

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysala / hoitotyön koulutusohjelma

Heli Karttunen

KARJALAN PRIKAATIN SIVIILITYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISTUMINEN
KENTTÄKELPOISUUSTESTEIHIN JA OHJATTUUN VIIKKOLIIKUNTAAN

Opinnäytetyö 2009

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma / Terveystieteiden osasto

KARTTUNEN, HELI Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön osallistuminen kenttäkelpoisuustesteihin ja ohjattuun viikkoliikuntaan
56 sivua + 9 liitesivua
Työn ohjaajat Lehtori Merja Laitoniemi
Marraskuu 2009
Avainsanat työhyvinvointi, terveys, terveystieteiden osasto, kenttäkelpoisuustestit, Karjalan Prikaati

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön osallistumista puolustusvoimien kenttäkelpoisuustesteihin ja ohjattuun viikkoliikuntaan. Tarkoituksena oli selvittää lisäksi mahdollisia syitä, miksi Karjalan Prikaatin siviilit eivät näihin osallistu.

Kohdeotoksena oli Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstö (N=133). Kohdeotokseen ei otettu virkavapaalla olevia sekä heidän sijaisiaan. Tutkimus oli kvantitatiivinen ja se suoritettiin puolistrukturoidun kysymyslomakkeen sekä Puolustusvoimien optisen tiedonkeruulomakkeen avulla. Tutkimustulokset analysoitiin Puolustusvoimien Jotos-tietokoneohjelmalla (Joukkojen omatoiminen mielipiteiden seurantajärjestelmä) käyttäen lokakuussa 2009.

Vastausprosentiksi muodostui 60,2. Tutkimuksen mukaan suurin osa siviilihenkilöistä on yli 40-vuotiaita ja pitkään Puolustusvoimilla palveluksessa olleita. Tutkimustulosten mukaan siviilihenkilöstö osallistuu passiivisesti ohjattuun viikkoliikuntaan suhteessa siihen, kuinka paljon he vapaa-ajalla harrastavat liikuntaa. Liikunnan harrastaminen ei ole riippuvainen vuodenaikasta. Suurin osa (71,4 %) vastaajista käy suorittamassa kuntotestit. Tutkimuksesta ilmeni, että siviilihenkilöt, jotka eivät harrastaneet työpaikkaliikuntaa, eivät myöskään osallistuneet testaukseen. Karjalan Prikaatin tarjoamista liikuntamahdollisuuksista sekä varuskunnassa että varuskunnan ulkopuolella tiedettiin hyvin. PAK-marsseille osallistui 26 % siviilihenkilöstöstä.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Health Care

KARTTUNEN, HELI Karelia Brigade's Civilian Employees' Participation in Field Combat Ability Tests and Weekly Physical Training

Bachelor's Thesis 56 page's + 9 pages of appendices

Supervisors Merja Laitoniemi, MNSc

November 2009

Key words health, health fitness, field combat ability test, Karelia Brigade

The purpose of this study was to examine how Karelia Brigade's civilian employees take part in the structured weekly physical education and field combat ability test. The purpose was also to clarify why civilian employees did not take part in the structured weekly physical education and field combat ability tests.

The target group was Karelian Brigade's civilian employees (N=133). In the target group were not accepted persons who were off duty and their substitutes. The research is a quantitative one and (it) semi-structured questionnaires were used. The results were analyzed by the Jotos-computer program used in the defence forces (Corps independent assessment control system).

The response rate was 60,2%. The average age of the civilian employees was over 40 years and they had long work histories in the in defence forces. They had a habit of exercise in their leisure time, but they did not take part in exercise offered by the employer. The majority of the answerers (71,4 %) took part in the fitness test. The civilian employees not participating in exercise at work did not participate in the fitness tests either. The possibilities of physical activities offered by Karelia Brigade, in- and outside the garrison were well known amongst the workers. 26 % of the civilian employees take part in the annual march.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TERVEYS JA TYÖHYVINVOINTI	7
	2.1 Terveyden määritelmä	8
	2.2 Terveyden edistäminen	10
	2.3 Työhyvinvointi ja työkyky	12
	2.3.1 Liikunta työkyvyn turvana	16
	2.3.2 Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteet ja toiminnan vaikutukset	16
3	LIIKUNNAN TERVEYSVAIKUTUKSET	18
	3.1 Terveysliikunta, terveyskunto ja kuntoliikunta	18
	3.2 UKK-instituutin liikuntapiirakka	19
	3.3 Liikunnan vaikutus terveyteen	21
	3.4 Työpaikkaliikunta	24
4	PUOLUSTUSVOIMAT	25
	4.1 Säädökset ja ohjeet työkykyä ylläpitävästä toiminnasta	26
	4.2 Kenttäkelpoisuuden ja fyysisen työkyvyn tavoitteet ja vaatimukset	28
	4.3 Puolustusvoimat fyysisen suorituskyvyn edistäjänä	29
	4.4 Kenttäkelpoisuustestit	29
	4.4.1 Kuntotestit	31
	4.4.2 Kenttätestit	31
5	KARJALAN PRIKAATI	33
	5.1 Karjalan Kaiku työhyvinvointitoimikunta	34
	5.2 Karjalan Prikaatin antamat liikuntamahdollisuudet	35
6	TUTKIMUSONGELMAT	36
7	TUTKIMUSTYÖN TOTEUTTAMINEN	36

7.1	Tutkimusmenetelmät ja kyselylomakkeen laadinta	36
7.2	Otanta ja aineiston keruu	38
7.3	Tutkimusaineiston käsittely ja analyysi	39
7.4	Tutkimuksen luotettavuus	40
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET	41
8.1	Vastaajien taustatietoja	41
8.2	Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön liikunnanharrastaminen vapaa-ajalla	43
8.3	Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön osallistuminen työpaikkaliikuntaan ja kenttäkelpoisuustesteihin	44
9	POHDINTA	49
10	LÄHTEET	53
11	LIITTEET	
	Liite 1. Tutkimuslupa-anomus	
	Liite 2. Saatekirje	
	Liite 3. Kyselylomake	
	Liite 4. Vastauslomake	

1 JOHDANTO

Suomen Puolustusvoimat elää tällä hetkellä suurten muutosten aikaa. Toisia joukko-osastoja lakkautetaan, toisia laajennetaan. Puolustusvoimien tulevaisuuden strategian mukaan vuonna 2012 henkilökuntaa on 1500 vähemmän kuin nyt. Tämä tarkoittaa sitä, että työtahti kiristyy ja henkilökunnan hyvinvointi nousee suureen rooliin työuupumisen ennaltaehkäisynä. (Pahkala. 2006, 3.)

Lähivuosina ns. suuret ikäluokat saavuttavat eläkeiän. Samalla kilpailu työkykyisistä ja työssään jaksavista osaajista kovenee. Työpaikan valintaperusteeksi palkkauksen ohella nousevat työnantajan tarjoamat muut etuudet kuten liikuntamyönteinen ilmapiiri ja työhyvinvointia edistävä toiminta. Työnantajan liikunnallinen imago ja laadukas työkykytoiminta osaltaan edistävät potentiaalisen henkilöstön rekrytointia ja sitoutumista Puolustusvoimiin työnantajana. Työkyvyn ylläpidolla on terveellisellä, laadukkaalla henkilökohtaisella elämällä on siten suuri merkitys Suomen kansantaloudelle sekä koko yhteiskunnan hyvinvoinnille. (Puolustusvoimien liikuntastrategia 2007 – 2016, 3.)

Karjalan Prikaati, tulevina vuosina vahvistuva ja laajeneva valmiusyhtymä, yrittää pysyä vauhdissa mukana luottaen ammattitaitoiseen henkilökuntaan. Hyvin koulutettu, ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilökunta takaa jaksamisen muutospaineissa. (Pahkala. 2006, 3.)

Karjalan Prikaatissa yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin on panostettu aiemmin ja tullaan jatkossa entisestään panostamaan. Liikunta on tunnustettu ja tunnettu henkisen ja fyysisen työkyvyn ylläpitämisen keino. Karjalan Prikaati on ensimmäinen joukko-osasto Suomessa, jossa on liikunnanohjaaja huolehtimassa henkilökunnan ja varusmiesten fyysisestä kunnosta. Edellä mainittu asia viittaa siihen, että sekä henkilökunnan että varusmiesten fyysisen kunnan ylläpitäminen ja parantaminen on tiedostettu myös Puolustusvoimissa tärkeäksi asiaksi. Karjalan Prikaati on suurena joukko-osastona näyttämässä esimerkkiä muille joukoille. (Pahkala. 2006, 3 - 4.)

Kenttäkelpoisuus on sotilaan suorituskykyä, jossa fyysiseen kuntoon yhdistyvät ampumataito, taito liikkua kaikissa taistelukentän oloissa, tehtävän mukaisesti varustettuna eri vuoden- ja vuorokauden aikoina tehtävän edellyttämän ajan. sitkeytenä, peräänantamattomuutena, rohkeutena ja voitontahtona ilmenevä hyvä henkinen kunto tukee kenttäkelpoisuutta ja on tärkeä osa sotilaan toimintakykyä. Kenttäkelpoisuutta ja fyysistä työkykyä seurataan vuosittaisilla kenttäkelpoisuus- ja kuntotesteillä sekä lääkärin arvioiman terveydentilan perusteella. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 1; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.)

Karjalan Prikaatissa on pitkään käyty keskustelua kenttäkelpoisuustesteistä sekä ohjatusta viikkoliikunnasta siviilien osalta. Varsinkin akselilla siviilihenkilöstö - sotilashenkilöstö - aihe on herättänyt keskustelua. Samoissa harjoituksissa on sekä siviilejä että sotilashenkilöitä, joilla on eri vaatimukset kenttäkelpoisuudesta ja niihin liittyvistä testeistä. Sotilashenkilöiltä vaaditaan vuosittain kenttäkelpoisuustestejä mutta siviileille testit ovat vapaaehtoisia. Syitä siviilien vähäiseen osallistumismääriin ei ole Karjalan Prikaatissa aikaisemmin tutkittu.

Ohjattua viikkoliikuntaa on järjestetty Karjalan Prikaatissa useita vuosia. Ohjattuun viikkoliikuntaan ei silti ole useinkaan paljoa osallistujia. Syitä tähän on vain arvailtu, muttei tutkittu. Onko kyseessä ehkä työkiireet? Kasaantuuko joillakin työtöissä ollessa? Kuinka esimies vaikuttaa mahdollisuuteen osallistua vai onko kyseessä sitten vain liikuntavastainen asenne? Tällä opinnäytetyöllä on tarkoitus selvittää myös osallistumattomuuden syitä.

Tästä tutkimuksesta on hyötyä Karjalan Prikaatin liikuntatiimille sekä siviilityöntekijöille. Viikkoliikunnan kehittäminen ja mahdollinen ratkaisujen etsiminen, jotta siviilit mahdollisimman aktiivisesti alkaisivat käyttää liikuntamahdollisuuksia, on kaikille osapuolille kannattavaa. Karjalan Prikaati kun on työpaikkanakin kannustava esimerkki liikunnan puolestapuhujana. Mahdollisuudet Karjalan Prikaatissa liikunnan harrastamiseen työajalla sekä vapaa-ajalla on erinomaiset. Tärkeää olisi saada palkattu henkilöstö myös käyttämään näitä palveluja.

2.1 Terveyden määritelmiä

Terveyskäsitys on ajan mukaan muuttuva tekijä. Hippokraattisissa kirjoituksissa terveys määriteltiin täydelliseksi tasapainotilaksi. Ihmisessä olevien neljän nesteen (veri, lima, keltainen sappi ja musta sappi) tuli olla tasapainossa keskenään ja suhteessa ympäröivän maailman elementteihin. Terveyttä pidettiin hyödyllisenä ominaisuutena, jonka säilyttäminen vaati yksilöltä yrittystä. (Torppa)

Kiinalaisen lääketieteen näkökulmasta ihmisruumis on kokonaisuus, joka on jatkuvassa muutoksen tilassa, prosessi, joka heijastaa ympäristön prosessia. Kun elimistön sopeutuminen ympäristöön on tasapainoista ja sen sisäiset toiminnot sujuvat harmonisesti on ihminen terve. (Torppa)

Biolääketieteellinen terveyskäsitys kiinnittää päähuomion sairauteen. Terveys on taudin puuttumista. Villiintyneimmät määrittelevät jo: ”Terve on se, jolle ei ole tehty riittävästi diagnostisia testejä.” (Torppa)

Antiikin aikana sairauksien nähtiin syntyvän ihmisen ja ympäristön epätasapainosta. Luonnontieteen kehittyessä muodostuivat käsitykset taudin aiheuttajista. Terveyttä heikensivät yksittäiset tekijät ympäristössä, jotka hyökkäsivät ihmisten kimppuun. Bakteriologian löydökset tukivat käsitystä yhdestä sairaudesta ja yhdestä aiheuttajasta. Luonnontieteiden näkökulmasta terveys nähtiin sairauksien puutteena. (Iivonen & Immonen & Salin & Riekkinen. 2009, 12.)

Sosiologiassa ihminen käsitetään sosiaalisesti toimijaksi ja näin ihmisen terveyttä määrittää hänen kykynsä selviytyä sosiaalisissa rooleissaan. Humanistisesta näkökulmasta on olennaista, että ihmisellä on kyky sopeutua myönteisesti elämän ongelmiin. Ruotsalainen lääketieteen filosofi Lennart Nordenfeldt on esittänyt: ”Terveys tarkoittaa kykyä toteuttaa kaikki ne asiantilat, jotka ovat välttämättömiä minimaaliselle pitkän aikavälin onnellisuudelle.” (Torppa)

Terveydestä on olemassa myös virallinen määritelmä. WHO on määritellyt terveyden kansainvälisessä terveystieteiden konferenssissa New Yorkissa pian toisen maailman-

sodan jälkeen. ” Terveys on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila eikä vain taudin tai heikkouden puuttumista. (Aura, 31; Torppa; WHO.)

WHO:n terveystkampanjassa (Ottawan asiakirja 1986) terveys on ilmaistu enemmän tarkoituksenmukaisilla termeillä, mikä sallii ihmisen yksilöllisen, sosiaalisen ja taloudellisesti tuotteliaan elämän. ” Terveys on resurssi jokapäiväiselle elämälle, ei päämäärä olemiseen. Se on positiivinen käsitys korostaa sosiaalista ja yksilöllistä voimavaraa niin kuin fyysisiä taitoja. (Aura, 31; WHO.)

Kuitenkaan nykyään terveyttä ei määritellä täydellisellä hyvinvoinnilla kaikilla elämänosa-alueilla, vaan funktionaalisen voimavarana toimia optimaalisesti olemassa olevia voimavaroja käyttäen. Tämän terveystmääritelmän mukaan ihmisellä voi olla erinäisiä sairauksia, mutta niistä huolimatta hän kykenee normaaliin toimintaan. Terveys on noussut viime vuosikymmeninä yhteispolitiikan itseisarvoksi, eli tasa-arvon sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja ympäristön arvojen rinnalle. (Iivonen, ym. 2009, 12.)

Liikuntatieteissä terveyden määritelmää, joka esiteltiin vuoden 1988 International Consensus Conference’ssa, lainataan laajalti: ”Terveys on ihmisen olotila, joka käsittää fyysisen, sosiaalisen ja psykologisen ulottuvuuden, jolle on ominaista jatkuva positiivinen ja negatiivinen jatkumo. Positiivinen terveys yhdistyy kykyyn nauttia elämästä ja kykyyn kestää vastoinkäymisiä; ei ainoastaan sairauden puute. Negatiivinen terveys yhdistetään sairaalloisuuteen ja ääritapauksissa ennenaikaiseen kuolemaan. Hyvinvointi on kokonaisvaltainen käsite, joka kuvaa yksilössä positiivista terveydentilaa ja joka koostuu fyysisestä, sosiaalisesta ja psykologisesta hyvinvoinnista. (Aura, 2006, 32.)

Vuosina 1996 - 2000 eräässä peruskoulussa tehdyssä tutkimuksessa oppilaat määrittivät terveyden positiiviseksi toimintakyvyksi, mihin lukeutuvat tasapaino, kunto ja elämänhalu. Toisaalta terveyteen liitettiin myös negatiivisen toimintakyvyn vajeet kuten sairaus ja sen oireet sekä vammat. Tärkeimpinä myönteisinä terveysvaikuttajina oppilaat pitivät kotia, koulua, kavereita ja tiedotusvälineitä. Oma

laiskuus, ystävien ja perheen epäterveelliset elämäntavat olivat oppilaiden mielestä negatiivisia terveysvaikuttajia. (Iivonen ym. 2009, 13.)

Aikuisväestön terveystyöskäytymiskyselyn mukaan vuonna 2004 lähes kaksi kolmasosaa 25 - 64-vuotiasista suomalaisista arvioi terveydentilansa hyväksi tai melko hyväksi ja runsas neljännes keskitasoiseksi. Noin 7 prosenttia koki terveytensä huonoksi, eikä naisten ja miesten välillä ollut eroja. Iän myötä koettu terveys heikenee ja työkäiset naiset arvioivat terveytensä hieman paremmaksi kuin miehet. (Laine, 2006, 8.)

Terveyden määritelmä muuttuu ajan mukaisesti, ihmisten käsitykset, kokemukset ja terveyttä koskeva tieto muokkaavat sitä, miten koemme terveyden. Nykyään terveys mielletään hyvin pitkälle tietoisena terveys- ja elämäntapatarkkailuna. (Iivonen ym. 2009, 13.)

Terveyttä ei enää kutsuta lahjaksi, vaan se on pikemminkin saavutus, jonka säilyttämisestä jokainen on itse vastuussa. Ihmisen terveys on toimintakyvyn perusta. se koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Nämä toimintakyvyn osatekijät vaikuttavat ihmisen selviytymiseen kaikilla elämän alueilla ja erityisesti työkykyyn työelämässä. (Laine, 2006, 8.)

2.2 Terveyden edistäminen

Terveyden edistämällä viitataan päivittäin mitä erilaisimpiin asioihin, joiden oletetaan lisäävän ihmisten hyvinvointia tai auttavan heitä välttymään sairauksilta. (Fogelholm ym., 206.) Terveyden edistämistä ei voida määritellä tarkkarajaisesti. Terveyden edistäminen on laaja käsite, joka kattaa muun muassa ihmisten hyvinvoinnin ja sairauksien ehkäisemisen. Eri henkilöt ovat määrittäneet kyseistä termiä vuosikymmenet ja tulkintamalleja on monia erilaisia. (Savola & Koskinen-Ollonqvist. 2005, 24.)

