

Katsaus rikostorjunnan henkilöstön työhyvinvointiin Kokkolan poliisiasemalla

Näkökulmana TYHY-toiminta ja työhyvinvoinnin tukeminen

Emilia Kaunisvesi

02/2025

Opinnäytetyö / Poliisi (AMK)

Tiivistelmä

TEKIJÄ:	Emilia Kaunisvesi
OPINNÄYTETYÖN NIMI:	Katsaus rikostorjunnan henkilöstön työhyvinvointiin Kokkolan poliisiasemalla. Näkökulmana TYHY-toiminta ja työhyvinvoinnin tukeminen.
OPINNÄYTETYÖN MUOTO:	tutkimuksellinen
JULKISUUSASTE:	julkinen
OHJAAJA:	Kaisa Lankoski
TUTKINTO:	Poliisi (AMK)
SIVUMÄÄRÄ:	34
TARKASTUSKUUKAUSI JA -VUOSI:	02/2025
AVAINSANAT:	työhyvinvointi, TYHY-toiminta, työhyvinvoinnin tukeminen, viikkoliikunta, liikuntaedut

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella Kokkolan poliisiaseman rikostorjuntasektorin henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työnantajan tarjoamista liikunta- ja työhyvinvointieduista. Poliisin työ on haastavaa ja hektistä, ja julkisuudessa on ollut paljon puhetta rikostutkinnassa lisääntyneestä työkuormasta. Suuri työkuorma ja kiire voisivat johtaa esimerkiksi siihen, että tarjottuja liikuntaetuja jää käyttämättä. Vuoden 2025 alussa otettiin käyttöön poliisin uudet arvot, joista henkilöstön hyvinvointi oli pudotettu pois.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka sisälsi monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Kysely keskittyi erityisesti työhyvinvointia edistävään- eli TYHY-toimintaan sekä viikkoliikunnan, tarjottujen urheiluvuorojen ja muiden liikuntaetujen hyödyntämiseen. Tutkimuksen otoksena oli 24 Kokkolassa rikostorjuntasektorilla työskentelevää poliisihenkilöä, joista 14 vastasi kyselyyn. Tulokset tarjosivat arvokasta tietoa työhyvinvoinnin nykytilasta sekä kehittämiskohteista. Kyselystä saatua dataa analysoitiin kuvailevan tilastoanalyysin ja laadullisen sisälönanalyysin avulla.

Suurin osa vastaajista arvioi oman työhyvinvointinsa hyväksi. Lähes kaikki vastaajat olivat osallistuneet joko alueellisiin tai paikallisiin TYHY-päiviin, ja ne on koettu pääosin onnistuneiksi. Vastaajat toivoivat TYHY-päiviin monipuolisempaa sisältöä, kuten rentoutusta ja stressinhallintaa liikuntapainotteisten aktiviteettien sijaan. Työnantajan tarjoamat liikuntamahdollisuudet ja -edut ja koivat mielipiteitä. Esimerkiksi 64 % vastaajista koki, ettei tarjolla ole riittävästi heitä kiinnostavia liikuntavuoroja. Osa vastaajista ei ollut tietoinen kaikista työnantajan tukemista liikuntaeduista ja koki tiedotuksen puutteelliseksi. Myös vuonna 2025 voimaan astuvat muutokset TYHY-toiminnan rahoituksen suhteen herättivät huolta vastaajissa, ja saattavat tulevaisuudessa vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin.

Jatkotutkimus vuoden tai kahden kuluttua auttaisi arvioimaan, miten liikuntaetujen ja TYHY-toiminnan muutokset ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin.

Abstract

AUTHOR:	Emilia Kaunisvesi
TITLE OF THESIS:	An Overview of the Work Well-being of Crime Prevention Personnel at Kokkola Police Station. Perspective of Occupational Health and Well-being Activities.
TYPE OF THESIS:	research-based thesis
PUBLICITY:	public
SUPERVISOR:	Kaisa Lankoski
DEGREE:	Bachelor of Police Services
NUMBER OF PAGES:	34
MONTH AND YEAR OF REVIEW:	02/2025
KEYWORDS:	work well-being, occupational health and well-being activities, supporting work well-being, worktime exercise

The purpose of this thesis was to assess the experiences of the crime prevention sector personnel at Kokkola Police Station regarding workplace well-being and the exercise and wellness benefits provided by the employer. Police work is demanding and fast-paced, and the workload in criminal investigations has been increasing. A heavy workload and constant pressure could, for example, result in employees not utilizing the available exercise benefits.

The research method used was a survey that included multiple-choice questions and open-ended questions. The survey focused on activities promoting workplace well-being (TYHY activities), weekly exercise, organized sports sessions, and other exercise benefits provided by the employer. The target group consisted of 24 police officers working in the crime prevention sector, and 14 responded to the survey. The results provided valuable insights into the current state of workplace well-being and areas for improvement. The data obtained from the survey was analysed using descriptive statistical analysis and qualitative content analysis.

Most respondents rated their well-being at work as good. Nearly all had participated in either regional or local TYHY days, which were generally perceived as successful. Respondents expressed a desire for more diverse content for TYHY days, such as relaxation and stress management activities instead of exercise-oriented programs. Opinions about the exercise opportunities and benefits offered by the employer were divided, and some of the respondents felt that there were not enough interesting exercise activities provided. Some respondents were unaware of all the exercise benefits supported by the employer and considered the communication about them insufficient. The upcoming changes to TYHY activities in 2025 also raised concerns among the respondents and could impact staff well-being in the future.

The survey results indicate that workplace well-being at Kokkola Police Station is generally good, but there are areas for improvement, particularly in the communication of exercise benefits and the variety of exercise options.

Sisällys

1 Johdanto	5
2 Työhyvinvointi kokonaisuutena.....	6
2.1 Työkyky	7
2.2 Työnantajan osuus työhyvinvoinnin suhteen.....	8
2.3 Liikunta osana työhyvinvointia	9
2.4 Poliisiorganisaatio ja työhyvinvointi.....	10
2.4.1 Pohjanmaan poliisilaitoksen tarjoama TYHY-toiminta.....	10
2.5 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ongelmat poliisin näkökulmasta	11
3 Tutkimuksen toteutus	13
3.1 Tutkimuskysymykset.....	13
3.2 Tutkimusmenetelmät	13
3.2.1 Kysely	13
3.2.2 Kuvaileva tilastoanalyysi	14
3.2.3 Laadullinen sisällönanalyysi	15
3.3 Tutkimusaineisto.....	16
4 Työhyvinvointikyselyn tulokset	17
4.1 Kokkolan RTS-henkilöstön tämän hetkinen työhyvinvoinnin taso.....	17
4.2 Työntekijöiden kokemukset TYHY-päiviin osallistumisesta	18
4.3 Työntekijöiden kokemukset liikuntaetujen käytöstä	19
5 Pohdinta.....	22
5.1 Kyselyn tuloksista	22
5.2 Tulosten perusteella heränneitä kehitysehdotuksia.....	24
5.3 Mahdolliset jatkotutkimukset	25
Lähteet.....	26
Liite 1: Työhyvinvointikysely	30

1 Johdanto

Joitakin vuosia sitten liiketaloutta opiskellessani suuntauduin opinnoissani esimiestyöhön ja henkilöstöjohtamiseen. Näihin sisältyi myös perehtyminen työhyvinvoinnin perusteisiin, ja itse mielen työhyvinvoinnin tärkeäksi osaksi työelämää. Terveellinen ja turvallinen työympäristö kuuluu jokaisen työntekijän perusoikeuksiin. Pelkkä konkreettisesti turvallinen työympäristö ei kuitenkaan riitä, vaan työyhteisön pitää olla myös psyykkisesti ja sosiaalisesti terve. (Kauhanen 2012, 196.)

Osana poliisin AMK-opintoja jokainen opiskelija suorittaa noin 10 kuukauden työharjoittelun, jonka aikana tutustutaan niin valvonta- ja hälytyssektorin kuin rikostorjuntasektorinkin työhön. Huomasin oman työharjoitteluni aikana, että työn ohessa viikkoliikunnan hyödyntäminen jäi todella vähiin. Olin kuvitellut, että vähintäänkin rikostorjuntasektorilla, eli ns. tutkintatyössä, olisi hyvin aikaa harrastaa liikuntaa työn ohella. Näin ei kuitenkaan ollut. Omalla kohdallani syynä oli varmasti osittain oma innokkuus ja motivaatio tehdä työt loppuun, mutta osittain syynä oli myös kiire edistyä tutkinnan suhteen. Useana työviikkona liikuntavapaat jäivät käyttämättä siksi, että töitä tehtiin ahkerasti ihan vuoroon loppuun asti. Tästä heräsi mielenkiinto selvittää, miten muut rikostorjuntasektorilla työskentelevät tutkijat pystyvät hyödyntämään tarjottuja liikuntaetuja ja millainen on heidän työhyvinvointinsa taso heikessä työympäristössä.

Osallistuin tutkinnan jaksoni aikana Kokkolan henkilöstön TYHY- eli työhyvinvointipäivään. Rahoitus tähän tuli työnantajalta, mutta päivän ohjelma täytyi järjestää itse. Mielestäni TYHY-päivä tarjosi mukavan irtioton intensiivisestä työstä ja hyvän mahdollisuuden tutustua niihin työkaloreihin, joiden kanssa en ollut vielä ehtinyt olla niin paljon tekemisissä.

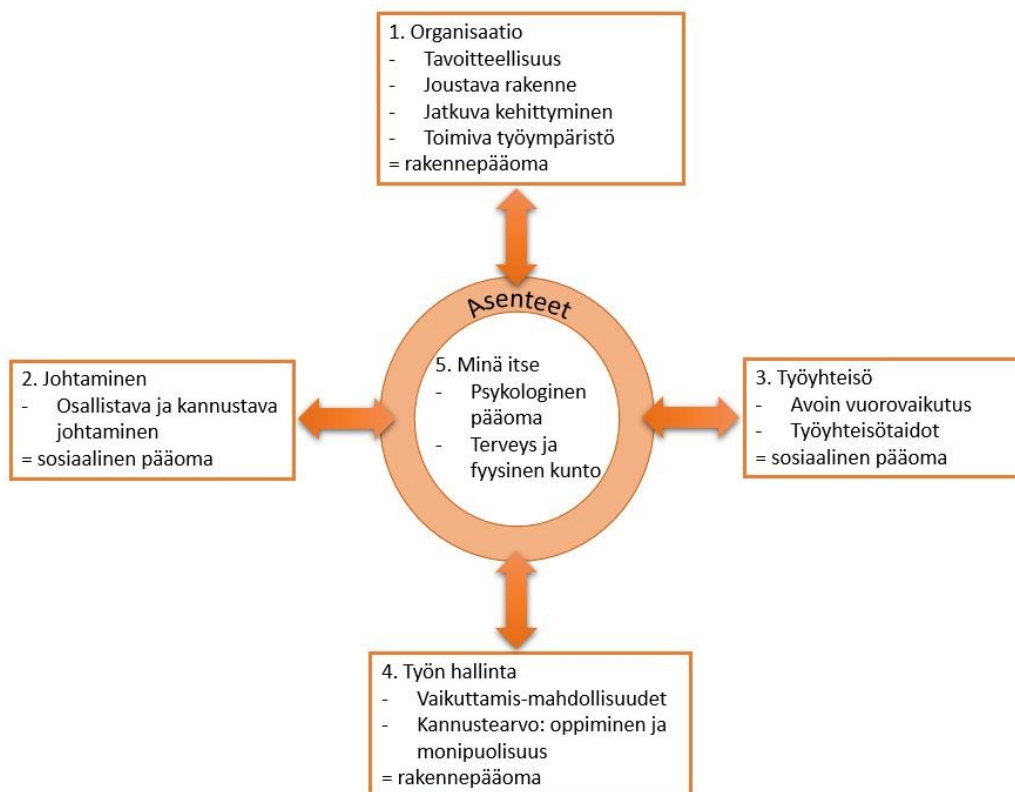
Sain ohjausta aiheeseen ja kyselyn tekemiseen Kokkolan TYHY-työryhmän puheenjohtajalta, jonka kanssa keskustelin toimialueemme TYHY-toiminnasta. Suuri kiitos hänelle kaikesta saamastani avusta. Tämän keskustelun pohjalta syntyi idea sisällyttää kyselyyn myös henkilöstön kokemukset TYHY-toiminnasta. Suunnitelmissa oli, että tämän opinnäytetyön tuloksia voisi mahdollisesti hyödyntää TYHY-toiminnan kehittämisessä jatkossa.

