta eri tulostyksiköstä 720 henkilöltä. Kyselyn pohjana käytettiin Työterveyslaitoksen tyky – barometria. Kyselyn tarkoituksena oli tehostaa ja kehittää työhyvinvointitoimintaa ja selvittää toimielinten työnjakoa. (Janatuinen 2004, 9.)

Työhyvinvointitoimintaa piti tarpeellisena kaksi kolmasosaa ja kolmasosa melko tarpeellisena. Vastaajat pitivät tärkeimpänä työhyvinvoinnin kohteina työn sisältöä, työmäärää ja kuormittavuutta. Seuraavaksi tulivat henkilöstön terveys ja toimintakyky. Kolmanneksi tärkeimpänä vastaajat pitivät psykososiaalista työympäristöä, eli vaikutusmahdollisuuksia. Enemmistö vastaajista piti työhyvinvointitoimintaa työ- ja toimintakyvyn kannalta hyödyllisenä. Hyödyt näkyivät eniten työilmapiirin ja yhteishengen parantumisena (84 % tulostyksiköistä), työssä jaksamisen parantumisena (44 % tulostyksiköistä) ja fyysisen kunnan kohentumisena (43 % tulostyksiköistä). Lisäksi liikuntaa pidettiin lähes jokaisessa tulostyksiköissä (97 %) hyvin osattavana alueena fyysisen työkyvyn, terveyden ja voimavarojen edistämiseksi. (Janatuinen 2004, 21 – 51.)

Tutkimuksen mukaan puolustusvoimien työhyvinvointitoiminta on monipuolista. Työhyvinvointitoimintaa toteutetaan kaikilla neljällä; yksilön fyysisen työkyvyn, terveyden ja voimavarojen edistäminen, työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työolojen kehittäminen sekä työntekijöiden osaamisen kehittäminen, TYKY- barometrin osa-alueella. Kaikkia osa-alueita toteutetaan vielä lähes jokaisessa tulostyksikössä. (Janatuinen 2004.)

3.2.3 Hoikan henki

Vuonna 2003 Kainuun Prikaatissa luotiin laaja-alainen työhyvinvointi (tyhy) toimintatapa-malli. Sitä ennen Kainuun Prikaatissa toteutettiin perinteistä työsuojelun toimintamallia. Uudessa toimintamallissa yhdistettiin työsuojelutoiminta ja tyhy- toiminta. Tätä toimintaa koor-dinoi Hoikan Henki. (Wacklin 2007.)

Hoikan Henki on Kainuun Prikaatin ja Kajaanin varuskunnan työntekijöiden työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja terveyden edistämistä vuoksi perustettu koordinaatioryhmä. Ryh-män tehtävänä on suunnitella, koordinoida sekä tukea toimintaa, jolla työntekijät yhdessä voivat edistää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä koko työuran ajaksi. Hoikan Henki toimintaohjelma muodostetaan neljäksi vuodeksi kerrallaan. Ohjelman tarkoituksena on suunnitella ennakoivasti painopisteet ja toimintasuunnitelman pyrkimyksenä on määrittää vuoden tavoitteet, toiminta sekä kustannukset. Vuoden sisällä pidetään vähintään neljä koor-dinaatioryhmän kokousta. Hoikan Hengen toiminta on sidottu budjetin ja toimintasuun-nitelmien osalta Kainuun Prikaatin vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan. Osa toiminnasta on lakisääteistä. (Hoikan Hengen toimintaohjelma vuosille 2008 – 2011, 1–2.)

Hoikan Hengen koordinaatioryhmään kuuluvat esikuntapäällikkö, henkilöstöpäällikkö, tapa-turma-asiamies, liikuntakasvatusupseeri, virkistystoimintatiimin puheenjohtaja, sosiaalikiru-aattori, terveydenhoitaja, kuntoutusyhdyshenkilö työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja tarvittaessa varavaltuutetut. Koordinaatioryhmä on jaettu neljään tiimiin: henkilöstöasiatiimi, liikuntatiimi, virkistystoimintatiimi sekä työturvallisuustiimi. Henkilöstöasiatiimin tehtävänä on henkilöstöasioiden hoito ja työhyvinvointiin liittyvät asiat, jotka vaikuttavat työhyvinvoin-tiin. Työturvallisuustiimin tehtävät perustuvat lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta. (Hoikan Hengen toimintaohjelma vuosille 2008 – 2011, 1.)

Liikuntatiimin vastaa palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuuden ja fyysisen suoritustason yllä-pitämisestä ja kehittamisestä. Liikuntatiimi tukee palkattua henkilöstöä osallistumaan liikun-tatapahtumiin, kuten Vuokatti-hiihtoon, Eliaksen hiihtoon, Tukholman maratonille, Jukolan viestiin, Kainuun soutuun ja Kainuun rastiviikolle. Liikuntatiimi mahdollistaa Vuokatin ur-heiluopiston hiihtoputken käytön ja kuntokeskus Body-Centerin käytön omavastuuosuudel-la. Lisäksi Kainuun Prikaatilla on oma jäähallivuoro Kajaanin jäähallilla. (Kainuun Prikaatin liikuntakoulutus vuonna 2008.)

Virkistystoimintatiimille kuuluvat sosiaalisen ja yhteisöllisen toiminnan kehittäminen, perhe- ja yleistapahtuminen järjestäminen sekä työpisteiden viihtyvyyden ja virkistystapahtumien tukeminen. Tiimi avustaa omavastuuosuudella kulttuuri- ja virkistyslippujen ostamista muun muassa Kajaanin ja Vuokatin uimahallille, Kajaanin Keilahalliin, kaupunginteatteriin, Bio-Rexiin, konsertteihin sekä Katin Kullan kylpylään. Retket ja tapahtumat kuuluvat myös virkistystiimin toimintaan. Vuosittain järjestetään kaksi perheretkeä Kainuuseen tai lähimaakuntiin. Lisäksi se organisoi perheelle suunnattuja tapahtumia kuten ulkoilutapahtuman, varuskunnan perhepäivän, perhepikkujoulun ja uudenvuoden tapahtuman. Virkistystiimi tukee myös Kainuun Prikaatin työpisteiden virkistystoimintaa. (Hoikan Hengen virkistystoimintatiimin toiminta vuonna 2008.)

4 TYÖPAIKKALIIKUNTA

Monessa työpaikassa työpaikkaliikunnasta on tullut synonyymi työkykyä ylläpitävälle toiminnalle (Taimela 2005, 172). Louhevaara ym.(1995, 233–235) muistuttaa, että liikunta on vain yksi työkykyä ylläpitävän toiminnan peruspilari. Aiemmin Telama (1976, 37) on jakanut työpaikkaliikunnan työliikunnaksi; taukoliikunta, työliikkeet ja -asennot sekä työpaikkaurheiluksi; joka sisältää työpaikan kuntoliikunnan sekä työpaikan kilpaurheilun. Työpaikkaliikunnalla voidaan tarkoittaa kaikkea liikuntatoimintaa, minkä työantaja on järjestänyt tai tukenut. Työnantaja voi esimerkiksi antaa tiloja liikuntaharrastusta varten, palkata liikunnanohjaajan liikuttamaan työntekijöitä tai tehdä sopimuksen ulkopuolisen liikuntapalvelun tuottajan kanssa. (Lehtomäki 2005.)

Työyhteisöiden liikunnan edistämishjelmat ovat lisääntyneet huomattavasti parin viime vuosikymmenen aikana. Tähän syynä on ollut huomio siitä, että se on taloudellisesti kannattavaa. Liikunnan vaikuttavuudesta työyhteisöissä on tehty tutkimusraportteja. Eniten tutkimuksia on tehty liikunnan yhteydestä poissaoloihin ja terveydenhoitokuluihin. Liikunnan on oletettu vaikuttavan myös yrityksen imagoon, henkilökunnan vaihtuvuuteen, rekrytointiin, tuottavuuteen ja työtyytyväisyyteen. (Ilmarinen 1993, 50; Smolander 1995, 57; Vuori 2003, 163.) Louhevaara ym. (1995, 234) tuo esille, että liikuntaan sijoitettu taloudellinen tuotto on vaihdellut. Hänen mukaansa liikuntaohjelmissa taloudellinen tuotto on ollut aina vähintään sijoituksen veroinen, ja parhaimmissa liikuntaohjelmissa liikunnan tuotot ovat olleet sijoitukseen nähden jopa nelinkertaiset!

Työpaikkaliikunnan toteuttamisessa on tärkeää, että siihen sitoutuvat työpaikalla kaikki: työntekijät, linjajohto, työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio. Erityisen tärkeää työpaikkaliikunnan onnistumisen kannalta on ylimmän johdon esimerkki ja varaukseton tuki. Työpaikkaliikunnan tulisi olla realistista, tavoitteellista, monipuolista ja yksilö- sekä yhteisötasosta. (Ilmarinen 1993, 50; Louhevaara 1994, 35; Smolander 1995, 98.) Työpaikkaliikunnassa ei ole yhtä oikeaa mallia saada työntekijät liikkumaan, vaan jokaisessa yrityksessä on oma toimintamalli ja – tapa (Louhevaara 1994, 35). Joissakin työpaikoissa liikuntaan on panostettu kunnostamalla kellariin kuntosali, kun taas suurissa yrityksissä työpaikkaliikunnan laajoissa ohjelmissa tukena ovat urheilu- ja uimahallit (Smolander 1995, 101).

Työpaikkaliikunnan tilaa on seurattu lukuilla tutkimuksilla. Suomen Kuntoliikuntaliitto ry on tehnyt työpaikkaliikunnan barometrin vuosina 2002, 2003, 2005 sekä 2007. Työpaikkaliikunnan barometrissä 2007, käy ilmi, että suurin osa (83 %) työpaikoista tarjoaa työntekijöilleen työpaikkaliikuntaa. Työpaikkaliikuntaa tarjotaan työntekijöiden työkyvyn ja vireyden vuoksi (80 %). Toisena syynä työpaikkaliikunnan tarjoamiseen on työpaikan ilmapiirin kehittäminen (10 %). Työpaikkaliikuntaan sijoitettu investointi on suurempi kuin aikaisempina vuosina, sillä vuonna 2007 liikuntainvestointi oli yhtä työntekijää kohti vuodessa noin 143 €. Silti työpaikkaliikuntaan säännöllisesti osallistuu vain 39 % ja satunnaisesti 18 % työntekijöistä. (Kuntoliikuntaliitto 2008a, 6–19.)

Työpaikkaliikunnan toimintoja voidaan tarkastella joko toimintatavoista tai eri liikuntalajien tukemisesta käsin. Selvä trendi on henkilöstön yksilöllisen liikuntaharrastuksen taloudellinen tukeminen (70 %). Seuraavaksi suosituin tukimuoto on henkilöstön kilpailujen järjestäminen sekä liikuntapäivät (48 %). Lajikohtainen tarkastelu tuo esiin suosituimmat lajit työpaikkaliikunnassa. Vuonna 2007 yritykset tukivat eniten kuntosaliliikuntaa (70 %). Kuntosaliliikunta sisältää muun muassa kuntosaliharjoittelun, jumpat, aerobicin ja spinningin. Uinti oli toiseksi tuetuin liikuntalaji (51 %) ja joukkuepalloilu sijoittui kolmanneksi (36 %). (Kuntoliikuntaliitto 2008a, 7–10.)

4.1 Työpaikkaliikunta Puolustusvoimissa

Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu fyysisen työkykynsä kehittämisestä. Pääsääntöisesti liikunta toteutetaan vapaa-ajalla, mutta kenttäkelpoisuuden ja fyysisen työkyvyn seurantajärjestelmään kuuluvalla henkilöllä on mahdollisuus osallistua liikuntaan työaikana. (Puolustusvoimat 2008c, 4.) Tästä käytetään nimitystä viikkoliikunta.

Palkatulla henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää kaksi tuntia työajasta liikuntaan viikossa. Viikkoliikunta voidaan jakaa moneksi harjoitusosaksi niin, että yhden harjoituksen kesto on vähintään puolituntia. (Puolustusvoimat 2008c, 5.) Liikunnan tulee olla joko kontrolloitua, jolloin esimies tietää, missä työntekijä on, vaikka työntekijä olisi yksin liikkumassa, tai johdettua viikkoliikuntaa. Johdetussa viikkoliikunnassa työntekijä osallistuu ohjattuun viikkoliikuntaan. Viikkoliikuntaan osallistumisen edellytyksenä on siviilihenkilöillä hyväksytysti suoritettut kestävyys- ja lihaskuntotestit (HKI) ja sotilashenkilökunnalla hyväksytysti suoritettut kaikki

kenttäkelpoisuustestit (KKL). Viikkoliikunnan tavoitteena on ylläpitää työntekijöiden hyvää työkykyä ja terveyttä. (Puolustusvoimat 2007c, 8.)

Työpisteen esimiehellä on aina oltava selvillä, missä ja miten työntekijät liikuntaa harjoittavat työajalla. Työajalla toteutettavat harjoituskerrat suunnitellaan ja sovitaan edeltä käsin ja työpisteen esimies hyväksyy liikunnan toteuttamisen. Periaatteena on, että työntekijä lähtee liikumaan omalta työpaikaltaan, minne hän myös palaa harjoituskerran päätyttyä. Työntekijä pyrkii tukemaan henkilöstön liikunnan harrastamista lainaamalla puolustusvoimien käyttöön ostettua liikuntavälineistöä. Viikkoliikunta tulisi sisältää monipuolisesti fyysistä kuntoa kehittävää toimintaa. Yksinkertaisimmillaan se voi olla esimerkiksi kävely- tai juoksulenkkeilyä, kuntosaliharjoittelu varuskunnan omalla kuntosalilla tai työntekijän varaamalla vakiovuorolla ulkopuolisella kuntosalilla. (Puolustusvoimat 2008c, 5–6.)

Työ- ja virkasuhteessa olevan henkilön liikuntaa voidaan tukea myös liikuntaseteleillä. Tämä tulee kyseeseen erityisesti silloin, kun työntekijällä ei ole mahdollisuutta järjestää johdettua viikkoliikuntaa. Muita liikunnan tukimuotoja ovat esimerkiksi uimahallien, kuntosalien tai eri liikuntavuorojen kertamaksut ja liput. Työntekijä voi käyttää ruokatauon liikunnan harjoittamiseen, osallistua mahdolliseen taukoliikuntaan, sekä toteuttaa työmatkaliikuntaa. Lisäksi joukko-osastoissa tulee järjestää koulutus- ja valistustilaisuuksia kokonaisvaltaisesta elämäntilanteesta, sisältäen muun muassa ravinto- ja terveyskäyttäytymistä. (Puolustusvoimat, 2008c, 5–6.)

Koko palkatulle henkilöstölle voidaan järjestää keväällä ja syksyllä yksi johdettu liikuntapäivä. Päivän tavoitteena on virkistää, sekä edistää joukko-osaston henkeä ja sosiaalisia suhteita. Liikuntapäivän tulisi olla liikunnallisesti kehittävä, rasitustasoltaan sopiva ja sen tulisi innostaa työntekijöitä liikkumaan. Esimiesten tulisi kannustaa omalla esimerkillään alaisiaan osallistumaan fyysiseen työkykytestiin, viikkoliikuntaa sekä liikuntatapahtumiin. (Puolustusvoimat 2008c, 5–6.)

4.2 Case: PekkaNiska

PekkaNiska on johtava henkilöstönostimia, trukkeja, nostureita ja kurottajia vuokraava sekä myyvä yritys Suomessa, Virossa, Latviassa, Liettuassa ja Venäjällä. Kuudessa maassa on yh-

teensä 20 toimintapistettä ja kaikissa toimintapisteissä toimintatapa sekä periaatteet ovat samanlaiset. (PekkaNiska 2008a.) PekkaNiskalla on käytössä oma kuntobonusjärjestelmä, jonka avulla PekkaNiska haluaa kannustaa työntekijöitään liikunnalliseen ja terveisiin elämäntapoihin. Lisäksi PekkaNiska tukee taloudellisesti työntekijöiden kuntoiluharrastuksia. Jos työntekijä ei ole yhtään poissaolopäivää töistä vuoden aikana, saa työntekijä lisäansioita 510 € vuodessa. Tupakaton ja alkoholiton vuosi merkitsee työntekijälle 170 € lisäansiot vuodessa, ja tupakanpolton lopettaminen vuodeksi merkitsee tupakoitsijalle 1000 € lisäansion. Toimitusjohtajan leuanvetoennätystä ei kerrota julkisuudessa, mutta jos työntekijä vetää enemmän leukoja kuin toimitusjohtaja, työntekijä saa 170 €. Leuanvedosta maksetaan bonusta vain ensimmäiseltä voittokerralta. PekkaNiska maksaa työntekijöilleen 170 € virallisen maratonin juoksemisesta. Maratonbonusta voi saada vuodessa yhdeltä maratonilta. Jos työntekijä lähtee ruokatunnilla tai työajan ulkopuolella lenkille kahden tai useamman työkaverin kanssa (vähintään 5 kilometrin lenkki), ja lenkki alkaa työpaikalta, maksetaan työntekijöille kilometri-bonusta 1€. (PekkaNiska 2008b.)