Terveyden edistämisen määritelmät johtuvat monitieteisyyden lisäksi siitä, että terveyden edistäminen voidaan määritellä sen arvojen, tavoitteiden, toiminnan, menetelmien tai tulosten kautta. Terveyden edistäminen etenee prosessimaisesti tavoit-

teista toiminnan kautta tuloksiin. Arvot nähdään terveyden edistämisen perustana. (Heberg & Inkinen, 2009, 5.)

Vertio (2003) mukaan terveyden edistäminen on toimintaa, jonka tarkoituksena on parantaa ihmisten mahdollisuuksia oman ja ympäristön terveydestä huolehtimisessa. Terveyden edistäminen on myös terveyden edellytysten parantamista yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan kannalta. (Vertio. 2003, 29.)

Savolan ja Koskisen (2005) teoksessa Downien, Tannahillin ja Tannahillin mukaan terveyden edistämisen päämäärä on fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden tasapainoinen lisääminen. Toisena päämääränä on sairastavuuden väheneminen kaikilla ulottuvuuksilla. (Savola & Koskinen-Ollonqvist. 2005, 28.)

Terveyden edistäminen on enemmän kuin työkyvyn ylläpitäminen. Terveyden edistämisen tarkoituksena on ihmisten omien mahdollisuuksien parantaminen oman ja ympäristön terveyden parantamiseksi. Paino on toisaalta samalla oma ja toisaalta sanalla ympäristö. Terveyden edistäminen on lisäksi yhteiskunnallisemmin määritettynä terveyden edellytysten parantamista. (Mitä hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä, sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 1995: 3,11.)

Terveyden edistämällä tarkoitetaan terveydentilan parantamista korostamalla terveyden merkitystä sekä tukemalla sitä. Lisäksi siihen lukeutuu terveystieteiden esille ottaminen. Edistämällä pyritään saavuttamaan terveyden tasapaino, joka on tärkein päämäärä. Terveyttä tulee edistää yhteisön tarpeiden mukaan ja tavoitteisiin on sitouduttava. Terveyden edistäminen on tietoista toimintaa, jolla pyritään kohdistamaan voimavarat terveyden parantamiseksi. (Savola & Koskinen-Ollonqvist 2005, 8-28.)

Nutbeam (1999) mukaan terveyden edistämisen tulostulosmalli koostuu neljästä eri vaiheesta. Tulostulosmallin ensimmäinen osio käsittää hyvinvointia ja terveystuloksia. Hyvinvointituloksiin kuuluu muun muassa elämänlaatu ja terveystuloksiin toimintakyky. toinen osio käsittää terveyden välituloksia, sisältäen terveelliset elämäntavat, joita ovat ravitsemus ja liikunta. Terveyden edistämisen tuloksia kuvaavat muun muassa erilaiset asenteet, yksilön oma motivaatio ja terveyteen liittyvä tieto

sekä sen käsittely. Terveyden lukutaito on myös keskeinen käsite tässä osiossa. Sil-
lä tarkoitetaan lähinnä sitä, miten yksilö kykenee vastaanottamaan ja käyttämään
terveyteen liittyvää informaatioita hyväkseen ja osaa erottaa faktan fiktiosta. Nel-
jännessä osiossa korostuu kasvatus ja viestintä. (Iivonen ym. 2009, 14.)

Terveyden edistämisen keinoja ovat mm. terveystieteiden kasvatusta, yhteisödiagnostiikka,
yhdyskuntasuunnittelu ja hintapolitiikka. Tarvitaan monenlaisia työn muotoja, että
terveys nousisi asialistalle aina, kun tehdään terveyttä sivuavia päätöksiä. (Mitä
hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä, sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:3,
11.)

Maailman terveysjärjestön (WHO) mukaan terveyden edistämällä pyritään paran-
tamaan ihmisen kykyä pitää huolta omasta ja ympäristön terveydestä. (Maailman
terveysjärjestö WHO 2007.) Terveyden edistäminen on prosessi, joka mahdollistaa
ihmisten mahdollisuuden hallita ja parantaa terveyttä. Voidakseen saavuttaa fyysi-
sen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ihmisen tai yhteisön on pystyttävä tun-
nistamaan tavoitteet, tyydyttää tarpeet ja muuttua tai selviytyä ympäristön mukaan
näin ollen, terveys nähdään jokapäiväisen elämän resurssina, ei elämisen tavoitteen-
a. Terveys on myönteinen konsepti, joka painottaa sosiaalisia ja henkilökohtaisia
resursseja, kuten myös fyysisiä voimavaroja. Tästä syystä terveyden edistäminen ei
ole vain terveydenhuollon sektorin vastuulla. (WHO, Ottawa Charter 2009.)

Terveyden edistäminen on prosessi, joka mahdollistaa ihmisten lisääntyvän hallin-
nan terveydestään ja se on määrittelevä tekijä ja siksi parantaa heidän terveyttään.
(WHO, the Bangkok Charter 2005.) Jokainen yksilö voi vaikuttaa oman terveyden
edistämiseen ja saavuttaa paremman terveyden oman toiminnan tuloksena. (Savola
& Koskinen-Ollonqvist 2005, 8 - 28.)

2.3 Työhyvinvointi ja työkyky

Työelämä muuttuu ehkä nopeammin kuin havaitsemmekaan ja asettaa työkyvylle
uusien vaatimuksia. Näiden vaatimusten, odotusten, edellytysten ja työntekijän reaali-
lisen työ- ja toimintakyvyn välillä voi syntyä yllättävilläkin tavoilla ristiriitaa, joka
alkaa näkyä työkyvyttömyysriskin kasvuna. Ristiriidan syntyä lisää väestön ikära-

kenteen vanheneminen. Ilmiöön voivat monesta syystä ja monella eri tavalla vaikuttaa myös työllisyystilanne, taloudellinen tilanne ja sosiaalipoliittiset ratkaisut. Työkykyyn liittyvien ongelmien esiintymisen ja kohdentumisen seurantaan ja muutosten havainnointiin liittyvä tutkimus tuottaa välttämätöntä perustietoa tilanteen arvioimiseksi, ongelmien tunnistamiseksi sekä tutkimus- ja muiden toimenpiteiden kohdentamiseksi. (Mitä hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä, sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:3, 18 – 19.)

Ihmisen hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan harmonisesta tasapainosta. Terveellinen, turvallinen työ, joka vastaa yksilön edellytyksiä ja johon liittyy aikaansaamisen tunne sekä oppimiskokemuksia edistää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Toisaalta terveelliset elintavat, yksilön kannalta mielekkäät vapaa-ajanharrastukset ja läheiset ihmissuhteet tasapainottavat työn aiheuttamaa raskautta. (Laine. 2006, 16.)

Työhyvinvointi ymmärretään työssä käyvän yksilön selviytymisenä työtehtävistään, mihin vaikuttavat hänen oma fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuntonsa, työyhteisön toimivuus sekä työympäristön eri tekijät. (Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009.) Työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti myös työsuhteeseen, palkkaukseen ja työ sopimustoimintaan liittyvät asiat. Työhyvinvointia määrittävät hyvä johtaminen, hyvät ihmissuhteet, ammatillinen osaaminen, työn merkittävyys ja palautteen saaminen työstä. (Laine.2006, 16.)

Kyky tehdä työtä tai suoriutua työn asettamista vaatimuksista on monen tekijän summa. Saatujen perinnällisten ominaisuuksien pohjalle hankitaan koulutuksella ja työkokemuksella valmiuksia ja edellytyksiä tiedolliseen ja taidolliseen suoriutumiseen työelämässä. Ihmisen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kasvu, kehitys ja kouliintuminen ovat työkyvyn perusta riippumatta siitä, onko niihin pyritty vaikuttamaan koulutuksen tai harrastuksen keinoin. (Aura. 2006, 33.)

Vaikka fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavatkin lukuisine eri tasoineen työkyvyn perustan työuran kaikissa vaiheissa, se ei vielä riitä kuvaamaan kaikkia työkykyyn tarvittavia edellytyksiä. Muun muassa motivaatio ja työhalukkuus vaikuttavat olennaisesti työsuoritukseen ja työtulokseen. Yhteistä täl-

le toimintakykypainotteiselle näkökulmalle on, että ihmisen työkyvyssä on kysymys yksilön toimintaedellytysten ja työn vaatimusten välisestä vastaavuudesta. On esitetty muitakin käsityksiä, jotka tarkastelevat työkykyä kapeampana lääketieteellisenä tai laajempaan työyhteisöön yhdistyvinä käsitystyyppinä. (Aura. 2006, 35.)

Lainsäädännössä työkyvyille ei ole virallista määritelmää. Sen sijaan työkyvyttömyydestä on käytettävissä määritelmiä. Esimerkiksi ammatillinen työkyvyttömyys tarkoittaa sairautta, vikaa tai vammaa, joka estää toimeentulon hankkimisen entisessä tai sitä vastaavassa työssä. Tämän mukaan työkyvyn ylläpitämisen voidaan käsittää tarkoittavan kapeasti myös sairauksien, vikojen tai vammojen ehkäisyä. Tutkimusten mukaan kuitenkin työn sisällöllä sinänsä sekä työn fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella ympäristöllä on olennainen vaikutus työssä suoriutumiseen. Edelleen, elintavat luovat tai kuluttavat ihmisen voimavaroja ja vaikuttavat myös kykyyn tehdä työtä. On siis perusteltua tarkastella työkykyä, määrittelyeroista riippumatta, laajasta näkökulmasta, jossa terveyden lisäksi työ ja työympäristö sekä elintavat vaikuttavat ikääntymisen ohella suoriutumiseen työelämässä. (Martikainen, ym. 1995, 31.)

Työkyky nähdään henkilön edellytyksenä tehdä työtä. Työkyky voidaan määritellä monen tekijän summaksi, joista useimpiin voi itse vaikuttaa, kuten omiin elintapoihin sekä työympäristöön. Lappeenranta-sopimus työkykyä ylläpitävästä toiminnasta määrittelee työkyvyn seuraavalla tavalla: ” Työkyky on sekä yksilön että työyhteisön ominaisuus. Työkyky on henkisen ja fyysisen terveydentilan, osaamisen ja johtamisen sekä työn ja työyhteisön muodostama aikaan ja paikkaan sidottu kokonaisuus. Työ kaikkine ominaisuuksineen muodostaa toimintajärjestelmän, jolla on suuri vaikutus työkykyyn. Terveys on työkyvyn osatekijä. Työkyky vaatii myös oman työn tekemiseen vaadittavia tietoja ja taitoja eli osaamista. Johtaminen ja esimiestyö luovat perustan työkykyä ylläpitävälle toiminnalle.” Hyvä työkyky liittyy näiden määritelmien perusteella läheisesti työssä jaksamiseen. (Lehtinen. 2006, 7 - 8.)

Terveyden ja työn suhdetta määritettäessä tyydyttään usein käyttämään työkykyä mittarina. Täsmällisesti työkyky kertoo vain kyvystä tehdä työtä tai sitä rajoittavista tekijöistä. Yksilön työkyvyn lisäksi voidaan tarkastella yhteisön työkykyä, joka

on hieman monimutkaisemmin määritettävissä ja jää siksi ehkä useammin sivuun. työyhteisön merkitys myös yksittäisen työntekijän työkyvyille on pitkään ollut tunnettu. (Mitä hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä, sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:3, 11.)

Puolustusvoimien palkatun Henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky sekä Testaajan käsikirja määrittelevät työkyvyn seuraavanlaisesti; Työkyky perustuu toimintakykyyn, jolla selviydytään työn ruumiillisista, henkisistä, sosiaalisista ja eettisistä vaatimuksista yli- tai alikuormittumatta tai ylen määrin väsymättä. Työkyky voidaan siten jakaa psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen. Psyykkinen ja fyysinen työkyky liittyvät kiinteästi toisiinsa. Työkyky kytetään yleisesti ammattitaitoon, ammatillisiin käytäntöihin ja siten työkyvyttömyyden määrittelykriteereihin. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 3; Testaajan käsikirja 2006, Liite1.)

Työkyvyn arvioinnissa henkilön oma kokemus toimintakyvystään on osoittautunut yhdeksi tärkeimmistä tietolähteiksi. Työkyky on monen tekijän summa. Se koostuu yksilön voimavarojen ja työn vuorovaikutuksesta. Loppela kuvailee työkykyä kolmesta eri näkökulmasta, joita ovat lääketieteellinen, tasapanomallin mukainen ja integroitu työkykynäkökulma. Määritelmän perusteina ovat erilaiset käsitykset ihmisestä, työstä sekä ihmisen ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta. Työssä selviytymisen mahdollisuuksia ja ehtoja kuvataan työkyvyn käsitteellä. Työkyky nähdään lääketieteellisessä työkykymallissa sairaus -terveys-käsitteenä. Tällöin lähtökohtana on yksikön psykofyysisen järjestelmän tilanne, jossa ei tarkastella työtä ja sen luonnetta. Työkyvyn tasapainomalli taas painottaa yksilön toimintakykyä suhteessa työn vaatimuksiin. edelleen pohjana ovat yksilön ominaisuudet, ikä koulutus, motivaatio ja työn vaatimukset sekä kyvyt ja taidot nähdään ympäristöstä riippumattomina. (Laine. 2006, 12 - 13.)

Ihmisen työkyvyn odotetaan säilyvän hyvänä tai vähintään riittävänä työn asettamiin vaatimuksiin nähden aina eläkeikään saakka. Käytännössä tilanne on kuitenkin toinen ja usein eläkkeelle siirrytään, niin Suomessa kuin useissa muissakin maissa, huomattavasti ennen virallista eläkeikää. ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymiseen johtaa yleensä työkyvyn heikkeneminen tasolle, jolla varhaiseläkkeelle

pääsyn ehdot täyttyvät. Työn vaatimusten kasvua ja ihmisen toimintakyvyn muutoksia iän karttuessa ei useinkaan yhteen sovitettua riittävällä tavalla. (Siponen. 2006, 8.)

2.3.1 Liikunta työkyvyn turvana

Liikunta on sekä tutkimusten että käytännön kokemusten kautta noussut merkittäväksi tekijäksi työkyvyn edistämisessä. Liikunnan yhteiskunnallinen rooli ei painotu pelkästään kansansairauksien ehkäisyyn ja hoitoon vaan myös koko työikäisen väestön työkyvyn turvaamiseen. Liikunta vaikuttaa henkilökohtaisiin voimavaroihin. Yllättävänä ja rohkaisevana voidaan pitää liikunnan koettua vaikutusta psyykkiseen työkykyyn. (Martikainen, E ym. 1995, 40.)

Liikunnan yhteiskunnallinen merkitys ei perustu pelkästään sairauksien ehkäisyyn ja hoitoon, vaan sillä on merkittävä rooli myös työväestön työkyvyn ylläpidossa. Liikuntaa pidetään yleisesti yhtenä työkykyä ylläpitävänä toiminnan tärkeimmistä osatekijöistä. (Siponen. 2006, 10.)

Pitkittäistutkimusten perusteella on saatu luotettavaa tietoa liikunnan vaikutuksista työkykyyn. Esimerkiksi kuntasektorilla tehty tutkimus osoitti, että ripeän liikunnan harrastamisen lisääminen johti työkyvyn paranemiseen, kun taas ripeän liikunnan harrastamisen väheneminen johti työkyvyn heikkenemiseen. Liikunnan edulliset vaikutukset työkykyyn ovat samanlaisia miehillä ja naisilla. Fyysisissä ja henkisisissä töissä työhön liittyvistä tekijöistä ainoastaan lisääntynyt tyytyväisyys esimiehen suhtautumiseen johti työkyvyn paranemiseen liikunnan lisäksi. (Aktivia- liikunta ja työkyky.)

2.3.2 Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteet ja toiminnan vaikutukset

Työvoiman ikääntyminen ja työn kasvavat laatu- ja tuottavuusvaatimukset ovat johtaneet uusiin painotuksiin sosiaali- ja terveystaloudessa. Sosiaali- ja terveystaloudesministeriö määrittelee työkykyä ylläpitäväksi toiminnaksi: ”Kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työkykyä ja

toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa”. Laaja-alaisen työkykyä ylläpitävän mallin mukaan työkykyä ylläpitävän toiminnan piiriin kuuluvat työntekijä, työ ja työolot, työyhteisö ja ammattitaito. (Siponen. 2006, 9.)

Yrityksissä ja työpaikoilla työkyvyn ylläpitotoiminnalle voidaan asettaa seuraavat yleiset tavoitteet:

- yksilöiden ja työyhteisöjen hyvinvointi ja toimintakyky paranevat
- työntekijät kykenevät käyttämään ja kehittämään itsessään ja ympäristössään olevia voimavaroja työkykynsä ylläpitämiseksi
- työyhteisöt kykenevät hallitsemaan ja kehittämään omatoimisesti terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä (Mitä hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä, sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 1995:3, 11.)

Tavoitteiden saavuttaminen johtaa yrityksen kannalta suotuisiin vaikutuksiin, kuten:

- yrityksen toimivuus ja tuottavuus paranevat
- henkilöstökulut vähenevät

Vaikka taloudelliset vaikutukset ovat yrityksen kannalta hyvin tärkeitä, ne saavutetaan tässä yhteydessä henkilöstön hyvinvoinnin kehittämisen kautta. Tämän saavuttaminen edellyttää panostusta työnantajalta, mutta myös työntekijöiltä. Työkykyä ylläpitävä toiminta ei ole luonteeltaan passiivista. Tuloksekkaan toiminnan edellytyksenä on, että yksilöt ja ryhmät pyrkivät aktiivisesti edistämään omia toimintaedellytyksiään ja panostavat itsekin edellytystensä mukaisesti oman terveytensä, hyvinvointinsa ja toimintakykynsä edistämiseksi. Työntekijöiden ja työryhmien toimintakyvyn paraneminen yleensä myös vähentää yrityksen henkilöstökuluja. Pitemmällä aikavälillä toiminta voi näkyä myös eläkekustannusten laskuna. (Martikainen ym. 1995, 51.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta toteutetaan työpaikalla ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein ja sen suunnittelussa huomioidaan työpaikan olosuhteet ja tarpeet. Työterveyshenkilöstön rooli on toimia asiantuntijana työtoiminnan suunnittelussa, opastaa toiminnan käynnistämisessä sekä kuntoutustarpeen selvittämisessä. (Manninen, ym. 2007, 173.)

3 LIIKUNNAN TERVEYSVAIKUTUKSET

3.1 Terveysliikunta, terveyskunto ja kuntoliikunta

Terveysliikuntaa on kaikki sellainen fyysinen aktiivisuus, joka tehokkaasti ja turvallisesti parantaa terveyskuntoa tai ylläpitää jo valmiiksi hyvää terveyskuntoa. (Fogelholm ym. 2006, 77 – 78.)