Vuoden 2025 vaihteessa poliisin uudet arvot vahvistettiin ja henkilöstön hyvinvointi oli pudotettu niistä pois. Henkilöstön työhyvinvointikyselyn vastausten keräämisen aikana selvisi, että vuoden 2025 TYHY-rahoitusta on muutettu, ja tiettyjä työhyvinvointiin liittyviä toimintoja vähennetään. Osaltaan nämä muutokset kertovat, että henkilöstön työhyvinvoinnin ja TYHY-toiminnan tarkastelu olikin odotettua ajankohtaisempaa. Muutoksista huolimatta toivon, että saatuja tuloksia voidaan silti hyödyntää TYHY-toiminnan kehittämisessä.

2 Työhyvinvointi kokonaisuutena

Työhyvinvoinnille ei ole yhtä tarkkaa määritelmää. Useimmiten se on liitetty työterveyteen ja työkykyyn, ja on näin ollen varsin laaja-alainen käsite (Manka & Manka 2016, 75). Se voi esimerkiksi tarkoittaa kokonaisuutta, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Lehto & Engblom 2022, 68). Toisaalta työhyvinvointi on myös seurausta sujuvasta työskentelystä: työntekijän työskentely sujuu hyvässä työympäristössä ja työyhteisö on terveellinen ja turvallinen. Työhyvinvoinnin tunne on sekä yksittäisen työntekijän että koko työyhteisön kokemus. Jokaisella työntekijällä on siihen vaikutuksensa. Työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat hyvä johtaminen, osaaminen, työyhteisö, työolosuhteet ja työkykyinen työntekijä. Työturvallisuus on myös työhyvinvoinnin perustekijä, mutta se usein luokitellaan osaksi työolosuhteita. (Mannermaa 2022, 289, 295.)

Työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa merkittävästi esimerkiksi tuottavuuteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Työhyvinvointia voidaan edistää tehokkaasti lisäämällä työntekijöiden ja työyhteisöjen vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä ja sen kehittämiseen. (Lehto & Engblom 2022, 68–69.) Työhyvinvointia lisää myös työntekijän kokemus omasta osaamisesta ja pystyvyydestä. Vastaavasti tunne siitä, ettei hallitse ja osaa työtään, heikentää työhyvinvointia. Oman osaamisen kehittäminen on myös työhyvinvoinnista huolehtimista. (Kupias & Peltola & Pirinen 2014.) Virkistyspäiviäkin voidaan tarvita työhyvinvoinnin kehittämiseksi, mutta tärkeintä olisi, että työ olisi sujuvaa päivittäin (Manka & Manka 2016, 75). Työhyvinvointi näkyy yksilössä työnilona ja -imuna, sekä koko organisaatiossa voimavarana. Hyvinvoivat työntekijät tekevät hyvää tulosta ja hyvä ilmapiiri houkuttelee osaavia työntekijöitä. (Manka 2023, 73).



Kuva 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kuvattuna ns. Mankan mallissa (Manka & Manka 2016).

Yllä kuvatus ns. Mankan mallin mukaan työhyvinvointi on pitkälti voimavaralähtöinen rakennelma, jonka perustana on organisaatiokulttuuri ja toimintatavat. Tehtävän työn tulisi olla mahdollisimman monipuolista, ja sen pitäisi luoda mahdollisuuksia oppia ja vaikuttaa työn tavoitteisiin. Näitä kutsutaan mallissa rakennepääomaksi. Yhteisön sosiaalinen pääoma taas koostuu johtamisen laadusta, vuorovaikutuksesta ja työilmapiiristä. Kaiken keskiössä on kuitenkin työyhteisön jäsen, joka tulkitsee työyhteisöään omien asenteidensa kautta. (Alahautala & Huhta 2018, 16.)

Kauhanen (2012) toteaa teoksessaan työhyvinvoinnin kehittämisen olevan parhaimmillaan prosessi, joka on osa organisaation normaalia tuottavuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämistoimintaa. Tällaisessa tilanteessa töiden järjestäminen ja johtaminen tyydyttää sekä yksittäisiä työntekijöitä että koko organisaatiota. Erityisesti työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat käsitteitä, joiden tulisi olla tärkeitä työntekijöiden terveyden tukemisessa. (Kauhanen 2012, 199–200, Saarinen 2015.)

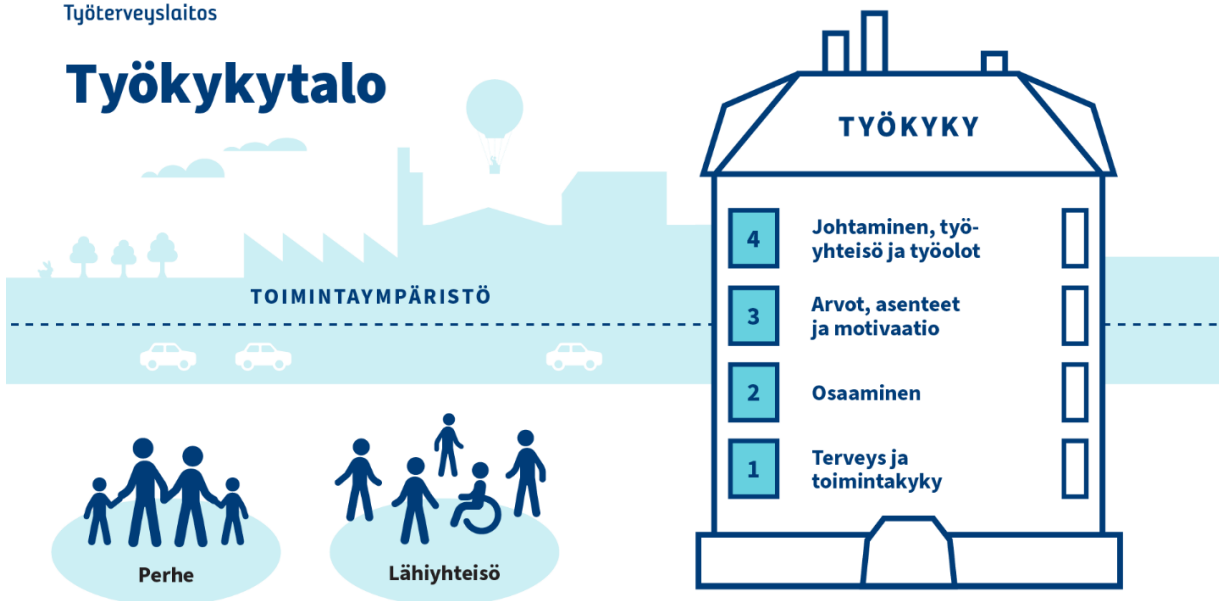
Suuret työkuormat ja suorituspainet luovat stressiä. Keho reagoi stressiin mm. hidastamalla ruuansulatusta, laskemalla vastustuskykyä, nostamalla verenpainetta, jäykistämällä lihaksia ja heikentämällä unen laatua. Pitkittynyt ja/tai jatkuva stressi altistaa ihmistä esimerkiksi sydän- ja verisuonisairauksille sekä mielenterveysongelmille. Tästä syystä onkin tärkeää huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan. Esimerkiksi liikunta, meditaatio ja oikeanlainen ruokavalio auttavat vähentämään stressiä. (Felman 2023.)

Voidaan siis todeta, että työhyvinvointia ei saada aikaan vain yhdellä tietyllä toiminnolla, vaan se on usean eri tekijän kokonaisuus. Se mahdollistuu yksilön ja työpaikan, itse työn sekä esihenkilöiden ja työtovereiden aktiivisen vuorovaikutussuhteen kautta. (Manka 2023, 73). Työntekijän tehtävänä on huolehtia aktiivisesti oman työkykynsä hallinnasta, omata hyvät työyhteisötaidot ja kantaa vastuu tekemisistään. Työnantajan tehtäväksi jää esimiesten johtamistaidoista ja työnte-koä tukevista rakenteista huolehtiminen. (Lehto & Engblom 2022, 68–69.)

2.1 Työkyky

Työkyvyllä tarkoitetaan kokonaisuutta, johon sisältyy yksilön terveys ja toimintakyky, osaaminen, asenteet, arvot ja motivaatio. Siihen kuuluu myös johtaminen, työyhteisö, työolot ja koko ympäröivä maailma. (Alahautala & Huhta 2018, 21.) Tätä kaikkea Työterveyslaitos kuvaa ns. työkykytalona (alla oleva kuva 2), jonka kerrokset muodostuvat edellä mainituista seikoista.

Työkykytalo



Kuva 2: Työterveyslaitoksen kehittämä työkykytalo, joka kuvaa yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. (Lähde: ©Työterveyslaitos 2025a.)

Työkykytalon pystyssä pysyminen edellyttää, että kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Työntekijän tai työn muuttuessa tulee huolehtia siitä, että kerrokset sopivat edelleen yhteen. Kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros työtä, työoloja ja johtamista. Työkyvyn perustana ovat terveyden lisäksi fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toiseen kerrokseen kuuluu henkilöstön osaaminen, jota tulee jatkuvasti kehittää. Kolmannessa kerroksessa kohtaavat yksilön omat asenteet, arvot ja motivaatiot, sekä työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Neljäs kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti, ja siihen kuuluvat mm. työolot, työyhteisö ja esimiestyö. Tästä kerroksesta ovat vastuussa pääasiassa organisaation esimiehet ja johto. (Työterveyslaitos 2025c, Lehto & Engblom 2022, 69–70.)

Työkyvyn ylläpitäminen ei kuitenkaan ole pelkästään yksilön vastuulla, vaan työkyvyn tukeminen on usein moniammatillista toimintaa: siihen tarvitaan työpaikan toimijoita, terveydenhuoltoa ja esimerkiksi kuntoutuksen palveluntuottajia. (Työterveyslaitos 2025c.) Työkyky vahvistuu, kun työ on mielekästä ja sopivan haasteellista. Työn pakonomaisuus ja omien odotuksien vastaisuus taas heikentää työkykyä. (Lehto & Engblom 2022, 69–70.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on jo 1980-luvulla kehittänyt ns. kolmiomallin, jossa osana oli työkykyä ylläpitävä- eli TYKY-toiminta. TYKY-lähestymistavan johdosta työpaikoille on kehitetty TYKY-toimintaa, johon on sisältynyt esimerkiksi erilaisia liikuntakampanjoita. Tämän lähestymistavan seurauksena koko työhyvinvointi on ymmärretty väärin, ja sitä on pidetty vain fyysisen kunnan ylläpitämiseksi tai hauskanpidoksi virkistyspäivänä. (Manka 2012, 60–61.)

2.2 Työnantajan osuus työhyvinvoinnin suhteen

Lainsäädännössä on määritelty työnantajalle velvollisuuksia koskien työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä. Työterveyshuoltolain (1382/2001) 1:1 §:n mukaan työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon tulee yhteistoimin edistää mm. työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Tällä tarkoitetaan työkykyä edistävää toimintaa eli niin kutsuttua TYKY-toimintaa. TYKY-

toiminnan tulee olla pitkäjänteistä, tavoitteellista ja kirjattuna työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Työhyvinvointia tukevaa toimintaa eli TYHY-toimintaa ei sen sijaan määritellä työterveyshuoltolaissa. (Suomalainen 2024.)