4.3 Case: Sampo Pankki

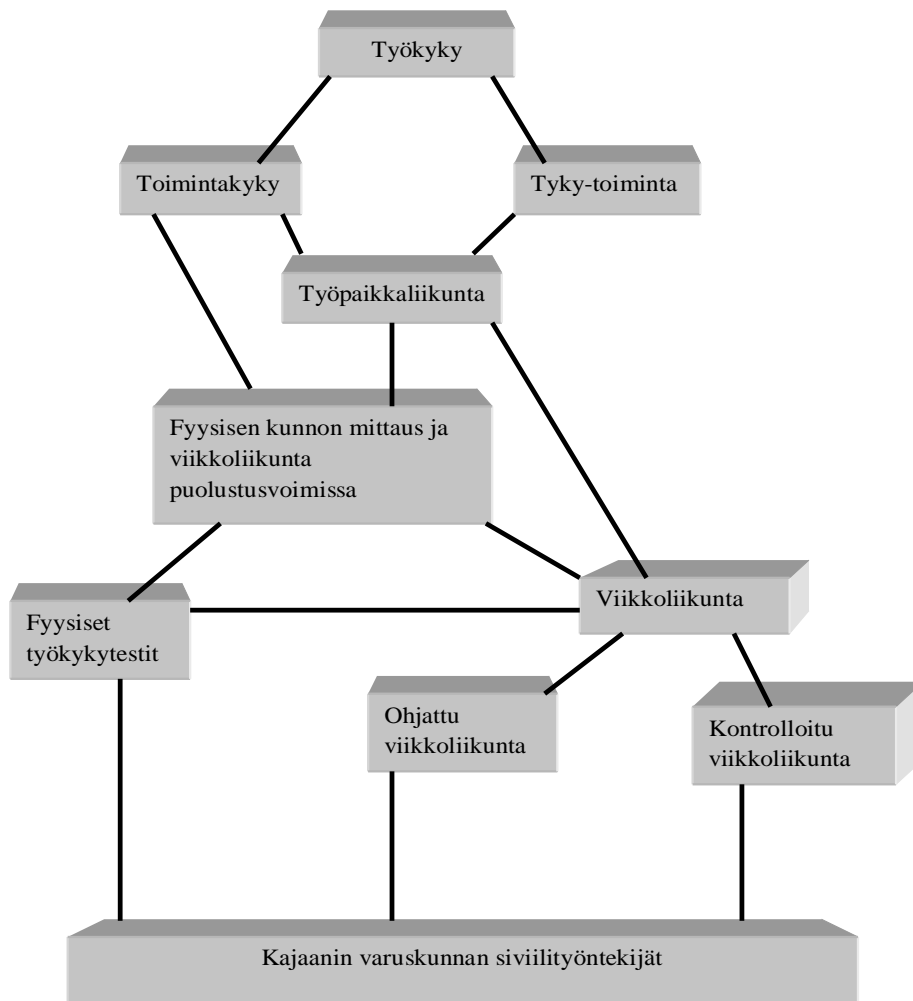
Vuonna 2008 Suomen kuntoliikunta liitto myös Active Workplace Ward palkinnon Sampo Pankki Oy:lle. (Suomen Liikunta ja Urheilu 2008; Kuntoliikuntaliitto 2008b.) Active Workplace Award palkinto on kuntoliikuntaliiton, Maailman kuntoliikuntaliiton TAFISA:n ja Maailman terveysjärjestö WHO:n kehittämä palkinto, joka annetaan työpaikalle, jossa edistetään työpaikkaliikunnan hyviä käytäntöjä ja tavoitteita (Suomen Liikunta ja Urheilu 2008).

Kuntoliikunta perustelee Active Workplace Ward palkinnon myöntämistä Sampo Pankille sillä, että Sampo Pankin työpaikkaliikuntatoiminnassa toteutuu työpaikkaliikunnan tärkeät osa-alueet. Sampo Pankissa työpaikkaliikuntatoiminta on aloitettu vuonna 2002, ja sitä on jatkettu määrätietoisesti henkilökunnan työhyvinvoinnin edistämiseksi. Sampo Pankissa työpaikkaliikunta koskee koko henkilöstöä ja liikuntaa tarjotaan henkilöstön ikää, sukupuolta tai kuntotasa katsomatta. Työpaikkaliikunnan edistäminen on kytketty myös osaksi esimieskoulutusta. Keväällä 2008 Sampo Pankin yhdistyessä Danske Bankiin otettiin käyttöön toiminta, jossa varmistettiin työntekijöiden jaksaminen. Toimintatavassa liikunta nousi suureen huomioon, ja työntekijöitä aktivoitiin liikunnan pariin. Kevään 2008 aikana liikuntaa harrastavien määrä nousi 40 %. Liikuntaan osallistui myös sellaisia työntekijöitä, jotka eivät olleet

aiemmin käyttäneet Sampo Pankin liikuntaetua. Suurin hyöty tästä oli, että pankin kuormittavan yhdentymisjakson aikana sairauspoissaolot eivät nousseet tavallista ajanjaksoa suuremmaksi. (Kuntoliikuntaliitto 2008b.)

5 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Kajaanin varuskunnan tarjoaman fyysisen työkykytestin ja viikkoliikunnan merkitystä Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijälle. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Kajaanin varuskunnan liikunnan tarjoamista. Tutkimuksen viitekehysten tarkoituksena on yhdistää teoreettinen ja empiirinen osa toisiinsa ehjäksi kokonaisuudeksi (Heikkilä 2004, 26). Opinnäytetyöni viitekehyksessä edetään laajasta työkykykäsitteestä yhä pienempiin osa-alueisiin, ja lopulta päästään tutkimuksen kohdejoukkoon eli Kajaanin Varuskunnan siviilityöntekijöihin.



Kuvio 5. Tutkimuksen viitekehys

Opinnäytetyössäni on kolme päätutkimusongelmaa. Lisäksi kummallakin tutkimusongelmalla on alatutkimusongelmia, jotka ovat numeroitu.

1. Mikä merkitys siviilityöntekijälle on siitä, että työantaja mahdollistaa fyysisen työkyvyn testit?

1. Tekeekö siviilityöntekijä fyysisen työkyvyn testejä? Miksi?

2. Miten siviilityöntekijä kokee fyysisen kunnon vaikuttavan työssä jaksamiseen ja terveyteen?

2. Miten siviilityöntekijä kokee esimiehen suhtautuvan liikunnan harrastamiseen?

1. Miten esimies suhtautuu viikkoliikuntaan?

2. Miten esimies suhtautuu vapaa-ajan liikuntaan?

3. Kuinka usein siviilityöntekijä käyttää testien oikeuttamaa kahta (2) viikkoliikuntatuntia?

1. Toteuttaako henkilö kontrolloitua viikkoliikuntaa?

2. Osallistuuko henkilö ohjattuun viikkoliikuntaan?

3. Sisältääkö ohjattu viikkoliikunta mieleisiä liikuntalajeja?

4. Kaipaako henkilö uusia lajeja?

6 EMPIIRINEN TUTKIMUS

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa Kajaanin varuskunnan tarjoaman fyysisen työkyvyn testin merkitystä siviilityöntekijöille, sekä heidän mahdollisuuttaan käyttää testien oikeuttamaa kahta (2) viikkoliikuntatuntia. Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää Kajaanin varuskunnan liikunnan tarjoamista, jotta mahdollisimman monelle siviilityöntekijälle kynnys osallistua fyysisen työkyvyn testeihin sekä viikkoliikuntaan olisi alhainen.

6.1 Kohdejoukko ja aineiston hankinta

Tutkimus on kvantitatiivinen tutkimus, jossa tiedonkeruu toteutettiin kyselylomakkeella. Kvantitatiivinen tutkimuksessa tulokset esitetään numeraalisesti. Tutkimus oli kokonaistutkimus, sillä kysely lähetettiin kaikille Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijöille. (Uusitalo 1997, 71, 79.) Kajaanin varuskunnassa työskentelee yhteensä 203 siviilityöntekijää. Suurin työpiste on Kajaanin Korjaamo, jossa siviilityöntekijöitä on 51. Seuraavaksi suurin työpiste on Muonituskeskus 48 siviilityöntekijällä. Kajaanin terveysasemalla siviilityöntekijöitä on 32, Kainuun Prikaatin esikunnassa 29, Keskusvarastolla 20 ja Johtamisenjärjestelmäkeskuksella 10 siviilityöntekijää. Lisäksi Kuljetuskeskuksella työskentelee viisi siviilityöntekijää ja loput kahdeksan siviilityöntekijää työskentelee joukkoyksiköissä. (Kainuun Prikaatin henkilöstötilanneilmoitus 2007.)

Lopulliset kysely- ja tiedonkeruulomakkeet lähetettiin sisäisen postin kautta siviilityöntekijöille huhtikuussa 2008. Palautusaikaa oli kolme viikkoa ja kysely- ja vastauslomakkeet palautettiin suljetussa kirjekuoressa liikunta-alalle. Palautusaikaan mennessä vastauksia oli tullut 40 kappaletta. Ensimmäisellä karhuamiskierroksella, joka tapahtui puhelimitse, vastausmäärä lisääntyi 40 vastauksella. Toisen karhuamiskierroksen toteutettiin käymällä paikanpäällä jokaisella työpisteellä. Kaiken kaikkiaan kyselyyn saatiin 148 vastausta, ja vastausprosentiksi tuli 73 %, eli hyvä. Näin suuren vastausmäärän takaisin saannista suuri kiitos kuuluu myös minua auttaneille liikunta-alan vahtimestareille!

6.2 Mittari

Kyselylomakkeessa oli kuusi sivua, ja ensimmäisellä sivulla kerrottiin kyselyn tarkoitus, tavoitteet sekä ohjeet vastauslomakkeen täyttämiseen. Kyselylomakkeessa oli yhteensä 112 kysymystä, joista viimeinen kysymys oli avoin kysymys. Kaikki vastaukset merkittiin erilliseen tiedonkeruulomakkeeseen, lukuun ottamatta avointa kysymystä, jolle oli jätetty vastauksilaa kyselylomakkeen loppuun. Koko kysely oli suunniteltu vastausvaihtoehdoiltaan niin, että kaikki vastaajat vastasivat kaikkiin kysymyksiin. Tässä taas poikkeuksena oli avoin kysymys, johon vastasivat kaikki halukkaat. Kyselylomakkeen täyttämiseen aikaa kului arviolta 20 minuuttia. Kyselylomake on esitetty liitteessä 2.

Kyselylomakkeen ensimmäinen osio käsitteli vastaajien esitietoja, sukupuolta, ikää, työyksikköä, arviota omasta kuntotasosta, sekä liikunnan harrastamista vapaa-ajalla. Seuraavassa osiossa kysyttiin vastaajien harrastamia liikuntalajeja. Tässä vastausvaihtoehdot olivat joko kyllä tai ei, jolloin kaikkien vastaajien piti käydä lävitse jokainen liikuntalaji. Tämän osion tarkoituksena oli antaa mahdollista lisätietoa vastaajista ja heidän viikkoliikuntakäyttäytymisestään.

Kahden ensimmäisen osion jälkeen kyselylomake sisälsi väittämiä, jotka esitettiin pääosin tutkimusongelmien mukaisessa järjestyksessä. Väittämien vastausvaihtoehtoina käytettiin viisiportaista Likertin asteikkoa. Likertin asteikkoa käytetään mielipideväittämässä, sillä sen etuna on suuren tietomäärän saaminen vähään tilaan (Heikkilä 2004, 53). Tässä kyselyssä käytettiin tiedonkeruulomakkeen mukaisesti järjestyksasteikkoa a:sta e:hen, jossa a oli täysin samaa mieltä ja e täysin eri mieltä.

Viimeisessä osiossa kysyttiin osallistumismahdollisuutta kahteen (2) viikkoliikuntatuntiin sekä osallistumisen useutta kontrolloituun ja ohjattuun viikkoliikuntaan. Vastausvaihtoehdot olivat viikoittain, pari kertaa kuukaudessa, parin kuukauden välein, pari kertaa vuodessa ja en koskaan. Kyselylomakkeen lopussa oli yksi avoin kysymys, joka kuului: ”Liikuntalajit, joita kaipaan ohjattuun viikkoliikuntaan”. Avoimella kysymyksellä haettiin helpotusta ohjatun viikkoliikunnan mahdolliseen kehittämiseen, sillä sen myötä olisi valmista tietoa siitä, minkälaista viikkoliikuntaa siviilityöntekijät haluaisivat harrastaa ohjatusti.

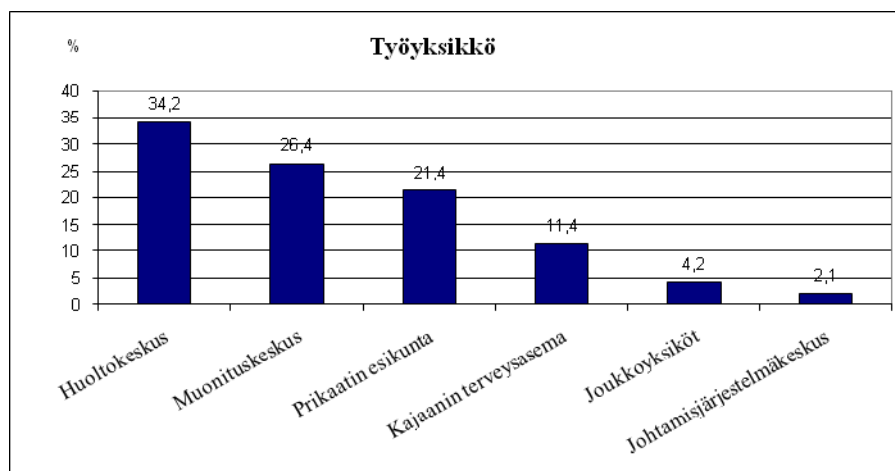
6.3 Tilastolliset menetelmät

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on selvät tutkimusvaiheet: ensin kerätään aineisto, aineisto muokataan tilastollisen havaintomatriisin muotoon ja lopuksi havaintomatriisia käsitellään tilastollisin menetelmin. (Uusitalo 1995, 80.) Analysoin aineiston puolustusvoimien Jotos-järjestelmällä (jotos70.exe). Tutustuin Jotos-järjestelmään ollessani työharjoittelussa Kainuun Prikaatissa. Tutustuminen tapahtui esikyselyn avulla, jolloin kokeilin yksittäisten tulosten ajamista. Tulosten analysointi Jotos-järjestelmällä tapahtuu kirjoittamalla ensin kysymykset, sekä vastausvaihtoehdot ohjelmaan. Tämän jälkeen tiedonkeruulomakkeet asetetaan optiseen lukijaan. Kun optinen lukija on lukenut vastaukset, vastaukset ovat valmiita taulukoitavaksi.

Kokosin avoimen kysymyksen vastaukset yhteen nippuun. Tämän jälkeen numeroin ja litte-roin vastaukset. Seuraavaksi koodasin vastaukset. Toteutin avoimen kysymyksen vastauksille sisällön erittelyn, eli laskin liikuntalajien esiintymistiheyden (Tuomi & Sarajärvi 2004, 107–108). Sisällön erittely näkyy liitteessä 3.

7 TULOKSET

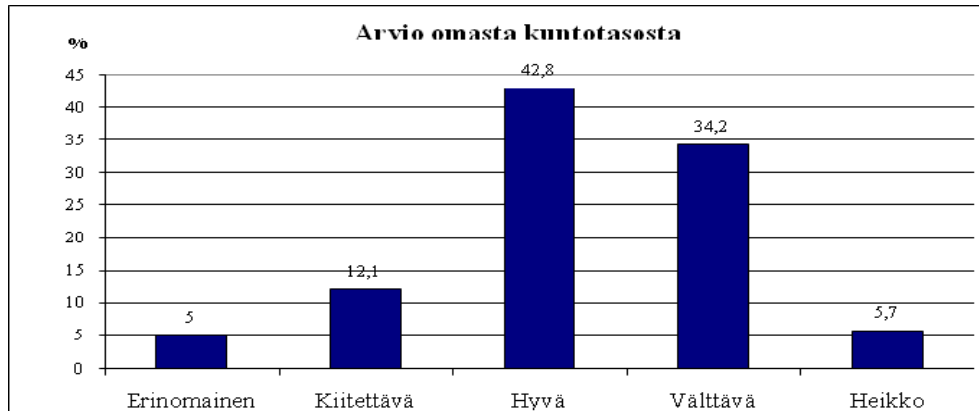
Tutkimukseen vastasi 140 Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijää. Suurin osa vastanneista oli Huoltokeskuksen henkilökuntaa 34,2 % ja toiseksi eniten Muonituskeskuksen henkilökuntaa 26,4 %. Kainuun Prikaatin esikunnasta vastanneista oli 21,4 % ja Kajaanin terveysasemalta 11,4 %. Loput olivat joko joukkoyksiköistä 4,2 % tai johtamisjärjestelmäkeskuksesta 2,1 %. Kyselyyn vastanneiden prosentuaalinen osuus näkyy kuviossa 6.



Kuvio 6. Vastajat toimipisteittäin

Vastaaajista (N= 140) naisia oli selvästi enemmistö, 63,5 %, ja miehiä 36,5 %. Suurimmaksi ikäluokaksi muodostui 41 – 50-vuotiaat, sillä heitä oli vajaa puolet. Reilu kolmasosa oli vastaajista 51 – 65-vuotiaita ja viidennes vastaajista 31 – 40 – vuotiaita. 21 – 30-vuotiaita oli murto-osa. Kukaan vastaajista ei ollut alle 20-vuotias.