Terveysliikuntaa on kaikki sellainen fyysinen aktiivisuus, jolla on myönteisiä vaikutuksia terveyteen ja terveyskuntoon. Terveysliikunta tuottaa terveydellisiä hyötyjä, mutta ei aiheuta terveydellisiä haittoja. Terveysliikunnan tunnuspiirteitä ovat säännöllisyys, kohtuukuormitus sekä jatkuvuus. (Puolustusvoimien liikuntastrategia; Testaajan käsikirja, Puolustusvoimat; Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky)

Terveyskunnolla tarkoitetaan niitä fyysisen kunnan tekijöitä, joilla on yhteyksiä terveyteen ja fyysiseen toimintakykyyn. Hyvä terveyskunto sisältää mm. hyvän kestävyuden (aerobisen kunnan), liikkeiden hallinnan ja tasapainon (motorisen kunnan), lihasvoiman, lihaskestävyuden ja nivelten liikkuvuuden ja luun vahvuuden (tuki- ja liikuntaelimestön kunnan) sekä sopivan painon ja vyötärön ympäröisen. Lisäksi yleinen terveys (mm. infektioiden vastustuskyky) on osa hyvää terveyskuntoa. (Fogelholm ym. 2006, 77 - 78.)

Puolustusvoimien liikuntastrategiassa (2007-2016) terveyskuntoa ovat sellaiset toimintakyvyn ominaisuudet, joihin liikunta vaikuttaa myönteisesti tai liikunnan puute kielteisesti ja jotka ovat yhteydessä terveydentilaan. Terveyskunnan osa-alueita ovat aerobinen kunto, lihasvoima ja -kestävyys, motorinen kunto ja kehon koostumus. Hyvä terveyskunto on toisin sanoen hyvää kestävyyttä, kehon hallintaa, lihasvoimaa, nivelten liikkuvuutta ja sopivaa painoa. Riittävän terveyskunnan avulla selviytyy liikaa väsymättä arkipäivän tavallisista toiminnoista. Terveyskunto-käsite laajentaa perinteistä kuntokäsitettä urheiluun ja liikuntaan liittyvästä suorituskyvystä arkielämän toimintakykyyn ja terveyteen. (Puolustusvoimien liikuntastrategia 2007 – 2016.)

Kuntoliikunnalla eli täsmäliikunnalla ihminen pitää itsensä suorituskykyisenä. Se tarkoittaa monipuolista liikuntaa, joka kehittää täsmällisesti terveystiettyä osa-aluetta, kuten hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintaa sekä tuki- ja liikuntaelimistön kuntoa. Lisäksi liikunta parantaa yleistä toimintakykyä, kun koordinaatiokyky ja unen laatu paranevat sekä paino pysyy hallinnassa. (Raskasluuranko)

Kuntoliikunta pitää yllä terveyttä ja lisäksi kohottaa kuntoa. Kuntoliikkujakin tarvitsee kevyen lenkin lähes päivittäin, mutta lisäksi rasittaa itseään enemmän 2 - 3 kertaa viikossa. (UKK-instituutti)

3.2 UKK-instituutin liikuntapiirakka

UKK-instituutin liikuntapiirakka on kehitetty hahmottamaan terveystiettyä liikuntasuositukset erityisesti liikuntaneuvontaa varten. Liikuntapiirakan tavoite on siten hyvin samanlainen kuin ruokaympyrän, ruokapyramidin ja lautasmallin. Liikuntapiirakka on jaettu kahteen puolikkaaseen, joissa otetaan huomioon kirjoituksen alussa esitetty yleinen terveystiettyä liikuntasuositus, muut tunnetut liikunnan ja terveyden väliset annos-vastesuhteet sekä kohtalaisen kuormittavan ja raskaan liikunnan toisiaan täydentävät hyötyvaikutukset. (Fogelholm ym. 2006, 485.)

Terveyttä edistää reipas kestävyystyyppinen liikkuminen, joka kertyy viikossa yhteensä ainakin 2 tuntia ja 30 minuuttia. Vaihtoehtona on rasittavampi kestävyystiettyä liikunta, jota kertyy viikossa yhteensä ainakin 1 tunti 15 minuuttia. Näitä rasittavuudeltaan erilaisia liikuntatapoja voi yhdistellä oman kunnon mukaan. Liikkuminen on hyvä jakaa useammalle, ainakin kolmelle päivälle viikossa. Lisäksi kaikki tarvitsevat lihaskunta ja liikehallintaa kohentavaa liikuntaa vähintään kaksi kertaa viikossa. (Kuva 1.)



Kuva 1. UKK-instituutin liikuntapiirakka

Oman peruskunnon ja tavoitteen mukaan voi valita kestävyyskuntoa kohentavaa liikkumisen kuormittavuuden. Aloittelijalle ja terveysliikujalle riittää reipas liikkuminen vähintään kaksi ja puoli tuntia viikossa. sopivia liikkumismuotoja ovat kävely ja pyöräily, esimerkiksi työ- ja asiointimatkoilla, sauvakävely tai raskaat koti- ja pihatyöt. Tottunut ja hyväkuntoinen liikkuja tarvitsee kuntonsa kohentamiseksi rasittavampaa liikkumista, mutta vähemmän eli vähintään tunnin ja 15 minuuttia viikossa. Lajeja voivat olla esimerkiksi ylämäki- ja porraskävely, juoksu, maastohiihto ja vesijuoksu. Nopeat maila- ja juoksupallopelit sekä aerobicjumput ovat kestävyyttä parantavia ryhmäliikuntalajeja. (UKK-instituutti)

Liikkuminen on hyvä jakaa useammalle, ainakin kolmelle päivälle viikossa ja sen pitää kestää vähintään 10 minuuttia kerrallaan. Terveiden kannalta vähäinenkin säännöllinen liikkuminen on parempi kuin ei ollenkaan, mutta terveysliikunnaksi eivät kuitenkaan riitä muutaman minuutin kestoiset arkiset askareet. Uutta näyttöä on siitä, että terveyshyödyt lisääntyvät, kun liikkuu pidemmän aikaa tai rasittavammin kuin minimisuosituksessa suositellaan. (UKK-instituutti)

Kestävyysliikunnan lisäksi tarvitaan vähintään kaksi kertaa viikossa lihaskuntoa kohentavaa ja tasapainoa kehittävää liikuntaa. Suuria lihasryhmiä vahvistavia liikkeitä suositellaan tehtäväksi 8-10 ja kutakin liikettä kohden toistoja tulee kertyä 8-12. Kuntosaliharjoittelu ja kuntopiirit sopivat tähän. Pallopelit, luistelu ja tanssiliikunta kehittävät liikehallintaa ja tasapainoa. Säännöllinen venyttely ylläpitää liikkuvuutta. Terveysliikunnan suositus pohjautuu Yhdysvaltojen terveysministeriön liikuntasuositukseen 2008. (UKK-instituutti)

3.3 Liikunnan vaikutus terveyteen

Liikunta on eräs monista terveyteen ja toimintakykyyn vaikuttavista tekijöistä. Säännöllisellä ja sopivalla liikunnalla on lukuisia myönteisiä vaikutuksia terveyteen ja toimintakykyyn. Liikunta on välttämätöntä, kun halutaan ylläpitää tai parantaa toimintakykyä. Sitä tarvitaan useiden yleisten oireiden ja sairauksien vähentämiseksi. Lisäksi liikunta parantaa elämän laatua. Elimistön liikunnantarve perustuu biologiseen lainalaisuuteen: liikuntaelimistö ja sille energiaa tuottava elimistö pysyvät kunnossa vain, jos niitä käytetään. Käytön puutteessa ne rappeutuvat. (Martikainen ym. 1995, 485.)

Terveysliikunta antaa hyvän olon ja hyvän mielen. Se lisää henkistä kanttia ja pitää ketteränä. Voimia ja kestävyyttä voi lisätä ikään tai kuntoon katsomatta. Pienikin liikunta lisää hapenottoa. Terveysliikunta ei edellytä ”hiki otsalla” rehkimistä, vaan kohtuullista kuormittumista. Lihasmassan nopea kasvu tai toipuminen kestävyysjuoksusta voi paikata itsetuntoa, mutta hyvä kunto rakentuu säännöllisesti ponnistellen. (Suomen Kuntoliikuntaliitto.)

Esimerkkeinä liikunnan lukuisista terveysvaikutuksista voidaan mainita seuraavaa:

- Liikuntaa harrastavien toimintakyky huononee iän mukana puolta hitaammin (0.5% vuodessa) kuin liikuntaa harrastamattomien (1% vuodessa) 25-30 ikävuodesta alkaen. Hyvin kunnostaan huolehtiva 60-vuotias voi helposti olla toimintakyvyltään 40-vuotiaan veroinen. Jos kunnosta ei huolehdi, jo alle 50-vuotiaan toimintakyky voi vastata vanhuuseläkkeelle siirtyneen toimintakykyä. Noin joka toisen 60-69-vuotiaan naisen ja noin joka kolmannen miehen toimintakyky ei riitä selviytymiseen vaikeuksista päivittäisistä tehtävistä. (Martikainen ym. 1995, 485.)

Ihmisen mielenterveys ja fyysinen kunto ovat keskinäisessä riippuvuussuhteessa. Hyvässä fyysisessä kunnossa oleva kokee voivansa hyvin psyykkisesti, ja kääntäen hyvä psyykinen kunto vaikuttaa tapaan, olla ihminen hoitaa fyysistä kuntoaan. (Hänninen ym. 1984, 109.)

Noin 5-6 % ihmisistä arvioidaan kärsivän vakavasta masentuneisuudesta, ja masennuksen ja henkisten ongelmien nähdään kaikkialla teollistuneessa maailmassa lisääntyvän. (Suomen Kuntoliikuntaliitto)

Vaikka liikunnan ja mielenterveyden välisiä yhteyksiä on tutkittu toistaiseksi melko vähän, uudet tutkimukset osoittavat, että liikunnalla on myönteisiä vaikutuksia mielialojen kohottajana ja masentuneisuuden vähentäjänä. Pienet kolotukset ja alakulo katoavat tunnetusti pururadalla tai kuntosalilla. Fyysinen rasitus piristää. Liikunnalla on myös sosiaaliset ulottuvuudet. Oppiminen, osaaminen, pärjääminen ja onnistuminen sekä toisten kanssa oleminen ja yhdessä tekeminen tuottavat kaikki hyvää mieltä. (Suomen Kuntoliikuntaliitto)

Ihmiset uskovat, että liikunta edistää psyykkistä terveyttä. Säännöllisesti liikkuvat valittavat muita harvemmin masentuneisuutta, ahdistuneisuutta ja stressiä. Osa tutkimustuloksista johtuu kuitenkin siitä, että liikuntaa ryhtyy harrastamaan muita virkeämpiä ihmisiä. Täten luotettavinta tietoa liikunnan vaikutuksista on saatu seurantatutkimuksilla, joissa aiemmin passiiviset ovat aloittaneet liikunnan harrastamisen. Tällöin on todettu, että

- fyysinen aktiivisuus parantaa mielialaa ja lisää myönteisiä tunteita
- fyysinen aktiivisuus vähentää psyykkisiä oireita ja stressiä
- kohtuullinen kuntoliikunta vähentää lievää, mutta ei vakavaa masennusta
- työpaikkaliikunta parantaa fyysistä, henkistä ja sosiaalista minäkuvaa ja vähentää ahdistuneisuutta liikunnalla voidaan edistää alkoholismien vieroitushoitoa

Mielialan paranemiseen riittää yleensä fyysisen aktiivisuuden lisääntyminen ilman varsinaista fyysisen kunnon paranemista. Liikunta tarjoaa mahdollisuuden oma-aloitteisen aktiivisuuden heräämiseen ja sosiaalisiin kontakteihin. Mielialaa edistävän liikunnan on oltava säännöllistä. (Aktivia – liikunnan vaikutukset mielialaan)

Liikunta-aktiivisuuden vaikutus saattaa perustua siihen, että lihasten luonnollinen kuormittaminen ja rentouttaminen purkaa niihin patoutuneita jännityksiä. Samalla liikuntaharjoittelu vaikuttaa kuntouttavasti sydämeen ja verenkiertoelimistön sekä

autonomisen hermoston säätelyketjuihin ja sitä tietä keskushermostoon. (Suomen Kuntoliikuntaliitto.)

Tutkimusten mukaan stressioireista kärsii 10 – 30 % työntekijöistä. Voimattomuutta ja väsymystä esiintyy 5 – 15 %:lla ja selvää työuupumusta sairastaa noin 5 % työikäisistä. Raitis ilma, elimistön luonnollinen rasittaminen kestävyysliikunnalla, riittävä lepo ja terveellinen ruokavalio auttavat parantamaan mielialaa, lisäämään psyykkisen stressin sietokykyä, vähentämään masentuneisuutta ja ahdistusta ja kohottamaan itsetuntoa. Säännölliset kävelylenkit keventävät sekä mieltä että kehoa. (Suomen Kuntoliikuntaliitto.)

Stressaantuneen on varottava ottamasta liikunnasta uusia suorituspaineita ja tavoittelemasta nopeita muutoksia ja nopeasti näkyviä vaativia tuloksia. Ensisijaisesti on kuitenkin aina puututtava stressin syihin ja huolehdittava samalla, että liikunnasta ei tule elimistölle uutta stressitekijää. Parhaan ja pysyvimmän tuloksen tuottaa pitkäaikainen, matalan intensiteetin aerobinen kestävyysliikunta, joka lisää hapenottoa, rentouttaa lihaksistoa ja kautta myös jännitystiloja. (Suomen Kuntoliikuntaliitto.)

Liikunta on keskeinen hoitomuoto useissa pitkäaikaissairauksissa joko yksin tai yhdistettynä muihin elintapamuutoksiin ja hoitoihin. Liikunnan avulla voi ehkäistä, hoitaa ja kuntouttaa mm. kohonnutta verenpainetta, sepelvaltimotautia, sydämen vajaatoimintaa, lihavuutta, tyypin 2 diabetesta, astmaa, keuhkohtaumatautia, polven nivelrikkoa, nivelreumaa ja niska- ja alaselkävaivoja. (Käypä hoito –suositus.)

Liikunta vahvistaa lihaksia ja luustoa ja ylläpitää nivelten liikkuvuutta. Liikunnan avulla voimme parantaa verenkierron, sydämen ja keuhkojen toimintaa sekä vaikuttaa myönteisesti rasva- ja energia-aineenvaihduntaan. Liikunta saattaa myös edistää elimistön kykyä vastustaa virus- ja bakteeritulehduksia. Liikunnan myönteiset vaikutukset näkyvät sairastavuuden vähenemisenä ja laadukkaampina elinvuosina. (Työterveyslaitos.)

Liikunnan on todettu ehkäisevän:

- sepelvaltimotautia sekä aivo- ja ääreisvaltimotautia (noin 20% uusista sepelvaltimotautitapauksista voitaisiin ehkäistä liikunnan avulla)
- kohonnutta verenpainetta
- aikuisiän sokeritautia (jo pienet muutokset ravinto- ja liikuntatavoissa pienentävät sairastumisriskin puoleen)
- metabolista oireyhtymää
- paksunsuolensyöpää sekä mahdollisesti myös eturauhas-, rinta-, munasarja- ja kohtusyöpää
- niska-hartiavaivoja
- mekaanisia alaselän vaivoja
- nivelreumaa ja nivelrikkoa
- osteoporoosia ja siitä johtuvia luunmurtumia.

Liikunta ehkäisee erityisesti sydän- ja verenkiertoelinten sairauksia ja tukee painonhallintaa. Sopiva taukoliikunta ja lihasharjoitukset vähentävät istumatyöhön liittyviä niska-hartiavaivoja sekä alaselän kuormittumista. Säännöllinen liikunnan harrastaminen heijastuu usein vähäisempinä sairauspoissaoloina ja työkyvyn paranemisena. (Työterveyslaitos.)

3.4 Työpaikkaliikunta

Liikunta edistää kunnon ja terveyden ohella yritysten sosiaalista pääomaa ja ilma-
piiriä. Liikunnalla on positiivinen vaikutus henkilöstön arvioimaan työkykyyn sekä
hyvinvointiin. (Suomen Kuntoliikuntaliitto.)

Suomalaisen aikuisväestön liikuntatottumuksia selvittäneen Kansallisen liikunta-
tutkimuksen mukaan työyhteisöillä on yhä aktiivisempi rooli aikuisten liikuttajina.
Liikuntatottumusten muutoksissa näkyvät myös terveysliikunnan kasvava tarve,
hyvinvointialan liiketoiminnan vahvistuminen ja liikunnan yhä keskeisempi merki-
tys työhyvinvoinnin edistäjänä. Terveyttä edistävän liikunnan veturiksi on noussut
työyhteisöjen henkilöstölleen järjestämä liikunta. Työyhteisöjen liikuntainvestoin-
tien intresseinä ovat mm. työkyvyn ylläpito ja työpaikan yhteishengen rakentami-
nen. Työpaikkojen liikuntatarjontaa kohdennetaan erityisesti terveytensä kannalta
riittämättömästi liikkuviin. Työpaikan järjestämiä liikuntapalveluita hyödyntää 9

prosenttia aikuisväestöstä eli noin 283 000 henkilöä. (Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto.)

Suomalaisten aikuisten liikuntatottumusten muutosta selittävät terveysliikunnan kasvava tarve, hyvinvointialan liiketoiminnan vahvistuminen Suomessa ja työyhteisöjen entistä aktiivisempi rooli aikuisten liikuttajina. Liikunnan palvelutuottajat ovat myös löytämässä kasvavat työyhteisöjen liikuntamarkkinat. Jo tällä hetkellä sen suuruus on noin 280 000 euroa, lähes kolme kertaa valtion liikuntabudjetin (97,7 milj. euroa) suuruinen. (Suomen pyöräilyunioni ry.)

Työpaikkaliikunnan investoinnit on syytä nähdä pitkäaikaisina sijoituksina. Niiden vaikutukset tulevat näkyviin pidemmällä aikavälillä, vaikkakin nopeitakin vaikutuksia esimerkiksi sairauspoissaolojen vähentymisen myötä saadaan näkyviin suhteellisen lyhyelläkin tarkastelujaksolla. Liikunta-aktiivisuus vaikuttaa positiivisesti henkilöstön terveyteen ja työkykyyn. Liikuntaa investointien tuotto-odotusten perustana on siten henkilöstön liikunta-aktiivisuuden kehittyminen. Siis vain ja ainoastaan henkilöstön liikunta-aktiivisuuden kehittyminen voi tuoda tuottoja liikuntainvestoinneista. (Suomen Kuntoliikuntaliitto.)