Yhteistoimintalain (1333/2001) 8 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua mm. työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin, kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla. Tämän vuoropuheluelvoituksen tarkoituksena on, että työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioivat säännöllisesti yhdessä työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä työhyvinvointia parantavia toimenpiteitä. (Lehto & Engblom 2022, 67.)

Työhyvinvointi ei synny organisaatioissa itsestään, vaan se vaatii työnantajan osalta hyvää johtamista, strategista suunnittelua ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvointi vaatii työnantajalta panostusta myös esimerkiksi työterveyshuoltoon, työskentelyolosuhteisiin ja vapaa-ajan liikuntatoimintaan. Palkkioksi panostuksesta on kuitenkin tarjolla esimerkiksi sairauspoissaolojen ja ennenaikaisten eläköitymisten vähentyminen. (Manka & Manka 2016, 80, Kauhainen 2012, 201.)

Vaikka työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus huolehtia työntekijänsä työkyvystä ja työhyvinvoinnista, osa vastuusta on silti myös työntekijällä itsellään. Työntekijän täytyy ajoittain arvioida oman työnsä vaativuutta ja työkuorman määrää. Arviointia tehdessä olennaisiksi tekijöiksi nousevat työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormittavuus, sekä työajan ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Lisäksi työsuhteen epävarmuus, työtehtävien selkeys ja kehittymismahdollisuudet vaikuttavat yksilön työkykyyn. (Mannermaa 2022, 91.)

2.3 Liikunta osana työhyvinvointia

Liikunnalla on monia terveyshyötyjä sekä positiivisia vaikutuksia niin fyysiseen kuin psyykkiseen terveyteenkin. Lisäksi kohtuutehoisella säännöllisellä liikunnalla on todettu olevan vaikutuksia myös esimerkiksi sydän- ja verisuonitautien sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyssä. Liikkumisen välittömämpiä vaikutuksia ovat mm. mielialan kohentuminen, stressin lieventyminen ja parempi unenlaatu. (UKK-instituutti 2025b.) Fyysinen kunto määrittää pitkälti sen, miten hyvin ihminen selviytyy päivittäisistä askareista ja fyysisistä suorituksista väsymättä. Mitä parempi fyysinen kunto, sitä paremmin suoriutuu kuormittavammista liikuntasuorituksista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024.)

UKK-instituutin viikoittaisen liikkumisen suosituksen mukaan aikuisen 18–64-vuotiaan tulisi harrastaa kaksi kertaa viikossa lihaskuntoa ja liikehallintaa sekä rasittavaa liikkumista 1 tunti ja 15 minuuttia. Rasittavan liikunnan sijaan voi harrastaa reipasta liikkumista 2 tuntia ja 30 minuuttia. Lisäksi kevyttä liikuskelua ja taukoja paikalla oloon olisi hyvä harrastaa mahdollisimman usein. (UKK-instituutti 2025a.) Työntekijän hyvinvointia voidaan edistää sisällyttämällä työpäivään joko liikunnan harrastamista tai muunlaista liikkumista. Työpaikalla voidaan yksikertaisimmillaan kannustaa esimerkiksi työmatkaliikuntaan tai portaiden käyttöön hissien sijasta. Suuremmalla panostuksella työnantaja voi tarjota taukojumppatilat ja -välineet tai järjestää ohjattua työpaikkaliikuntaa. (Työterveyslaitos 2025b.)

2.4 Poliisiorganisaatio ja työhyvinvointi

Ensimmäisen kerran poliisin yhteiset arvot vahvistettiin vuonna 2008 ja tuolloin mukana oli henkilöstön hyvinvointi. Kristiina Suur-Askola tarkastelee väitöskirjassaan (2016) poliisin arvojen toteutumista Pirkanmaan poliisissa vuosina 2008–2010, ja tarkasteltujen tutkimusten perusteella henkilöstön hyvinvointi toteutui tuolloin arvoista heikoimmin. Johtopäätöksenä Suur-Askola toteusi, että jatkossa poliisin arvojohtamista tulee tukea, koska sillä on merkitystä poliisin legitimitetille ja samalla henkilöstön hyvinvoinnille. (Suur-Askola 2016.)

Vuonna 2017 poliisin arvoja tarkasteltiin uudelleen ja tuolloin henkilöstön hyvinvointi säilyi yhtenä poliisin arvoista. Poliisiorganisaation arvoja uudistettiin vuoden 2024 aikana ja uudet arvot otettiin käyttöön vuoden 2025 alussa. Nämä arvot ovat oikeudenmukainen, rohkea ja aina luotettava. (Poliisi 2024, Poliisi 2025b.) Henkilöstön hyvinvointi putosi siis arvolistauksesta pois. Tämä uudistus ei ollut tutkimusta suunnitellussa tiedossa, mutta kieltämättä muutos oli yllättävä. Poliisin eettisessä koodistossa mainitaan, että organisaatiossa arvostetaan hyviä työyhteisötaitoja, ja että työhyvinvoinnin kestävä perusta luodaan koko henkilöstön yhteistyön kautta. Poliisiorganisaation tärkein voimavaramme on yhdessä työtä tekevä ja osaamista jakava työyhteisö. (Poliisi 2025a.)

2.4.1 Pohjanmaan poliisilaitoksen tarjoama TYHY-toiminta

Kokkolan poliisiasema on osa Pohjanmaan poliisilaitosta. Kokkolan poliisiasemalla toimii TYHY-työryhmä, johon kuuluu edustajia poliisin rikostorjunta- ja valvonta- ja hälytyssektoreilta, lupavalvonnasta, hallinnosta ja tukitoiminnoista sekä poliisivankilan vartijoista. TYHY-ryhmä suunnittelee ja järjestää TYHY-toiminnan sisällön vuosittain sekä kokoaa toimintakertomuksen edellisen vuoden tapahtumista. TYHY-toimintaan annetaan vuosittain tietty budjetti Pohjanmaan poliisilaitoksen toimesta. Vuosina 2022 ja 2023 se on ollut noin 7500 € TYHY-toiminnan osalta ja 7000 € tuettujen urheiluvuorojen osalta. (Pohjanmaan poliisi 2023 & 2024.)

Kuten aiemmin mainittiin, TYHY-toimintaa ei määritellä laissa, eikä se ole sama asia, kuin TYKY-toiminta. Useista erilaisista tietokannoista ja lähteistä ei löytynyt virallista tai tieteellistä lähdeä, jossa määriteltäisiin TYHY-toiminta. Esimerkiksi Tykypäivä.net -sivustolla TYHY-toimintaa kuvataan jokapäiväiseksi työhyvinvointia edistäväksi toiminnaksi, ja se tulisi järjestää niin, että toiminta kehittää monipuolisesti kaikkia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Tykypäivä.net 2022). Medirex taas määrittelee TYHY-päivän tavoitteeksi työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisen esimerkiksi liikunnan, rentoutumisen ja sosiaalisen yhdessäolon muodossa (Medirex 2025). Lähtökohtaisesti edellä kuvatusta toiminnasta on kuitenkin kyse, ja tällaista se Kokkolan poliisiasemallakin on ollut.

Liikuntaharjoittelulla tarkoitetaan sitä, että koko poliisin henkilöstöllä on mahdollisuus harrastaa liikuntaa työajalla kaksi tuntia viikossa (Poliisi 2023). Tästä käytetään henkilöstön keskuudessa myös termiä viikkoliikunta, ja samaa termiä on käytetty tämän opinnäytetyön työhyvinvointikyselyssä. Urheiluvuoroilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä työnantajan rahallisesti tukemaa liikuntaa, kuten henkilöstön käyttöön varattuja liikuntavuoroja ja ohjattuja liikuntatunteja.

Vuonna 2022 henkilöstölle tarjottiin urheiluvuorojen muodossa mm. crosstrainingia ja liikkuvuusharjoituksia ja padelvuoroja. Myös suunnistus- ja uintiharrastuksia tuettiin pienellä rahallisella summalla. Erityisesti uintimahdollisuutta hyödynnettiin. Keväällä järjestettiin koko poliisilaitoksen alueella liikuntakampanja, jossa oli kannustimena mahdollisuus voittaa lahjakortteja.

Marraskuun lopussa henkilöstölle kustannettiin pikkujoulut. Henkilöstölle tarjottiin myös teatterietua, mutta se lakkautettiin vähäisen käytön vuoksi. (Pohjanmaan poliisi 2023.)

Vuoden 2022 TYHY-päivään sisältyi mm. melontaa ja maastopyöräilyä sekä yhteinen lounas. Päivään sisältyi myös ryhmissä suoritettu seikkailuhaaste, jossa ratkottiin yhteistyö- ja ongelmanratkaisutehtäviä. Päiväkahvien jälkeen harjoiteltiin erä-, retkeily- ja ensiaputaitoja. Virallisen TYHY-päivän päätyttyä oli mahdollisuus jäädä istumaan iltaa ja saunomaan. (Pohjanmaan poliisi 2023.)

Vuonna 2023 merkittävimpiä muutoksia olivat kulttuurin ja joukkue- ja yksilöurheilun osallistumismaksujen kustantamisesta luopuminen. Keväällä järjestettiin jälleen samanlainen liikuntakampanja, kuin edellisenä vuonna. Urheiluvuoroja tarjottiin crosstrainingin, padelin, liikkuvuusharjoitusten ja salibandyn muodossa. Salibandy lopetettiin jo vuoden alkupuolella kannattamattomana. Suunnistusta ja uintia tuettiin samalla tavalla, kuin edellisvuonna. Lisäksi henkilöstölle tarjottiin teatteriesitys ja pikkujoulut. (Pohjanmaan poliisi 2024.)

Vuoden 2023 TYHY-päivään osallistujat saivat valita opastetun luontoreitin ja padelturnauksen väliillä. Yhteisen ruokailun jälkeen ohjelma jatkui paikallisessa arktisessa museossa ja pakopelin muodossa. (Pohjanmaan poliisi 2024.)

Vuoden 2024 toimintakertomusta ei ollut tämän opinnäytetyön tekohetkellä vielä saatavilla. Tiedossa on kuitenkin, että TYHY-päivän sisältönä oli cartingia, minigolfia ja yhteistä ruokailua. Iltanvietto ja saunominen virallisen osuuden jälkeen oli vapaaehtoista. Pikkujoulut järjestettiin henkilöstön omasta toimesta, sillä työnantaja ei niitä enää kustantanut.

2.5 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ongelmat poliisin näkökulmasta

Väkivaltaisen tai uhkaavasti käyttäytyvän henkilön kohtaaminen on yleistynyt monilla ammattialoilla. Tällaisia tilanteita voi esiintyä missä tahansa vuorovaikutuksessa työskentelyssä. Poliisin työ kuuluu niin kutsuttuihin riskiammatteihin, joissa häirintä, uhkailu ja väkivalta ovat yleisimpiä. (Rantaeskola ym. 2014, 11.) Poliisin työtä on pidetty yhtenä eniten stressiä aiheuttavista ammateista, sillä väkivallan uhan lisäksi siihen liittyy suuria työmääriä, paljon pöytäkirjoja ja paperitöitä, vuorotyötä, kiirettä ja määräaikoja. Ongelmakohtia on myös pienessä palkassa ja resurssien puutteessa. Nämä ovat kaikki tekijöitä, jotka vaikuttavat herkästi yksilön työhyvinvointiin. (Violanti 2014, 22.)