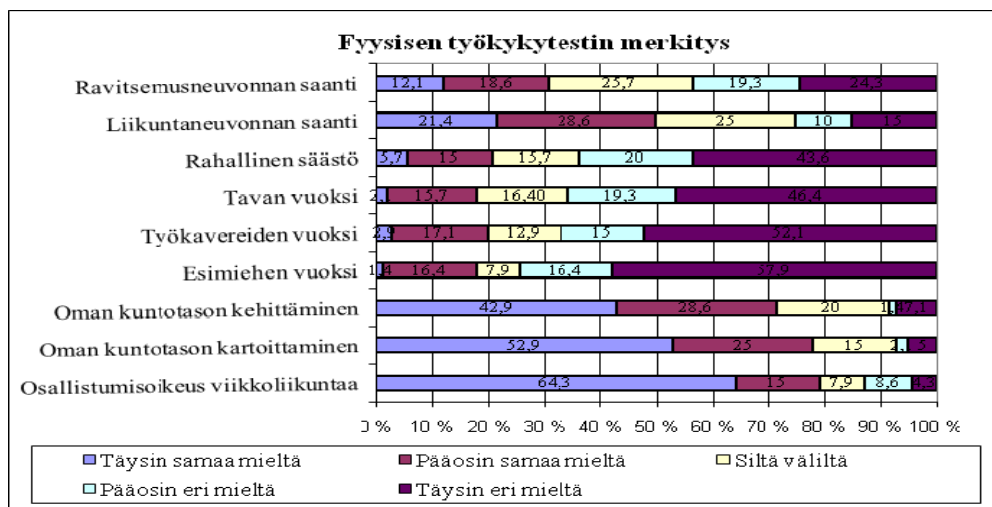
Alla olevassa kuviossa 7 vastaajat ovat arvioineet oman kuntotonsa (N=140). Lähes puolet (42,8 %) vastaajista arvioi oman kuntotonsa hyväksi. Välttävän arvosanan kunnolleen antoi kolmannes (34,2 %) vastaajista. 12,1 % arvioi kuntotonsa kiitettäväksi. Erinomaisen tai heikon arvosanan kunnolleen antoi murto-osa siviilityöntekijöistä (5 % ja 5,7 %).



Kuvio 7. Vastaajien arvio omasta kuntotasosta

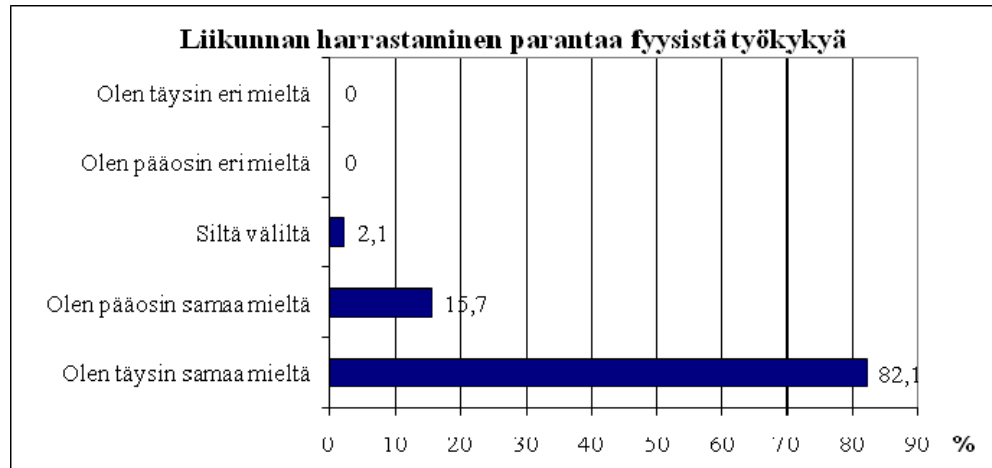
7.1 Fyysinen työkykytestin merkitys Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijöillä

Vastaajista (N= 140) kolme neljästä osallistuu fyysiseen työkykytestiin. Naisten osallistuminen fyysiseen työkykytestiin oli 79,8 % ja miesten 71,4 %. Kuviosta 8 näkyy, että lähes neljä viidestä vastaajasta osallistui fyysiseen työkykytestiin saadakseen osallistumisoikeuden viikkoliikuntaan. Toisena merkittävänä tekijänä oli oman kuntotason kartoittaminen. Tästä täysin tai pääosin samaa mieltä oli 77,9 %. Kolme neljästä osallistui fyysiseen työkykytestiin, jotta voisi kehittää omaa kuntoaan. Joka toinen osallistui liikuntaneuvonnan saannin vuoksi ja joka kolmas ravitsemusneuvonnan takia. Viidennes osallistui testeihin työkavereiden tai rahallisen säästön vuoksi. Vähiten testiä suoritettiin esimiehen tai tavan (17,8 %) vuoksi.



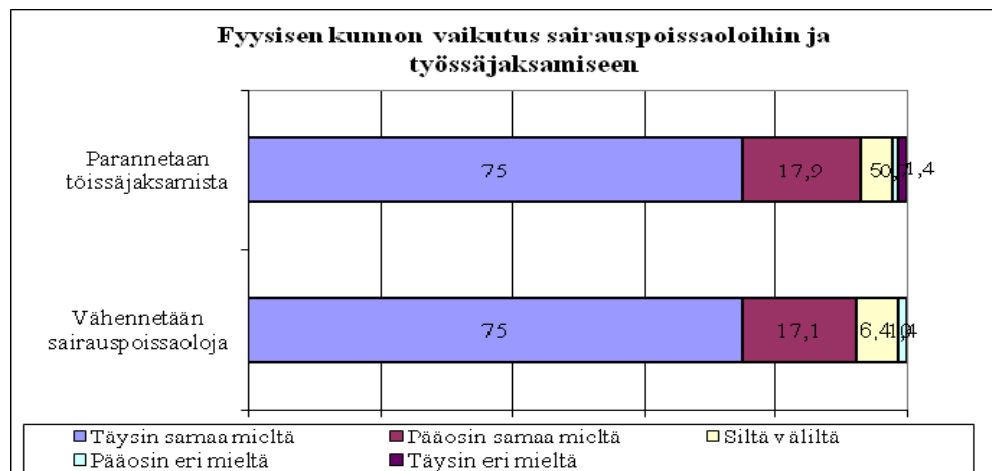
Kuvio 8. Syyt, joiden mukaan vastaajat osallistuvat fyysiseen työkykytestiin

Siviilityöntekijöiltä kysyttiin mielipidettä liikunnan vaikutuksesta työkykyyn. Lähes kaikki (N=140) vastaajat olivat sitä mieltä, että liikunnan harrastaminen parantaa fyysistä työkykyä (97,8 %), 2,1 % vastasi siltä väliltä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin tai pääosin eri mieltä. Tulokset näkyvät kuviossa 9.



Kuvio 9. Vastaajien mielipiteet liikunnan vaikutuksesta fyysiseen työkykyyn

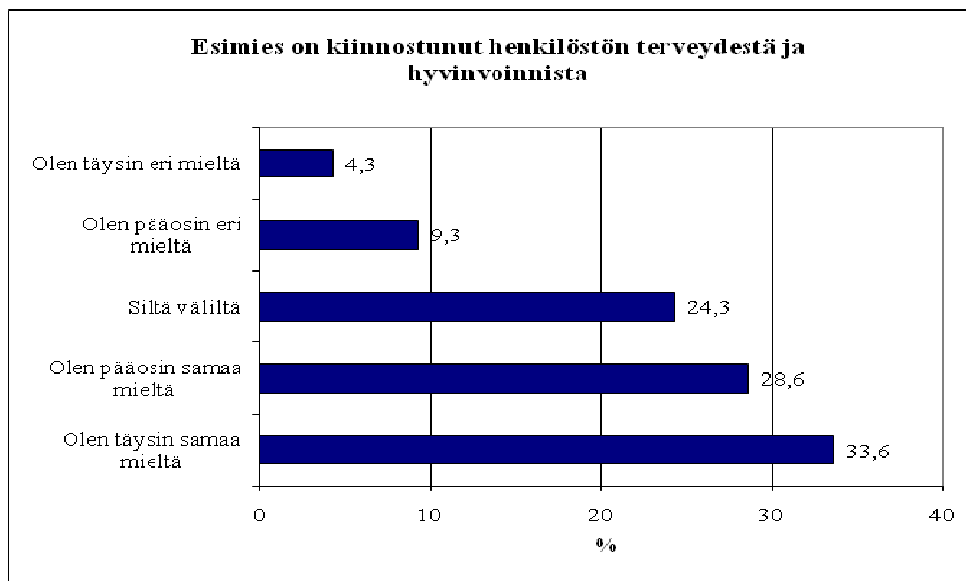
Lisäksi vastaajilta (N=140) kysyttiin fyysisen kunnan vaikutusta sairauspoissaoloihin ja töissäjaksamiseen. Kuviossa 10 näkyy, että yhteensä 92,9 % oli sitä mieltä, että fyysisellä kunnolla parannetaan töissäjaksamista. Ainoastaan 2,1 % oli täysin tai pääosin eri mieltä. Mielipiteet fyysisen kunnan vaikutuksesta sairauspoissaoloihin olivat samansuuntaiset. Yhteensä 92,1 % vastaajista uskoi fyysisen kunnan vähentävän sairauspoissaoloja. Pääosin eri mieltä asiasta oli vain 1,4 %.



Kuvio 10. Vastaajien mielipiteet fyysisen kunnan vaikutuksesta sairauspoissaoloihin ja töissäjaksamiseen

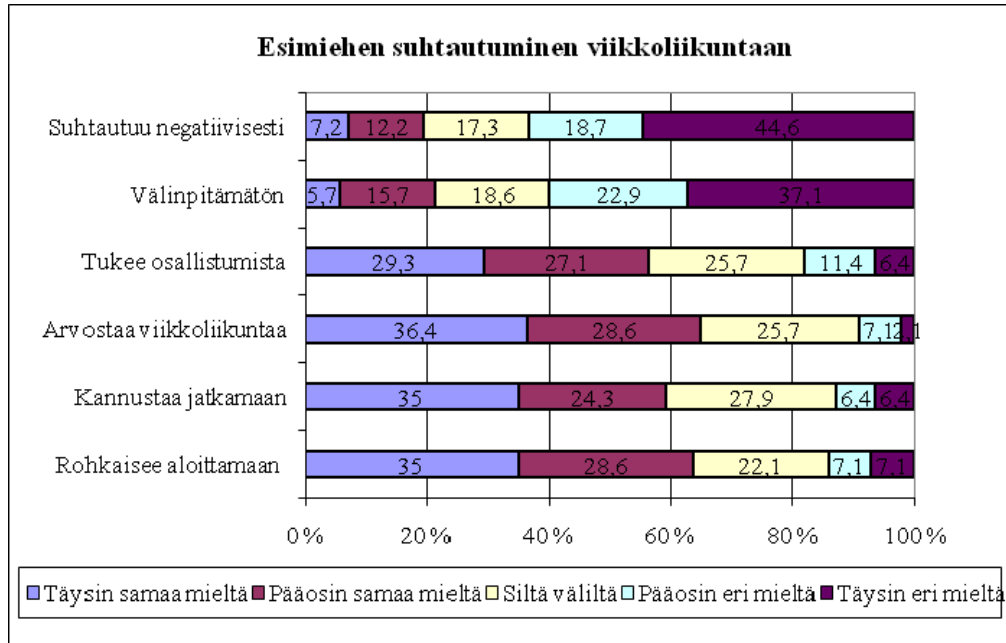
7.2 Siviilityöntekijöiden mielipiteet esimiehen suhtautumisesta liikunnan harrastamiseen

Kuviossa 11 käy ilmi, että joka kolmas oli täysin samaa mieltä siitä, että esimies on kiinnostunut työntekijän terveydestä ja hyvinvoinnista (N=140). Myös vajaa kolmannes oli pääosin samaa mieltä. Reilu neljä prosenttia oli täysin eri mieltä esimiehen kiinnostuksesta ja vajaa kymmenen prosenttia oli pääosin eri mieltä. Neljännes vastaajista vastasi siltä väliltä.



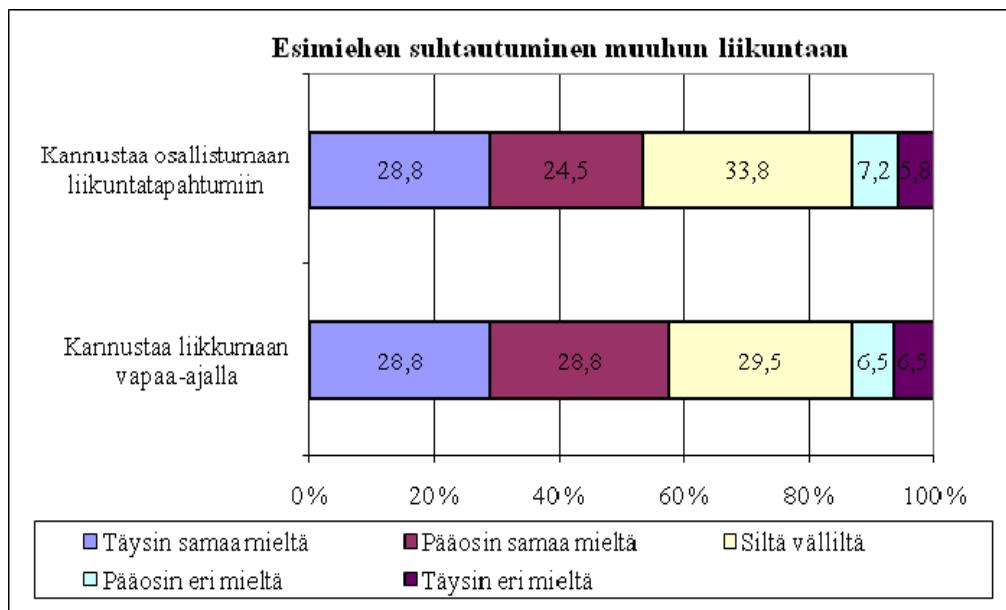
Kuvio 11. Vastaajien mielipiteet esimiehen kiinnostuksesta henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin

Väitteisiin esimies suhtautuu negatiivisesti viikkoliikuntaan sekä esimies suhtautuu viikkoliikuntaan välinpitämättömästi, vastaukset olivat kielteisiä. 44,6 % vastanneista (N=140) oli täysin eri mieltä ja 18,7 % lähes täysin eri mieltä siitä, että esimies suhtautuu viikkoliikuntaan negatiivisesti. 37,1 % vastanneista oli täysin eri mieltä esimiehen välinpitämättömyydestä ja lisäksi 22,9 % oli pääosin eri mieltä asiasta. Sen sijaan yhteensä 65 % vastaajista uskoi esimiehensä arvostavan viikkoliikuntaa. 63,6 % vastanneista kertoi esimiehen rohkaisevan aloittamaan viikkoliikunnan. Prosenttiarvo tipahtaa vähän viikkoliikuntaa jatkettaessa, sillä 59,3 % mielestä esimies kannustaa jatkamaan viikkoliikuntaa. Asiasta eri mieltä oli yhteensä vain 12,8 %. Yli puolet (56,4 %) olivat sitä mieltä, että esimies tukee työntekijän osallistumista liikuntaan. Huomioitavaa on, että jokaisessa väittämässä joko neljännes tai viidennes vastaajista ei ottanut kantaa puolesta eikä vastaan. Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa (kuvio 12) on havainnollistettu siviilityöntekijöiden mielipiteet esimiehen suhtautumisesta viikkoliikuntaan.



Kuvio 12. Kuvausten sopivuus vastaajien esimieheen

Viimeisessä esimestä koskevassa osiossa kysyttiin esimiehen suhtautumista muuhun liikuntaan. Kuviossa 13 tulee esille, että 140 vastaajasta yli puolet oli sitä mieltä, että esimies kannustaa liikkumaan vapaa-ajalla sekä osallistumaan liikuntatapahtumiin. Huomattavaa on, että ainoastaan 13 % oli asiasta eri mieltä. Kolmannes vastaajista ei ollut samaa mieltä eikä eri mieltä.

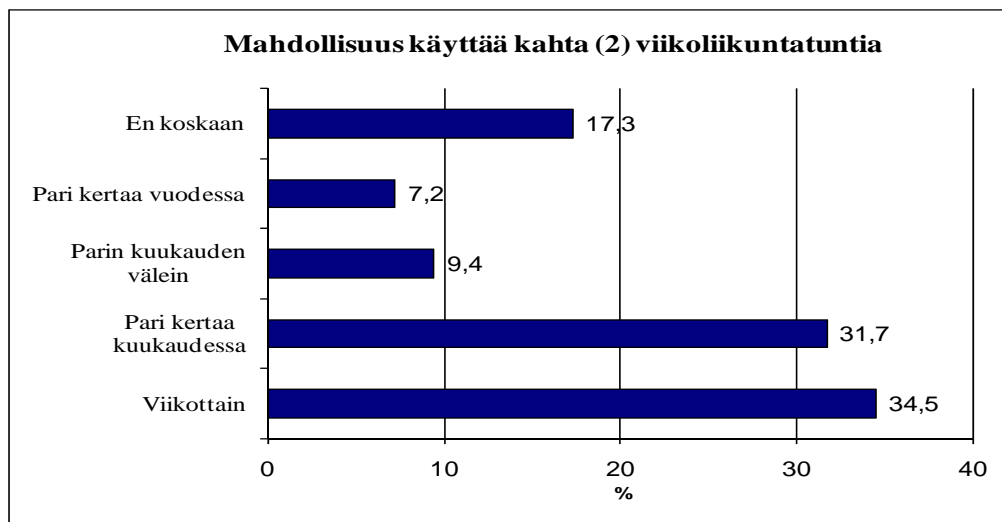


Kuvio 13. Vastaajien mielipiteet esimiehen suhtautumisesta muuhun liikuntaan

7.3 Siviilityöntekijöiden viikkoliikunnan käyttäminen

Siviilityöntekijät saavat osallistumisoikeuden viikkoliikuntaan suorittuaan fyysisen työkykytestit. Vastaavasti ne siviilityöntekijät, jotka eivät ole suorittaneet fyysisen työkyvyn testejä, eivät voi osallistua viikkoliikuntaan. Tässä kyselyssä kaikki siviilityöntekijät vastasivat kaikkiin kyselylomakkeen kysymyksiin. Siksi kysymyksessä; kuinka usein siviilityöntekijä pystyy käyttämään kahta (2) viikkoliikuntatuntia, fyysisen työkykytestin suorittamatta jättäneille ainoaksi vastausvaihtoehdoksi jää en koskaan. Tämä on hyvä huomata tarkasteltaessa viikkoliikunnan toteuttamista kuvaavia tuloksia.