Työpaikkaliikunnalla voidaan tarkoittaa erilaisia työnantajan järjestämiä liikuntamahdollisuuksia. Toimintaa voidaan toteuttaa hyvin monella erilaisella tavalla. Työnantaja voi esimerkiksi luovuttaa tiloja henkilökunnan liikuntaharrastusta varten, palkata liikunnanohjaajan liikuttamaan työntekijöitä tai tehdä sopimuksen ulkopuolisen liikuntapalveluiden tuottajan kanssa. Kun työpaikkaliikunta lasketaan osaksi työpaikan virkistys- ja harrastustoimintaa, se on verovapaa henkilökuntaetu. (Suomen Liikunta ja Urheilu ry.)

4 PUOLUSTUSVOIMAT

Suomen puolustusvoimat on organisaatio, jonka tärkein tehtävä on Suomen sotilaallinen puolustaminen. Tämän lisäksi puolustusvoimien tehtävä on tukea muita viranomaisia yhteiskunnan elintärkeiden toimintojen turvaamisessa sekä osallistua kansainväliseen kriisinhallintaan. (Mil.fi; Liikuntastrategia 2007 - 2016, 5.)

Puolustusvoimat jakaantuu maa-, meri- ja ilmavoimiin. Maavoimat koostuu kuudesta aselajista, jotka ovat jalkaväki, kenttätykistö, ilmatorjunta, pioneeri, viesti ja huolto. Ilmavoimat koostuu lennostoista ja niitä tukevista joukoista. Merivoimat koostuu meripuolustus- ja rannikkopuolustusjoukoista. Suomen sotilaallinen puolustaminen perustuu yleiseen asevelvollisuuteen ja puolustusjärjestelmään, joka mahdollistaa toiminnan koko valtakunnan alueella. sodan ajan joukot jaetaan alueellisiin ja operatiivisiin. (Mil.fi; Suomen puolustusvoimat.)

Alueellisilla joukoilla suojataan yhteiskunnan keskeiset rakenteet ja pidetään valtakunnan puolustuksen kannalta tärkeät alueet omassa valvonnassa. Puolustuksen painopisteessä käytetään operatiivisia joukkoja. Ne koostuvat maavoimien, merivoimien ja ilmavoimien suorituskykyisimmistä yhtymistä ja yksiköistä. Suomen puolustusvoimat on olennaisilta osiltaan koulutusorganisaatio, jossa pieni joukko ammattisotilaita kouluttaa asevelvollisia siltä varalta, että maata joudutaan puolustamaan aseellisesti. (Suomen puolustusvoimat.)

Puolustusvoimien kehittämistä ohjaavat valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittiset selonteot. Suomalainen puolustusjärjestelmä perustuu yleiseen asevelvollisuuteen ja alueelliseen puolustukseen. (Mil.fi) Puolustusvoimien erityispiirteitä rauhanaikana ovat pitkät, vaativat maasto- ja ampumarjoitukset, kansainväliset kriisinhallintatehtävät, valmiuden ylläpito sekä varautuminen poikkeusolojen toimintaan. Fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen perustuvat niihin vaatimuksiin, joita joukon suorituskyky kullekin yksilölle omassa sodan ajan tehtävässään asettaa. (Suomen puolustusvoimat.)

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön määrä on noin 15 000 henkeä, joista noin puolet ovat siviilejä.(Mil.fi) Puolustusvoimien sodan ajan vahvuus vuonna 2008 on 350 00 sotilasta. Sodan ajan joukoissa tarvitaan 2010-luvulla noin 14 500 perus- ja jatkokoulutettua ammattisotilasta, joista noin 9 000 sotilasta on palveluksessa rauhan aikana ja noin 5 500 henkilöä ammattitaitoisena johtajareservinä. (Liikuntastrategia 2007-2016, 5.)

4.1 Säädökset ja ohjeet työkykyä ylläpitävästä toiminnasta

Työturvallisuuslaki edellyttää, että ” Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset”.(Työterveyshuoltolaki, 111; Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 6; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.) Vuonna 2002 voimaan astuneen työterveyshuoltolain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä, työntekijöiden työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 6; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.)

Puolustusvoimien työsuojelun toimintaohjelma antaa perusteita puolustusvoimien työpaikoille turvallisen ja terveellisen työn, työympäristön, työyhteisön sekä työkyvyn ylläpitämiseksi. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 6; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.) Pääesikunnan henkilöstöosasto on 2.6.2003 antanut yleisohjeen työhyvinvointitoiminnan järjestämisestä puolustusvoimissa. Toiminnan suunnittelusta ja koordinoinnista vastaavat työhyvinvointitoimikunnat. Toimikuntien tehtävänä on yhdessä työsuojelutoimikuntien kanssa:

- 1) työyhteisön tärkeimpien kehittämiskohteiden analysointi ja analyysin perusteella tehtävä työhyvinvointia tukevien toimenpiteiden suunnittelu. Tämä tapahtuu normaalin vuosisuunnittelun yhteydessä.
- 2) Ehdotusten tekeminen johdolle toteutettavista toimenpiteistä. Johdon hyväksymät toimenpiteet kirjataan toimintasuunnitelmiin ja niihin on varattava tarvittavat resurssit.
- 3) Linjaorganisaatiossa toteutettavien ja /tai ulkopuolisten palveluntuottajien toteuttamien toimenpiteiden seuranta ja koordinaatio
- 4) toteutuneen toiminnan vaikuttavuuden arviointi

Työhyvinvointitoiminta kattaa yleisohjeen mukaan yksilön fyysisen työkyvyn, terveyden ja voimavarojen edistämisen, työn ja työympäristön kehittämisen, työyhteisön ja työorganisaation kehittämisen sekä työntekijöiden osaamisen kehittämi-

sen. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 6-7; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.)

Puolustusvoimien yhtenä lakisääteisenä tehtävänä (laki puolustusvoimista 1.1.1998) on edistää kansalaisten ruumiillista kuntoa kohottavaa toimintaa. Tämän tehtävän täyttäminen edellyttää sotilasjohtajilta ja esimiehiltä asiantuntemusta sekä kouluttamistaitoa kohottaa alaistensa fyysistä toimintakykyä, vahvistaa heidän liikkunnalle myönteisiä asenteitaan ja siten vaikuttaa kansalaisten kuntoon ja työkykyyn. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 6-7; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.)

4.2 Kenttäkelpoisuuden ja fyysisen työkyvyn tavoitteet ja vaatimukset

Sodankäynti sekä kriisien hallinta ja rauhanturvaaminen ovat teknistyessään muuttuneet entistä kovemmiksi, rajummiksi ja siten taistelijoiden sekä johtajien kannalta vaativammiksi. Taistelun voittaminen edellyttää sotilasjohtajilta ja taistelijoilta ammatillisen osaamisen lisäksi erityisen hyvää fyysistä ja psyykkistä valmiutta. Taistelukentän vaatimukset muodostavat peruslähtökohdan sotilaan kenttäkelpoisuuden määrittämiselle. Sodan ajan suorituskyvyllä on tämän takia asetettu omat vaatimuksensa. Jokaisen palkatun sotilaan on pidettävä rauhan aikana yllä sellaista henkilökohtaista toimintakykyä, että hän pystyy toiminaan menestyksekkäästi omassa sodan ajan tehtävässään. Nämä tehtävät edellyttävät erilaisesti painottunutta toimintakykyä. Välittömissä taistelunjohtotehtävissä painottuu fyysinen toimintakyky. Esikuntatehtävissä painottuu vireystilan ylläpitäminen, päätöksenteko ja tietomäärän hallinta. (Henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 5.)

Puolustusvoimien sotilas- ja siviilihenkilöstön fyysisen toimintakyvyn seuranta perustuu niihin vaatimuksiin, joita joukon tällainen suorituskyky kullekin omassa sodan ajan tehtävässään asettaa. Rauhan aikana henkilöstön on selviydyttävä jokapäiväisestä työstään kuntosuun puolesta väsymättä ja suoritusasoan laskematta. (Henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 5.)

4.3 Puolustusvoimat fyysisen suorituskyvyn edistäjänä

Puolustusvoimien toiminta perustuu valtiohallinnon arvoperustaan ja puolustusvoimien arvoihin. Puolustusvoimat kantaa yhteiskunnallisen vastuunsa nuorison ja kansalaisten terveyden sekä liikunta-aktiivisuuden edistäjänä. Tavoitteena on tarjottu myönteisen terveys- ja liikuntakäyttäytymismallin jatkuminen varusmiespalveluksen jälkeen reservissä ja sen välittyminen myös reserviläisten perheenjäsenille sekä ystäville. ”Suomen suurimpana kuntokouluna” puolustusvoimat haastaa esimerkillään muun yhteiskunnan mukaan kansalaisten kunto- ja terveystalkoisiin. Puolustusvoimien liikuntakasvatus perustuu ammattitaitoiseen liikuntatieteisiin perustavaan osaamiseen, nykyaikaisiin opetusmenetelmiin, laadukkaaseen tutkimus- ja kehittämistoimintaan sekä alan kansainvälisen kehityksen seurantaan. Liikuntakasvatus on turvallista, tasa-arvoista ja eettisesti hyväksyttävää. Liikuntapalveluita suunnataan tasapuolisesti kaikille henkilöstöryhmille. Liikunta-alan arvojen perustana on myönteinen ja yksilön kehitysmahdollisuuksia korostava ihmiskäsitys. Yksilön toimintakyvyn kehittämisessä otetaan huomioon fyysiset, henkiset, eettiset ja sosiaaliset tarpeet. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 6; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.)

Puolustusvoimat on saanut tämän vuoden Suomen-liikuttaja palkinnon. Suomen Latu palkitsi Puolustusvoimat esimerkillisestä toiminnasta nuorten miesten ja naisten liikunnan hyväksi. Valintaperusteluissa Suomen Latu kehuu puolustusvoimien uusineen innovatiivisesti kunto-ohjelmiaan. Esimerkiksi sauvakävely sekä varusmiesten kunnan mukaan räätälöidyt tasoryhmät ovat uutta ja toimivaa liikuntakasvatusta. Puolustusvoimat on myös osoittanut kantavansa huolta suomalaisten kunnosta. Suomen liikuttaja-tunnustusta on jaettu vuodesta 1985 lähtien. (Kouvolan Sanomat)

4.4 Kenttäkelpoisuustestit

Riittävä fyysinen työkyky varmistaa selviytymisen palveluksesta tai työn ruumiillisista vaatimuksista ylikuormittumatta tai ylen määrin väsymättä. Fyysinen työkyky on osa toimintakykyä. Kenttäkelpoisuutta ja fyysistä työkykyä seurataan vuosittaisilla kenttäkelpoisuus- ja kuntotesteillä sekä lääkärin arvioiman terveydentilan

perusteella. Testeihin ja johdettuihin liikuntatapahtumiin osallistuminen on palkatulle henkilöstölle palvelusta. Puolustusvoimien palveluksessa olevalle palkatulle sotilashenkilöstölle on asetettu kenttäkelpoisuustavoitteet koko palvelusuran ajalle, aina 60 ikävuoteen asti. Jokaisen palveluskelpoisuusluokkaan A kuuluvan alle 55-vuotiaan on osallistuttava vuosittain järjestettäviin kenttäkelpoisuutta ja fyysistä työkykyä mittaaviin kuntotesteihin. Henkilö on vapautettu testeistä siitä vuodesta alkaen, jolloin hän täyttää 55 vuotta. Vanhempia henkilöitä kehoitetaan jatkamaan vapaaehtoisesti testeihin ja harjoituksiin osallistumista sekä näyttämään kannustavaa esimerkkiä ja elämäntapaa nuoremmille. Henkilöä, jonka kenttäkelpoisuus on heikko (= alle 2,0), ei määrätä fyysisesti vaativiin harjoituksiin, ei valita jatkokoulutukseen eikä kansainvälisiin tehtäviin. Heikon kenttäkelpoisuuden omaava sotilashenkilöä ei myöskään esitetä ylennettäväksi ylempään virkaan eikä esitetä määrättäväksi vaativampaan sa- tai ra-tehtäviin (sa= sodanajan, ra= rauhanajan). Mikäli alaisen fyysinen työkyky on alentunut luokkaan heikko, esimiehen tulee suositella hänelle kunto-ohjelmaa. Se aloitetaan lääkärin tarkastuksella, jonka jälkeen liikunta-alan ammattilainen laatii lääkärinlausunnon perusteella kuntoiluohjeet. Harjoitusjakson jälkeen suoritetaan uusintatestaus. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 12; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, Testaajan käsikirja.)

Siviilihenkilöiden osallistuminen fyysisen työkyvyn testeihin on vapaaehtoista, mutta suositeltavaa ja kannustettavaa. Kuntotestit suorittaneilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua yhteen kestoltaan kahden (2) tunnin tai kahteen yhden (1) tunnin viikoittaiseen johdettuun liikuntaharjoitukseen. Johdettu viikkoliikunta on aina ohjattua tai muuten kontrolloitua liikuntaa. Työpisteen esimiehen on hyväksyttävä sen toteuttaminen. Yleisenä periaatteena on, että johdetussa viikkoliikunnassa liikkumaan lähdetään työpaikalta, jonne myös palataan. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 12; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.)

Kunto- ja kenttäkelpoisuustesteiksi hyväksytään pääsääntöisesti vain puolustusvoimissa järjestetyt testit. Muiden testien hyväksymisestä tai korvaavuudesta päättää puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö. Kenttäkelpoisuustesteihin kuuluu:

- Fyysistä työkykyä mittaavat kuntotestit

- * kestävyystesti
- * lihaskuntotestit

- Kenttätestit

- * palvelusammunnat
- * suunnistus- ja kartanluku- tai ampumahiihtosuoritus
- * marssisuoritus, joka on joko jalka-, pyörä- tai hiihtomarssi

(Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 6 ; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky)

4.4.1 Kuntotestit

Tavoitteena on ylläpitää kestävyys- ja lihaskuntotesteissä mitattavat kunto-ominaisuudet vähintään tyydyttävässä kuntoluokassa. Aerobinen kapasiteetti eli kestävyys mitataan 12 minuutin juokсутestillä, joka on pakollinen kaikille alle 40-vuotiaille. Juokсутestin voi korvata polkupyöräergometrillä siitä vuodesta lähtien, jona henkilö täyttää 40 vuotta. Huonokuntoinen henkilö, jonka edellisessä kestävyystestissä saavuttama tulos on heikko, on aina testattava polkupyöräergometrillä. Siviileillä kestävyuden testaamiseen suositellaan ikään katsomatta ensisijaisesti polkupyöräergometritestiä. Vain kuntoliikuntaa säännöllisesti harjoittaneet saavat osallistua juokсутestiin. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 12; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky)

Tuki- ja liikuntaelinten kuntoa seurataan vuosittaisilla lihaskuntotesteillä. Lihaskuntotesti on yksi osatekijä, jolla määritellään henkilön kenttäkelpoisuutta, terveyttä ja työkykyisyyttä. Lihaskuntotestit ovat seuraavat:

- etunojapunnerrus (minuutin toistotesti, lihaskestävyystesti)
- istumaan nousu (minuutin toistotesti, lihaskestävyystesti)
- käden puristusvoima (isometrinen maksimivoimatesti)
- toistokyykistys (minuutin toistotesti, lihaskestävyystesti)

4.4.2 Kenttätestit

Palvelusammunnan tavoitteena on, että sotilashenkilö saavuttaa vähintään tyydyttävän ampuma- ja aseenkäsittelytaidon sekä ylläpitää sen koko aktiivipalveluksensa ajan. Kouluttajahenkilöstö ampuu palvelusammuntansa pääasiallisesti joukkojen ammuntojen yhteydessä. Muulle sotilashenkilöstölle palvelusammunnat järjestetään käskettynä koulutustilaisuutena, joka on samalla ammunnan johtamisen koulutus- ja kertaamistilaisuus. Siviilihenkilöstöä kannustetaan osallistumaan palvelusammuntoihin. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 12; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.)

Suunnistus- ja kartanlukutaitoja on ylläpidettävä sellaisena, että sotilashenkilö tuntee ja osaa tulkita ainakin seuraavia karttoja:

- opetuskartta 1: 5000
- erikoiskartat 1: 10 000 ja 1: 15 000
- peruskartta 1: 20 000 ja 1: 25 000
- taktinen kartta 1: 50 000
- operatiivinen kartta 1: 250 000

Tavoitteena on lisäksi ylläpitää sellainen suunnistus- ja kartanlukutaito, että sotilashenkilö pystyy karttaa ja kompassia käyttäen suoriutumaan 5 kilometrin helppohkosta suunnistusradasta valoisalla puolessatoista (1 ½) tai pimeällä kahdessa (2) tunnissa. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 12; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.)

Ampumahiihdon tarkoituksena on ylläpitää hyvää hiihtotaitoa aseensa kanssa, ampumataitoa sekä edistää kenttäkelpoisuutta ja ampumahiihdon harrastusta.

Ampumahiihdossa hiihtomatkan tulee olla vähintään kymmenen (10) kilometriä. Aseena voidaan käyttää rynnäkkökivääriä tai ampumahiihtopienoiskivääriä. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 12; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.)

Marssikunto on ylläpidettävä sellaisena, että alle 55-vuotias sotilashenkilö pystyy suorittamaan kevyessä varustuksessa kuudessa tunnissa 30 kilometrin hiihtomarssin tai 25 kilometrin jalkamarssin taikka 80 kilometrin polkupyörämarssin. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 12; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.)

lustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 12; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.)

Sotilashenkilön uimataidon minimivaatimuksena on pohjoismaisen uimataitomääritelmän mukainen yhtäjaksoinen 200 metrin uinti. Tavoitteena on 200 metrin uinti kuudessa (6) minuutissa ja hengenpelastustaito, johon kuuluu hyppy 3 metrin korkeudesta, 15 metrin sukellus, nuken kuljettaminen 25 metrin matkan sekä elvytys. Uimataidon mittaaminen ei kuulu vuosittain suoritettaviin kenttäkelpoisuustesteihin. Uimataito testataan sotilaiden perustutkintoon liittyen sekä tarvittaessa joukko-osastossa komentajan käskemällä tavalla. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky, 12; Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.)