Poliisityöhön sisältyy fyysistä kuormitusta esimerkiksi voimankäyttötilanteissa. Rikostorjuntasektorilla työskentely on yleensä fyysisesti varsin kevyttä, sillä pääosa työstä tehdään toimistomaisessa ympäristössä, eikä voimankäyttötilanteita tule usein vastaan. Tutkintatyö ei kuitenkaan tarkoita, että se olisi helppoa ja kevyttä työtä. Poliisityöhön sisältyy myös psyykkistä ja sosiaalista kuormitusta, joka esiintyy esimerkiksi asioidessa hankalien asiakkaiden, kuten päihtyneiden tai rikollisten, kanssa vaikkapa kuulustelutilanteissa. Lisäksi onnettomuustilanteet, konfliktit, johtamiseen liittyvät ongelmat, vuorotyö ja tutkinnan yhteydessä nähty materiaali (raaka väkivalta, lapsiin kohdistuvat seksuaalinen väkivalta jne.) aiheuttavat psykologista ja sosiaalista kuormitusta. (Vuorensyrjä 2012, 24, 27.)

Vuorensyrjä (2012) kertoo teoksessaan, että eri virkaryhmissä ja eri tehtäväalueilla toimivilla poliiseilla on erilaisia kokemuksia poliisityön kuormittavuudesta, omasta työkyvystään ja työssä

jaksamisestaan. Lisäksi ikä vaikuttaa eri tavalla poliisihenkilöstön terveyteen ja työssä jaksamiseen, riippuen siitä, missä virkaryhmissä ja työtehtävissä yksilö työskentelee. (Vuorensyrjä 2012, 19.)

Kaudan (2021) artikkelin mukaan poliisin rikoslakirikosten tutkinta-ajat olivat pidentyneet vuonna 2021 17 vuorokaudella. Artikkelissa esitetyn tilastoinnin mukaan tutkinta-aika on keskimäärin ollut noin 146 vuorokautta. Pahimmillaan uupumus ja työtaakka ovat johtaneet siihen, että jotkut tutkijat ovat vaihtaneet alaa ja lopettaneet poliisin työn kokonaan. (Kauta 2021.)

Vuoden 2023 rikoslakirikosten tutkinta-aika on ollut keskimäärin 304 vuorokautta. Lisäksi rikostutkijoiden uupuminen työkuorman alle näkyy Suomen Poliisijärjestöjen liiton kyselyissä. Yhä harvempi poliiseista haluaa rikostutkijaksi – tai ainakaan ns. perustutkintaan. Tutkijat kohtaavat myös haasteista siinä, että työt haluttaisiin tehdä hyvin, mutta aika ei riitä siihen. Tämä tuo oman henkisen rasituksensa rikostutkijan työhön. (Vironen 2023.)

Hälytysmerkkejä työkyvyn vaarantumisesta on monia. Näihin lukeutuvat mm. työntekijän jaksamisongelmat, heikentynyt työsuoritus, työajanhallinnan ongelmat sekä käyttäytymisen muutos. Joskus yksilö ei itse huomaa näitä muutoksia itsessään, vaan huoli saattaa tulla ilmi työkavereiden kautta. Osa ongelmista voi johtua työntekijän omista henkilökohtaisista syistä, mutta myös työpaikan tekijöillä on keskeinen merkitys. (Mannermaa 2022, 291, 295.)

3 Tutkimuksen toteutus

3.1 Tutkimuskysymykset

Kokkolan poliisiaseman TYHY-työryhmän puheenjohtajan kanssa käydyn keskustelun jälkeen todettiin tarpeelliseksi kartoittaa henkilöstön kokemuksia TYHY-päivistä ja muista TYHY-toimintaan liittyvistä asioista. Hän ehdotti useita eri näkökulmia, ja lopulta henkilöstölle tehtävän kyselyn pääaiheiksi valikoitui TYHY-päiviin liittyvien kokemusten lisäksi liikuntaetujen käyttö sekä suppeampi katsaus henkilöstön yleiseen työhyvinvointiin. Yhteisten keskustelujen perusteella koostettiin teemoittain jaotellun kyselylomakkeen nopealla aikataululla.

Viralliset tutkimuskysymykset muodostettiin vasta kyselyn tekemisen jälkeen kiireisen aikataulun vuoksi. Lopulta tutkimuskysymyksiä valikoitui kolme:

- Mikä on Kokkolan rikostorjuntasektorin työntekijöiden tämän hetkinen työhyvinvoinnin taso
- Työntekijöiden kokemukset Kokkolan TYHY-päiviin osallistumisesta
- Työntekijöiden kokemukset liikuntaetujen käytöstä Kokkolan poliisiasemalla

3.2 Tutkimusmenetelmät

3.2.1 Kysely

Kyselytutkimus on tiedonkeräysmenetelmä, jossa tutkija esittää vastaajalle kysymyksiä kyselylomakkeen avulla. Sen avulla voidaan kerätä ja tarkastella tietoa esimerkiksi ihmisten toiminnasta, mielipiteistä ja asenteista. Kyselylomake on mittausväline, joka soveltuu yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisten tutkimusten lisäksi muun muassa mielipidetutkimuksiin, soveltuvuustesteihin ja palautteen keräämiseen. Se on myös pääosin määrällinen tutkimusmenetelmä, jossa käytetään tilastollisia menetelmiä. Kyselyaineistot koostuvat enimmäkseen numeerisista tiedoista, vaikka kysymykset esitetään sanallisesti. Sanallisia täydentäviä vastauksia hyödynnetään silloin, kun vastauksia ei voida esittää numeroilla. (Vehkalahti 2019, 11, 13.) Kyselytutkimus voi kuitenkin olla myös laadullista tutkimusta (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Kyselyä luodessa on tärkeää, ettei kyselylomake ole liian pitkä. Vastausajan ei tulisi ylittää 15–20 minuuttia. Kyselyyn vastaaminen tulee tehdä mahdollisimman helpoksi, ja usein on syytä miettiä, onko lomaketta mahdollista tiivistää tai jättää jotain kysymyksiä pois. Lomakkeen tulee myös olla ulkoasultaan hyvin suunniteltu ja kysymykset tulee erottaa toisistaan selkeästi. Lomakkeen huono yleisilme ja saate voivat vaikuttaa vastausprosenttiin negatiivisesti. Kysymykset tulee myös muotoilla niin, että vastaaja ymmärtää, mitä kysymyksellä haetaan. Tämä edellyttää täsmällistä ja huolellista kieltä lomakkeessa. Lomakkeeseen voi myös liittää vastausohjeet, millä tavalla kysymyksiin tulee vastata. Kyselyyn vastaamista helpottaa, kun kysymykset ovat loogisessa järjestyksessä ja jaoteltu aihealueittain. (Tampereen yliopisto 2025a., Vehkalampi 2019, 48.)

Kyselyn etuna on mahdollisuus kerätä laaja tutkimusaineisto, sillä sen avulla voidaan tavoittaa suuri määrä ihmisiä ja kysyä monista eri aiheista yhdellä lomakkeella. Se on myös tehokas

menetelmä, sillä se säästää aikaa ja vaivannäköä. Hyvin suunnitellun kyselylomakkeen vastaukset voidaan tallentaa nopeasti ja analysoida tietokoneella. Lisäksi aikataulun ja kustannusten arviointi on mahdollista tehdä melko tarkasti. (Hotulainen 2020.)

Yksi keskeisimmistä ongelmista kyselymenetelmässä on vastaamattomuus. Lisäksi aina ei voida varmistaa, kuka kyselyyn todellisuudessa vastaa eikä tiedetä, vastaako hän rehellisesti ja huolellisesti. Kysymysten väärinymmärryksiä on myös vaikea hallita, kun vastaajalle ei voida selittää asiaa eikä esittää tarkentavia kysymyksiä. Näistä syistä hyvän lomakkeen laatiminen vaatii monenlaisia tietoja ja taitoja, ja sen laatiminen vie aikaa. (Hotulainen 2020.)

Kyselyssä voidaan hyödyntää suljettuja monivalintakysymyksiä tai avoimia kysymyksiä. Molemmilla on hyvät ja huonot puolensa. Suljettujen kysymysten valmiit vastausvaihtoehdot selkeyttävät mittausprosessia ja tekevät tiedon käsittelystä huomattavasti helpompaa. Sanallisten vastausten käsittely on työläämpää, mutta tietyissä tilanteissa avoimet kysymykset voivat tarjota syvällisempää tietoa kuin valmiit vaihtoehdot. Avoimet vastaukset voivat paljastaa tutkimuksen kannalta merkittäviä näkökulmia, jotka saattaisivat muuten jäädä huomaamatta. (Vehkalahti 2019, 25.)

Vehkalahti (2019) tuo teoksessaan ilmi myös mielenkiintoisen esimerkin, jossa asetettu kysymys ja vastausvaihtoehdot sisältävät sekä laadullisen että määrällisen osan. Esimerkissä on esitetty kysymys ”kuinka usein harrastatte liikuntaa?” ja vastausvaihtoehdot useita väliä ”en koskaan” ja ”joka päivä”. Laadullinen osa tässä esimerkissä on se, harrastaako vastaaja lainkaan liikuntaa, ja määrällinen osa se, kuinka usein liikuntaa harrastaa. Tämä osoittaa, että äkkiseltään ainoastaan määrällisestä tilastoinnista vaikuttavaa kysymystä voidaan tarkastella myös laadullisesta näkökulmasta. (Vehkalahti 2019, 30–31.)

Työhyvinvointikyselyt taas ovat yleisesti käytössä suomalaisilla työpaikoilla ja ne tarjoavat mahdollisuuden työntekijöiden äänen kuulumiseen. Työntekijät eivät kuitenkaan välttämättä pidä näitä kyselyitä hyödyllisinä, ja joskus vastauksia saadaan vain pieneltä osalta työntekijöitä. (Manka 2012, 82.) Parhaimmillaan henkilöstölle kohdistettu kysely on kuitenkin mainio tapa kuunnella työntekijöitä ja selvittää työhyvinvoinnin nykytilaa, sekä käyttää tuloksia tilanteen parantamiseen (Vaisto 2024). Kyselyiden laatiminen ja toteuttaminen eivät kuitenkaan riitä, vaan yhtä tärkeää on tulosten yhdessä työntekijöiden kanssa tulkitseminen ja niiden vieminen käyttöön eli konkreettinen hyödyntäminen. (Manka & Manka 2023, 266.)

3.2.2 Kuvaileva tilastoanalyysi

Tilastotieteessä frekvenssillä tarkoitetaan tutkittavan ilmiön lukumäärää. Toisin sanoen se ilmaisee, kuinka monta kertaa tietty arvo esiintyy aineistossa. Suhteellinen frekvenssi ilmaisee tietyn havainnon osuuden kaikista havainnoista, joka voidaan ilmoittaa esimerkiksi prosentteina. (Tilastokeskus 2025.) Frekvenssejä voidaan hyödyntää kuvailevassa tilastoanalyysissä aineiston ymmärtämiseksi ja esittämiseksi (Gustafsson, 15).

Määrällisen aineiston analyysissä erotetaan usein kuvaileva tilastoanalyysi ja tilastollinen päätely toisistaan. Deskriptiivinen eli kuvaileva tilastotiede keskittyy käyttämään ja kehittämään menetelmiä, joiden avulla voidaan jäsenellä ja esittää ilmiöstä kerättyjä numeerisia tai määrällisiä tietoja havainnollisessa muodossa (Mellin 2006, 8). Tilastollista päätelyä taas käytetään, kun kiinnostus on otoksen sijaan perusjoukossa (Tampereen yliopisto 2025b). Perusjoukolla

tarkoitetaan kaikkien havaintoyksikköjen muodostamaa kokonaisuutta. Otos on perusjoukkoa pienempi havaintoyksikköjoukko, johon mittausta kohdistetaan. (Mattila 2001.)

Kuvaileva tilastoanalyysi keskittyy aineiston tarkasteluun ja tiivistämiseen, kuvaamalla yksittäisen muuttujan jakaumaa tai useamman muuttujan yhteisvaihtelua (Mattila 2001). Kuvailevassa tilastotieteessä voidaan hyödyntää esimerkiksi tilastografiikkaa ja tilastollisia tunnuslukuja. Edellä mainituilla voidaan esittää tietoa visuaalisesti kaavioiden ja kuvioiden avulla, ja koostaa frekvenssien avulla aineistosta mm. keskiarvoja ja mediaaneja, jolloin aineistoa on helpompi hahmottaa. Tilastoanalyysia voidaan käyttää esimerkiksi kyselytutkimuksissa. (Mellin 2006, 8.)