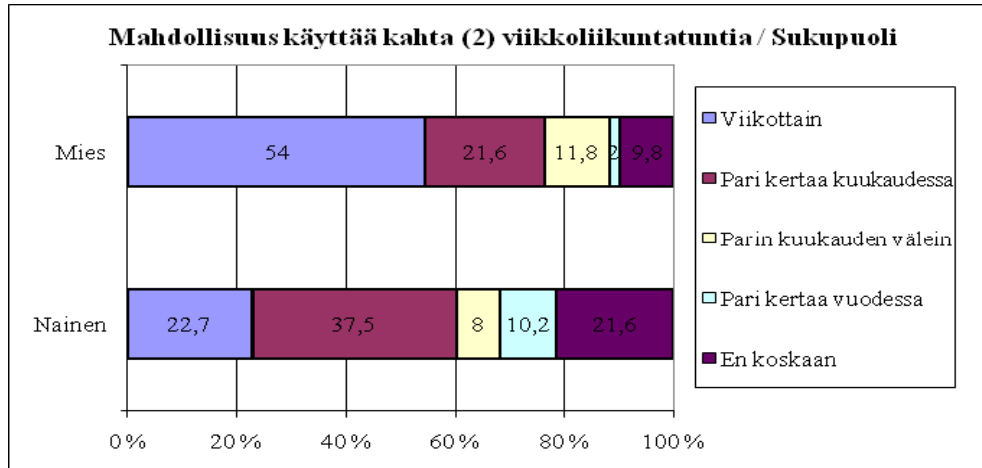
Alla olevassa kuviossa (kuvio 14) on havainnollistettu viikkoliikunnan käyttäminen. Viikkoliikuntaa pystyy viikoittain käyttämään vastaajista 34,5 % ja pari kertaa kuukaudessa 31,7 % (N= 140). Huomattavaa on, että jopa 17,3 % ei pysty lainkaan käyttämään viikkoliikuntaan. Loput vastaajista käyttävät viikkoliikuntaa joko parin kuukauden välein tai pari kertaa vuodessa.



Kuvio 14. Vastaajien mahdollisuudet käyttää kahta (2) viikkoliikuntatuntia

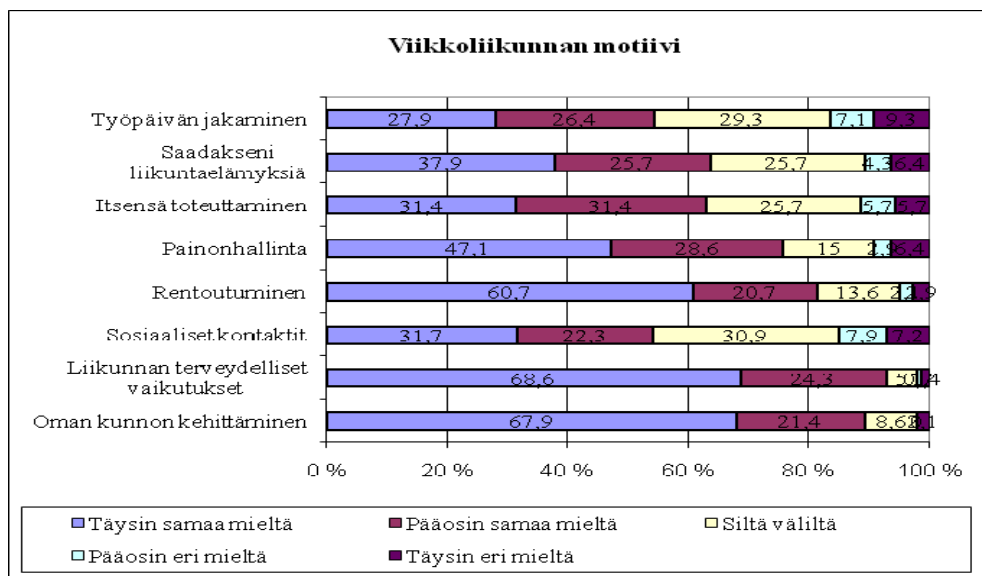
Miehistä yli puolet (54 %) pystyy käyttämään fyysisen työkykytestin oikeuttamaa viikkoliikuntaa viikoittain. Naisista ainoastaan reilu viidennes pystyy käyttämään viikkoliikuntaa viikoittain. Suuri ero on myös niiden naisten ja miesten välillä, jotka eivät pysty lainkaan käyttämään testien mahdollistamaa viikkoliikuntaa. Naisista 21,6 % ei pysty koskaan käyttämään viikkoliikuntaa. Vastaava prosenttiluku on miehillä puolet pienempi (9,8 %). Naisista 37,5 % pystyi liikkumaan pari kertaa kuukaudessa ja miehistä 21,6 %. Naiset pystyvät käyttämään

viikkoliikuntaa joko parin kuukauden välein tai pari kertaa vuodessa, yhteensä 18,2 %. Tämä on 4,4 prosenttiyksikköä enemmän kuin miehillä (13,8 %). Naisten ja miesten väliset erot näkyvät kuviossa 15.



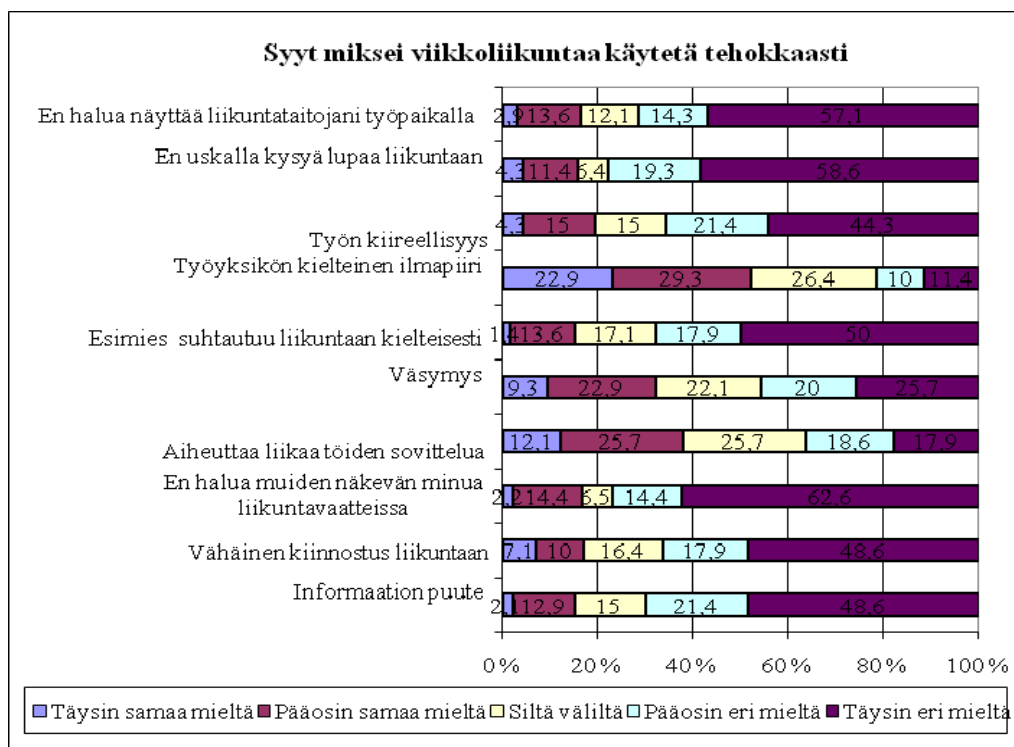
Kuvio 15. Miesten ja naisten väliset erot mahdollisuudessa käyttää viikkoliikuntaa

Viikkoliikunnan suurimmaksi motiivi on vastaajien (N=140) mukaan liikunnan terveydelliset vaikutukset (92,9 %). Heti seuraavana nousi oman kunnon kehittäminen, josta samaa mieltä oli yhteensä 89,3 % vastanneista. Kolmanneksi motiiviksi nousi rentoutuminen (81,4 %) ja neljäntenä motiivina oli painonhallinta (75,5 %). Lisäksi sosiaaliset kontaktit ja työpäivän jakaminen saivat vähän yli puolet kannatusta (54 % ja 54,3 %). Viikkoliikunnan motiivit tulevat esille kuviossa 16.



Kuvio 16. Vastaajien motiivit viikkoliikuntaan

140 vastaajasta yli puolet (52,2 %) vastaajista oli joko täysin tai pääosin samaa mieltä siitä, että työyksikön ilmapiiri vaikuttaa negatiivisesti viikkoliikuntaan osallistumiseen. Toiseksi eniten negatiivisesti osallistumiseen vaikutti töiden sovittelu. Vastaajista yhteensä 37,8 % oli sitä mieltä, että liikkumaan lähteminen aiheuttaa liikaa töiden sovittelua. Kolmanneksi viikkoliikunnan tehokkuutta söi väsymys (32,2 %). Vajaa viidennes vastaajista oli joko täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työn kiireellisyys vaikuttaa negatiivisesti viikkoliikunnan käyttöön. 15 % vastaajista oli joko täysin tai pääosin samaa mieltä, että esimiehen kielteinen suhtautuminen viikkoliikuntaan vaikuttaa negatiivisesti viikkoliikunnan osallistumistehokkuuteen. Esimiehen kielteinen suhtautuminen liikuntaan ja informaation puute vaikuttivat vastaajien mukaan vähiten viikkoliikunnan käytön tehottomuuteen. (Kuvio 17.)



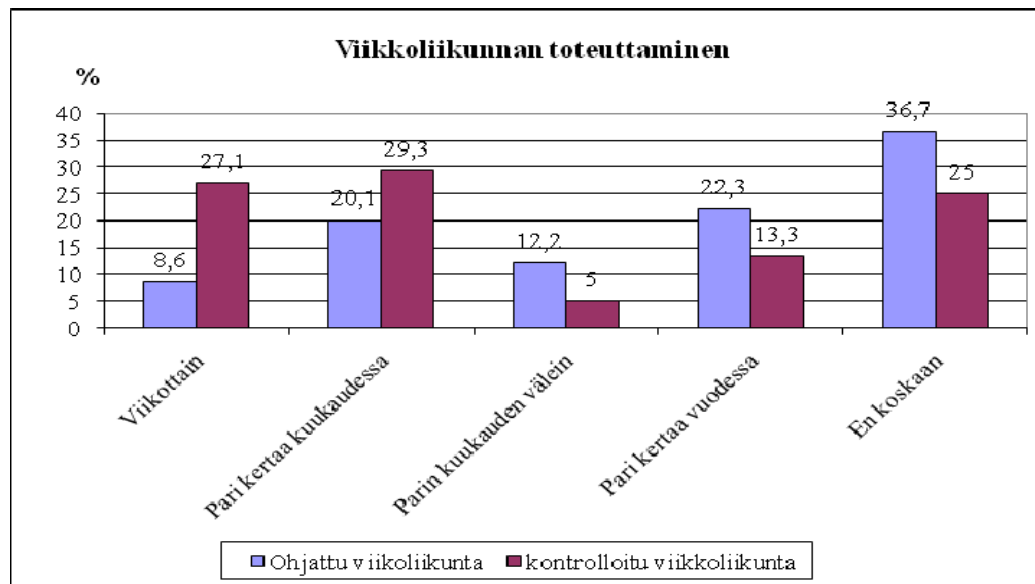
Kuvio 17. Vastaajien arviot syistä, jotka vaikuttavat negatiivisesti viikkoliikunnan käytön tehokkuuteen.

Viikkoliikuntaa voi suorittaa kaksi tuntia viikossa joko ohjattuna viikkoliikuntana, jolloin henkilö osallistuu ryhmään, jossa on ohjaaja tai kontrolloituna viikkoliikuntana. Kontrolloidussa viikkoliikunnassa työntekijä voi lähteä yksin liikkeellä, kunhan esimies tietää missä ja miten työntekijä liikkuu. Huomattavaa on, että kontrolloitu ja ohjattu viikkoliikunta eivät sulje toisiaan pois, eli esimerkiksi saman viikon aikana voi liikkua sekä kontrolloidusti että ohjatusti. Lisäksi tulee huomata, että kontrolloidun ja ohjatun viikkoliikunnan käytön useutta

kysyttäessä, fyysisen työkyvyn testiin osallistumatta jättäneille ainoaksi vastausvaihtoehdoksi jää en koskaan.

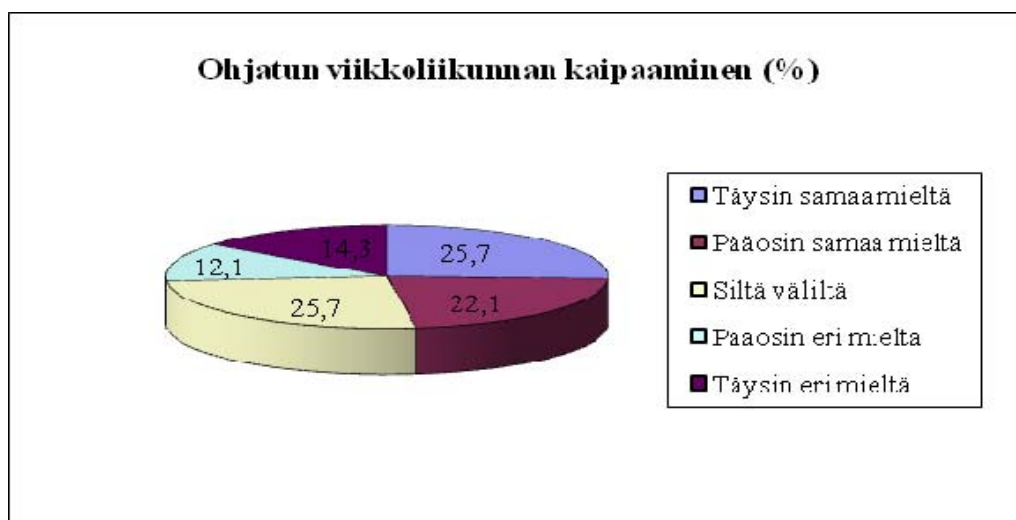
Viikkoliikunnan, joko kontrolloidun ja/tai ohjatun, toteuttaminen vastaajien (N=140) mukaan näkyy kuviossa 18. Vastaajista 27,1 % toteuttaa kontrolloitua viikkoliikuntaa viikoittain. Tämä on reilu kolme kertaa enemmän kuin ohjattuun viikkoliikuntaan osallistuvien määrä (8,6 %). Kontrolloitua viikkoliikuntaa toteutetaan myös pari kertaa kuukaudessakin enemmän, kuin ohjattua viikkoliikuntaa. Kontrolloidun ja ohjatun viikkoliikunnan välinen suhde pari kertaa kuukaudessa on 3:2. Verrattaessa ohjatun ja kontrolloidun viikkoliikunnan toteuttamista parin kuukauden välein tai pari kertaa vuodessa, ohjattu viikkoliikunta vetää puoleensa enemmän liikkujia.

Parin kuukauden välein ohjattuun viikkoliikuntaan osallistuu 12,2 % ja viikkoliikuntaa kontrolloidusti toteuttaa vain viisi prosenttia vastaajista. Pari kertaa vuodessa ohjattuun viikkoliikuntaan osallistuu 22,3 % eli reilu viidennes ja kontrolloidusti viikkoliikuntaa suorittaa 13,3 %. Tämä ero saattaa johtua esimerkiksi siitä, että sellainen ihminen, joka liikkuu yleensä kontrolloidusti, voi liikkua esimerkiksi pari kertaa vuodessa ohjatusti. Vastaajista 36,7 % ei osallistu koskaan ohjattuun viikkoliikuntaan ja vastaavasti 25 % vastaajista ei koskaan toteuta kontrolloitua viikkoliikuntaa.



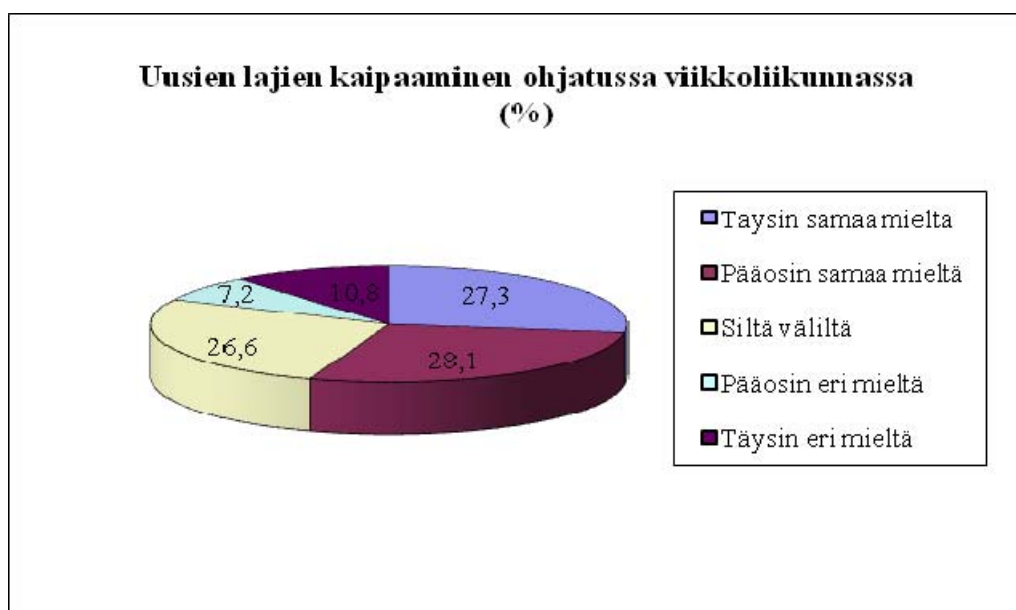
Kuvio 18. Viikkoliikunnan toteuttaminen kontrolloidun ja ohjatun viikkoliikunnan suhteen

Vaikka ohjattuun viikkoliikuntaan ei osallistuta viikoittain niin usein kuin kontrolloituun viikkoliikuntaan, lähes puolet vastaajista (N=140) kaipasi ohjattua viikkoliikuntaa. Reilu neljännes oli eri mieltä asiasta ja neljännes vastaajista ei ottanut kantaa asiaan. Ohjatun viikkoliikunnan kaipaaminen tulee esille kuviossa 19.