5 KARJALAN PRIKAATI

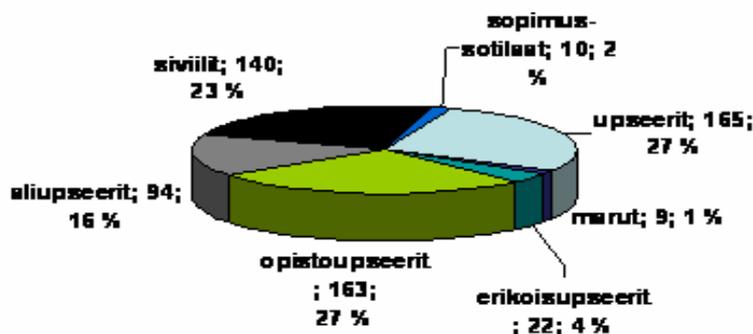
Karjalan prikaati on Maavoimien valmiusyhtymä. Sen päätehtävänä on kouluttaa sodan ajan joukkoja Suomen puolustusvoimille. Karjalan Prikaatin tehtävänä on myös huolehtia puolustusvalmiuden ylläpitämisestä ja kehittämisestä Kymenlaaksoissa. Karjalan Prikaatissa koulutetaan maavoimien kaikkien aselajien sotilaita. Joukkoyksiköitä on kuusi: Kymen Jääkäripataljoona, Karjalan Tykistörykmentti, Salpausselän Ilmatorjuntapatteristo, Kymen Pioneeripataljoona, Itä-Suomen Vieskipataljoona sekä Karjalan Huoltopataljoona. (Mil.fi)

Karjalan Prikaatin henkilöstökoonpanossa siviilien osuus on 133 (HKP=140), sotilashenkilöstöä 428 (HKP 465) sekä varusmiehiä 2265. Yhteensä tämä tekee 2826 henkilöä. Lisäksi varuskunnassa on n. 135 yhteistoimintahenkilöä; Puolustushallinnon rakennuslaitos, Vekaranjärven muonituskeskus (PURU), Vekaranjärven lähiverkkoryhmä / KymTietoTY, Vekaranjärven terveysasema (SotLK) sekä Valkealan Sotilaskotiyhdistys. (Kuva 2.)

Palkattu henkilöstö



	1.9.2009	HKP
Sotilashenkilöstö	428	465
Siviilihenkilöstö	133	140
Yhteensä	561	605



Kuva 2 Karjalan Prikaatin palkattu henkilöstö

(Henkilöstöosasto /E/KarPr/PVAH)

5.1 Karjalan Kaiku työhyvinvointitoimikunta

Karjalan Kaiku työhyvinvointitoimikunta muodostuu neljästä tiimistä. Tiimit ovat henkilöstötiimi, elämystiimi, liikuntatiimi ja työterveys- ja työsuojelutiimi. Tiimien tehtävä on omalta osaltaan edistää prikaatin henkilöstön työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Työhyvinvointitoimikunnan kokoonpano on seuraava:

- henkilöstöpäällikkö (PJ, henkilöstö)
- sotilaspappi (kirkollinen työ)
- sosiaalikuraattori (sosiaalinen työ, toimikunnan sihteeri)
- työterveyshoitaja (työterveys, SotLK= Sotilaslääketieteen keskus)
- työsuojelupäällikkö (työsuojelu)
- liikuntakasvatusupseeri tai liikunnanohjaaja (fyysinen kunto)
- henkilöstön koulutussektorin johtaja (osaaminen)
- laatupäällikkö (kehittäminen)
- tarvittaessa kutsutaan eri asiantuntijoita (mm. VEKMUKE = Vekaranjärven muonituskeskus)

(Karjalan Kaiku 2009.)

5.2 Karjalan Prikaatin antamat liikuntamahdollisuudet työntekijöilleen

Jokaisella Karjalan Prikaatin palkatulla henkilöllä on valmiuteen liittyvä tehtävä, joka edellyttää hyvää toimintakykyä. Sotilailla ja kuntotestit suorittavilla siviileillä on mahdollisuus käyttää viikoittain kaksi tuntia työaikaa liikkumiseen edellä mainitun velvoitteen täyttämiseksi. (Karjalan Kaiku. 2009.)

Työpaikkaliikunnasta vastaa liikunnanohjaaja ja liikuntakasvatusupseeri (liikuntatiimi). Karjalan Prikaatin kaltaisessa suuressa joukko-osastossa paras tulos saavutetaan työpisteiden aloitteesta organisoiduilla tapahtumilla. Työpisteiden tulee ottaa työnsä suunnittelussa huomioon työpaikkaliikunnan tarpeet siten, että ainakin osa työpisteen henkilöstöstä voisi liikkua yhdessä. Liikunnanohjaaja ja liikuntakasvatusupseeri järjestävät ohjausta ja välineitä tapahtumien järjestämiseen. Työpaikkaliikunta ei rajoitu virka-aikaan. Liikuntatiimi tukee osallistumista massaliikuntatapahtumiin osallistumismaksuin ja kuljetuksin. (Karjalan Kaiku. 2009.)

Liikuntatiimi edistää palkatun henkilöstönsä työhyvinvointia ja fyysisen kunnon ylläpitoa maksamalla osan liikuntapalvelujen pääsymaksuista sekä järjestämällä liikunta- ja virkistystapahtumia virka- ja vapaa-ajalla. Liikunnanohjaaja ohjaa/järjestää tiistaisin ja torstaisin liikuntaa kaikille työntekijöille. Toiminnasta tehdään viikkoliikuntasuunnitelma, joka on Torni/KarPr/liikunta-ilmoitustaululla. (Karjalan Kaiku. 2009.)

Liikuntapalveluja tarjoavat kuntoilupaikat ovat mainittu seuraavassa luettelossa.. Sulkuihin on merkitty KARPR:n maksama osuus.

Palvelut ovat tarkoitettu vain KARP:n henkilöstölle, ei perheenjäsenille, ystäville yms. Karjalan Prikaati maksaa seuraavista maksimissaan yhden palvelun viikossa 1.1.2009 alkaen. Seurannasta vastaa henkilöstön koulutussektori.

Valkealatalon uimahalli, kuntosali

Korian Puustelli uimahalli

Kouvolan Urheilupuiston uimahalli

Haanojan Haalin uimahalli

Valkealan Mailapelihalli, sulkapallo, salibandy

Kouvolan Sanomien iltarastit

Valkealan jäähalli, kaukalopallo

Liikuntakeskus Fun Fit, jumpat ja kuntosali (prikaati maksaa 3 euroa -> erotus itse opiskelijahinnan mukaan). (Karjalan Kaiku. 2009.)

Vekaranjärvellä ovat edellisten lisäksi veloituksetta käytössä uimahalli, kuntosali, liikuntasali, tenniskenttä ja katukoripallokentät, urheilukenttä, valaistu pururata (2,5 km) sekä ulkoilureitit. Kouvolan talousalueen ulkopuolella asuvia tuetaan liikuntaseteleillä. (Karjalan Kaiku.2009.)

6 TUTKIMUSONGELMAT

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa, Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön osallistumisesta kenttäkelpoisuustesteihin ja ohjattuun viikkoliikuntaan. Lisäksi tarkoituksena oli myös selvittää syitä, miksi siviilihenkilöstö ei osallistu kenttäkelpoisuustesteihin ja ohjattuun viikkoliikuntaan. Tätä yritettiin selvittää täydentävillä avoimilla kysymyksillä tiettyjen kysymysten kohdalla.

Tutkimuksen keskeiset kysymykset:

1. Millaista on Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön osallistuminen kenttäkelpoisuustestiin?
2. Millaista on Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön osallistuminen ohjattuun viikkoliikuntaan?
3. Millaista terveyttä edistävää liikuntaa Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstö harrastaa?

7 TUTKIMUSTYÖN TOTEUTTAMINEN

7.1 Tutkimusmenetelmä ja kyselylomakkeen laadinta

Tämä tutkimus on laadultaan kvantitatiivinen eli määrällinen, kuten postikyselyt usein ovat. Kvantitatiivisen tutkimuksen ominaisuuksiin kuuluu muun muassa se,

että aineisto edustaa tilastollisesti perusjoukkoa ja aineiston kerääminen ja analysointi ovat toisistaan erottuvia vaiheita. (Uusitalo 2001, 81.) Valitsin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän, koska tarkoituksena oli tutkia koko Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstö ja kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltui parhaiten tutkimukseeni suuren kohderyhmän ja kyselyaiheiden takia.

Etuna kyselytutkimuksessa on, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Lisäksi kyselymenetelmä säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä, sillä aineiston käsittely ja analysointi on nopeaa, mikäli kyselylomake on suunniteltu huolellisesti. Aikataulun ja kustannusten arviointi on myös melko tarkkaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 195.) Kokonaisotannan koko vaikutti kyselytutkimuksen valintaan. Haastattelututkimus olisi vienyt runsaasti aikaa ja kokonaisotanta olisi pitänyt rajata pieneksi. Kyselytutkimuksella minulla oli mahdollisuus pitää toivomaani kokonaisotanta (koko siviilihenkilöstö). Kenttäkelpoisuustesteiksi rajasin siviilihenkilöstölle lihaskuntotestit, cooper- / ergometri-testi, PAK-marssi (pysyväisasiakirjassa määrätty vuosittainen marssi sotilaille). Kyselylomakkeesta jätin pois ammunnan, suunnistuksen sekä ampumahiihdon.

Kysymyslomakkeen (Liite 3.) tein Karjalan Prikaatin määräämään yhteishenkilön, liikuntakasvatusupseeri, kanssa yhteistyössä. Kyselylomake muodostui puolistrukturoiduista kysymyksistä ja vastauksista. Kyselylomake koostuu 32 kysymyksestä. Kysymykset 1 – 9 (ikä, sukupuoli, siviilisääty, kotona asuvat lapset, alainen/esimies, palvelusajat, työaikoihin vaikuttaminen) vastasivat täsmällisiin tosiasioiden, faktoihin. Lomakkeen kohdat 11 – 15 (liikuntaharrastus, liikuntalajien, liikunnan määrä, liikunnan rasittavuus, liikunnan painottuminen vuodenaikoihin, kertaliikunnan ajallinen määrä) kysymykset koskevat normaalia liikunnan harrastamista. Kysymyslomakkeen kysymykset 16 – 32 liittyvät työpaikkaliikuntaan sekä testeihin. Kysymyksiin 23 - 27 olin laittanut myös mahdollisuuden vastata tarkemmin.

Tutkimuksessa laadittiin tutkimusongelmat tavoitteita vastaaviksi. Näin varmistin, että tavoitteet täyttyvät. Tutkimusongelmat pyrin tuomaan esiin selkeästi kysymysmuodossa, jolloin pystyttiin ilmaisemaan, mitä tutkittiin ja mihin kysymyksiin etsittiin vastauksia.

7.2 Otanta ja aineiston keruu

Opinnäytetyön aihe valittiin Karjalan Prikaatin liikunnanohjaajan kanssa yhteistyössä. Tarkoituksena oli tehdä opinnäytetyö, josta olisi hyötyä työpaikassani. Täytin Kymenlaakson ammattikoulun opinnäyte- ja tutkimustyölupa-anomuksen (Liite 1), jonka lähetin sisäisessä postissa Karjalan Prikaatin komentajalle. Hän antoi luvan tutkimustyön toteuttamiseen. Karjalan Prikaatissa yhteishenkilöksi määrättiin liikuntakasvatusupseeri, joka hyväksyi lopullisen kysymyslomakkeen (Liite 3). Kokonaisotantana oli koko Karjalan Prikaatin siviilihenkilöt. Tällöin valitsin kvantitatiivisen tutkimuksen, joka edellyttää tutkimuksen kannalta edustavaa otosta. Puolustusvoimien Jotos-tietokoneohjelma (Joukkojen omatoiminen mielipiteiden seurantajärjestelmä) mahdollisti myös näin suuren kokonaisotannon.

Aineiston keruuta varten suunnittelin puolistrukturoidun kyselylomakkeen (liite 3), jonka lähetin sisäisenä postina henkilökohtaisena 133 siviilityöntekijälle saatekirjeineen (liite 2). Kysymyslomakkeita en lähettänyt virkavapaalla oleville enkä heidän sijaisilleen. Nimet ja työpisteet sain Karjalan Prikaatin henkilöstöosastolta. Jokaiselle vastaajalle liitin erillisen optisen vastauslomakkeen (liite 4) sekä vastauskuoren. Tutkimusaineisto kerättiin vuoden 2009 lokakuussa. Palautuneita vastauksia oli 80, joista 3 optisen laitteen lukija hylkäsi.

Kyselylomakkeen tulee olla helposti täytettävä, selkeä ja sisältää lyhyitä kysymyksiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 193). Käytin sen työstämiseen paljon aikaa ja erilaisia versioita yhteistyössä kollegoideni sekä Karjalan Prikaatin liikuntakasvatusupseerin kanssa.

Kysely sisälsi monivalintakysymyksiä, joihin oli etukäteen pohdittu valmiit vastausvaihtoehdot. Kyselylomake soveltui parhaiten aineiston keruumenetelmäksi, koska tutkin tosiasioita. Monivalintakysymyksiin vastaajan on helpompi vastata anonyymisti kyselylomakkeella kuin kasvotusten haastattelulla. Haastattelussa arkaluontoisiin kysymyksiin ja työnantajaan kohdistuvia negatiivisiin asioihin tuodaan vastauksia esiin huonosti. (Heikkilä, T. 2001, 16 – 20.)

Kyselylomake koostuu 32 kysymyksestä. Kysymykset 1 – 9 (ikä, sukupuoli, siviilisääty, kotona asuvat lapset, alainen/esimies, palvelusajat, työaikoihin vaikuttaminen) vastasivat täsmällisiin tosiasioiden. Lomakkeen kohdat 11 – 15 (liikuntaharrastus, liikuntalajien, liikunnan määrä, liikunnan rasittavuus, liikunnan painottuminen vuodenaikoihin, kertaliikunnan ajallinen määrä) kysymykset koskevat normaalia liikunnan harrastamista. Kysymyslomakkeen kysymykset 16 – 32 liittyvät työpaikkaliikuntaan sekä testeihin. Kysymyksiin 23 - 27 olin laittanut myös avoimia kysymyksiä, jolloin vastaaja sai mahdollisuuden vastata tarkemmin. Vastaajan piti kirjoittaa mahdollinen vastaus kysymyslomakkeelle ja näin palauttaa sekä vastaus- että kysymyslomakkeet vastauskuoressa. Tarkempia taustatietoja (muun muassa nimi, ammatti, työpiste) en kokenut tarpeelliseksi selvittää luottamuksellisuuden säilyttämiseksi. Annoin vastausaikaa kaksi viikkoa.

7.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analyysi

Tutkimusaineiston analysointi, tulkinta ja johtopäätösten tekeminen ovat tutkimuksen yksinasioita. Analyysivaiheessa selviää, minkälaisia vastauksia tutkimusongelmiin saadaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 221.)

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Saatuani kyselyt takaisin, keräsin vastauslomakkeet sekä palautetut kyselylomakkeet eri kassoihin. Erillisiin selventäviin kysymyksiin vastattiin kyselylomakkeelle. Vastauslomakkeet käytin optisen laitteen läpi jonka jälkeen Puolustusvoimien Jotos-ohjelma (Joukkojen omatoiminen mielipiteiden seurantarjestelmä) käsitteli vastaukset ja teki palkit. Ohjelma siirrettiin PowerPoint-muotoon, josta kopioitiin Word-ohjelmaan. Kyselylomakkeissa olevat selventävät vastaukset kävin läpi erikseen.

Tuloksia analysoin itse vertaamalla eri kysymyksiin vastauksia toisiinsa. Selventäviin lisäkysymyksiin tulleet vastaukset kirjasin kysymyskohtaisiin vastauksiin. Näistä vastauksista selvenee vastaajan kokemus kyseiseen aiheeseen. Kirjoitin suoraan vastausten muotoisena vastaajien tarkentavat vastaukset.

Määrällisen tutkimuksen tuloksia tutkijoiden tulee esittää objektiivisesti eli tutki-joista riippumattomasti. Tuolloin tuloksia ei tule tietoisesti esittää halutulla tavalla niin, että lukija saa tuloksista väärän tai painottuneen kuvan. (Vilka.2007, 134.) Leipätekstin lisäksi esitin tutkimustuloksia palkkikaavioin. Palkkikaaviota käytetään määrien kuvaamiseen, jolloin pystyakselilla on vertailtavia luokkia, joiden järjestys voi vaihdella. (Karjalainen ym. 2009, 18.)

7.4 Tutkimuksen luotettavuus

Kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Vaikka tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä, tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa voidaan käyttää erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta eli kykyä antaa *ei sattumanvaraisia tuloksia*. Validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen tärkeimpiä asioita on mittari, jolla saadut tulokset ovat yhtä luotettavia kuin käytetyt mittarit. Tähän opinnäytetyöhön on valittu tekemäni kyselylomake. Vaikka kyselylomake tehdään kuinka huolellisesti, se tulee esitettäväksi tai antaa kohdejoukon edustajille vastattavaksi. (Heikkilä 2001, 61.)

Suunnittelemani kyselylomakkeen kävimme useampaan kertaan Karjalan Prikaatin liikuntakasvatusupseerin kanssa läpi. Kyselylomaketta kommentoivat myös kaksi upseeria, kolme kollegaani sekä viisi siviilityöntekijää Karjalan Prikaatissa. Lisäksi esitetasin kyselylomaketta kolmella kollegallani. Esitetausta parantaa mittarin realiteettia eli toistettavuutta. Tästä huolimatta en itse huomannut kuten eivät aikaisemmin mainitsemani henkilötäkään huomanneet virhettä, mikä koski kysymystä 14, liikunnan painottumista tiettyihin vuodenaikoihin. Kysymyksessä oli liikaa vastausvaihtoehtoja optiselle vastauslomakkeelle. Vastajaat eivät voineet vastata kysymysvaihtoehtoihin J (syksyyn, talveen ja kevääseen) sekä K (en osaa sanoa). Tämä virhe kaikista huolimatta voi johtua väärin valitusta esikyselyryhmästä, jotka itse liikkuvat erittäin aktiivisesti kaikkina vuodenaikoina.

Kyselytutkimukseen liittyy myös heikkouksia, joista tavallisimpina pidetään aineiston pinnallisuutta ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. Kyselylomakkeen haittana voidaan pitää myös sitä, että ei voida varmistua siitä, kuinka vakavasti vastaajat ovat tutkimukseen suhtautuneet, eli ovatko he pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti. Ei ole myöskään selvää, onko kyselyn vastausvaihtoehdot onnistuneita vastaajan näkökulmasta, jolloin voi syntyä väärinymmärryksiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

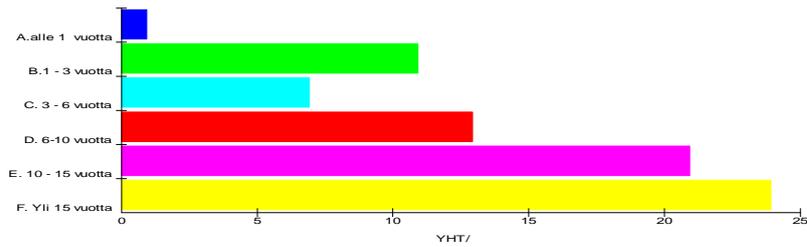
Vastausprosentiksi muodostui 60,2, mikä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Kohdulliseen vastausprosenttiin saattoi vaikuttaa kyselyn kesto ja kyselyn henkilökohdallisesti osoittaminen, sekä se että kyselyn teki itsekin siviilihenkilöstöön kuuluva. Toisaalta vastausprosenttia saattoivat heikentää mahdolliset lomat, kurssit sekä so-tilaalliset harjoitukset. Lisäksi kolmen vastaajan vastauslomakkeen optinen laite hylkäsi, mikä heikentää tutkimuksen luotettavuutta.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

8.1 Vastaajien taustatietoja

Kyselyyn vastasi 80 siviilihenkilöä joista optinen laite hylkäsi 3. Kyselyyn vastanneiden suurin ikäryhmä oli 41 – 45 -vuotiaita (22,1 %). 46 – 50-vuotiaita oli vastanneista 18,2 % sekä yli 55-vuotiaita 16,9 %. Vastanneista naisia oli 39 (50,6 %) ja miehiä 38 (49,4 %). Karjalan Prikaatissa miesten osuus on 77 ja naisten 61 koko siviilihenkilöstöstä. Siviilisäädystä avioliitossa oli vastanneista 31 henkilöä (41,9 %), avoliitossa 24 (32,4 %), naimattomia 18 (24,3 %) ja yksi leski. 43 henkilöllä ei ollut kotona asuvia lapsia (55,8 %) kun taas 34 lapset vielä asuivat kotona (44,2 %). Suurin osa 66 vastanneista oli alaisia (85,7 %) kun esimiehiä oli 11 (14,3 %).