Usein frekvenssijakaumaa kuvataan pylväskuviolla. Vaakapylväskuviota suositellaan käytettäväksi laadullisten muuttujien jakauman esittämiseen. Muuttujan luokat sijoitetaan pystyakselille, ja vaakakselilla kuvataan frekvenssit, jotka voivat olla absoluuttisia tai prosentuaalisia. Pylväiden järjestys vaihtelee sen mukaan, onko muuttujat mitattu nominaali- eli laatuasteikolla vai järjestysasteikolla. Kuviossa pylväiden väliin jätetään pienet raot. (Gustafsson, 15.)

Frekvenssijakauman kuvaamiseen voidaan käyttää myös sektoridiagrammia, eli ns. piirakkakuviota. Sen avulla voidaan havainnollistaa kokonaisuuden jakautumista osiin. Kunkin luokan kooka kuvastaa sektorin pinta-ala, joka on suoraan verrannollinen luokan osuuteen. Jos tavoitteena on korostaa eroavaisuuksia samankokoisten ryhmien välillä, vaakapylväskuvio on usein selkeämpi vaihtoehto sektorikuvion sijaan. (Gustafsson, 15.)

Tässä opinnäytetyössä tehdyssä tutkimuksessa otoksena on Kokkolan poliisiaseman rikostorjunnan henkilöstö. Perusjoukkona voisi siis pitää esimerkiksi Kokkolan poliisiaseman koko henkilöstöä tai vaikkapa kaikkia poliisiorganisaatiossa rikostorjunnan parissa työskenteleviä poliiseja. Tällä kertaa tutkimuksessa ei kuitenkaan ollut tarkoituksena tutkia perusjoukkoa, vaan tutkimuksen otanta haluttiin tarkoituksella pitää rajattuna ja keskittyä ainoastaan pieneen osaan koko poliisin henkilöstöä. Tutkimusaineistoa, eli kyselyn tuloksia, havainnollisestaan myöhemmin luvussa 4 frekvenssijakaumien avulla koostetuilla pylväs- ja sektorikuvioilla.

3.2.3 Laadullinen sisällönanalyysi

Tutkimusaineiston avoimia vastauksia on pyritty tässä opinnäytetyössä kvantifioimaan laadulliseen sisällönanalyysin avulla. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus perustuu ihmisten subjektiivisten, eli henkilökohtaisten kokemusten ja näkemysten tarkasteluun. Yleensä laadullisessa tutkimuksessa otanta, eli tutkittavien yksilöiden lukumäärä on pienempi ja harkinnanvaraisempi. Sen sijaan aineiston laatu korostuu. Olennaista laadullisessa tutkimuksessa on osallistuvien ihmisten näkökulma sekä tutkittavien kokemukset. (Puusa & Juuti 2020.) Laadullinen tutkimus voidaan edellä mainitun kyselytutkimuksen lisäksi toteuttaa esimerkiksi haastatteluna tai eri dokumenteista koottuna tietona (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Aineiston analyysin tavoitteena on kuvailla, tulkita ja lopulta ymmärtää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa on usein hyvä kerätä aineisto kategorioittain tai teemoittain, ja lähteä sen kautta analysoimaan tutkimuksen tuloksia. (Puuta & Juuti 2020.)

Laadullisessa tutkimuksessa määrällinen analyysi ei kuitenkaan ole pois suljettu, vaan se voi olla hyödyllinen työkalu. Vaikka laadullinen aineisto keskittyy syvälliseen ymmärrykseen, määrälliset menetelmät voivat tuoda lisäarvoa ja varmuutta tutkimustuloksiin. Laadullinen sisällönanalyysi on menetelmä kvantifioida aineistoa. Kvalitatiivista aineistoa voidaan tukea määrällisillä

elementeillä, kuten koodien ja teemojen esiintymistiheyksillä, eli frekvensseillä. Laskemalla voidaan saada selkeämpää käsitystä aineistosta ja varmistaa, etteivät tulokset perustu vain arvauksiin. Frekvenssejä voidaan siis käyttää tukemaan analyysia ja tuomaan esiin aineiston keskeisiä piirteitä. (Tuomi & Sarajarvi 2018, Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

3.3 Tutkimusaineisto

Kyselylomake valikoitui tässä opinnäytetyössä järkevimmäksi tiedonkeruumenetelmäksi, sillä potentiaalisia vastaajia oli sen verran paljon, ettei haastattelun toteuttaminen 24 henkilölle olisi ollut mahdollista. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen kysely toteutettiin Microsoft Forms -lomakkeella, sillä se osoittautui käytettävyytensä puolesta sujuvammaksi toteuttaa, kuin Webropol-kysely.

Kyselyn kohderyhmänä toimi Kokkolan poliisiaseman rikostorjuntasektorin (RTS) poliisihenkilöstö, joita oli kyselyn tekemisen hetkellä 24. Henkilöstön määrä varmistettiin vielä työvuorosuunnittelusta. Kyselyn pohjustus, tietosuojaseloste ja linkki kyselyyn lähetettiin näille 24 henkilölle sähköpostitse niin, että vastaanottajat olivat piilokopioina. Näin vastaanottajat eivät nähneet toistensa nimiä ja kysely pysyi mahdollisimman anonyyminä. Kyselyn lähettämisessä käytettiin poliisin virkasähköpostia, jolloin voitiin myös varmistua siitä, että kysely menee varmasti oikeille henkilöille.

Kysely lähetettiin 2.1.2025 ja vastausaikaa annettiin 17.1.2025 asti, jotta vastaukset ehdittäisiin keräämään vielä työharjoittelun aikana. 10.1.2025 lähetettiin kohderyhmälle muistutusviesti ja kiitokset jo siihen mennessä vastanneille. Lopulta kyselyyn vastasi 14 henkilöä, joka on hieman yli puolet kokonaisotannasta. Kyselyä ei lähetetty esimerkiksi tutkintasihteereille tai muille Kokkolan poliisiasemalla työskenteleville siviilihenkilöille, vaan ainoastaan poliisina työskenteleville.

Työhyvinvointikyselyn alussa oli kaksi kysymystä vastaajan perustietoja virkaikään ja -asemaan liittyen. Näillä kysymyksillä haettiin tietoa siitä, onko virka-asemalla tai virkaiällä vaikutusta työhyvinvointiin tai esimerkiksi liikuntamahdollisuuksien hyödyntämiseen.

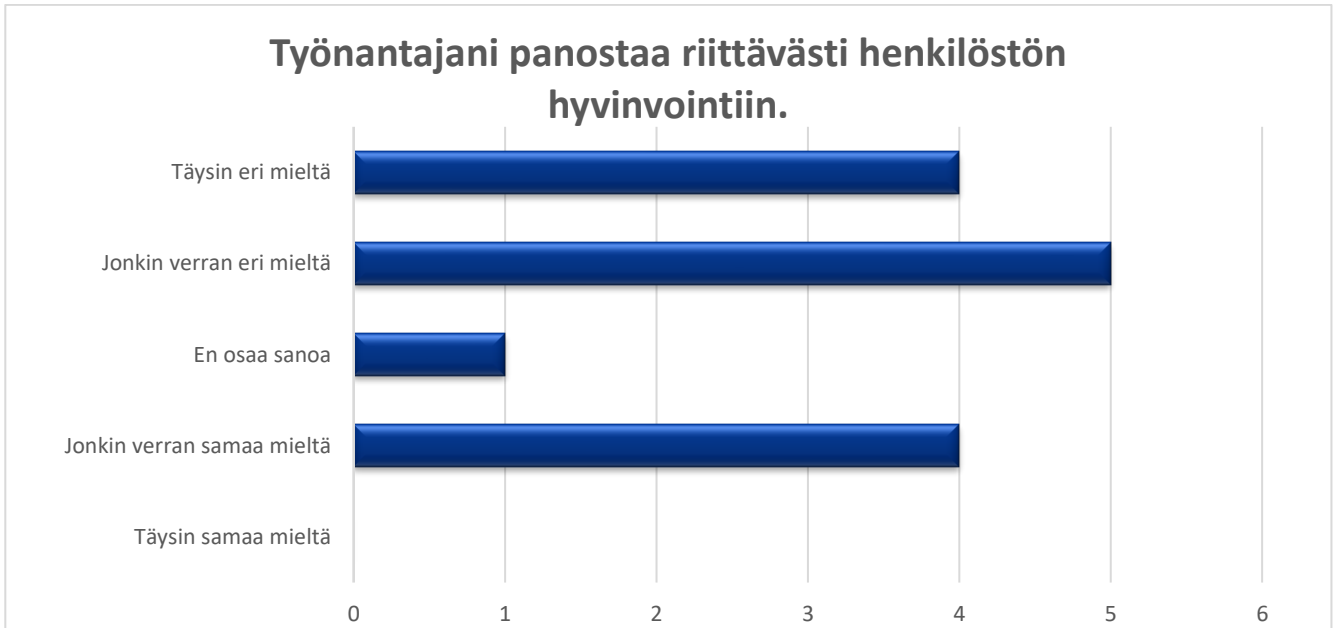
Pääpaino kyselyssä oli Kokkolan poliisiaseman TYHY- eli työhyvinvointia tukevassa toiminnassa sekä esimerkiksi työnantajan tarjoamissa liikuntaeduissa. Lisäksi kyselylomakkeessa oli väittämiä yleiseen työhyvinvointiin, TYHY-toimintaan ja työnantajan tarjoamiin liikuntaetuihin liittyen. Näillä kysymyksillä haluttiin kartoittaa vastaajien nykytilannetta työhyvinvoinnin suhteen. Vastausvaihtoehdot olivat pääosin asteikolla täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä. Kyselyssä oli mukana myös avoimia kysymyksiä, joilla haettiin tarkennusta tai perusteluja esitettyihin teemoihin ja väittämiin. Kyselylomake löytyy kokonaisuudessaan liitteestä 1.

Vastaajista puolet on virkaiän perusteella toiminut 11–20 vuotta poliisina. Lisäksi vastaajien joukossa oli kolme virkaiältään 0–5 vuotta, kolme virkaiältään 21–30 vuotta ja yksi virkaiältään yli 30 vuotta. Suurin osa vastaajista oli ns. miehistön jäseniä, eli vanhempia konstaapeleita. Joukossa oli myös kolme alipäällystöön ja kaksi päällystöön kuuluvaa vastaajaa.

4 Työhyvinvointikyselyn tulokset

4.1 Kokkolan RTS-henkilöstön tämän hetkinen työhyvinvoinnin taso

Kyselyssä esitettiin väite, jonka mukaan työnantaja, eli Pohjanmaan poliisilaitos, panostaa riittävästi henkilöstön hyvinvointiin. Saadut vastaukset olivat varsin vaihtelevia, jota kuvataan alla olevassa kuviossa 1. Suurin osa vastaajista oli joko täysin eri mieltä tai jonkin verran eri mieltä väitteen kanssa, eli he eivät ole tyytyväisiä työnantajansa panokseen. Pienempi osa oli jonkin verran samaa mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut väitteen kanssa täysin samaa mieltä.