Kuvio 19. Ohjatun viikkoliikunnan kaipaaminen

Kuviossa 20, yli puolet vastaajista (N=140) kaippaa uusia lajeja ohjattuun viikkoliikuntaan. Vajaa viidennes on eri mieltä ja neljännes vastaajista ei ota kantaa.



Kuvio 20. Uusien lajien kaivattavuus ohjattuun viikkoliikuntaan

Viimeinen kohta kysymyslomakkeesta oli avoin kysymys, johon vastaajat saivat kirjoittaa liikuntalajeja, joita he haluaisivat ohjattuun viikkoliikuntaan. Tämä ei kuitenkaan innoittanut kovin montaa vastaajaa kirjoittamaan, sillä ajatuksia uusista ohjatuista lajeista löytyi vain kuudestatoista vastauslomakkeesta. Yhteenveto avoimista vastauksista löytyy liitteestä 3.

Avoimissa vastauksissa haluttiin eniten naisten ryhmäliikuntaa, mikä oli vastauksissa alleviivattu ja merkitty huutomerkkein. Naisten ryhmäliikunnan sisällöiksi toivottiin myös palloilulajeja. Pallopelitoivomuksia oli muissakin vastauksissa, kuin vain naisten liikuntaryhmissä. Pesäpallo oli yksi pihapeleistä, joita toivottiin. Ulkoliikuntaa toivottiin muutenkin, muun muassa luistelua ja jääpelejä, kävelylenkkeilyä ja lumikenkäilyä. Liikunnan rasittavuuteen otettiin myös kantaa vastauksissa. Tätä kuvaa hyvin erään vastaajan kommentti: *”Joskus jotain aivan leikkimielellä, ei aina ”hiki hatussa” menoa.”*

Toivomuslistan ehdottomaan kärkeen sijoittuivat aerobic/jumppa sekä vesiliikunta. Listaan mahtui myös erikoisia toivomuksia, kuten kuntonyrkkeily, jousiammunta, jooga, gymstick, tanssi ja Kinball. Uusien ja ehkä vähän erikoisempien lajien tarvetta kuvaa toisen vastaajan kommentti: *”En osaa sanoa [kaivattavaa liikuntalajia], jotain uutta mitä ei ole ollut. Jotain, joka voisi kannustaa liikkumaan. Omaa lajia en ole vielä löytänyt.”*

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Kajaanin varuskunnan tarjoaman fyysisen työkykytestin ja viikkoliikunnan merkitystä Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijälle. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Kajaanin varuskunnan liikunnan tarjoamista. Opinnäytetyön päättämistutkimusongelmat olivat, että mikä merkitys työntekijälle on siitä, että työantaja mahdollistaa fyysisen työkyvyn testit, miten siviilityöntekijä kokee esimiehen suhtautuvan viikkoliikuntaan ja kuinka usein siviilityöntekijä käyttää testien oikeuttamaa kahta (2) viikkoliikuntatuntia. Tutkimustulokset on käsitelty tutkimusongelmien mukaisessa järjestyksessä.

8.1 Fyysinen työkykytestin merkitys Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijöillä

Fyysisen työkyvyn testit tehdään ensisijaisesti viikkoliikunnan vuoksi. Heti seuraava fyysisen työkyvyn testien merkityksenä nähdään oman kuntotason kartoittaminen ja kehittäminen. Vähiten fyysisen työkykytestin toteuttamiseen osallistuttiin tavan tai esimiehen vuoksi. Kajaanin varuskunnassa siviilityöntekijät osallistuvat aktiivisemmin kuntotesteihin, kuin mitä keskimäärin työntekijät osallistuvat. Kajaanin varuskunnassa kolme neljästä siviilityöntekijästä osallistuu fyysiseen työkykytestiin, kun yleisesti kuntotesteihin osallistuu reilu kaksi viidestä työntekijästä (Kuntoliikuntaliitto 2008a, 23).

Myös liikunta- ja ravitsemusneuvonnan saanti on tärkeää, sillä siviilityöntekijät kokevat liikunnan vaikuttavan fyysiseen työkykyyn ja fyysisen kunnon vaikuttavan töissä jaksamiseen ja sairauspoissaoloihin. Kuntotestaus ei saa olla itse tarkoitus, vaan testitulokset ja testipalaute tulisi kannustaa ja motivoida liikkumaan. Parhaimmillaan kuntotestaus arvioi ja seuraa testattavan fyysistä toimintakykyä. (Fogelholm ym. 2007, 71; Jokela 2006, 237.)

Ihmisiä kannattaa aktivoida osallistumaan fyysiseen työkykytestiin heitä motivoivien asioiden pohjalta. Esimerkiksi siviilityöntekijät eivät osallistuneet testeihin rahallisen säästön vuoksi, joten näin ollen markkinoidessa fyysistä työkykytestiä ei kannata käyttää perustelukeinona rahallista säästöä. Tulosten mukaan fyysistä työkykytestin tekemiseen ihmisiä kannattaa aktivoida viikkoliikunnalla.

8.2 Siviilityöntekijöiden mielipiteet esimiehen suhtautumisesta liikunnan harrastamiseen

Vastaajien mukaan esimies on kiinnostunut työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista. Tämä antaa pohjaa esimiehen positiiviselle suhtautumiselle viikkoliikuntaa sekä vapaa-ajalla toteutettavaa liikuntaa kohtaan. Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että siviilityöntekijät kokivat esimiehen suhtautuvan positiivisesti viikkoliikuntaan rohkaisemalla, kannustamalla ja tukemalla työntekijöitä. Auran (2006a, 83) mukaan esimiehen vastuu liikunnassa on selkeästi työntekijöiden tukeminen ja kannustaminen. Kannustaminen voi tapahtua epävirallisesti, normaalin työn kuluessa ”tsemppauksena”. Virallisissa kehityskeskusteluissa liikuntaa voidaan tukea keskustelemalla työntekijän voimavaroista. (Aura 2006a, 83.)

Esimiehet saivat hyvää palautetta myös työpäivän jälkeen tapahtuvasta liikunnasta, sillä suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että esimies kannustaa työntekijöitä liikkumaan vapaa-ajalla. Lisäksi yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että esimies kannustaa työntekijöitä osallistumaan liikuntatapahtumiin.

Kahdeksassa hylätyssä tiedonkeruulomakkeessa oli jätetty täyttämättä suurelta osin esitiedot ja esimiestä koskeva osio. Tämä sai minut miettimään, että oliko vastaajilla pelko vastata omaa esimiestä koskeviin kysymyksiin. Määräaikaan mennessä vastauksia ei ollut tullut kuin 40 kappaletta. Parin muistuttamis- ja karhuamiskierroksen jälkeen vastauksia saatiin yhteensä 148 kappaletta. Olisiko puolustusvoimien leima tiedonkeruulomakkeessa aiheuttanut sen, että vastaajat olivat varovaisia vastauksissaan? Leiman myötä he eivät pystyneet ajattelemaan, että tutkimuksen tekee ulkopuolinen henkilö, koska näkivät puolustusvoimien leiman paperissa ja tästä päätellen tutkimuksen analyysi tehdään puolustusvoimien Jotos-järjestelmällä. Tällaista asiaa ehkäistäkseni painotin kyselylomakkeen alkutesteissä ja karhuamiskierroksella, ettei kenenkään henkilöllisyys tule tietoon missään vaiheessa, ja saatavia tietoja ei käytetä mihinkään muuhun tutkimukseen. Kysymyslomaketta laatiessa asetin esimiestä koskevat väittämät monella tavalla, etteivät siviilityöntekijät mustaisi samaa vaihtoehtoa koko ajan vain miellyttääkseen esimiestä.

Siviilityöntekijöiden mukaan esimiehet kannustavat, rohkaisevat työntekijöitään liikkumaan vapaa-ajalla ja työajalla sekä osallistumaan liikuntatapahtumiin. Vaikka kahdeksassa hylätyssä lapussa ei otettu kantaa esimiestä koskevaan osiin koen, että esimiesten tulisi jatkaa samaan tapaan liikuntaan motivoinnissa. Puhuttaessa liikuntaan motivoinnista parantamisen varaa löytyy muualta kuin esimiesten toiminnasta.

8.3 Siviilityöntekijöiden viikkoliikunnan käyttäminen

Kuntoliikuntaliiton (2007, 39) tekemän kansallisen liikuntatutkimuksen 2005–2006 mukaan miehet käyttävät jonkin verran enemmän työpaikkaliikuntaa kuin naiset. Kajaanin varuskunnassa miehet pystyvät käyttämään kahta (2) viikkoliikuntatuntia selvästi enemmän kuin naiset: miehistä joka toinen pystyy käyttämään kahta viikkoliikuntatuntia viikoittain, kun taas naisista joka viidennes. Lisäksi naisista joka viides ei pysty käyttämään koskaan kahta viikkoliikuntatuntia, kun miehistä ainoastaan joka kymmenes ei pysty käyttämään kahta viikkoliikuntatuntia.

Kajaanin varuskunnassa miesten ja naisten väliset erot osallistumismahdollisuudesta viikkoliikuntaan ovat suuret. Ehkäpä naiset ovat työlleen tunnollisempia ja eivät halua jättää töitään kesken viikkoliikunnan takia. Miesten ja naisten viikkoliikunnan käyttämisen eron saattaa vaikuttaa työpisteet, eli joiltakin työpisteiltä on paljon vaikeampi lähteä liikkumaan, kuin toiselta.

Tutkimukset osoittavat, että Suomalaisten liikunnan tärkeimmät syyt ovat terveys, kunto, rentous ja virkistys. Vasta näiden jälkeen tulevat monet muut syyt, kuten yhdessäolo. (Aura 2006b, 52; Vuori 2003, 42.) Opinnäytetyön tulokset liikunnan syistä olivat samansuuntaiset. Viikkoliikuntaan osallistumisen suurin motiivi oli ylivoimaisesti liikunnan terveydelliset vaikutukset. Seuraaviksi motiiveiksi tuli oman kunnon kehittäminen ja rentoutuminen. Viimeisinä motiiveina olivat sosiaaliset kontaktit ja työpäivän jakaminen.

Suurin syy, miksei viikkoliikuntaa pystytä käyttämään tehokkaasti oli työyksikön kielteinen ilmapiiri liikuntaa kohtaan. Tämä oli vastaajien mukaan ylivoimaisesti suurin syy. Vasta työyksikön kielteisen ilmapiirin jälkeen tulivat liikkumaan lähteminen aiheuttaa liikaa töiden soveltamista ja väsymys. Informaation puute ja esimiehen kielteinen suhtautuminen viikkoliikuntaan vaikuttivat vähiten viikkoliikunnan käytön tehottomuuteen. Liikunnan harrastamista rajoittavat tekijät ovat epäyhteneväisempiä kuin liikunnan motiivit. Vastauksiin voi vaikuttaa ”sosiaalinen suotavuus”. Yleisemmät liikunnan harrastamattomuutta rajoittavat tekijät ovat ajanpuute, väsymys ja terveydelliset syyt. (Vuori 2003, 44 – 45.)

Tutkimuksen mukaan esimiehen kielteinen suhtautuminen viikkoliikuntaan ei vaikuta viikkoliikuntaan osallistumiseen, vaan työyksikön kielteinen ilmapiiri liikuntaa kohtaan. Koska esimiehen suhtautuminen ei vaikuta viikkoliikunnan osallistumisaktiivisuuteen, vaan koko työ-

yhteisö, niin voidaan ajatella, että työyksikön sisäisessä työilmapiirissä täytyy olla parantamisen varaa. Mielestäni toiseksi suurin syy, viikkoliikunta aiheuttaa liikaa töiden sovittelua, kuvastaa myös kielteistä ilmapiiriä. Työntekijä ei halua tai voi sopia töitä työtoverin kanssa niin, että pääsisi liikkumaan. Työturvan (2008a, 2008b) mukaan työyhteisön ilmapiiri syntyy joka päiväisestä toiminnasta. Ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus vaikuttavat työilmapiiriin. Työyhteisön ristiriitatilanteissa työntekijöiden vuorovaikutus muuttuu ensin kilpailevaksi, sitten taistelevaksi tai vallankäytön välineeksi. Ristiriitoihin pitäisi puuttua välittömästi, sillä kanssakäymisen vinoutumat eivät selviä itsestään, vaan jäävät elämään pinnan alle. Hyvä vuorovaikutus ei synny itsestään, vaan se vaatii johdon sitoutumista ja ohjausta, sekä pitkäjänteisyyttä. (työturva 2008a, työturva 2008b.) Kyselyn pohjalta ei tiedetä syitä työyksikön kielteiseen suhtautumiseen viikkoliikuntaa kohtaan, koska tällaista tutkimustulosta ei osattu ennakoita.

Kontrolloituun viikkoliikuntaan osallistuu enemmän siviilityöntekijöitä viikoittain sekä pari kertaa kuukaudessa kuin ohjattuun viikkoliikuntaan. Siviilityöntekijöistä suurempi osa ei osallistu koskaan ohjattuun viikkoliikuntaan kuin kontrolloituun. Jos liikuntaa toteutetaan parin kuukauden välein tai pari kertaa vuodessa, osallistutaan ohjattuun viikkoliikuntaan. Näyttäisi siltä, että säännöllisen epäsäännöllisesti viikkoliikuntaa toteuttavat tukeutuvat ohjattuun viikkoliikuntaan. Voisi ajatella, että ohjatun viikkoliikunnan osallistujamäärään vaikuttaa ohjatun viikkoliikunnan vähyys. Jos ohjattua viikkoliikuntaa lisättäisiin, voitaisiin saada lisää siviilityöntekijöitä liikkumaan, sillä tulosten mukaan yli puolet siviilityöntekijöistä kaipaa ohjattua viikkoliikuntaa ja haluaisi viikkoliikuntaan uusia lajeja.

Ohjattuun viikkoliikuntaan kaivattiin vesiliikuntaa, aerobicia ja jumppaa sekä erityisesti pallopelejä. Lisäksi toivomuksena olivat naisten omat liikuntaryhmät. Mielestäni aerobic ja jumppa viittaavat naisten liikuntatoiveisiin. Tutkimukseni mukaan naiset pystyvät käyttämään kahta (2) viikkoliikuntatuntia viikoittain paljon harvemmin kuin miehet. Ehkä työyksikön kielteinen ilmapiiri viikkoliikuntaa kohtaan vaikuttaa enemmän naisten viikkoliikunnan toteuttamiseen. Voisiko olla, että naisten liikuntaryhmien myötä viikkoliikunnan osallistujamäärä nousisi ja viikkoliikuntaan osallistumisen suotavuus kohoaisi työpisteissä.

Kajaanin varuskunnassa olisi hyvä perustaa pallopeliryhmiä, sillä niitä toivottiin kovasti. Työpaikkaliikunnan avulla on mahdollisuus yhdessä oloon, sekä sitä kautta parempaan vuorovaikutukseen ja hyvään työilmapiiriin (Ahonen 1998, 51; Aura 2006c, 59–60; Oja 1994, 247). Eräässä avoimessa vastauksessa otettiin kantaa liikunnan rasittavuuteen. Marcus &

Forsyth (2003, 164) muistuttavat, että liikuntaohjelmien pitäisi alkaa niin matalalta, jotta se motivoisi passiivisiakin liikkumaan. Liikuntaohjelman tulisi luoda sosiaalinen piiri, joka painottaa liikunnan terveyttä, jotta passiivisemmatkin alkaisivat ajatella liikunnallisempaa tulevaisuutta. Mielestäni nämä Marcus'in ja Forsyth'in ohjeet on hyvä pitää mielessä kun aloitetaan uusia liikuntaryhmiä.

9 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Opinnäytetyön aihetta valitessani halusin tehdä sellaisen opinnäytetyön joka hyödyttäisi työelämää. Lisäksi aiheen tulisi tukea suuntautumisopintojeni eli terveystoimintaa. Uskon, että opinnäytetyöllä on käyttöä kehittäessä Kajaanin varuskunnan liikunnan tarjoamista.

9.1 Eettisyys

Hyvän tutkimuksen tekeminen niin, että eettiset näkökulmat tulevat esille, otetuksi huomioon, on vaativa tehtävä. Eettisiin kysymyksiin kuuluvat mm. aineiston hankinnan juridiikka, aineistojen anonyymisointi, aineiston arkistointi ja aineiston luvaton lainaaminen. Yhtenä lähtökohdana tutkimuksessa on ihmisarvon kunnioittaminen. Ihmisten itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa, antaa ihmisille mahdollisuus päättää tutkimukseen osallistumisesta. Ennen kuin henkilö osallistuu tutkimukseen, hänen tulee ymmärtää mitä tulee tapahtumaan tai mitä tutkimuksen aikana saattaa tapahtua. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 25 – 27.)