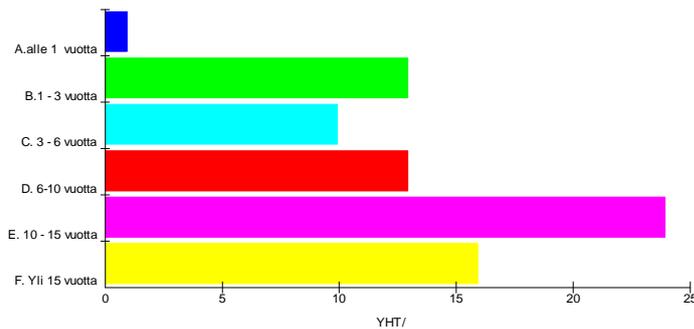
Palvelusaikani puolustusvoimissa



Kuva 3. Palvelusaikani puolustusvoimissa (N=77)

Vastaajista oli ollut töissä puolustusvoimissa yli 15 vuotta (31,2 %) sekä 10 – 15 vuotta (27,3 %). 6 – 10 vuotta oli puolustusvoimilla työskennellyt 13 vastanneista (16,9 %) ja 1 – 3 vuotta 11 henkilöä (14,3 %). Vastanneista 3 – 6 vuotta oli puolustusvoimissa työskennellyt 7 (9,1 %) sekä alle 1 vuotta työskennellyt yksi henkilö (1,3 %). (Kuva 3.)

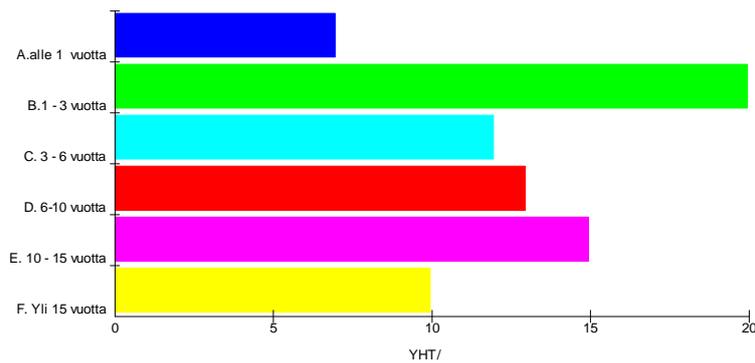
Palvelusaikani Karjalan Prikaatissa



Kuva 4. Palvelusaikani Karjalan Prikaatissa (N=77)

Vastanneista 31,2 % vastanneista oli palvellut Karjalan Prikaatissa 10 – 15 vuotta. 20,8 % oli ollut Karjalan Prikaatissa yli 15 vuotta. 1 – 3 vuotta sekä 6 – 10 vuotta työskennelleitä oli saman verran (16,9 %). 3 – 6 vuotta palvelleita oli ollut vastanneista 13 % sekä alle 1 vuoden 1,3 %. (Kuva 4.) Verrattaessa puolustusvoimissa olevaan palvelusaikaan pidempiaikaisia työntekijöitä Karjalan Prikaatissa oli vähemmän.

Palvelustehtäväni nykyisessä työssä



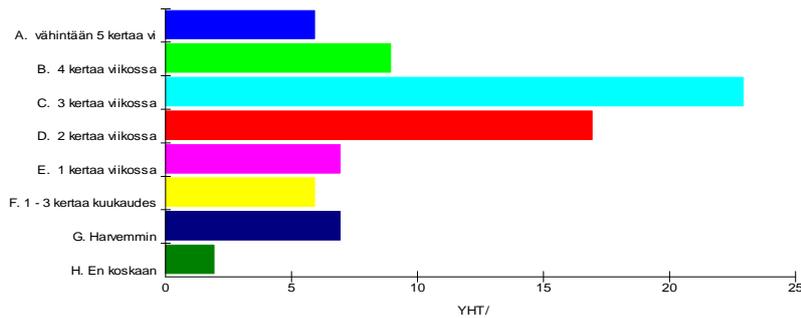
Kuva 5. Palvelustehtäväni nykyisessä työssä (N=77)

Nykyisessä työssä oli työskennellyt 1 – 3 vuotta 20 vastaajaa (26 %) työskennellyt 1 – 3 vuotta. Suhteellisen tasaisena tulevat 10 – 15 vuotta (19,5 %), 6 – 10 vuotta (16,9 %) sekä 3 – 6 vuotta (15,6 %) nykyisessä tehtävässä työskennelleet. 13 % vastaajista oli työskennellyt nykyisessä tehtävässä yli 15 vuotta ja 9.1 % alle yhden vuoden. (Kuva 5.)Vertaillen palvelusvuosiin puolustusvoimissa sekä Karjalan Prikaatissa, selkeä huomio on että nykyisissä työtehtävissä vastaajat ovat olleet huomattavasti lyhyemmän ajan. Vastaajista lähes puolet (50,6 %) voivat itse vaikuttaa työaikoihin. 49,4 % vastaajista eivät voi vaikuttaa työaikoihinsa.

8.2 Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön liikkuminen vapaa-ajalla

Suurimmalla osalla vastanneista (72,7 %) oli vapaa-ajan liikuntaharrastus. 27,3 % ei harrastanut vapaa-ajalla liikuntaa. Vastaajista 24 (32,9 %) harrasti kahta liikuntalajia ja 17 (23,3 %) yhtä lajia. Kolmea lajia harrasti vastanneista 14 (19,2 %) sekä neljää tai useampaa lajia 5 (6,8 %). Huomattavaa oli, että 13 henkilöä (17,8 %) ei liiku. Kuitenkin kysyttäessä onko vapaa-ajan harrastusta, 21 henkilöä (27,3 %) ilmoitti, ettei vapaa-ajan harrastusta ollut.

Harrastan liikuntaa



Kuva 6. Liikunnan harrastamisen määrä (N=77)

29,9 % vastaajista harrasti liikuntaa 3 kertaa viikossa. Kaksi kertaa viikossa harrasti 22,1 % vastaajista sekä 4 kertaa viikossa 11,7 %. Saman verran (9,1 %) harrasti liikuntaa kerran viikossa ja harvemmin kuin 1 - 3 kertaa kuukaudessa. 1 - 3 kertaa kuukaudessa sekä vähintään 5 kertaa viikossa harrasti liikuntaa 7,8 % vastanneista. 2,6 % ei harrastanut koskaan liikuntaa. (Kuva 6.)

Kohtalaisen rasittavaa liikuntaa harrasti 48,1 % vastaajista. Kevyttä liikuntaa harrasti 36,4 % sekä 11,7 % harrasti kovaa rasittavaa liikuntaa. Passiivista liikuntaa harrasti 3,9 % vastanneista.

Liikunta painottui kaikkina vuodenaikoina suurimmalle osalle vastaajista (79,7 %). Kevääseen, kesään ja syksyyn painottui liikunta 6,8 %:lla vastaajista. Keväällä, kesällä, talvella sekä keväällä ja kesällä liikuntaa harrastivat 2,7 %. Kesällä ja syksyllä sekä kesällä, syksyllä ja talvella painotti liikuntaan 1,4 % vastanneista.

Vastaajista ajallisesti 1 - 1,5 tuntia liikkui 39,0 % sekä 0,5 - 1 tuntia 37,7 %. 1,5 - 2 tuntia liikkui 15,6 % vastanneita. Vastaajista huomattavasti vähemmän liikuttiin 15 min – 0,5 tuntia (2,6 %), yli kaksi tuntia (1,3 %), alle 15 minuuttia (1,3 %), sekä vastanneista 2,6 % ei liikkunut ollenkaan.

8.3 Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön osallistuminen työpaikkaliikuntaan ja kenttäkelpoisuustesteihin

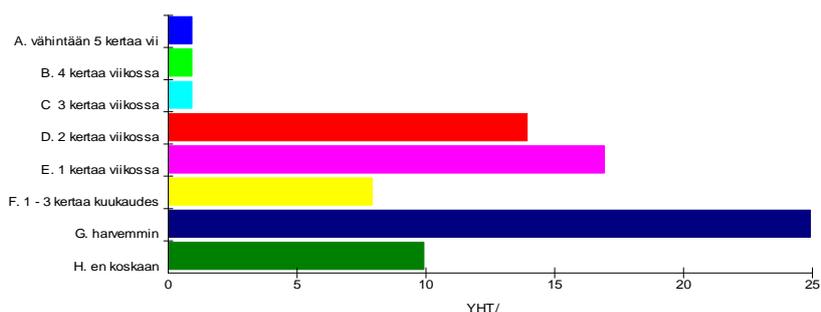
Selkeästi vastaajista suurin osa, 74 %, asuivat yli 25 kilometrin päässä työpaikastaan. 6 – 10 kilometrin päässä työpaikasta asuivat 10,4 % vastaajista. Alle kahden

kilometrin ja 2 – 5 kilometrin sekä 21 – 25 kilometrin työmatka oli 3,9 %:lla vastaajista. Työmatkaa kertyi 16 – 20 kilometriä 2,6 %:lla sekä 1,3 %:lla kertyi työmatkaa 11 – 15 kilometriä.

Työmatkaliikuntaa ei harrastanut koskaan 72,7 % vastanneista. Tämä on selkeästi nähtävissä työmatkan pituuteen. Vähintään 5 kertaa viikossa työmatkaliikuntaa harrasti 5,2 %, 4 kertaa viikossa 2,6 % sekä 1 – 3 kertaa kuukaudessa 1,3 %. Harvemmin työmatkaliikuntaa harrasti 18,2 %.

Karjalan Prikaatin tarjoamista liikuntamahdollisuuksista Karjalan Prikaatissa vastaajat tiesivät hyvin 54,5 % sekä erittäin hyvin 29,9 %. Tyydyttävästi tiesivät Karjalan Prikaatin tarjoamista liikuntamahdollisuuksista 14,3 % sekä huonosti 1,3 %.

Käytän Karjalan Prikaatin tarjoamia liikuntamahdollisuuksia Karjalan Prikaatissa



Kuva 7. Käytän Karjalan Prikaatin tarjoamia liikuntamahdollisuuksia Karjalan Prikaatissa (N=77)

Karjalan Prikaatin tarjoamia liikuntamahdollisuuksia Karjalan Prikaatissa käytti vähintään 5 kertaa viikossa, 4 kertaa viikossa sekä 3 kertaa viikossa 1,3 % vastanneista siviilihenkilöistä. Vastaajista 10,4 % käytti liikuntamahdollisuuksia 1 – 3 kertaa kuukaudessa ja 2 kertaa viikossa käytti 18,2 %. Kerran viikossa 22,1 % siviilihenkilöstöstä käytti liikuntamahdollisuuksia Karjalan Prikaatissa. Harvemmin käyttivät 32,5 % sekä 13 % ei koskaan käyttänyt Karjalan Prikaatin tarjoamia liikuntamahdollisuuksia Karjalan Prikaatissa. (Kuva 7.)

Karjalan Prikaatin vastanneista siviilihenkilöistä 13 % tiesi varuskunnan ulkopuolisista liikuntamahdollisuuksista erittäin hyvin. Hyvin tiesi 39 % ja tyydyttävästi 27,3 %. Huonosti tiesi 18,2 % sekä 2,6 % ei tiennyt ollenkaan.

Karjalan Prikaatin tarjoamia liikuntamahdollisuuksia varuskunnan ulkopuolisissa liikuntapaikoissa käytti vastaajista 42,9 %. 57,1 % ei käyttänyt varuskunnan ulkopuolisia liikuntapaikkoja.

Työpaikkaliikunnan tiedottaminen oli erittäin hyvää 7,8 %:n mielestä. Hyvää tiedottaminen oli 48,1 %:n ja tyydyttävää 31,2 %:n mielestä. 11,7 % vastaajista koki työpaikkaliikunnan tiedottamisen huonona ja 1,3 % erittäin huonona.

Vastaajista 58,4 % piti kirjallista tiedotetta työpisteisiin parhaimpana tapana tiedottaa työpaikkaliikunnasta. 33,8 % piti parhaimpana tapana tiedottaa työpaikkaliikunnasta PVAH yhteiset asiat (Puolustusvoimien oma sisäinen ohjelma). 7,8 % toivovat muita tapoja joita ovat; Torni, sähköposti, esimies tiedottaa sekä kootusti että kirjallisesti sekä PVAH-viesti.

Sotilaallisiin harjoituksiin osallistui 32,5 % vastanneista. Keskimääräisesti vuorokausia tuli 13,8 vuodessa. 76,5 % vastaajista ei osallistunut sotilaallisiin harjoituksiin.

Kenttäkelpoisuustesteihin (lihaskuntotestit, cooper / polkupyöräergometri) oli osallistunut 71,4 %. 28,6 % ei ole osallistunut kenttäkelpoisuustesteihin. Avoimeen kysymykseen ”Miksi ei ole osallistunut”, vastaajat vastasivat: ” *En kokenut tarpeelliseksi*”, ” *En halua olla testattavana*”, ” *Leikatut ranteet eivät kestä*”, ” *Inhoan testaamista*”, ” *Ei järjesty aikaa, esimiehen ei kannustava esimerkki... turhaa höpötystä!*”, ” *Aikaisemmassa työpisteessä testit olivat kehumisia. Huonompikuntoisena, en jaksanut kuunnella parempien surkuttelua. Parempi olla tekemättä*”, ” *Sairauden vuoksi*”, ” *Lihaskuntotestin suoritin, mutta cooperia en kerennyt*”, ” *Ei vaadita*”, ” *Ei tarvi*”, ” *Työpaikkaliikuntaa luulisi voida harrastaa ilma testejä*”, ” *Kuntoilen vapaalla riittävästi*”, ” *Flexin loputtua kaikki into lässähti työpaikkaliikuntaan+ testinpitäjäksi NAINEN NAISILLE!!!*”

PAK-marssille, eli pysyväisasiakirjan määräämä marssi sotilaille vuosittain tehtäväksi, (kävelymarssi 25 km, pyörämarssi 80 km tai hiihtomarssi 30 km) oli osallis-

tunut 26 % vastaajista. Avoimeen kysymykseen, ”Miksi olen osallistunut PAK-marssille”, vastaajilta tuli seuraavanlaisia kommentteja: ”Hyvää vaihtelua työpäivään”, ”Liikunnan ilosta”, ”Mukavaa liikuntaa hyvän porukan kanssa”, ”Kokeilu”, ”Halusin testata jaksanko kävellä jalkamarssin”, ”Pääsee liikkumaan”, ”Pyydettiin ja mielenkiinnosta”, ”Osallistuin vapaaehtoisesti”, ”Halusin itse osallistua”, ”Koska hiihdän myös vapaalla”, ”Liikunnan vuoksi”, ”On hienoa että siviileilläkin on mahdollisuus osallistua”.

74 % vastaajista ei ollut osallistunut PAK-marssille. Avoimeen kysymykseen, ”Miksi en ole osallistunut PAK-marssille”, vastaajat vastasivat: ”En ole katsonut tarpeelliseksi siviilihenkilönä / työtehtävät eivät ole antaneet mahdollisuutta”, ”Tiedon puutteesta: milloin, mistä? jne. Myös seuran puutteen vuoksi; miehillä on omat porukkinsa”, ”Pak-marssit ovat vain sotilaille”, ”Olen täällä töissä, en urheilemassa”, ”Ei kiinnosta”, ”Peruskunto huono”, ”Liikun muutoinkin paljon”, ”Koska siviilityöntekijän ei tarvi suorittaa niitä”, ”Ei tarvitse”, ”Liian huono kunto noihin”, ”Liian pitkä matka”, ”Siviili, ei tarvi”, ”Ei ole innostanut”, ”Ei ole ollut mahdollisuutta”, ”Aika pois työnteosta, kiire lisääntyy!”, ”Ei aika riitä”, ”Ei pakollinen”, ”Voiko siviilit osallistua?”, ”Terveys ei salli”, ”Sairauden vuoksi”, ”Ei pakollinen siviileille, viitti vetää itseään piippuun ja kärsiä siitä viikon kipuna”, ”Ei vaadita”, ”Ei ole aika sattunut”, ”Ei ole tarvinnut”, ”Eipä ole annettu ymmärtää että siviilit mukaan vain”, ”Pieni pelko kunnan loppumisesta kesken, sekä tekemätön kuntotesti”.

Ohjattuun viikkoliikuntaan oli osallistunut 1 – 2 kertaa viikossa 16,9 % vastaajista. 5,2 % oli osallistunut 1 – 3 kertaa kuukaudessa ja 46,8 % harvemmin. 31,2 % ei ollut koskaan osallistunut ohjattuun viikkoliikuntaan. Avoimeen kysymykseen ”Miksi ei ole koskaan osallistunut ohjattuun viikkoliikuntaan”, vastaajat kirjoittivat seuraavia kommentteja: ”En ole tehnyt testejä”, ”Poissaolo”, ”Ei voi osallistua ilman kuntotestisuoritusta”, ”Ei aikaa”, ”Laiskuus”, ”Koska tunnen olevani väsynny”, ”Liikun mieluummin yksin luonnossa”, ”En tiedä syytä”, ”Teen sitten vapaa-ajalla. On töitä!”, ”Liikun mieluummin yksin omaan tahtiin”, ”ei kehtoo”, ”Ajat / harrastukset eivät kohtaa”, ”Teen töitä”, ”Missähän sellaista”, ”Kuntotestien vapaalla riittävästi” Eräässä vastauslomakkeessa luki; ”Osallistuisimme ohjattuihin viikkoliikuntoihin jos työn puolesta pääsisimme paremmin”.