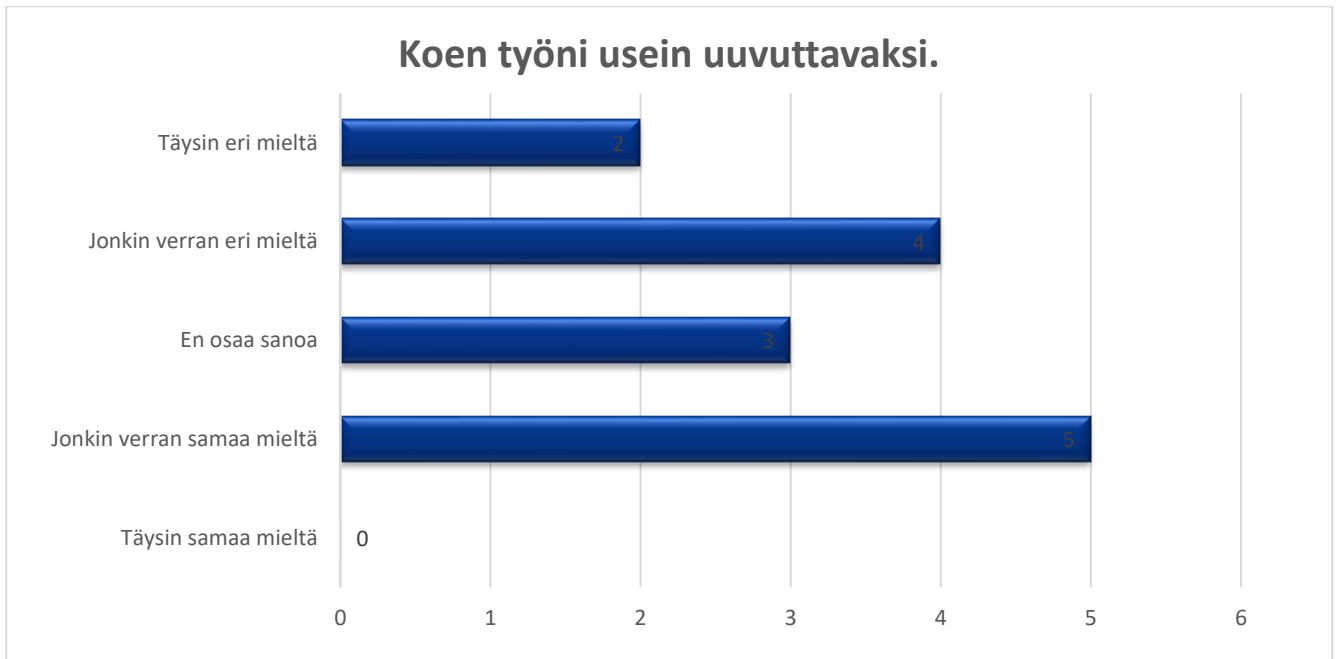
Kuvio 1: Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työnantaja ei panosta riittävästi henkilöstön hyvinvointiin.

Vastaukset vaihtelivat myös väitteen ”Turhaudun usein työssäni” kohdalla. Kahdeksan vastaajista olivat jonkin verran tai täysin eri mieltä väitteen kanssa, eli oman kokemuksensa mukaan he turhautuvat työn parissa vain harvoin. Kuusi vastaajista taas oli jonkin verran samaa mieltä, eli ainakin välillä työ turhauttaa heitä.

Seuraava väite oli, kokeeko vastaaja harvoin kiireen tuntua työssään. Kahdeksan vastaajista oli tämän suhteen jonkin verran eri mieltä, eli kiire on läsnä poliisin työssä ainakin toisinaan. Neljä vastaajaa oli jonkin verran samaa mieltä väitteen kanssa. Ääripäiden vastauksia oli vain yksi molempia.

Alla olevassa kuviossa 2 näkyy vastaukset väitteeseen ”Koen työni usein uuvuttavaksi.” Vastaukset ovat hyvin vaihtelevia. Neljä vastaajista vastasi olevansa väitteen kanssa jonkin verran

eri mieltä ja kaksi täysin eri mieltä. Viisi vastaajista kokee työnsä jonkin verran uuvuttavaksi ja kolme vastaajista ei osannut kommentoida väitettä.



Kuvio 2: Vastaajien kokemukset työn uuvuttavuudesta olivat hyvin vaihtelevia, ja niistä on vaikea vetää suoria johtopäätöksiä.

Suurin osa vastaajista oli kuitenkin tyytyväinen omaan työhyvinvointiinsa. Kyselyssä pyydettiin ottamaan kantaa väitteeseen ”Olen tällä hetkellä tyytyväinen omaan työhyvinvointiini”. Kahdeksan vastaajaa oli väitteen kanssa jonkin verran samaa mieltä ja kaksi täysin samaa mieltä. Loput neljä vastaajaa olivat jonkin verran eri mieltä. Pääosin voidaan siis todeta, että työhyvinvoinnin taso on vastausten perusteella vähintäänkin tyydyttävä, mutta parantamisen varaa toki olisi. Kukaan vastaajista ei ollut väitteen kanssa täysin eri mieltä eikä kukaan vastannut neutraalisti.

4.2 Työntekijöiden kokemukset TYHY-päiviin osallistumisesta

Vastaajista ainoastaan yksi ei ollut koskaan osallistunut Keski-Pohjanmaan (KP) alueen yhteiseen TYHY-päivään. Yhteisellä TYHY-päivällä tarkoitettiin tässä sekä valvonta- ja hälytyssektorin (VHS) että RTS:n yhteistä TYHY-päivää. Kysyttäessä osallistumisesta Kokkolan henkilöstön RTS:n omaan TYHY-päivään, jälleen vain yksi vastasi kielteisesti. Syiksi poisjäämiseen kerrottiin henkilökohtaiset menot ja TYHY-päivän venyminen vapaa-ajalle, eli työajan ulkopuolelle.

Enemmistö vastaajista (11) koki TYHY-päivien olleen jonkin verran onnistuneita. Loput kolme vastaajaa taas kokivat niiden olleen jonkin verran epäonnistuneita. Kukaan ei vastannut olevansa täysin samaa tai täysin eri mieltä väitteen kanssa.

Kysyttäessä työajan riittävyyttä TYHY-päivään osallistumiseen, neljä vastaajista oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja neljä vastaajaa jonkin verran samaa mieltä. Kolme vastaajaa oli täysin eri mieltä ja kaksi jonkin verran eri mieltä. Yksi vastaaja ei osannut kommentoida väitettä. Tämä kohta jakoi selvästi vastaajien mielipiteitä.

Avoimen kysymyksen muodossa annettiin vastaajille mahdollisuus kertoa, millaista sisältöä he haluaisivat TYHY-päivään. Tähän mahdollisuuteen tarttui 6 vastaajaa. Neljää vastaajista toivoi

rentoutusta, stressinhallintaa ja monipuolista tekemistä, muutakin kuin pelkkää liikuntaa. Yksi vastaaja toivoi nimenomaan liikuntaa. Yksi vastaaja kommentoi, että vuoden 2025 viimeisetkin TYHY-päivät ja -rahat poistuvat käytöstä, ja tämä tulee varmasti vaikuttamaan työhyvinvointiin negatiivisesti. Tämä vastaaja ei esittänyt toiveita TYHY-päivien sisällön suhteen. Kyselyn suunnitteluhetkellä vastaajan mainitsemasta uudistuksesta ei ollut vielä tietoa.

4.3 Työntekijöiden kokemukset liikuntaetujen käytöstä

Kuten alla olevassa kuviossa 3 kuvataan, vastaajista ainoastaan yksi ei ollut kertaakaan osallistunut työnantajan tukemiin, TYHY-toimikunnan järjestämiin urheiluvuoroihin. Tällaisia vuoroja on tarjottu mm. cross trainingin ja padelin muodossa. Suurin osa vastaajista oli osallistunut näihin urheiluvuoroihin useita kertoja. Kolme vastaajaa oli osallistunut vain kerran tai kaksi.

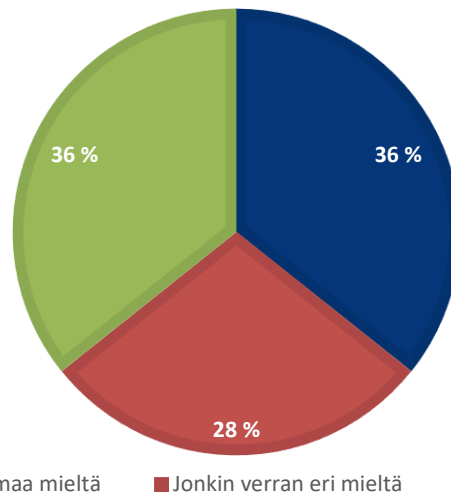


Kuvio 3: Suurin osa vastaajista on hyödyntänyt työnantajan tarjoamia urheiluvuoroja useita kertoja.

Väite siitä, että työnantaja tukee riittävästi rahallisesti henkilöstön urheiluvuoroja, osoittautui vastaajille hankalaksi. Kolmasosa (5) oli joko täysin tai jonkin verran samaa mieltä, toinen kolmasosa (4) täysin tai jonkin verran eri mieltä ja viimeinen kolmannes (5) ei osannut vastata väitteeseen. Kukaan ei vastannut olevansa täysin samaa tai eri mieltä.

Alle olevassa kuviossa 4 on kuvattu vastaukset väitteeseen, onko vastaajaa kiinnostavia urheiluvuoroja on riittävästi tarjolla. Vastaajista yhdeksän eli 64 % oli väitteen kanssa täysin tai jonkin verran eri mieltä. Viisi vastaajista eli 36 % oli jonkin verran samaa mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

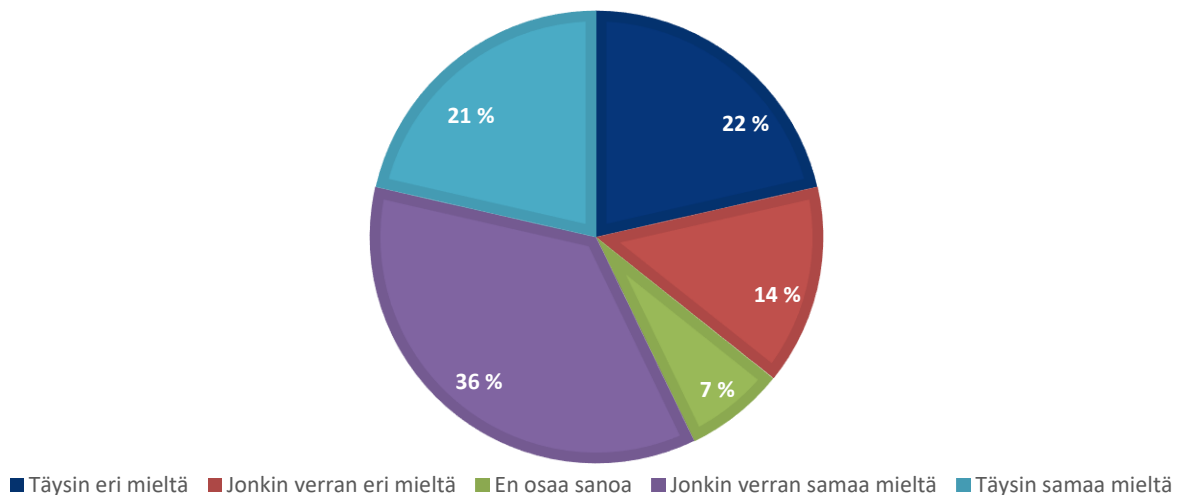
MINUA KIINNOSTAVIA URHEILUVUOROJA ON RIITTÄVÄSTI TARJOLLA.



Kuvio 4: Vastausten perusteella työnantaja voisi tarjota henkilöstölleen monipuolisempia liikunta-mahdollisuuksia.

Väite ”Pystyn hyödyntämään tarjottuja urheiluvuoroja työni ohessa” jakoi vastaajia, kuten alla olevassa kuviossa 5 on kuvattu. Urheiluvuoroilla tarkoitetaan tässä siis työnantajan rahallisesti tukemia urheiluvuoroja, joita on osittain järjestetty myös työajalla työpäivien loppuksi. Vastaajista kolme oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja viisi jonkin verran samaa mieltä. Yhteensä siis 57 % kertoi pystyvänsä hyödyntämään tarjottuja urheiluvuoroja työnsä ohessa ainakin jonkin verran. Viisi vastaajista oli väitteen kanssa täysin tai jonkin verran eri mieltä ja yksi vastaaja ei osannut sanoa.