Opinnäytetyön aihe tuli Kajaanin varuskunnasta. Heillä oli tarve selvittää fyysisen työkykytestin ja viikkoliikunnan merkitystä Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijöille. Ennen tutkimuksen aloittamista anoin tutkimuslupaa Suomen Puolustusvoimilta. Tutkimuslupa myönnettiin maaliskuussa 2008, ja tämän jälkeen tehtiin toimeksiantosopimus työelämänohjaajan kanssa. Tutkimusluvan ja toimeksiantosopimuksen jälkeen alkoi lopullisen opinnäytetyön tekeminen. Tutkimuksen vastaajina toimivat Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijät. Kyselylomakkeen ensimmäisellä sivulla esittelin tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteen, jotta siviilityöntekijät pystyvät arvioimaan, haluavatko he osallistua kyselyyn. Etusivulla kerroin myös, että kyselyyn vastataan nimettömästi, kenenkään henkilöllisyys ei tule missään vaiheessa tutkimusta julki, ja että annettuja tietoja käytetään ainoastaan tähän tutkimukseen.

Koko opinnäytetyöprosessin aikana opiskelijan pitäisi pohtia omaa toimintaansa ja sen vaikuttavuutta tuloksiin ja koko opinnäytetyöhön. Oma toimintaansa olisi hyvä eritellä sekä selostaa opinnäytetyöhön mahdollisimman tarkasti opinnäytetyön kulkuna ja toteutuksena. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 110, 170, 255, 262.) Opinnäytetyön tutkimustulokset ovat kuvattu rehellisesti, ja olen yrittänyt kuvata opinnäytetyöprosessin mahdollisimman yk-

sityiskohtaisesti. Olen kuvannut opinnäytetyöprosessin onnistumisia sekä heikkouksia, kuten sen, että kyselylomaketta laatiessa en osannut ottaa huomioon, ettei Jotos-järjestelmällä pystynyt ristiintaulukoimaan tuloksia. Eettisyyttä kuvastaa myös se, etten missään vaiheessa käsitellyt tutkimustuloksia työpisteittäin, jottei kenenkään vastaajan henkilöllisyys tulisi ilmi.

Opinnäytetyö luovutetaan kansitettuna versiona Kajaanin varuskuntaan sekä Suomen Puolustusvoimille. Lisäksi opinnäytetyö on lainattavissa Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjastossa sekä luettavissa saman kirjaston Internet sivustolta. Opinnäytetyö esitetään Kajaanin varuskunnassa joulukuussa 2008. Samalla tutkimuksen tiedonkeruulomakkeet tuhoetaan silppurilla, sekä tutkimustulokset poistetaan Jotos-järjestelmästä.

9.2 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta kuvataan usein reliabiliteetilla ja validiteetilla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittauksen toistettavuutta, eli tutkimus ei ole sattumanvarainen ja validiteetilla tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoitus mitata. (Heikkilä 2004, 29–30; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226; Metsämuuronen 2002, 55.)

Kaikki tieto ei ole aina kelvollista ja siksi kirjallisuuden valinnassa tarvitaan lähdekritiikkiä. Lähteen arvioinnissa on hyvä kiinnittää huomiota kirjoittajan tunnettavuuteen, arvovaltaan, lähteen ikään ja alkuperään, todellisuuteen ja puolueettomuuteen. (Hirsjärvi ym. 2007, 109–110.) Metsämuuronen (2002, 25) haluaa muistuttaa, että vanha lähde ei tarkoita aina vanhentunutta lähdettä, sillä tieto voi olla vieläkin paikkaansa pitävä. Hänen mukaansa vanhempi lähde voi olla alkuperäinen lähde. Opinnäytetyötä tehdessä koetin käyttää mahdollisimman uusia lähteitä. Suurimmaksi osaksi lähteet ovat kuitenkin vuodelta 1995. Otin vuoden 1995 lähteet teorian lähteiksi, koska tutkiessani uudempaa kirjallisuutta, huomasin että juuri näihin aiempiin lähteisiin viitattu. Teoriaosuudessa olen käyttänyt Internet-, kirjallisuus- ja artikkelilähteitä. Käytin myös yhtä dvd-lähdettä. Vertasin saamiani tuloksia johtopäätöksissä lähteisiin. Vertailun avulla hain yhteneväisyyttä ja eriäväisyyttä tutkimuksen kohderyhmän ja lähteiden välille.

Tutkimuksen tiedonkeruuvälineenä toimi kyselylomake, joka sisälsi monivalintakysymyksiä, sekä yhden avoimen kysymyksen. Suunnitellessani kyselyä, opinnäytetyön tutkimusongelmat

olivat valmiit ja olin lukenut aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Teoriatiedon pohjalta tein kyselylomakkeen. Lisävinkkiä kyselyyn toi Lempiäisen ja Valkaman (2006) puolustusvoimille tekemä pro gradu. Idea kysymykseen numero 85 ”*En uskalla kysyä esimieheltä lupaa viikkoliikuntaan*” tuli juuri heidän työstään. Kyselylomakkeen esitestaukseen osallistuivat Kainuun Prikaatin esikunta ja alaesikunta, Kainuun Tykistörykmentin esikunta sekä Keskusvarasto. Työpisteiden valintaan vaikutti esimiesten tunteminen, heidän paikalla olo kyselyn jakohetkellä, sekä työpisteiden sijainti varuskunta-alueella. Jokaisessa työpisteessä selostin esimiehelle tutkimuksen sisällön ja kyselyn esitaustauksen tarpeellisuuden. Esimiesten tehtäväksi tuli jakaa kyselylomakkeet 5 – 7 sotilaille. Valitsin esikyselyn vastaajiksi sotilaat, sillä he eivät olleet lopullisessa tutkimuksessa kohdejoukkona. Vastausajaksi sovimme viikon, jonka jälkeen hain esimiesten luota kysely- ja vastauslomakkeet takaisin. Esitestauksessa sain hyviä vinkkejä ja korjausehdotuksia lopulliseen kyselyyn. Esitestaukseen vastasi yhteensä 25 sotilasta.

Esikyselylomakkeen loppuun oli lisätty kaksi avointa kysymystä, koskien kyselylomakkeen mahdollisista ongelmakohtista. Hakiessani kysely- ja tiedonkeruulomakkeet pois, keskustelin vielä parin esimiehen kanssa kyselylomakkeesta. Esitestauksen perusteella muun muassa käsitteistöä, kuten fyysinen työkyky, ohjattu viikkoliikunta ja kontrolloitu viikkoliikunta, avattiin.

Kyselylomaketta tehdessä on oltava huolellinen, sillä virheet, joita tehdään kyselylomaketta laatiessa, on lähes mahdotonta korjata jälkikäteen. Ennen lopullisen kyselylomakkeen jakamista siviilityöntekijöille, ohjaava opettajani, työelämän ohjaaja sekä Kajaanin varuskunnan työsuojelupäällikkö tarkastivat kyselylomakkeen sisällön. Tämän jälkeen kysely- ja tiedonkeruulomakkeet lähetettiin kaikille Kajaanin varuskunnan siviilityöntekijöille sisäisen postin kautta. Kyselyyn vastattiin nimettömänä, ja sekä kysely- että tiedonkeruulomake palautettiin suljetussa kirjekuoressa liikunta-alalle. Tämä paransi reliabiliteettia.

Tässä kyselyssä väärinymmärryksen mahdollisuus oli pieni, sillä vastausvaihtoehdot oli annettu etukäteen. Ainoastaan vapaa-ajalla ja viikkoliikunnassa toteutetut liikuntalajit tuottivat ongelmia. Lista vapaa-ajalla ja viikkoliikunnassa toteutetuista liikuntalajeista olivat peräkkäin ja luulen, että suurin osa vastaajista ei ollut huomannut muutosta vapaa-ajan liikuntalajeista viikkoliikuntalajeihin. Jätin tämän osion kokonaan pois, sillä se ei vaikuttanut tutkimustuloksiin, koska näiden kysymysten tarkoituksena oli antaa mahdollista lisätietoa. Kyselylomakkeen viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys, johon kaikki halukkaat vastasivat. Tutkimuksen luotettavuuden vuoksi halusin viimeisen kysymyksen, ”*Liikuntalajit, joita kaipaan oh-*

jattuun viikkoliikuntaan”, olevan avoin kysymys. Tällöin vastaajia ei ole johdateltu, vaan he kirjoittavat paperille ne liikuntalajit, joita he todella haluavat ohjattuun viikkoliikuntaan.

Kyselyn etusivulla oli selkeät vastausohjeet kirjallisesti ja kuvallisesti. Tiedonkeruulomakkeen käyttäminen kyselyn vastauslomakkeena lisäsi tutkimuksen luotettavuutta, sillä tiedonkeruulomake oli siviilityöntekijöille ennestään tuttu. Myös käsitteet, jotka olisivat voineet tuottaa ongelmia, oli purettu auki kyselylomakkeessa. Tutkimuksen validiteettia lisää se, että valmista kyselylomaketta ei löytynyt, vaan kysymykset on tehty juuri tätä tutkimusta varten.

Heikkilä (2004, 30) muistuttaa, että kriittisyys ja tarkkuus ovat tutkijan perusominaisuuksia. Hänen mukaansa virheitä voi sattua eri vaiheissa; tietoja kerättäessä, syötettäessä, käsiteltäessä ja tuloksia tulkittaessa. Tutkimukseen vastauksia tuli yhteensä 148 ja vastausprosentti oli 73, eli hyvä. Aineiston keruun jälkeen tarkastin kaikki tiedonkeruulomakkeet yksitellen. Puutteellisten tietojen takia hylkäsin lopulta kahdeksan tiedonkeruulomaketta. Hylätyistä tiedonkeruulomakkeista puuttuivat osittain esitiedot ja omaa esimiestä koskevat vastaukset. Kaikissa muissa tiedonkeruulomakkeissa oli vastattu kaikkiin kysymyksiin.

Mittaustilanne toteutettiin lähettämällä työpisteiden esimiehille siviilityöntekijöitä vastaava lukumäärä kysely- ja tiedonkeruulomakkeita, sekä vastauskuoria. Esimiesten tuli jakaa nämä jokaiselle työntekijälle tai vaihtoehtoisesti laittaa kysely- ja tiedonkeruulomakkeet sekä vastauskuoret näkyvällä paikalle siviilityöntekijöiden saataville. Siviilityöntekijät vastasivat kyselyyn silloin kuin heille itselleen sopi, ja palauttivat lomakkeet liikunta-alan postilaatikkoon. Koska vastauksia ei tullut tarvittavaa määrää ensimmäiseen palautuspäivään mennessä, työpisteiden esimiehille soitettiin, ja pyydettiin muistuttamaan kaikkia siviilityöntekijöitä vastausten palauttamisesta. Viimeisen karhuamiskierroksen toteutin käymällä paikan päällä jokaisessa työpisteessä. Tässä tilanteessa vastaajat saivat kysely- ja tiedonkeruulomakkeen mukaansa, ja sovimme heidän kanssaan määräjän vastauksen palauttamisesta. Vastaukset palautettiin liikunta-alan postilaatikkoon. Eräässä työpisteessä sovimme esimiehen kanssa, että tulen ruokailun ajaksi työpisteen ruokailutilaan ja kaikki halukkaat voivat vastata kyselyyn. Tässä tilanteessa vastaukset sekoitettiin ja laitettiin yhteen nippuun kaikkien aikaisempien vastauksien kanssa.

Aineiston analysointi tapahtui puolustusvoimien Jotos-järjestelmällä. Opettelin Jotos-järjestelmän käyttämistä työharjoittelun aikana kahden osastoupseerin avustuksella. Valitsin Jotos-järjestelmän, koska sillä pystyi nopeasti ajamaan suuren määrän vastauksia. Lisäksi järjestelmän käyttäminen poistaa mahdolliset virhenäppäilyt, joita olisi voinut tulla syötettäessä

suuren määrän kyselyn vastauksia. Tutustuminen järjestelmään tapahtui esikyselyn aikana, jolloin kokeilin yksittäisten tulosten ajamista. Lopullisia tuloksia ajaessa, minulle tuli yllätyksenä, ettei ohjelmalla pystynyt ristiintaulukoimaan vastauksia. Jos olisin huomannut tämän ennen lopullisen kyselyn jakamista, ongelman olisi voinut poistaa jatkokysymyksillä. Silloin kaikki vastaajat eivät olisi vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Avoimen kysymyksen analyysin toteutin litteroimalla, tämän jälkeen koodaamalla ja lopuksi tekemällä sisällön erittelyn. Kyselyä voidaan tästä huolimatta pitää validiteettina, sillä se antoi vastaukset tutkimusongelmiin.

10 POHDINTA

Tutkimuksessani tuli esille asioita, joita ei olisi pystynyt arvaamaan etukäteen. Esimerkiksi kielteinen ilmapiiri liikuntaa kohtaan vaikutti paljon enemmän ihmisiin, kuin mitä olisin voinut kuvitella. Koen, että tämä tutkimus antaa Kajaanin varuskunnalle tietoa, mihin asioihin keskittymällä voitaisiin mahdollisesti lisätä fyysisen työkykytestin ja työpaikkaliikunnan osallistujamäärää. Lisäksi tutkimus antaa valmiita ideoita, joita voi alkaa toteuttamaan heti. Tästä esimerkkinä ovat pallopelitoivomukset, mitkä samalla myös parantaisivat ilmapiiriä.

Opinnäytetyössäni tutkimuksen teoria ja tulokset kohtaavat toisensa. Teoriassa käsittelin työkykytaloa, jossa työkyky muodostuu kerroksista. Työkykytaloissa neljännessä kerroksessa, eli työnkerroksessa, ovat työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio sekä johtaminen ja esimiestyö. Työnkerroksessa tulee usein syy huonoon työkykyyn, sillä työkyvyn kerros on suuri, moniulotteinen ja painava. (Husman & Husman 2007, 182; Ilmarinen 2006, 80; Lindholm & Ilmarinen 2007, 220.) Tutkimustuloksissa tuli ilmi, että juuri työnkerroksessa tuli suurin syy, miksei viikkoliikuntaa käytetä tehokkaasti. Työkykytalon kolmas kerros eli arvojen, asenteiden ja motivaation kerros oli myös mukana tutkimustuloksissa. Vaikka ihmisellä olisi osaamista ja terveyttä jäljellä, silti arvot, asenteet ja motivaatio voivat kaataa koko työkykytalon (Husman & Husman 2007, 182; Ilmarinen 2006, 80; Lindholm & Ilmarinen 2007, 220). Työyksikön kielteinen ilmapiiri nousee juuri kolmannelta ja neljännestä työkykytalon kerroksesta, ja siksi sillä on niin suuri vaikutus viikkoliikunnan toteuttamiseen.

Tutkimuksessani esille nousivat erityisesti työyksikön kielteinen ilmapiiri liikuntaa kohtaan, sekä naisten vähäisempi mahdollisuus käyttää kahta (2) viikkoliikuntatuntia. Tutkimustulosten perusteella esitän, että jatkossa tutkitaan mitkä asiat vaikuttavat työyksikön kielteiseen suhtautumiseen liikuntaa kohtaan, ja miten suhtautumista voitaisiin saada positiivisemmaksi. Toisena jatkotutkimuksena esitän naisten viikkoliikunnan käyttöä koskevaa tutkimusta. Tutkimuksessa selvitettäisiin, miksi naiset eivät pysty käyttämään niin tehokkaasti viikkoliikuntaa kuin miehet.

Opinnäytetyössä ongelmia tuotti käsitteiden työpaikkaliikunta ja viikkoliikunnan käyttäminen. Viikkoliikunta ei ole synonyymi sanalle työpaikkaliikunta, sillä viikkoliikunta on osa työpaikkaliikuntaa. Opinnäytetyössäni tutkin viikkoliikunnan vaikutusta siviilityöntekijöille. Opinnäytetyön lopullista nimeä pohtiessani mietin, käytänpö nimessä työpaikkaliikuntaa vai

viikkoliikuntaa. Lopulta päädyin käyttämään käsitettä työpaikkaliikuntaa. Päätöstä voidaan perustella monella tavalla. Viikkoliikunta ei ole käsitteenä kovin tunnettu. Ihmiset, jotka etsivät työpaikkaliikuntaa koskevia tutkimuksia, löytävät helpommin työni, jos käytän työpaikkaliikunta – käsitettä. Työpaikkaliikunta on myös yksi teoriaosion pääotsikko. Lisäksi Lempiäinen ja Valkama (2006), jotka ovat tehneet pro gradun viikkoliikunnasta, ovat käyttäneet työn nimessä työpaikkaliikunta –käsitettä.

Tämä tutkimus on tukenut syventymistäni terveystuokuntaan. Kajaanin ammattikorkeakoulun opinto-oppaan mukaan terveystuokuntaopintojen tavoitteena on, että opiskelija osaa suunnitella, ohjata, soveltaa ja arvioida terveystuokuntaa asiakaslähtöisesti (Opinto-opas 2005, 111). Liikuntaa suunnitellessa pitää huomata, että liikuntaan motivoiminen täytyisi tapahtua niillä samoilla asioilla, jotka motivoivat ihmisiä. Tässä tutkimuksessa viikkoliikunnan tärkein motiivi oli terveydelliset vaikutukset. Näin ollen ihmisille täytyisi lähteä tarjoamaan viikkoliikuntaan terveydellisten vaikutusten pohjalta, eikä esimerkiksi liikunnan rentouttavan vaikutuksen takia.

Avoimen kysymyksen pohjalta aloin ajatella, että tulevaisuudessa tulen entistä enemmän huomioimaan terveystuokunnan tehoa. Yrittäessä saada uusia ihmisiä liikunnan pariin, liikunnan täytyy lähteä ensin niin matalalta tasolta, ettei kukaan jää sen vuoksi pois. Tätä ei voi olla painottamatta liikaa. Suuri vaara on, että ohjaaja alkaa toteuttaa sellaisia liikuntatunteja, jotka sopivat hänen kuntotasoonsa ja ohjaustilanteesta tulee ikään kuin hänen liikuntaharjoituksena. Liikuntatunnin sisältöä täytyy osata arvioida asiakaslähtöisesti.