Itsenäisesti työaikana vähintään 5 kertaa viikossa kävi liikuntaa harrastamassa 1,3 %. Saman verran vastanneista kävi harrastamassa työajalla itsenäistä liikuntaa 3 kertaa viikossa. Kaksi kertaa viikossa kävi 14,3 % ja kerran viikossa 13 % vastaajista. 1- 3 kertaa kuukaudessa kävi 23,4 % sekä 24,7 % kävi harvemmin kuin 1-3 kertaa kuukaudessa. 22,1 % vastanneista ei käynyt koskaan harrastamassa liikuntaa itsenäisesti työaikana.

Ryhmäliikuntaa ohjattuun viikkoliikuntaan toivoivat 20,8 % vastaajista sekä yksilöliikuntaa 22,2 % vastaajista. Vastaajista 56,9 % toivoivat sekä ryhmä- että yksilöliikuntaa. Maanantai olisi 12,3 %:lle vastaajista sopivin päivä ohjatulle viikkoliikunnalle. 17,8 % piti sopivimpana päivänä tiistaita. 32,9 % piti sopivimpana päivänä keskiviikkoa ja 16,4 % torstaipäivää. Perjantaita sopivimpina päivänä ohjatulle viikkoliikunnalle piti 20,5 % vastaajista. Kello 8 – 9 sekä 9 – 10 olisivat 4,2 %:lle vastaajista sopivimpia kellonaikoja ohjatulle viikkoliikunnalle. 18,1 % olivat klo 10 – 11 kannalla sekä 6,9 % klo 12 – 13 kannalla. 16,7 % vastaajista piti sopivimpana kellonaikaa klo 13 – 14. Ohjattuun viikkoliikuntaan sopivin kellonaika oli 29,2 %:lle klo 14 – 15 sekä 20,8 %:lle klo 15 – 16. 64 % vastanneista osallistuisi kunnonkehittämiskampanjoihin jos niitä olisi Karjalan Prikaatissa. 36 % ei osallistuisi kunnonkehittämiskampanjoihin.

9 POHDINTA

Siviilihenkilöstön osallistuminen kenttäkelpoisuustesteihin on puhuttanut paljon Karjalan Prikaatissa. Siviilihenkilöstö käy samoissa sotilaallisissa harjoituksissa joihin sotilashenkilöstöltä vaaditaan kenttäkelpoisuustestit mutta siviilihenkilöstöllä testit ovat vapaaehtoiset. Tämä on aiheuttanut myös joissakin henkilöissä lievää närää.

Tutkijaa aihe kiinnosti henkilökohtaisesti, koska työskentelee puolustusvoimien palveluksessa siviilihenkilönä ja on tehtävässä, jossa kuulee asioista hyvinkin paljon. Paljon oli ollut keskustelua tutkimattomasta aiheesta joka koski myös itseäni siviilihenkilöstöön kuuluvana. Koska aiheesta ei ollut faktoja vaan ainoastaan fik-

tioita, päätin tehdä opinnäytetyöni tästä aiheesta. Kiinnostuksen teki myös se, ettei aihetta ole tutkittu aikaisemmin.

Opinnäytetyön päätarkoitus oli selvittää Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön osallistumista kenttäkelpoisuustesteihin ja ohjattuun viikkoliikuntaan. Tarkoituksena oli myös selvittää syitä, minkä takia siviilihenkilöstö ei osallistu kuntotesteihin sekä ohjattuun viikkoliikuntaan. Ohessa selvitettiin siviilihenkilöstön liikuntatottumukset vapaa-ajalla. Tämän tarkoituksena oli saada laajempi kattavuus niin että siitä olisi hyötyä Karjalan Prikaatin liikuntatiimille. He pääasiassa kehittävät ja seuraavat työpaikkaliikuntaa Karjalan Prikaatissa.

Siviilihenkilöstö suurimmilta osin on iältään yli 40-vuotiaita ja pitkään puolustusvoimissa palvelleita. Jotta siviilihenkilöstön työkykyä pystyttäisiin parantamaan ja näin työvuosia pidentämään, olisi tärkeää saada työntekijät motivoitumaan työpaikkaliikunnasta. Erilaisten tutkimusten mukaan liikunnan aloittaminen missä iässä vain, antaa henkilölle terveysvaikutteita ja auttaa työkyvyn ylläpitämisessä sekä terveyden edistämässä. Liikunnan harrastamisella säännöllisesti saataisiin myös työkyvyttömyyseläkkeiden määrää laskettua nykyisestä.

Karjalan Prikaatissa palvelusvuosia on huomattavasti vähemmän verrattuna puolustusvoimiin. Tämä johtuu siitä että vuosien varrella joukko-osastoja on siirretty Karjalan Prikaatiin sekä huoltovastuut ovat lisääntyneet vuosien aikana. Siviilihenkilöstön ammattitaidon on huomattu olevan tärkeä asia monissa työpisteissä, esimerkiksi korjaamo, varastot. Samassa työpisteessä työskentelyä verrattaessa työvuosiin Karjalan Prikaatissa, näkyy selvästi se, että sisäisiä siirtoja on runsaasti. Siirrot johtuvat usein terveydellisistä syistä, raskaammasta työstä joudutaan sairauden tai vamman takia siirtämään kevyempään työhön.

Tutkimuksessa selvisi että suurin osa siviilihenkilöstöstä liikkuu vapaa-ajalla 3 – 5 kertaa viikossa eli liikuntasuosituksen mukaisesti. Mikä vaikuttaa siihen, että he eivät kuitenkaan käytä säännöllisesti työajalla mahdollistettua liikuntahetkiä? Vastaajista kuitenkin suurin osa oli perheellisiä. Liikunta työajalla antaisi mahdollisuuden siihen että kotona jäisi aikaa enemmän perheelle. Tiedossa on että joissakin työpisteissä on vaikea lähteä kesken työpäivän liikkumaan. Useissa työpisteissä

työt kasaantuvat sekä liikkujalla voi olla huono omatunto siitä, että jos itse lähtee liikkumaan niin toiset joutuvat tekemään hänenkin työn. Joissakin työpisteissä esimiehellä on negatiivinen asenne liikuntaan. Vastauksista tuli ilmi että oma asenne ja laiskuus ovat kuitenkin vain pienellä osalla syytä olla liikkumatta. Myös liikuntalajit sekä ajan kohdat eivät ole siviilihenkilöstön mieleisiä, tai niihin ei ole mahdollisuuksia töiden tai sairauksien takia. Mahdollisesti työpisteellä on henkilöstöä, jotka liikkuvat työajalla enemmänkin kuin sen 2 tuntia viikossa. Tämä myös vaikuttaa siihen, että toisilla on sen takia vaikeampi lähteä työpisteestä.

Suurin osa vastanneista tietää Karjalan Prikaatin tarjoamat liikuntamahdollisuudet varuskunnassa sekä varuskunnan ulkopuolella hyvin tai erittäin hyvin. Näitäkään etuisuuksia ei kuitenkaan moni käytä. Tässäkin voi olla mahdollisuutena se, etteivät harrastukset kohtaa. Motivoisivatko liikuntasetelit harrastamaan vapaaajallakin työnantajan mahdollistamia liikuntaharrastuksia varuskunnan ulkopuolella. Ovatko ehkä ne vastaajista, jotka käyttävät ulkopuolisia liikuntamahdollisuuksia niitä, jotka asuvat Kouvolan ulkopuolella ja saavat liikuntaseteleitä? Vastaajista noin puolet voi itse vaikuttaa työaikoihinsa, mikseivät sitten käyttää aikaa myös liikunnan harrastamiseen. Karjalan Prikaatissa on hyvät mahdollisuudet harrastaa monipuolista liikuntaa. Vaikka itse harrastaisikin jotain tiettyä liikuntalajia, mikseivät vastaajat voisi käydä välillä harrastamassa joitain toisia lajeja, kun työnantaja sen mahdollistaa. Karjalan Prikaatissa viimevuosien jopa viime kuukausien aikana liikuntatarjonta on laajentunut erittäin paljon, esimerkkinä frisbeegolf sekä vesijuoksu. Siviilihenkilöstö täytyisi saada motivoitumaan ja käyttämään näitä palveluja varsinkin, kun tutkimuksessa kävi ilmi, että jopa 31.2 % ei ole osallistunut ohjattuun viikkoliikuntaan. Karjalan Prikaatissa on kuitenkin palokattu liikunnanohjaaja viikkoliikuntatoimintaan. Liikunnanohjaaja voi tehdä jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisen kunto-ohjelman jolla saadaan terveyttä, työkykyä sekä hyvinvointia nostettua. Olisiko viikkoliikuntaan osallistumiselle apua jos tehtäisiin kuntotasoryhmät ja myös ryhmiä erikseen siviileille ja sotilaille? Entä jos liikunnanohjaaja olisi se, joka kävisi työpaikoilla järjestämässä taukojumppaa? Työpisteillä ei välttämättä tunneta liikunnanohjaajaa. Jos hän kävisi työpisteillä henkilökohtaisesti, keskustelisi ja pohtisi ratkaisuja työntekijöiden kanssa, vastaisi kysymyksiin ja kertoisi liikunnan terveysvaikutuksista. Saataisiinko näin siviilihenkilöstö enemmän käyttämään työpaikkaliikuntaa?

Tutkimuksessa tuli myös ilmi että 71,4 % siviilihenkilöstöstä on osallistunut kenttäkelpoisuustesteihin. Näihin luokittelin lihaskuntotestit, cooper- tai polkupyöräergometritestit. Vastauksista päätellen osallistumattomuuden syynä oli osalla testivastaisuus. Näitä kuitenkin oli vähän. Ehkä kaikki eivät ymmärrä, että testi on luottamuksellinen ja se on ihmiselle itselleen. Naistestaajien puute on varmaankin suuri kynnys ainakin naispuolisille. Testaajat ovat suurimmaksi osaksi miehiä ja kaikki testaajat eivät anna tehdä yksilötestauksia, ja joidenkin on vaikea lähteä tekemään testejä ryhmässä huonon kunnon takia. Jos annettaisiin mahdollisuus yksilötestauksiin, ehkä testeihin saataisiin lisää henkilöjä. Huomasin vastausten perusteella myös sen, että ehkä informointi testauksista tulisi huomioida tarkemmin. Jos jotain testiä ei voi suorittaa sairauden tai vamman takia, se ei estä kuitenkaan suorittamasta muita testejä. Esimerkiksi jos ei voi tehdä käden vamman takia punnerrustestiä, voi siitä huolimatta tehdä muut lihaskuntotestiin kuuluvat testit.

PAK-marsseille (kävelymarssi 25 km, pyörämarssi 80 km tai hiihtomarssi 30 km) osallistui 26 % siviilihenkilöstöstä. Tämä oli suurempi lukema kuin mitä osasin odottaa. Kuitenkin tietämättömyys siviilihenkilöstön mahdollisuudesta osallistua marssille voi olla vastausten perusteella monelle syy, miksi ei ole osallistunut marssille. Huono kunto oli osalla syynä olla osallistumatta marssille sekä tietenkin myös asenne; siviilienhän ei tarvitse, ei ole pakko. Saataisiinko siviilit enemmän osallistumaan marsseille jos järjestettäisiin heille omia päiviä ja jopa liikuntasoryhmiä? Auttaisiko työpisteittäin marssimaan lähteminen? Tiedottaminen siitä, että siviilitkin voivat osallistua, olisi erittäin tärkeää. Vastauksista ilmeni että ne, jotka ovat marssin suorittaneet, ovat olleet tyytyväisiä suoritukseen. Liikunnan ilo, omien rajojen kokeilu sekä vaihtelu työpäivään ovat olleet suurimpia syitä marssille osallistumiselle.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa moni asia. Tutkijalla oli yksi ja ainoa kokemus tutkimuksen tekemisestä, sekin noin 16 vuotta aiemmin, joten tutkimuksen tekeminen oli ajoittain haastavaa, mutta vastausten tullessa kiinnostus aiheeseen kasvoi entisestään. Kohtuullinen vastausprosentti (60 %) antaa suuntaa tulosten luotettavuuteen. Samanlaista tutkimusta ei ole Karjalan Prikaatissa, eikä myös-

kään puolustusvoimissa, aikaisemmin tehty, joten vertausta tutkimustyölleni ei tällaisessa kokonaisuudessa ole.

Tutkimuksen tekeminen opetti paljon tilastollisen tutkimuksen tekemisestä ja siitä miten aineistoa analysoidaan Puolustusvoimien Jotos-järjestelmällä ja optisella laitteella. Samalla huomasin kuinka voisin parantaa kyselylomaketta. Samat vastausvaihtoehdot helpottavat aineiston analysointia Jotos-järjestelmässä. Vastausvaihtoehdot voisivat vuosien ym. numeeristen kysymysten osalta olla sellaisia että edellinen numero ei lopu samaan millä toinen alkaa. (esim. 1 - 3-vuotta, 3 - 5-vuotta). Tämä antaa tarkempaa rajausta vastauksiin.

Tutkimustyön tekeminen oli ajoittain vaativaa, mutta kannustavaa. Haasteen teki ajan saaminen tutkimuksen tekemiseen työn ja kodin ohella. Työn teoriaosuuden rajaaminen oli vaikeaa, koska teoriaosuuteen olisi ollut erittäin paljon lähteitä, joiden käyttöä piti rajata. Englanninkielisen lähteen suomentaminen teki työn erittäin haastavaksi, ja välillä motivaatio aleni työn tekemisen osalta, lähteen liikuntatieteellisen sanaston myötävaikutuksena. Vastauksien analysointi oli mielenkiintoisin osio, jolloin motivaatio työn loppuun saattamiseksi nousi. Joku voi lukea tutkimustulokset ja ihmetellä, miksi itselläni on positiivinen olo tutkimusvastauksista. Ehkä tunne on itselläni niin hyvä syystä, että vastaukset olivat huomattavasti paremmat kuin mitä osasin odottaa. Tämä johtuu siitä, mitä keskusteluja kuulen ympärilläni ja odotin vastauksia niiden mukaisesti. Liikuntavastaisuus, jota useampi henkilö on ajatellut syynä osallistumattomuuteen, ei voi olla syynä siihen ettei siviilihenkilöstö käytä työnantajan tarjoamia liikuntapalveluja. Tämän todistaa vapaa-ajan liikuntaharrastusten määrä. Tutkimuksen tekemisestä ja varsinkin tuloksista, jäi itselleni erittäin hyvä ja positiivinen mieli.

Jatkotutkimusaiheina seuraaville tutkimukselle voisi olla esimerkiksi esimiesten asenne työpaikkaliikuntaan ja se, kuinka he itse osallistuvat. Myös tärkeää olisi saada tietoa miten siviilihenkilöstöä motivoitaisiin osallistumaan ohjattuun liikuntaan ja kenttäkelpoisuustesteihin, koska tässä tutkimuksessa tuli ilmi että siviilihenkilöstö liikkuu suurimmaksi osaksi, mutta vapaa-ajalla. Myös ne, jotka eivät liiku, tulisi huomioida joissakin tutkimuksissa. Kuinka heidät saataisiin liikkeelle ja harrastamaan edes terveystieteiden mukaista liikuntamäärää?

LÄHTEET

Aura, O. 2006. Worksite Fitness Policy in an Intellectual Capital Framework. Väitöskirja. Swedish School of Economics and Business Administration.

Aktivita Oy. Saatavissa: <http://www.aktivita.fi> [viitattu 20.10.2009].

Fogelholm, M. & Vuori, I. Terveysliikunta, fyysinen aktiivisuus terveyden edistämässä, 2006. Duodecim. UKK-instituutti

Heberg, K & Inkinen, I. 2009. Sairaanhoidajien näkökulmia terveydenedistämistä perioperatiivisessa hoitotyössä. Opinnäytetyö. Hyvinvointiala. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200906033654> [viitattu 20.10].

Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13., uudistettu painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Hänninen, O & Jalkanen L. 1984. Liikunnasta terveyttä. Liikuntalääketieteen perusteita. Kustannuskiila Oy, 1.painos, Pieksämäki.

Iivonen, T. & Immonen, J. & Salin, J. & Riekkinen, S. & Ruohola, H. Liikuta itseäsi! Liikuntailtapäivä Sveitsin lukion 1. ja 2. vuosikurssilaisille. Opinnäytetyö. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200901211138> [viitattu 12.10.2009].

Karjalainen, L & Karjalainen, J. 2009. Tilastojen graafinen esittäminen. Pii-Kirjat.

Karjalan Prikaatin esikuntaohje. 2009. Karjalan Kaiku, PVAH, MaaV lähiarkisto, ME2371.

Laine, L. 2006. Terveys, työkyky ja työhyvinvointi eri-ikäisten naishoivatyöntekijöiden kokemana. Gerontologian ja kansanterveyden pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Lehtinen, R. 2006. Kuuden naisliikunnanopettajan kokemuksia työssä jaksamisesta. Liikuntapedagogiikan pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Liikunta. Käypä hoito -suositus. Saatavissa: <http://www.kaypahoito.fi> [viitattu 20.10.2009].

Martikainen, E.& Aro, T.& Kalimo, R.& Ilmarinen, J & Torstila I. 1995. Hyvä työkyky, työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Kustantaja: Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, Työterveyslaitos. Kustannuspaikka: Painotalo Mikkor, Helsinki.

Pahkala, T. Työpaikkaliikunta 2006 - 2007 Karjalan Prikaatissa. Kehittämisprojekti 2006. Johtamisen erikoisammattitutkinto.

Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky. PeKoul-os Pak A 04:03.01. Puolustusvoimat.

Programmes & projects, Health promotion, Conferences, 1st Global Conference on Health Promotion: Ottawa in 1986. WHO. Päivitetty 2009. Saatavissa: <http://www.who.int/en/>. [viitattu 24.10.2009].

Programmes & projects, Health promotion, Conferences, 6st Global Conference on Health Promotion: Bangkok in 2005. WHO. Päivitetty 2009. Saatavissa: <http://www.who.int/en/>. [viitattu 24.10.2009].

Puolustusvoimien internetsivut. Saatavissa: <http://www.mil.fi> [viitattu 20.10.2009]

Puolustusvoimien liikuntastrategia 2006 – 2015. Puolustusvoimat.

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky.
PEKOUL-OS PAK A 4.3.1. Puolustusvoimat.

Puolustusvoimista vuoden liikuttaja. Kouvolan Sanomat 25.10.2006.

Raskasluuranko. Saatavissa:

http://www.raskasluuranko.fi/tervelii/es_kuntoilu1.html [viitattu 20.10.2009].

Savola, E & Koskinen-Ollomqvist, P. 2005. Terveysten edistämien esimerkein. Käsitteitä ja selityksiä. Helsinki: Edita.