PYSTYN HYÖDYNTÄMÄÄN TARJOTTUJA URHEILUVUOROJA TYÖNI OHESSA



Kuvio 5: Yli puolet vastaajista pystyy hyödyntämään urheiluvuoroja työnsä ohessa.

Vastaajista yhdeksän kertoi pystyvänsä hyödyntämään viikkoliikuntaa joka viikko. Viikkoliikunalla tarkoitetaan vapaaehtoista liikuntaa, esimerkiksi kuntosalilla käyntiä, jota saa harrastaa työajalla 2 tuntia viikossa. 4 vastaajaa kertoi pystyvänsä hyödyntämään tätä etua pari kertaa

kuukaudessa ja yksi vain kerran kuussa. Pääosin viikkoliikuntaa siis hyödynnetään ahkerasti viikoittain.

Avoimeen kysymykseen siitä, mitä työnantaja voisi tehdä parantaakseen tarjottujen urheiluvuorojen ja viikkoliikunnan hyödyntämismahdollisuuksia, vastasi 4 kyselyyn osallistunutta. Vastaa- jista kaksi ehdottivat, että palattaisiin aiemmin käytössä olleeseen Smartum-rahaan, jolloin jokai- nen työntekijä voisi harrastaa itselleen mieluista liikuntaa työpaikan kannustamana. Yksi vas- taaja toivoi, että esimies kannustaisi viikkoliikuntaan ja se suunniteltaisiin osaksi työtehtäviä. Yksi vastaaja totesi, ettei urheiluvuoroja enää tueta jatkossa. Tämä muutos ei ollut kyselyä suun- nitellessa tiedossa.

Vielä vuoden 2024 aikana Pohjanmaan poliisilaitos tuki työntekijöiden uintia tai avantouintia nel- jällä eurolla viikossa per henkilö. Avoimella kysymyksellä vastaajilta tiedusteltiin, ovatko he hyö- dyntäneet tätä etua ja kuinka usein. Vastaajista kuusi kertoi hyödyntäneensä tätä etua joko usein, kerran viikossa tai joka toinen viikko. Seitsemän vastaajaa ei ollut hyödyntänyt etua kos- kaan. Yksi vastaaja oli hyödyntänyt tätä etua vain kerran. Vastauksista ilmeni myös, että vuonna 2025 tämä ns. uintietu poistuu käytöstä. Aktiivisesti etua hyödyntäneitä vastaajia tämä harmittaa. Lisäksi yksi vastaaja kertoi, ettei tiennyt tällaisen edun olemassaolosta.

Samankaltainen avoin kysymys oli työnantajan tukemasta suunnistuksesta, jota Pohjanmaan poliisilaitos tuki kolmella eurolla viikossa per henkilö. Vastaajista ainoastaan viisi kertoi hyödyn- täneensä tätä etua joskus, osa jopa useamman kerran. Kaksi näistä vastaajista täsmensi, että edellisestä kerrasta on joitakin vuosia. Suurin osa vastaajista (9) ei ole tätä etua hyödyntänyt koskaan. Näissä vastauksissa oli useampi kommentti, ettei vastaaja tiennyt miten etu toimii tai ei tiennyt tällaisen edun olemassaolosta lainkaan. Yhden vastaajan mukaan tästä edusta oli huo- nosti tietoa saatavilla. Vastausten perusteella tämäkin etu poistuu käytöstä vuonna 2025.

Vastaukset väitteeseen siitä, onko vastaaja saanut riittävästi tietoa käytettävistä olevista liikunta- ja urheilueduista, vaihtelivat jälleen aika paljon. Vastausten jakaumaa on kuvattu alla kuviossa 6. Selvä enemmistö kuitenkin vastasi olleensa väitteen kanssa täysin tai jonkin verran samaa mieltä. 36 % vastaajista oli väitteen kanssa eri mieltä joko täysin tai osittain. Yksi vastaajista ei osannut sanoa.



Kuvio 6: Osalla vastaajista ei ole riittävästi tietoa työnantajan tukemiin liikunta- ja urheiluetuihin liittyen.

5 Pohdinta

Kyselyn ja koko opinnäytetyön toteuttaminen oli normaalista opinnäyteprosessista poikkeavaa. Jouduin vaihtamaan opinnäytetyöni aihetta useita kertoja erinäisten syiden takia, ja kiireisen aikataulun vuoksi minulla oli lopulta noin kuukauden verran aikaa suunnitella ja toteuttaa RTS-henkilöstölle tehtävä kysely ennen työharjoitteluni loppumista. Tästä syystä kasasin ja toteutin kyselyn ensin ja vasta sen jälkeen pohdin virallisia tutkimuskysymyksiä ja teoreettista viitekehystä. Olen aiemmissa tradenomiopinnoissani suuntautunut esimiestyöhön ja henkilöstöjohtamiseen, joten työhyvinvointi oli kuitenkin aiheena sen verran tuttu, että uskalsin lähteä koostamaan työhyvinvointiin liittyvää kyselyä ennen teoriapohjan kirjoittamista.

Kyselyssä halusin selvittää yleisesti, millainen on Kokkolan RTS-henkilöstön työhyvinvoinnin taso. Halusin kuitenkin pitää kyselyn pääpainon TYHY-toiminnassa ja liikuntaetujen hyödyntämisessä. Tästä syystä valitsin kyselyn alkuun vain muutaman kysymyksen työhyvinvoinnista. Tätä aihetta voisi tutkia syvemmin ja yksityiskohtaisemminkin, mutta halusin myös pitää kyselyn kokonaisuudessaan maltillisena enkä tehdä siitä liian pitkää. Uskon, että liian pitkä kysely olisi vaikuttanut vastausprosenttiin negatiivisesti, ja jotkut vastaajat olisivat voineet jättää vastaamisen kesken.

Edellä mainitut seikat ovat saattaneet vaikuttaa tutkimuksen lopputuloksiin. On myös mahdollista, että mikäli kyselyssä olisi pureuduttu syvemmin pelkkään työhyvinvointiin, tulokset työhyvinvoinnin suhteet olisivat voineet olla erilaisia. Myös laajemmalla otannalla olisi voitu saada erilaisia tuloksia niin työhyvinvoinnin kuin liikuntaetujen hyödyntämisenkin suhteen.

Kyselylomakkeessa osa avoimista kysymyksistä oli vapaaehtoisia, kuten ehdotukset TYHY-päivien ohjelmaksi. Nämä kysymykset olisi voinut laittaa pakollisiksi, niin niihin olisi saatu enemmän vastauksia. Toisaalta kyselyä suunnitellessa ajattelin, että jos nämä kysymykset olisivat pakollisia, vastaukset eivät välttämättä olisi niin laadukkaita. Jälkikäteen ajateltuna pakollisuus olisi ollut silti parempi vaihtoehto, sillä vastauksista olisi voinut suodattaa ns. väkisin annetut huonompilaatuiset vastaukset pois tarvittaessa.

Alun perin kyselyn tarkoituksena oli, että tämän opinnäytetyön tuloksia voitaisiin hyödyntää TYHY-toiminnan kehittämisessä. Nyt kun Pohjanmaan poliisilaitos ilmeisesti lopettaa, tai ainakin vähentää, TYHY-rahoitusta, niin nähtäväksi jää, miten TYHY-toimintaa jatkossa kehitetään. Tästä huolimatta aion silti jakaa tutkimustulokseni Kokkolan poliisilaitoksen TYHY-työryhmälle.

5.1 Kyselyn tuloksista

Toteutettu kysely oli siinä mielessä onnistunut, että yli puolet rikostorjuntasektorin henkilöstöstä vastasi kyselyyn. Oli etukäteen arvattavissa, että vastausten kerääminen saattaa olla hankalaa eikä kaikkia välttämättä kiinnosta kyselyyn vastaaminen. Kyselyn tulokset tarjoavat hyvän näkömman vastaajien kokemuksiin työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta Kokkolan poliisiasemalla. Kyselyllä saatiin myös vastauksia valittuihin tutkimuskysymyksiin.

Vastaajien virkaikä vaihtelee laajasti, mikä tuo vastauksiin perspektiiviä pidemmältäkin poliisin uralta. Suurin osa vastaajista on toiminut poliisina 11–20 vuotta, jonka vuoksi kokemusta ja näkemystä työn haasteista ja hyvinvoinnin kehittämiskohteista on kertynyt vuosien varrelta.

Vastaavaa kyselyä tuskin olisi järkevää toteuttaa esimerkiksi työharjoittelussa oleville nuoremmille konstaapeleille, joilla virkaikää on vain joitakin kuukausia. Tästä syystä kyselyä ei lähetettykään sillä hetkellä työharjoittelussa olleille kollegoille.

Kyselyssä saatiin kovin jakautuneita vastauksia väitteeseen ”Työnantaja panostaa riittävästi henkilöstön hyvinvointiin”. Suurin osa vastaajista ei ollut tyytyväisiä työnantajan panostukseen, eikä kukaan ollut täysin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa. Tämä viittaa siihen, että työnantajan työhyvinvointiin liittyvissä toimenpiteissä olisi parantamisen varaa.

Toisaalta vastausten perusteella voidaan todeta, että henkilöstön turhautumisen ja kiireen tunteet eivät ole hallitsevia, vaikka niitä esiintyykin työssä toisinaan. Reilu puolet vastaajista kertoi harvoin kokevansa turhautumista, ja kiireen tuntua on heidän mukaansa vain ajoittain. Tämä kertoo esimerkiksi siitä, että työn kuormitus on jaksamisen näkökulmasta suhteellisen hallittavalla tasolla, vaikka yksilölliset kokemukset luonnollisesti vaihtelevat. Virka-asemalla ei näiden tulosten perusteella ole vaikutusta kiireen tuntuun, sillä alipäällystön ja päällystön vastaukset vaihtelivat aivan samalla tavalla, kuin miehistön jäsentenkin vastaukset. Toki tässä pitää myös Myöskään uupumusta ei koeta jatkuvana ongelmana, mutta sen mahdollisuus on silti olemassa, mikä korostaa työnantajan ennakoivien ja ennaltaehkäisevien toimien tärkeyttä.

Positiivista on, että vastaajien kokemus omasta työhyvinvoinnistaan on pääosin hyvä. Peräti 71 % vastaajista kertoi olevansa tyytyväisiä omaan työhyvinvointiinsa. Tämä osoittaa, että huolimatta ajoittaisesta uupumuksesta ja kiireestä, työntekijät pitävät oman hyvinvointinsa kokonaisuutta tyydyttävänä.

Suurin osa kyselyyn vastanneista koki TYHY-päivät pääosin onnistuneiksi, vaikka näkemykset jakautuivatkin palkallisen työajan riittävydestä. Toisaalta TYHY-päivien käytäntönä on ollut, että työajan ylittävään toimintaan osallistuminen on ollut vapaaehtoista, joten esimerkiksi illanvietosta tai saunaillasta on voinut jäädä pois halutessaan.

Vastaukset avoimiin kysymyksiin antoivat hyvää palautetta ja konkreettisia kehitysehdotuksia TYHY-päivien osalta. Vastaajat toivoivat lisää monipuolisuutta TYHY-päivien sisältöön sen sijaan, että ohjelma olisi aina liikuntapainotteista. Liikunnan rinnalle kaivattiin esimerkiksi rentoutusta ja stressinhallintaa. Tämä kertoo henkilöstön tarpeesta saada TYHY-päivistä kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevia hetkiä, jotka huomioivat myös mielen hyvinvoinnin. Toisaalta monipuolisempi ohjelma tuo vaihtelua viikoittain tarjolla oleviin liikunta- ja urheiluvuoroihin.