Opinnäytetyön tekeminen yksin on ollut raskasta, koska kaikki päätökset jouduin tekemään yksin. Jonkinlaista suuntaa voi opettajalta, työelämänohjaajalta sekä opponenitilta kysyä, mutta lopulta päätökset tehdään yksin. Opinnäytetyön tekemistä helpotti väljä aikataulu. Aikataulun väljyys mahdollisti välillä irtautumisen opinnäytetyöstä, joka auttoi näkemään asioita monelta kantilta. Koko prosessin ajan, aina aiheanalyysistä lähtien, olen yrittänyt perustella ratkaisujani. Olen yrittänyt kuvata hyvin tarkasti opinnäytetyöprosessin, jotta opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus pystyttäisiin arvioimaan. Kuvaillessani opinnäytetyöprosessia huomasin, kuinka tutkimuksen tekeminen on kasvattanut ihmisenä. Omaa kehittymistäni kuvastaa hyvin Kajaanin ammattikorkeakoulun motto: ”Tee kaikki määräajassa ja ota päivä kerrallaan” (Kajaanin ammattikorkeakoulun lukuvuosiopas 2008 – 2009.)

LÄHTEET

- Aura, O. 2006a. Liikunnan johtaminen ja resursointi. Teoksessa Aura, O. & Sahi T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy
- Aura, O. 2006b. Liikunnan vaikutus sisäiseen ilmapiiriin. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy
- Aura, O. 2006c. Worksite fitness policy in an intellectual capital framework. Svenska handelshögskolan. Swedish School of Economics and Business Administration.164.Väitöskirja. Saatavilla: <http://brunnen.shh.fi/portals/pubmanager/pdf/164-951-555-935-9.pdf> (Luettu 12.11.2007.)
- Ahonen, G. 1995. Työkykyä ylläpitävän toiminnan taloudellinen merkitys. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Ahonen, G. 1998. Henkilöstötilinpäätös TYKY-toiminnan ja liikuntatoimen selkärankana. Liikunta & Tiede 3, 50–53.
- Bess, H.M. & Forsyth L.H. 2003. Motivating people to be physical active. Physical activity intervention series. United states of America: United Graphics.
- Fogelholm, M., Lindholm, H., Lusa, S., Miilunpalo, S., Moilanen, J., Paronen, O. & Saarinen K. 2007. Tervettä liikettä: Terveysliikunnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa. Vammala: Työterveyslaitos & UKK-instituutti.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy
- Hurri, H. 2004. Toimintakyvyn mittaaminen tuki- ja liikuntaelinsairauksissa. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Huunan-Seppälä, A., Kivekäs, J., Kujala, S. & Tola, S. (toim.) Toimintakyky. Arviointi ja kliininen käyttö. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy
- Husman, P. 2007. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta työpaikoilla ja työterveyshuollossa. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A.(toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Vammala: Työterveyslaitos.
- Husman, P. & Husman, K. 2007. Työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A.(toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Vammala: Työterveyslaitos.
- Hoikan Hengen toimintaohjelma vuosille 2008 – 2011. Liite 5.1.1 asiakirjasta GD8178 Kainuun Prikaatin toiminta 2008.
- Hoikan Hengen virkistystoimintatiimin toiminta vuonna 2008. Liite asiakirjasta GD8178 Kainuun Prikaatin toiminta 2008.

- Ilmarinen, J. 1995 Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Ilmarinen, J. 1999 Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability, and employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy
- Ilmarinen, M. 1993. Liikunta lisää voimavaroja. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 84. Helsinki: Art – Print Painotalo Oy
- Janatuinen, E. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen laitos. julkaisusarja 1. Tutkimuksia N:o 29. 2004 Työhyvinvointitoiminta ja sen kehittäminen puolustusvoimissa. Helsinki: Hakapaino
- Jokela, H. 2006. Kuntotestaus. Teoksessa Aura, O. & Sahi T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy
- Kainuun Prikaatin henkilöstötilanne AK GD 8211/3.12.2007 Kainuun Prikaatin henkilöstötilanneilmoitus.
- Kainuun Prikaati 2008. Kainuun Prikaati. Multia: Kuvapäät Oy
- Kainuun Prikaatin liikuntakoulutus vuonna 2008. Liite 1.2 asiakirjasta GD8178 Kainuun Prikaatin toiminta 2008.
- Kajaanin ammattikorkeakoulun lukuvuosiopas 2008 – 2009. Iisalmi: Kajaanin ammattikorkeakoulu
- Keinänen, S. 2006. Liikunta työkyvyn hallinnassa – työeläkevakuuttajan näkemys. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima
- Kuntoindeksin määrittäminen. Liite 10 asiakirjasta Puolustusvoimat, Pääesikunta, henkilöstösasto. 2008. PAK 01:04 Puolustusvoimien kuntotestaajan käsikirja.
- Kuntoliikuntaliitto 2007. Kansallinen aikuisliikuntatutkimus 2005–2006 Saatavilla: http://www.kunto.fi/uploads/media/Kansallinen_liikuntatutkimus_2005_2006_Aikuiset_taitettu.pdf (Luettu 25.10.2007.)
- Kuntoliikuntaliitto 2008a. Työpaikkaliikuntabarometri 2007. Saatavilla: www.kunto.fi/liikunta (Luettu 19.2.2008.)
- Kuntoliikuntaliitto, 2008b. Työpaikkaliikunnan suuri tunnustus Sampo Pankille. Saatavilla: <http://www.kunto.fi/?x10892=76740> (Luettu 18.11.2008.)
- Kyröläinen, H., Häkkinen, A., Kautiainen H., Santtila, M., Pihlainen K. & Häkkinen K. 2006. Puolustusvoimien palkatun henkilöstön fyysistä suorituskkyä mittaavan testimenetelmän viitearvoluokittelun ja kuntoindeksin validointitutkimus. Fyysisen kunnon, painoindex-

sin ja sairauspoissaolojen väliset yhteydet. Pääesikunta, koulutusosasto. Helsinki: Edita Prima Oy

Laatikainen, T., Tapanainen, H., Alfthan, G., Salminen, I., Sundsvall, J., leiviskä, J., Harald, K., Jousilahti, P., Salomaa, V. & Vartiainen, E. 2003. FINNRISKI 2002. Tutkimuksen toteutus ja tulokset1. Peruseräraportti. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B7 / 2003. Helsinki: Haka-paino Oy

Kortelainen, A. 2008. Henkilökohtainen tiedonanto 20.11.2008

Laki puolustusvoimista 11.5.2007/551

Lehtomäki, P. 2005. Työpaikkaliikunta auttaa jaksamaan. Liikunnan ja Urheilun maailma 05/05. Saatavilla http://www.slu.fi/verkkolehti/artikkeli/?ARTIKKELI_NUM=26503 (Luettu 8.10.2007.)

Lempiäinen, R–M. & Valkama H. 2006. Liikunta osana työhyvinvointia puolustusvoimien asiantuntijaorganisaatiossa: työntekijöiden mielipiteitä työpaikkaliikunnasta. Jyväskylän yliopisto. Liikunnan laitos. Pro gradu – tutkielma.

Lindholm, H. & Ilmarinen J. 2007. Kuntotestaus osana työkykyä arvioivaa ja ylläpitävää toimintaa. Teoksessa Keskinen, K. L., Häkkinen, K. & Kallinen, M. (toim.) Kuntotestauksen käsikirja. Liikuntatieteellinen Seuran julkaisu nro 161 – 2 uudistettu painos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Louhevaara, V. 1994. Työpaikkaliikunta tukee työkykyä. Liikunta ja tiede 2, 34–35.

Louhevaara, V. 1995. Liikunta osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Teoksessa Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander J.(toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Louhevaara, V., Kukkonen, R. & Smolander J. 1995. Työkykyliikunta. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Louhevaara, V. 2001. Liikunta työkyvyn tukena. Teoksessa Ilmarinen, J. & Louhevaara V. (toim.) Ikääntyvä arvoonsa – Ikääntyvien työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelma 1990 – 1996. Tutkimuseräraportti 17. Helsinki: Työterveyslaitos.

Louhevaara, V. & Perkiö–Mäkelä, M. 2000. Miten liikunta on esillä työelämässä? Teoksessa Miettinen, M. (toim.) Haasteena huomisen hyvinvointi – Miten liikunta lisää mahdollisuuksia? Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu II tutkimuskatsaus. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124. Jyväskylä: LIKES-tutkimuskeskus.

Matikainen, E. 1995a. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja käytännön toteutus työpaikalla. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Matikainen, E. 1995b. Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikalla. Teoksessa Ilmarinen, J. & Järvikoski, A. (toim.) Työkyky ja kuntoutus – nykytila ja tulevaisuus. Helsinki: Työterveyslaitos ja kuntoutussäätiö.

Matikainen, E. 1998. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja periaatteet. Teoksessa Aro, T. & Matikainen, E. (Toim.) Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos, keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Metsämuuronen, J. 2002. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Sri Lanka.

Määritelmiä. Liite 1asiakirjasta Puolustusvoimat, Pääesikunta, henkilöstöosasto. 2008. PAK 01:04 Puolustusvoimien kuntotestaajan käsikirja.

Nurmi, T., Rekiaro, I., Rekiäho P. & Sorjanen T. 2002. Gummeruksen suuri sivistyssanakirja. 4.painos. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy

Nurminen, E. 2000. Työpaikkaliikunnan vaikuttavuus liikunnan harrastamiseen, fyysiseen toimintakykyyn, tuki- ja liikuntaelinoireisiin, koettuun työkykyyn sekä kustannus-hyötyyn ruumiillisesti keskirasta työtä tekevilla naisilla. Systemoitu kirjallisuuskatsaus ja satunnaistettu vertailututkimus. Työ ja ihminen tutkimusraportti 18. Espoo: Työterveyslaitos.

Oja, P. 1994. Liikunta ja työ. Teoksessa Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu. Tieteellinen katsaus. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 90. Jyväskylä: Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö.

Ojanen, M. 1995. Liikunnan ja työn vaikutukset psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Teoksessa Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Opinto-opas 2005 > 2006. Kajaanin Ammattikorkeakoulu. Espoo: Painotalo Casper Oy

Palkatun henkilöstön kestävyystestit. Liite 8.1 asiakirjasta Puolustusvoimat, Pääesikunta, henkilöstöosasto. 2008. PAK 01:04 Puolustusvoimien kuntotestaajan käsikirja.

Palkatun henkilöstön lihaskuntotestit. Liite 8.2 asiakirjasta Puolustusvoimat, Pääesikunta, henkilöstöosasto. 2008. PAK 01:04 Puolustusvoimien kuntotestaajan käsikirja.

PekkaNiska, 2008a. Konserniesittely. Saatavilla: <http://www.pekkaniska.com/content/view/24/46/lang.fi/> (Luettu 18.11.2008.)

PekkaNiska, 2008b. Kuntobonukset. Saatavilla: <http://www.pekkaniska.com/content/view/23/10/lang.fi/> (Luettu 18.11.2008.)

Peltomäki, P., Viluksela, M., Hiltunen, M., Kauppinen, T., Lamberg, M., Mikkola, J., Pirttilä, I., Räsänen, K., Suurnäkki, T., Tuomi K. & Husman, K. 2002. Tyky-barometri. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö.

Punakallio, A. 1995. Liikunnallisesta taidoista tukea työkyvylle. Teoksessa Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Puolustusvoimat, Pääesikunta, henkilöstöosasto 2003. Pysyväismääräys PAK 03.51 Yleisohje työhyvinvointitoiminnasta puolustusvoimissa.

Puolustusvoimat, Pääesikunta, henkilöstöosasto. 2007a. Puolustusvoimien liikuntastrategia 2007 – 2016. Helsinki: Edita Prima Oy

Puolustusvoimat, Pääesikunta, koulutusosasto. 2007b. Liikuntakoulutus 2007. Saatavilla: www.mil.fi/liikunta (Luettu 10.11.2007.)

Puolustusvoimat 2007c. Perustietoa. Saatavilla: <http://www.mil.fi/maavoimat/joukot/kaipr/perustietoa.dsp> (Luettu 19.3.2008.)

Puolustusvoimat 2007d. Historia. Saatavilla: <http://www.mil.fi/maavoimat/joukot/kaipr/historia.dsp> (Luettu: 19.3.2008.)

Puolustusvoimat 2008a. Kajaanin Varuskunnan Urheilijat ry. Saatavilla: http://www.mil.fi/maavoimat/joukot/kaipr/kajvu_index.dsp (Luettu 21.11.2008.)

Puolustusvoimat, Pääesikunta, henkilöstöosasto. 2008b. Hallinnollinen määräys: Fyysisen toimintakyvyn perusteet.

Puolustusvoimat, Pääesikunta, henkilöstöosasto. 2008c. Hallinnollinen määräys PAK 01:04 Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky määräys.

Puolustusvoimat, Pääesikunta, henkilöstöosasto. 2008d. PAK 01:04 Puolustusvoimien kuntotestaajan käsikirja.

Rakennusselostus 31.01.2005 C 517 Urheilutalo, Kajaani, peruskorjaus. Päivitetty 30.03.2007

Rakennuspiirustukset, Kajaanin varuskunnan keskus 25.3.1963

Riihimäki, H. 1995. Liikunnan ja työn vaikutukset tuki- ja liikuntaelimiin. Teoksessa Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Santtila, M. & Tiainen S. 2007 Kuntotestaus puolustusvoimissa. Teoksessa Keskinen, K., Häkkinen, K., Kallinen, M. 2007. Kuntotestauksen käsikirja. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 161. 2. uudistettu painos. Tampere: Tammer-Paino Oy

Smolander, J. 1995. Liikunnan vaikutus työyhteisössä. Teoksessa Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos

Suomen Liikunta ja Urheilu, 2008. Nimityksiä ja tunnustuksia. Saatavilla: http://www.slu.fi/lum/numero_12_2008/nimityksia_ja_tunnustuksia/vuoden_2008_active_workplace_awa/ (Luettu 18.11.2008.)

Taimela, S. 2005. Työikäisten liikunta. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala U. (toim.) Liikuntalääketiede. 3. uudistettu painos. Hämeenlinna: Karisto Oy

Telama, R. 1976. Liikunnan ja työpaikkaliikunnan käsitteistä. Stadion 2, 36–38.

Tuomi, J. & Sarajärvi A. 2004 Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy

Työterveyslaitos 2007a. Työkyky. Saatavilla:
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/> (Luettu 2.9.2008.)

Työterveyslaitos 2007b. Tykytoiminta. Saatavilla:
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tykytoiminta/> (Luettu 2.9.2008.)

Työturva 2008a. Työyhteisön ilmapiiri. Saatavilla:
<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/yhteiso/> (Luettu 8.10.2008.)

Työturva 2008b. Vuorovaikutus työyhteisössä. Saatavilla:
<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/vuorovaikutus/> (Luettu 8.10.2008)

Wacklin, T. 2007. Työsuojelu ja työterveyshuolto Kainuun Prikaatissa. Julkaisematon tutkielma.

Uusitalo, H. 1995. Tiede, tutkimus ja tutkielma: johdatus tutkielman maailmaan. Juva: WSOY:n graafiset laitokset

Vuori, I. 2003. Lisää liikuntaa! Helsinki: Edita

LIITTEIDEN LUETTELO

LIITE 1 FYYSISEN TYÖKYKYTESTIN TULOSTAULUKOT

LIITE 2 KYSELYLOMAKE

LIITE 3 YHTEEVETO AVOIMEN KYSYMYKSEN VASTAUKSISTA

Siviilinaiset ikäluokittain, pisteet ja luokka, lihaskuntotestit

		Puristusvoima								
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
5	52	51	50	49	48	47	46	45	44	
4,75	51	50	49	48	47	46	45	44	43	
4,5	50	49	48	47	46	45	44	43	42	
4,25	49	48	47	46	45	44	43	42	41	
4	48	47	46	45	44	43	42	41	40	
3,75	47	46	45	44	43	42	41	40	39	
3,5	46	45	44	43	42	41	40	39	38	
3,25	45	44	43	42	41	40	39	38	37	
3	44	43	42	41	40	39	38	37	36	
2,75	43	42	41	40	39	38	37	36	35	
2,5	42	41	40	39	38	37	36	35	34	
2,25	41	40	39	38	37	36	35	34	33	
2	40	39	38	37	36	35	34	33	32	
1,75	35	34	33	32	31	30	29	28	27	
1,5	30	29	28	27	26	25	24	23	22	
1,25	25	24	23	22	21	20	19	18	17	
1	20	19	18	17	16	15	14	13	12	

		Istumaannosu								
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
5	38	36	34	32	30	28	26	24	22	
4,75	37	35	33	31	29	27	25	23	21	
4,5	36	34	32	30	28	26	24	22	20	
4,25	35	33	31	29	27	25	23	21	19	
4	34	32	30	28	26	24	22	20	18	
3,75	33	31	29	27	25	23	21	19	17	
3,5	32	30	28	26	24	22	20	18	16	
3,25	31	29	27	25	23	21	19	17	15	
3	30	28	26	24	22	20	18	16	14	
2,75	29	27	25	23	21	19	17	15	13	
2,5	28	26	24	22	20	18	16	14	12	
2,25	27	25	23	21	19	17	15	13	11	
2	26	24	22	20	18	16	14	12	10	
1,75	21	19	18	16	14	13	12	9	7	
1,5	16	15	14	12	11	10	9	6	4	
1,25	12	11	10	9	8	7	6	4	2	
1	8	8	7	6	5	4	3	2	1	