Siponen, M. 2006. Työkykyisten ja työkyvyttömyyseläkkeelle hakeneiden maatalousyrittäjien liikunta- ja terveystyöskäyttyminen. Liikuntapedagogiikan pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Sosiaali- ja Terveysministeriö. Saatavissa: <http://www.stm.fi> [viitattu 20.10.2009].

Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto. Saatavissa:

<http://www.sakury.fi> [viitattu 20.10.2009].

Suomen Kuntoliikuntaliitto. Saatavissa: <http://www.kunto.fi> [viitattu 20.10.2009].

Suomen Liikunta ja Urheilu ry. Saatavissa: <http://www.slu.fi> [viitattu 20.10.2009].

Suomen puolustusvoimat. Saatavissa: http://fi.wikipedia.org/wiki/Suomen_puolustusvoimat [viitattu 20.10.2009].

Suomen pyöräilyunioni ry. Saatavissa: <http://www.pyoraily.fi> [viitattu 20.10.2009].

Testaajan Käsikirja, kenttäkelpoisuuden ja fyysisen työkyvyn seurantaan puolustusvoimissa, Pääesikunta, koulutusosasto, 2006. Puolustusvoimat.

Torppa, M. Kunnallislääkäri. Nro 4B/2004, vsk 19

Työterveyshuoltolaki. Opas työterveyshuoltolain soveltajille. Sosiaali- ja Terveysministeriön oppaita 2004:12. Helsinki: Edita.

Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi> [viitattu 20.10.2009].

Ukk-instituutti. Saatavissa:<http://www.ukk-instituutti.fi> [viitattu 20.10.2009].

Uusitalo, H. 2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma, Johdatus tutkielman maailmaan. Porvoo: WSOY.

Vertio, H. 2003. Terveiden edistäminen. Helsinki. Tammi.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi



TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Karjalan Prikaatin komentaja

Teen hoitotyön koulutusohjelmaan, sairaanhoitaja AMK päivitys (15 op) sekä terveydenhoitaja AMK (5op), kuuluvan opinnäytetyön aiheesta ”Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön osallistuminen kenttäkelpoisuustesteihin ja ohjattuun viikkoliikuntaan”

Työn ohjaajina toimivat THM Merja Laitoniemi ja TtM Mari Kallio.

Opinnäytetyön aiheen olemme katsoneet yhdessä liikunnanohjaaja Timo Pahkalan kanssa, ottaen huomioon sen tuoman hyödyn hänen työlleen ja samalla myös koko Karjalan Prikaatille.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön:

- osallistumista kenttäkelpoisuustesteihin
- syitä olla osallistumatta testeihin
- motiivintapoja testeihin osallistumiseen
- kunnon ylläpitämistä vapaa-ajalla
- osallistumista ohjattuun viikkoliikuntaan
- syitä olla osallistumatta ohjattuun viikkoliikuntaan
- toiveita liikuntamuodoista, joita Karjalan Prikaatin toivotaan henkilöstölle tarjoavan niin vapaa-ajalla kuin ohjattuna viikkoliikuntana

Tutkimus toteutetaan kyselylomakkein, joissa on ”rasti ruutuun”- kysymyksiä sekä joitakin avoimia kysymyksiä. Kysymyslomakkeen käymme ennen kyselyä liikohj Timo Pahkalan/ sijaisen kanssa läpi, jotta kyselystä olisi myös hänelle hyötyä. Tarkoitus on, että vastaamiseen käytetään enintään 15 minuuttia.

Opinnäytetyön tekemisestä ei aiheudu Karjalan Prikaatille kustannuksia. Opinnäytetyön valmistuessa luovutan yhden kappaleen Karjalan Prikaatin henkilöstösaston henkilöstön koulutussektorille.

Aikomukseni on aloittaa opinnäytetyön työstäminen mahdollisimman nopeasti, niin että kyselyn voisin tehdä loka-marraskuun 2007 aikana ja koko opinnäytetyö olisi valmiina keväällä 2008.

Opinnäytetyö on kaksiosainen. Varsinainen opinnäytetyö (15op) perustuu aikaisempiin tutkimuksiin sekä kohderyhmälle laadittavaan kyselylomakkeeseen. Toinen osa (5op) sisältää esittelylehtisen Karjalan Prikaatin tukemista liikuntapaikoista. Tämän teen myös yhteistyössä liikohj Pahkalan / sijaisen kanssa. Tämä ei vaadi erillistä kysymyslomaketta.

Pyydän lupaa aineiston kokoamiseen. Sitoudun käyttämään aineistoa vain tutkimustehtävän selvittämiseen ja siten, että tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti säilyy.

Paikka : Valkeala Päivämäärä: 20.9.2007

Opinnäytetyön tekijät: Heli Karttunen

Heli Karttunen

kenttäsaaraanhoitaja, terveydenhoitajaopiskelija

Karjalan Prikaati/ KarHP/ Lääkintähuoltokeskus

PL 5

46140 Vekaranjärvi

p. 040-5286338

sähköposti: heli.karttunen@mil.fi

Lupa myönnetty
Lupa evätty

Muuta huomioitavaa: _____

Paikka: Vekaranjärvi Päivämäärä: 24.9.2007

Heli Karttunen
(allekirjoitus)

Hei.

Olen kenttäsairaanhoitaja Heli Karttunen SotLK /PTHY/VekTervas. Opiskelen Sairaanhoitaja AMK, terveyden hoitaja- tutkintoa Kymenlaakson Ammattikorkeakoulussa Kuusankosken pisteessä.

Opiskeluihin sisältyy opinnäytetyön tekeminen, johon tämä kyselykaavake on olennainen osa. Olen saanut tutkimusluvan Karjalan Prikaatin komentajalta aiheeseen Karjalan Prikaatin siviilihenkilöstön osallistuminen kenttäkelpoisuustesteihin ja ohjattuun viikkoliikuntaan. Tulokset käsitellään luottamuksellisesti ja vastaaminen tapahtuu nimettömänä.

Lopullisen tuloksen ja opinnäytetyön luovutan sen valmistumisen jälkeen Karjalan Prikaatiin, jolloin siitä toivottavasti olisi apua suunniteltaessa informaatioita sekä ohjattua viikko liikuntaa.

Kysymyksiin vastataan erillilliselle vastauslomakkeelle tummalla lyijykynällä täyttämällä neliö  haluttuun vastaukseen sekä avoimiin kysymyksiin ja lisäkysymyksiin vastataan LISÄKSI kysymyslomakkeeseen varattuihin erillisiin viivoitettuihin paikkoihin.

Esim. Miksi? Ei ole aikaa .

Aloittakaa kysymyksiin vastaaminen vastauslomakkeen alempana olevaan "laatikkoon", numeroihin 1 - 32.

Toivon että opinnäytetyöni onnistumiselle sekä teidän viikkoliikuntaa kehittääksemme vastaisitte kysymyksiin.

Vastattuanne, laittakaa sekä kysymyslomake että vastauslomake mukana tulleeeseen kirjekuoreen ja sulkekaa kirjekuori. Laittakaa kirjekuori sisäiseen postiin 16.10.2009 mennessä.

Kiitos avustasi!

Ksh Heli Karttunen
SotLK / PTHY / VekTervas

KYSYMYSLOMAKE

1. Ikäni
 - A. <20 vuotta
 - B. 20 - 25 vuotta
 - C. 26 - 30 vuotta
 - D. 31 - 35 vuotta
 - E. 36 - 40 vuotta
 - F. 41 - 45 vuotta
 - G. 46 - 50 vuotta
 - H. 51 - 55 vuotta
 - I. Yli 55 vuotta

2. Sukupuoleni
 - A. Nainen
 - B. Mies

3. Olen
 - A. Naimaton
 - B. Avoliitossa
 - C. Avioliitossa
 - D. Leski

4. Minulla on kotona asuvia lapsia
 - A. Kyllä
 - B. Ei

5. Olen
 - A. Alainen
 - B. Esimies

6. Palvelusaikani Puolustusvoimissa
 - A. alle 1 vuotta
 - B. 1 - 3 vuotta
 - C. 3 - 6 vuotta
 - D. 6 - 10 vuotta
 - E. 10 - 15 vuotta
 - F. Yli 15 vuotta

7. Palvelusaikani Karjalan Prikaatissa
 - A. alle 1 vuotta
 - B. 1 - 3 vuotta
 - C. 3 - 6 vuotta
 - D. 6 - 10 vuotta
 - E. 10 - 15 vuotta
 - F. Yli 15 vuotta

8. Palvelustehtäväni nykyisessä työssä
- A. alle 1 vuotta
 - B. 1 - 3 vuotta
 - C. 3 - 6 vuotta
 - D. 6 - 10 vuotta
 - E. 10 - 15 vuotta
 - F. Yli 15 vuotta
9. Voin itse vaikuttaa työaikoihini
- A. kyllä
 - B. ei
10. Minulla on vapaa-ajan liikintaharrastus
- A. kyllä
 - B. ei
11. Harrastan
- A. yhtä lajia
 - B. kahta lajia
 - C. kolmea lajia
 - D. neljää tai useampaa lajia
 - E. en liiku
12. Harrastan liikuntaa
- A. vähintään 5 kertaa viikossa
 - B. 4 kertaa viikossa
 - C. 3 kertaa viikossa
 - D. 2 kertaa viikossa
 - E. 1 kertaa viikossa
 - F. 1 - 3 kertaa kuukaudessa
 - G. Harvemmin
 - H. En koskaan
13. Liikunnan rasittavuus on
- A. passiivista liikuntaa (ei liikuntaa)
 - B. kevyttä liikunta (kevyt kävely, satunnaisliikunta)
 - C. kohtalaisen rasittavaa liikuntaa (hengästys ja hikoilu, terveysliikkuja)
 - D. Kovaa rasittavaa liikuntaa (kuntoliikunta ja -urheilu)

14. Liikunta painottuu

- A. kaikkina vuodenaikoina
- B. kevääseen
- C. kesään
- D. syksyyn
- E. talveen
- F. kevääseen ja kesään
- G. kesään ja syksyyn
- H. kevääseen, kesään sekä syksyyn
- I. kesään, syksyyn ja talveen
- J. syksyyn, talveen ja kevääseen
- K. en osaa sanoa

15. Ajallisesti liikun kerralla

- A. yli kaksi tuntia
- B. 1,5 - 2 tuntia
- C. 1 - 1,5 tuntia
- D. 0,5 - 1 tuntia
- E. 15 min - 0,5 tuntia
- F. Alle 15 min
- G. En liiku

16. Työmatkani on

- A. alle 2 kilometriä
- B. 2 - 5 kilometriä
- C. 6 - 10 kilometriä
- D. 11 - 15 kilometriä
- E. 16 - 20 kilometriä
- F. 21 - 25 kilometriä
- G. Yli 25 kilometriä

17. Harrastan työmatkaliikuntaa

- A. vähintään 5 kertaa viikossa
- B. 4 kertaa viikossa
- C. 3 kertaa viikossa
- D. 2 kertaa viikossa
- E. 1 kertaa viikossa
- F. 1 - 3 kertaa kuukaudessa
- G. Harvemmin
- H. En koskaan

18. Tiedän Karjalan Prikaatin tarjoamista liikuntamahdollisuuksista Karjalan Prikatissa

- A. erittäin hyvin
- B. hyvin
- C. tyydyttävästi
- D. huonosti
- E. en ollenkaan

19. Käytän Karjalan Prikaatin tarjoamia liikuntamahdollisuuksia Karjalan Prikaatissa
- vähintään 5 kertaa viikossa
 - 4 kertaa viikossa
 - 3 kertaa viikossa
 - 2 kertaa viikossa
 - 1 kertaa viikossa
 - 1 - 3 kertaa kuukaudessa
 - Harvemmin
 - En koskaan
20. Tiedän Karjalan Prikaatin tarjoamista liikuntamahdollisuuksista varuskunnan ulkopuolella olevista liikuntapaikoissa
- erittäin hyvin
 - hyvin
 - tydyttävästi
 - huonosti
 - en ollenkaan
21. Käytän Karjalan Prikaatin tarjoamia liikuntamahdollisuuksia varuskunnan ulkopuolisissa liikuntapaikoissa
- kyllä
 - en
22. Mielestäni työpaikkaliikunnan tiedottaminen on
- erittäin hyvä
 - hyvä
 - tydyttävä
 - huono
 - erittäin huono
23. Mielestäni paras tapa tiedottaa on
- kirjallinen tiedote työpisteisiin
 - PVAH yhteiset asiat
 - Muu mikä? _____
24. Osallistun sotilaallisiin harjoituksiin
- kyllä montako vuorokautta vuodessa? _____
 - en
25. Olen osallistunut kenttäkelpoisuustesteihin (lihaskuntotesti sekä cooper / ergometri)
- kyllä
 - en Miksi? _____
26. Olen osallistunut PAK-marssille (jalkamarssi, hiihtomarssi, pyörämarssi)
- kyllä miksi? _____
 - en miksi? _____

27. Olen osallistunut ohjattuun viikkoliikuntaan
- A. 1 - 2 kertaa viikossa
 - B. 1 - 3 kertaa kuukaudessa
 - C. Harvemmin
 - D. En koskaan miksi? _____
28. Käyn harrastamassa liikuntaa itsenäisesti työaikana
- A. vähintään 5 kertaa viikossa
 - B. 4 kertaa viikossa
 - C. 3 kertaa viikossa
 - D. 2 kertaa viikossa
 - E. 1 kertaa viikossa
 - F. 1 - 3 kertaa kuukaudessa
 - G. Harvemmin
 - H. En koskaan
29. Toivoisin ohjattuun viikkoliikuntaan
- A. ryhmäliikuntaa
 - B. yksilöliikuntaa
 - C. sekä ryhmä- että yksilöliikuntaa
30. Sopivin päivä ohjatulle viikkoliikunnalle mielestäni on
- A. maanantai
 - B. tiistai
 - C. keskiviikko
 - D. torstai
 - E. perjantai
31. Sopivin kellonaika ohjatulle viikkoliikunnalle mielestäni on
- A. klo 8 - 9
 - B. klo 9 -10
 - C. klo10 -11
 - D. klo 12 - 13
 - E. klo 13 - 14
 - F. klo 14 - 15
 - G. klo 15 - 16
32. Jos Karjalan Prikaatissa olisi mahdollisia kunnonkehittämis-kampanjoita, osallistuisin niihin
- A. kyllä
 - B. en

KIITOS VAIVANNÄÖSTÄSI.



Koodi	Henkilötunnus	Sukunimi	Etunimet
0 0 0 0	0 0 0 0 0 0	0 0 0	0 A M
1 1 1 1	1 1 1 1 1 1	1 1 1	1 B N
2 2 2 2	2 2 2 2 2	2 2 2	2 C P
3 3 3 3	3 3 3 3 3	3 3 3	3 D R
4 4 4 4	4 4 4 4 4	4 4 4	4 E S
5 5 5 5	5 5 5 5 5	5 5 5	5 F T
6 6 6 6	6 6 6 6 6	6 6 6	6 H U
7 7 7 7	7 7 7 7 7	7 7 7	7 J V
8 8 8 8	8 8 8 8 8	8 8 8	8 K W
9 9 9 9	9 9 9 9 9	9 9 9	9 L X Y



Mustaa lyijykynällä näin.
Koko ruudun levyinen paksu viiva,
ruudussa oleva kirjain peittoon.

VASTAUKSET

1	A B C D E F G H I	41	A B C D E F G H I	81	A B C D E F G H I
2	A B C D E F G H I	42	A B C D E F G H I	82	A B C D E F G H I
3	A B C D E F G H I	43	A B C D E F G H I	83	A B C D E F G H I
4	A B C D E F G H I	44	A B C D E F G H I	84	A B C D E F G H I
5	A B C D E F G H I	45	A B C D E F G H I	85	A B C D E F G H I
6	A B C D E F G H I	46	A B C D E F G H I	86	A B C D E F G H I
7	A B C D E F G H I	47	A B C D E F G H I	87	A B C D E F G H I
8	A B C D E F G H I	48	A B C D E F G H I	88	A B C D E F G H I
9	A B C D E F G H I	49	A B C D E F G H I	89	A B C D E F G H I
10	A B C D E F G H I	50	A B C D E F G H I	90	A B C D E F G H I
11	A B C D E F G H I	51	A B C D E F G H I	91	A B C D E F G H I
12	A B C D E F G H I	52	A B C D E F G H I	92	A B C D E F G H I
13	A B C D E F G H I	53	A B C D E F G H I	93	A B C D E F G H I
14	A B C D E F G H I	54	A B C D E F G H I	94	A B C D E F G H I
15	A B C D E F G H I	55	A B C D E F G H I	95	A B C D E F G H I
16	A B C D E F G H I	56	A B C D E F G H I	96	A B C D E F G H I
17	A B C D E F G H I	57	A B C D E F G H I	97	A B C D E F G H I
18	A B C D E F G H I	58	A B C D E F G H I	98	A B C D E F G H I
19	A B C D E F G H I	59	A B C D E F G H I	99	A B C D E F G H I
20	A B C D E F G H I	60	A B C D E F G H I	100	A B C D E F G H I
21	A B C D E F G H I	61	A B C D E F G H I	101	A B C D E F G H I
22	A B C D E F G H I	62	A B C D E F G H I	102	A B C D E F G H I
23	A B C D E F G H I	63	A B C D E F G H I	103	A B C D E F G H I
24	A B C D E F G H I	64	A B C D E F G H I	104	A B C D E F G H I
25	A B C D E F G H I	65	A B C D E F G H I	105	A B C D E F G H I
26	A B C D E F G H I	66	A B C D E F G H I	106	A B C D E F G H I
27	A B C D E F G H I	67	A B C D E F G H I	107	A B C D E F G H I
28	A B C D E F G H I	68	A B C D E F G H I	108	A B C D E F G H I
29	A B C D E F G H I	69	A B C D E F G H I	109	A B C D E F G H I
30	A B C D E F G H I	70	A B C D E F G H I	110	A B C D E F G H I
31	A B C D E F G H I	71	A B C D E F G H I	111	A B C D E F G H I
32	A B C D E F G H I	72	A B C D E F G H I	112	A B C D E F G H I
33	A B C D E F G H I	73	A B C D E F G H I	113	A B C D E F G H I
34	A B C D E F G H I	74	A B C D E F G H I	114	A B C D E F G H I
35	A B C D E F G H I	75	A B C D E F G H I	115	A B C D E F G H I
36	A B C D E F G H I	76	A B C D E F G H I	116	A B C D E F G H I
37	A B C D E F G H I	77	A B C D E F G H I	117	A B C D E F G H I
38	A B C D E F G H I	78	A B C D E F G H I	118	A B C D E F G H I
39	A B C D E F G H I	79	A B C D E F G H I	119	A B C D E F G H I
40	A B C D E F G H I	80	A B C D E F G H I	120	A B C D E F G H I