Siviilinaiset ikäluokittain, pisteet ja luokka, lihaskuntotestit

Etunojapunnerrus									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
5	30	29	28	27	26	25	24	23	22
4,75	29	28	27	26	25	24	23	22	21
4,5	28	27	26	25	24	23	22	21	20
4,25	27	26	25	24	23	22	21	20	19
4	26	25	24	23	22	21	20	19	18
3,75	25	24	23	22	21	20	19	18	17
3,5	24	23	22	21	20	19	18	17	16
3,25	23	22	21	20	19	18	17	16	15
3	22	21	20	19	18	17	16	15	14
2,75	21	20	19	18	17	16	15	14	13
2,5	20	19	18	17	16	15	14	13	12
2,25	19	18	17	16	15	14	13	12	11
2	18	17	16	15	14	13	12	11	10
1,75	15	14	13	12	11	10	9	8	7
1,5	12	11	10	9	8	7	6	5	4
1,25	9	8	7	6	5	4	3	2	2
1	6	5	4	3	2	1	1	1	1

Toistokykykistys									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
5	50	48	46	44	42	40	38	36	34
4,75	48	46	44	42	40	38	36	34	32
4,5	46	44	42	40	38	36	34	32	30
4,25	44	42	40	38	36	34	32	30	28
4	42	40	38	36	34	32	30	28	26
3,75	40	38	36	34	32	30	28	26	24
3,5	38	36	34	32	30	28	26	24	22
3,25	36	34	32	30	28	26	24	22	20
3	34	32	30	28	26	24	22	20	18
2,75	32	30	28	26	24	22	20	18	16
2,5	30	28	26	24	22	20	18	16	14
2,25	28	26	24	22	20	18	16	14	12
2	26	24	22	20	18	16	14	12	10
1,75	23	21	19	17	15	13	11	9	7
1,5	20	18	16	14	12	10	8	6	4
1,25	17	15	13	11	9	7	5	3	2
1	14	12	10	8	6	4	2	1	1

Siviilimiehet ikäluokittain, pisteet ja luokka, lihaskuntotestit

		Puristusvoima							
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
5	70	69	68	67	66	65	64	63	62
4,75	68	67	66	65	64	63	62	61	60
4,5	66	65	64	63	62	61	60	59	58
4,25	64	63	62	61	60	59	58	57	56
4	62	61	60	59	58	57	56	55	54
3,75	60	59	58	57	56	55	54	53	52
3,5	58	57	56	55	54	53	52	51	50
3,25	56	55	54	53	52	51	50	49	48
3	54	53	52	51	50	49	48	47	46
2,75	52	51	50	49	48	47	46	45	44
2,5	50	49	48	47	46	45	44	43	42
2,25	48	47	46	45	44	43	42	41	40
2	46	45	44	43	42	41	40	39	38
1,75	44	43	42	41	40	39	38	37	36
1,5	42	41	40	39	38	37	36	35	34
1,25	40	39	38	37	36	35	34	33	32
1	38	37	36	35	34	33	32	31	30

		Istumaannousu							
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
5	44	42	40	38	36	34	32	30	27
4,75	43	41	39	37	35	33	31	29	26
4,5	42	40	38	36	34	32	30	28	25
4,25	41	39	37	35	33	31	29	27	24
4	40	38	36	34	32	30	28	26	23
3,75	39	37	35	33	31	29	27	25	22
3,5	38	36	34	32	30	28	26	24	21
3,25	37	35	33	31	29	27	25	23	20
3	36	34	32	30	28	26	24	22	19
2,75	35	33	31	29	27	25	23	21	18
2,5	34	32	30	28	26	24	22	20	17
2,25	33	31	29	27	25	23	21	19	16
2	32	30	28	26	24	22	20	18	15
1,75	27	25	23	21	19	17	15	13	10
1,5	22	20	18	16	14	12	10	8	5
1,25	17	15	13	11	9	7	5	4	3
1	12	10	8	6	4	3	2	1	1

Siviilimiehet ikäluokittain, pisteet ja luokka, lihaskuntotestit

Etunojapunnerrus									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
5	38	36	34	32	30	28	26	24	22
4,75	37	35	33	31	29	27	25	23	21
4,5	36	34	32	30	28	26	24	22	20
4,25	35	33	31	29	27	25	23	21	19
4	34	32	30	28	26	24	22	20	18
3,75	33	31	29	27	25	23	21	19	17
3,5	32	30	28	26	24	22	20	18	16
3,25	31	29	27	25	23	21	19	17	15
3	30	28	26	24	22	20	18	16	14
2,75	29	27	25	23	21	19	17	15	13
2,5	28	26	24	22	20	18	16	14	12
2,25	27	25	23	21	19	17	15	13	11
2	26	24	22	20	18	16	14	12	10
1,75	23	21	19	17	15	13	11	9	7
1,5	20	18	16	14	12	10	8	6	4
1,25	17	15	13	11	9	7	5	3	2
1	14	12	10	8	6	4	2	1	1

Toistokyykistys									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
5	59	57	55	53	51	49	47	45	43
4,75	57	55	53	51	49	47	45	43	41
4,5	55	53	51	49	47	45	43	41	39
4,25	53	51	49	47	45	43	41	39	37
4	51	49	47	45	43	41	39	37	35
3,75	49	47	45	43	41	39	37	35	33
3,5	47	45	43	41	39	37	35	33	31
3,25	45	43	41	39	37	35	33	31	29
3	43	41	39	37	35	33	31	29	27
2,75	41	39	37	35	33	31	29	27	25
2,5	39	37	35	33	31	29	27	25	23
2,25	37	35	33	31	29	27	25	23	21
2	35	33	31	29	27	25	23	21	19
1,75	33	31	29	27	25	23	21	19	17
1,5	31	29	27	25	23	21	19	17	15
1,25	29	27	25	23	21	19	17	15	13
1	27	25	23	21	19	17	15	13	11

KYSELY FYYSISEN TYÖKYKYTESTIN SEKÄ TYÖPAIKKALIIKUNNAN MERKITYKSESTÄ SIVIILITYÖNTEKIJÄLLE.

Tämän kyselyn avulla kartoitetaan Kajaanin varuskunnan tarjoaman fyysisen työkyvyn testin merkitystä siviilityöntekijöille, sekä heidän mahdollisuuttaan käyttää testien oikeuttamaa kahta (2) viikkoliikuntatuntia. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää ja parantaa Kajaanin varuskunnan liikunnan tarjoamista, jotta mahdollisimman monelle siviilityöntekijälle kynnys osallistua fyysisen työkyvyn testeihin sekä viikkoliikuntaan olisi alhainen.

Kysely on täysin nimetön. Älä merkitse nimeäsi tai henkilötunnustasi lomakkeeseen. Vastauksesi eivät ole tunnistettavissa.

Vastaamisohjeet

Sinulle on jaettu tämä kyselylomake kysymyssarjoineen sekä punertavalla värillä painettu tiedonkeruulomake.

Vastaaminen tiedonkeruulomakkeeseen tapahtuu mustalla **lyijykynällä** (kuulakärkikynä ei käy) mustaamalla pieniä ruutuja tiedonkeruulomakkeesta.

Mustaa niin iso merkintä (mahdollisimman iso musta soikio) kuin ruudun sisään helposti mahtuu, mutta älä ylitä ruudun rajoja.

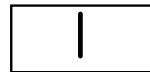
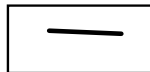
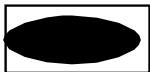
Näin

Ei näin!

Ei näin!

Ei näin!

Ei näin!



Kyselylomakkeessa on numeroituja kysymyksiä **alkaen kysymyksestä 1 päättyen kysymykseen 111**. Niihin vastataan mustaamalla kunkin kysymyksen kohdalla tiedonkeruulomakkeessa jokin vaihtoehdoista A - I kysymyksen numeroa vastaavalta riviltä.

Mustaa vain yksi ruutu kunkin kysymyksen kohdalla.

Jos mustaat vahingossa väärän ruudun, pyyhi virheellinen merkintä pyyhkeellä huolellisesti pois ja tee uusi mustaus. Tarvittaessa pyydä kokonaan uusi vastauslomake.

Ole huolellinen, että merkitset vastauksesi tiedonkeruulomakkeelle kysymystä vastaavalle riville eli esimerkiksi **kysymys 9** merkitään tiedonkeruulomakkeelle **kohtaan 9**.

Älä taita tai rypistä vastaamislomaketta äläkä tee siihen mitään ylimääräisiä merkintöjä. Kyselysarjan lopussa on yksi avoin kysymys.

Kysymys- ja tiedonkeruulomake palautetaan suljetussa kirjekuoressa liikunta-alalle 8.5.2008 mennessä.

KYSYMYKSET

1. Sukupuoli

- A Nainen
- B Mies

2. Ikä

- A Alle 20 vuotta
- B 20 – 30 vuotta
- C 31 – 40 vuotta
- D 41 – 50 vuotta
- E 51 – 65 vuotta

3. Työyksikkö

- A Prikaatin esikunta
- B Huoltokeskus
- C Muonituskeskus
- D Kajaanin terveysasema
- E Joukkoyksiköt
- F Johtamisjärjestelmäkeskus

4. Arvio omasta kuntotasostasi

- A Erinomainen
- B Kiitettävä
- C Hyvä
- D Välttävä
- E Heikko

Liikunnan harrastaminen vapaa-ajalla

Arki- ja hyötyliikunnalla tarkoitetaan jokapäiväistä liikkumista, joka hyödyttää arkea. Arki- ja hyötyliikuntaa ovat esimerkiksi pihatyöt, remontointi ja kova siivoaminen. Työmatkaliikunnalla tarkoitetaan työmatkan kulkemista omin voimin. Arki-, hyöty- ja työmatkaliikunnaksi lasketaan fyysinen aktiivisuus, joka kestää puolituntia (30 minuuttia). Liikuntaa voi toteuttaa myös kymmenen minuutin jaksoissa (10 + 10 + 10 min).

Kuntoliikunta sisältää kestävyys- ja lihaskuntoharjoittelun. Kuntoliikuntaa ovat esimerkiksi juoksu, uinti ja kuntosaliharjoittelu. Yhden liikuntakerran tulisi kestää 20 – 60 minuuttia.

5. Harrastan arki-, hyöty- ja työmatkaliikuntaa

- A Vähintään 5 kertaa viikossa
- B 3 -4 kertaa viikossa
- C 1-2 kertaa viikossa
- D Satunnaisesti
- E Ei koskaan

Vastausvaihtoehdot väittämiin 6. – 52. ovat:**A = Kyllä****B = Ei**

6. Osallistun fyysiseen työkykytestiin. Fyysisellä työkykytestillä tarkoitetaan kestävyystestiä (12- minuutin juokсутestiä tai polkupyöraergometritestiä) sekä lihaskuntotestiä.

Kuntoliikuntalajit joita harrastan vapaa-ajallani:

Kestävyysliikunta:

7. Hiihto
8. Uinti
9. Juoksulenkkeily
10. Suunnistus
11. Sauvakävely
12. Aerobic
13. Rullaluistelu
14. Kävely
15. Luistelu
16. Soutu
17. Pyöräily
18. Joku muu kestävyysliikuntamuoto

Lihaskunto/liikehallinta:

19. Kuntosaliharjoittelu
20. Salibandy
21. Voimistelu
22. Jalkapallo
23. Sulkapallo
24. Lentopallo
25. Laskettelu/ lumilautailu
26. Jääkiekko
27. Tanssi
28. Golf
29. Tennis
30. Kaukalopallo
31. Koripallo
32. Yleisurheilu
33. Pesäpallo
34. Joku muu lihaskuntoa/liikehallintaa parantava liikuntamuoto

Harrastan viikkoliikuntaa seuraavissa lajeissa:

35. Kävely
36. Sauvakävely
37. Juoksulenkkeily

38. Uinti
39. Salibandy
40. Lentopallo
41. Jalkapallo
42. Kuntosaliharjoittelu
43. Hiihto
44. Pyöräily
45. Sulkapallo
46. Voimistelu / jumppa
47. Suunnistus
48. Keilaus
49. Jääkiekko
50. Golf
51. Tennis
52. Joku muu liikuntamuoto

Vastausvaihtoehdot väittämiin 53 – 108. ovat:

- A = olen täysin samaa mieltä**
B = olen pääosin samaa mieltä
C = siltä väliltä
D = olen pääosin eri mieltä
E = olen täysin eri mieltä

53. Liikunnan harrastaminen parantaa fyysistä työkykyä

Harrastan liikuntaa vapaa-ajalla:

54. Yksin
55. Kaverin kanssa
56. Ryhmässä
57. En harrasta liikuntaa vapaa-ajalla

Liikunnan motivaatio vapaa-ajalla:

58. Virkistys
59. Terveys
60. Fyysinen kunto
61. Kilpailu
62. Yhdessäolo
63. Rentoutuminen
64. Omassa rauhassa oleminen
65. Liikunnan tuottamat elämykset
66. Itsensä toteuttaminen
67. Liikuntataitojen oppiminen

Osallistun fyysiseen työkykytestiin:

68. Saadakseni oikeiden osallistua viikkoliikuntaan
69. Oman kuntotason kartoittaminen vuoksi
70. Oman kuntotason kehittämisen vuoksi
71. Esimiehen vuoksi
72. Työkavereiden vuoksi
73. Tavan vuoksi
74. Rahallinen säästö
75. Liikuntaneuvonnan saanti
76. Ravitsemusneuvonnan saanti

Miksi en käytä tehokkaasti viikkoliikuntaa:

77. Informaation puute
78. Vähäinen kiinnostus liikuntaan
79. En halua muiden näkevän minua liikuntavaatteissa
80. Liikkumaan lähteminen aiheuttaa liikaa töiden sovittelua
81. Väsymys
82. Esimies suhtautuu kielteisesti liikuntaan
83. Työn kiireellisyys
84. Työyksikön kielteinen ilmapiiri liikuntaa kohtaan
85. En uskalla kysyä esimieheltä lupaa viikkoliikuntaan
86. En halua näyttää liikuntataitojani työpaikalla

Viikkoliikunnan toteuttamisen motiivi:

87. Oman kunnon kehittäminen
88. Liikunnan terveydelliset vaikutukset
89. Sosiaaliset kontaktit
90. Rentoutuminen
91. Painon hallinta
92. Itsensä toteuttaminen
93. Saadakseni liikuntaelämyksiä
94. Työpäivän jakaminen

Esimiehen suhtautuminen viikkoliikunnan toteuttamiseen:

95. Esimies on kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista
96. Rohkaisee aloittamaan viikkoliikunnan
97. Kannustaa jatkamaan viikkoliikuntaa
98. Arvostaa viikkoliikuntaa
99. Tukee liikuntaan osallistumista
100. Välinpitämätön
101. Suhtautuu viikkoliikuntaan negatiivisesti

Esimiehen suhtautuminen muuhun liikuntaan:

102. Esimies kannustaa liikkumaan vapaa-ajalla
103. Esimies kannustaa osallistumista liikuntatapahtumiin

Ohjatun viikkoliikunnan sisältö. Ohjatulla viikkoliikunnalla tarkoitetaan liikuntaa jossa liikuntaryhmällä on vetäjä.

- 104. Ohjattu viikkoliikunta sisältää mieleisiäni lajeja
- 105. Kaipaan ohjattua viikkoliikuntaa
- 106. Kaipaan ohjattuun viikkoliikuntaan uusia lajeja

Mielestäni hyvällä fyysisellä kunnolla:

- 107. Vähennetään sairauspoissaoloja
- 108. parannetaan töissäjaksamista

HUOM.: Kysymyksissä 109. – 111. on eri vastausvaihtoehdot kuin aikaisimmissa kysymyksissä!

109. Pystyn käyttämään kahta (2) viikkoliikuntatuntia

- A Viikoittain
- B Pari kertaa kuukaudessa
- C Parin kuukauden välein
- D Pari kertaa vuodessa
- E En koskaan

110. Toteutan kontrolloitua viikkoliikuntaa. Kontrolloidulla viikkoliikunnalla tarkoitetaan liikuntaa, jossa esimies tietää missä ja milloin työntekijä liikkuu.

- A Viikoittain
- B Pari kertaa kuukaudessa
- C Parin kuukauden välein
- D Pari kertaa vuodessa
- E En koskaan

111. Osallistun ohjattuun viikkoliikuntaan

- A Viikoittain
- B Pari kertaa kuukaudessa
- C Parin kuukauden välein
- D Pari kertaa vuodessa
- E En koskaan

KIITOS!

TARKASTA VIELÄ, ETTÄ VASTASIT KAIKKIIN 111 KYSYMYKSEEN JA ETTÄ VIIMEINEN MUSTAUS ON RIVILLÄ 111. JATKA VASTAAMISTA ALLA OLEVAAN AVOIMEEN KYSYMYKSEEN. PALAUTA KYSYMYKSEN- JA VASTAUSLOMAKE MUKANA OLEVASSA KIRJEKUORESSA LIIKUNTA-ALALLE 8.5 MENNESSÄ.

112. Liikuntalajit, joita kaipaan ohjattuun viikkoliikuntaan:

Yhteenveto avoimen kysymyksen vastauksista

Olen tehnyt yhteenvedon avoimen kysymykseen vastatuista liikuntalajeista. Liikuntalajit ja -muodot ovat vastaajien kirjoittamissa muodoissa. Liikuntalajit ja -muodot on listattu toivoimmasta lähtien, ja niiden perässä on suluisa tätä toivoneiden vastaajien lukumäärä.

Pallopelit (5)

Aerobic (3)

Jumppa (3)

Vesiliikunta (3)

Jooga (2)

Keilaus (2)

Kuntonyrkkeily (2)

Pesäpallo (2)

Tanssi (2)

Ulkoliikunta (2)

Golf (1)

Gymstick (1)

Jousiammunta (1)

Kinball (1)

Koripallo (1)

Kävelylenkkeily (1)

Lihaskuntoharjoittelu (1)

Lentopallo (1)

Lumikenkäily (1)

Luistelu (1)

Niska-hartia jumppa (1)

Rentoutuminen (1)

Selkäjumppa (1)

Sulkapallo (1)