Vastauksista saatu tieto vuoden 2025 TYHY-päivien ja -rahojen poistumisesta herätti huolta niin vastaajissa, kuin tutkimuksen tekijässäkkin. On mahdollista, että tämän myötä työhyvinvointi heikentyy ainakin jollain tasolla, sillä TYHY-päivät tarjoavat paitsi virkistäytymistä myös tärkeää yhteisöllisyyttä ja taukoa työn hektisyydestä. Myös esimerkiksi paljon hyödynnetyn uintiedun tukeminen lopetetaan kokonaan. Aiemmin työnantajan kustantamat pikkujoulut myös lopetetaan, ja jatkossa ne voi järjestää vain omakustanteisesti.

Kerättyjen vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että alipäällystön jäsenet pystyvät hyödyntämään viikkoliikuntaa parhaiten. Miehistön jäsenet käyttävät liikuntamahdollisuuksia vaihtelevasti, mutta suurin osa heistä liikkuu joka viikko. Päällystön jäsenistä osa hyödyntää viikkoliikuntaa vain kerran kuussa ja osa taas viikoittain. Pienen otannan vuoksi (n=14) ei kuitenkaan voida vetää suoria johtopäätöksiä siitä, vaikuttaako virka-asema todella viikkoliikunnan hyödyntämisen

mahdollisuuksiin. Myöskään vastaajien virkaiän tai virka-aseman vaikutuksista työhyvinvointiin ei voida suoraan sanoa mitään, sillä vastaukset ovat niin vaihtelevia ja otanta on pieni.

Osa kyselyyn vastanneista koki, ettei heitä kiinnostavia urheiluvuoroja ole riittävästi tarjolla. Kokolan poliisiaseman TYHY-ryhmän vuosikertomusten perusteella samat crosstraining- ja padelvuorot sekä tuettu uinti- ja suunnistusmahdollisuudet ovat olleet ainakin pari vuotta käytössä. On ymmärrettävää, että nämä lajit eivät kaikkia henkilöstön jäseniä kiinnosta. Työpaikka tarjoaa käyttöön toki kuntosalin, mutta muita vaihtoehtoisia lajeja ei ole tarjolla. Voidaan pohtia, hyödyn-täisikö henkilöstö paremmin työnantajan tukemaa urheilumahdollisuutta, mikäli vaihtoehtoja olisi monipuolisemmin tarjolla, tai jos käytössä olisi yhden vastaajan ehdottama Smartum-rahalla, jolloin jokainen voisi liikkua itselleen mieluisella tavalla.

Näin jälkikäteen ajateltuna kysymyksen siitä, tukeeko työnantaja rahallisen urheiluvuoroja riittävästi, olisi voinut pohjustaa paremmin tai jättää pois. Osa vastaajista ei osannut vastata tähän kysymykseen mitenkään. On mahdollista, että ns. perustyöntekijällä ei ole tämän väitteen kannalta joko selkeää mielipidettä tai mielenkiintoa rahallisen näkökulman suhteen. Toisaalta tälläkin kysymyksellä saadun aineiston pohjalta voisi ehdottaa, että TYHY-työryhmä voisi tuoda henkilöstölle esille vaihtoehtoja, mikä kaikkia tällä rahallisella summalla voisi saada.

Vaikka etuja on hyödynnetty jonkin verran, osa henkilöstöstä ei ollut tietoinen niiden olemassaolosta tai käyttöohjeista. Enemmistö vastaajista oli ainakin jonkin verran tietoinen työnantajan tarjoamista liikunta- ja urheilueduista. On silti mahdollista, että osalla nämä edut jäävät käyttämättä tiedon puutteen takia, kuten uintiedun ja suunnistustuen osalta vastauksista ilmeni.

Epäselvyyttä liikunta- ja urheiluetuihin liittyvässä tiedottamisessa oli sekä nuorempien että kokeneempien työntekijöiden joukossa. Kun itse aloitin harjoittelun huhtikuussa, kukaan ei kertonut minulle käytettävissä olevista liikunta- ja urheilueduista, enkä itse tajunnut tällaisista edes tiedustella. Esimerkiksi työnantajan tukemat uinti- ja suunnistusedut tulivat tietooni vasta tätä kyselyä suunniteltaessa. Viikkoliikunnasta tiesin etukäteen vain, koska olin kuullut siitä jo aiemmin poliisiopintojen ohessa.

5.2 Tulosten perusteella heränneitä kehitysehdotuksia

Ensimmäinen kehityskohta voisi olla TYHY- ja liikuntaetuihin liittyvien tiedotuskäytäntöjen tehostaminen. Selkeä ja säännöllinen tiedottaminen liikuntaeduista ja niiden hyödyntämistavoista voisi tavoittaa henkilöstön laajemmin. Poliisilaitoksen intrassa oli vuoden 2025 alussa tiedotettu muutoksista koskien liikuntaetuja, mutta niissäkään ei selkeästi kerrottu, mitä etuja on edelleen jäljellä. Voisi olla myös hyvä myös lisätä tietoa liikuntaeduista uuden työntekijän perehdytysinfoon. Pelkkä uusien työharjoittelijoiden tiedottaminen ei ole itsessään riittävää, sillä uusia työntekijöitä voi tulla muiltakin poliisilaitoksilta.

Etujen poistuminen vuonna 2025 aiheuttaa harmitusta erityisesti niiden keskuudessa, jotka ovat aktiivisesti hyödyntäneet näitä mahdollisuuksia. Tämä korostaa viestinnän merkitystä, sillä selkeä ja kattava tiedotus liikuntaeduista voisi lisätä niiden hyödyntämistä ja edistää henkilöstön hyvinvointia laajemmin. Tulevaisuudessa voisi olla hyödyllistä arvioida uudelleen tarjottavien etujen monipuolisuutta sekä tiedotuskäytäntöjä, jotta liikuntaedut tavoittaisivat mahdollisimman suuren osan henkilöstöstä. Kehittämällä ja monipuolistamalla liikuntamahdollisuuksia sekä tuemalla työn ja liikkumisen yhdistämistä voitaisiin edistää henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista pitkällä aikavälillä.

Toinen kehitysehdotus olisi monipuolisempien liikuntamahdollisuuksien tarjoaminen. Tietysti tässä tulee huomioida se, että kaikkia ei voi miellyttää, eikä työnantaja voi alkaa kustantamaan kaikkien työntekijöidensä suosikkiharrastusta. Käyttöön kuitenkin voitaisiin ottaa esimerkiksi aiemmin mainittu Smartum-raha tai muu vastaava henkilökohtainen etu, joka antaisi työntekijöille yksilöllisemmän mahdollisuuden käyttää raha sen liikunnan harrastamiseen, mikä on itselleen mieluisinta. Tämä lisäisi työntekijöiden valinnanvapautta ja mahdollistaisi jokaiselle mielekkään ja motivoivan tavan liikkua. Toinen vaihtoehto voisi olla kartoittaa henkilöstön kiinnostuksen kohteita laajemmin, esimerkiksi vapaamuotoisella kyselyllä, jonka perusteella voitaisiin lisätä uusia liikuntamuotoja tarjontaan. Tähän vaadittaisiin Kokkolan poliisiaseman TYHY-ryhmältä hie-man aktiivisuutta kartoituksen tekemiseen.

5.3 Mahdolliset jatkotutkimukset

Vastaavanlaisen kyselyn henkilöstön kokemuksista TYHY-toimintaan liittyen voisi tehdä uudeleen esimerkiksi vuoden tai kahden päästä. Tuolloin voitaisiin selvittää, miten TYHY-toiminnan muutokset esimerkiksi rahoituksen vähenemisen suhteen ovat vaikuttaneet henkilöstön työhyvinvointiin.

Samankaltaisen kyselyn voisi toteuttaa rikostorjuntasektorin henkilökunnan lisäksi myös valvonta- ja hälytyssektorin, eli ns. kenttätoiminnan henkilökunnalle. Heidän työnsä on aivan erilaista verrattuna rikostorjunnan työhön sekä sisältää enemmän vuorotyötä. Olisi myös mielenkiintoista selvittää, miten viikkoliikunnan tai urheiluvuorojen hyödyntäminen onnistuu heidän työnsä ohessa, ja siitä voisi saada ihan uudenlaisia näkökulmia TYHY-toiminnan kehittämiseen.

Jos rikostorjuntasektorin työhyvinvointiin halutaan pureutua syvemmin, voisi olla hyvä tarkastella henkilöstön hyvinvointia suuremmalla otannalla. Tällöin voisi varmasti tehdä myös luotettavampaa vertailua siitä, onko virkaiällä tai virka-asemalla jotain yhteyttä työhyvinvointiin, tai viikkoliikunnan ja urheiluvuorojen hyödyntämiseen. Tietysti tällaisen tutkimuksen tekemiseen vaadittaisiin suuremmat resurssit. Tutkimusta voitaisiin myös jatkojalostaa perehtymällä siihen, onko viikkoliikuntaa säännöllisesti hyödyntävillä parempi työhyvinvointi ja vähemmän uupumusta kuin niillä, jotka eivät hyödynnä liikuntaetua.

Lähteet

Alahautala, T. & Huhta H-R. 2018. Johda terveyttä – työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polarlamk.idm.oclc.org/teos/BAEBBXDTEB#kohta:JOHDA\(\(20\)TERVEYTT\(\(c4\)\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polarlamk.idm.oclc.org/teos/BAEBBXDTEB#kohta:JOHDA((20)TERVEYTT((c4)((20)/piste:b4). Luettu 8.2.2025.

Felman, A. 2023. Why stress happens and how to manage it. Artikkele. Medical News Today. Luettavissa: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/145855?c=1298647376621>. Luettu 10.2.2025.

Gustafsson, C. Julkaisuvuosi ei tiedossa. Tilastotieteen perusteet – luentorunko. Vaasan yliopisto. Luettavissa: <https://lipas.uwasa.fi/~chg/Tilastotieteen%20perusteet%20luentorunko.pdf>. Luettu 19.2.2025.

Hotulainen, R. 2020. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Helsingin yliopisto. Luettavissa: <https://www.mv.helsinki.fi/home/hotulain/Tilasto/Kyselomakeohjeet.htm>. Luettu 17.2.2025.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Alma Talent. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polarlamk.idm.oclc.org/teos/EAEHBXBTGDG#kohta:HENKIL\(\(d6\)ST\(\(d6\)VOIMAVAROJEN\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)/piste:b5](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polarlamk.idm.oclc.org/teos/EAEHBXBTGDG#kohta:HENKIL((d6)ST((d6)VOIMAVAROJEN((20)JOHTAMINEN((20)/piste:b5). Luettu 9.2.2025.

Kauta, J. 2021. Nuoren poliisin työpöydälle putosi heti 100 juttua – rikostutinnan ruuhkat paisuivat niin suuriksi, että moni luovuttaa. Artikkele. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-12063189>. Luettu 10.2.2025.

Kupias, P. & Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Alma Talent. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polarlamk.idm.oclc.org/teos/BAXBBXATEGDDC#kohta:ESIMIES\(\(20\)OSAAMISEN\(\(20\)KEHITT\(\(c4\)J\(\(c4\)N\(\(c4\)\(\(20\)/piste:b5](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polarlamk.idm.oclc.org/teos/BAXBBXATEGDDC#kohta:ESIMIES((20)OSAAMISEN((20)KEHITT((c4)J((c4)N((c4)((20)/piste:b5). Luettu 10.2.2025.

Lehto, A-T. & Engblom, E. 2022. Uusi yhteistoimintalaki: vuoropuhelua ja muutosneuvotteluja työpaikalla. Helsinki: Alma Talent. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polarlamk.idm.oclc.org/teos/BAGBCXETEB#kohta:Uusi\(\(20\)yhteistoimintalaki\(\(\(20\)vuuropuhelua\(\(20\)ja\(\(20\)muutosneuvotteluja\(\(20\)ty\(\(f6\)paikalla/piste:t1OG](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polarlamk.idm.oclc.org/teos/BAGBCXETEB#kohta:Uusi((20)yhteistoimintalaki(((20)vuuropuhelua((20)ja((20)muutosneuvotteluja((20)ty((f6)paikalla/piste:t1OG). Luettu 8.2.2025.

Manka, M-L. 2012. Työnilo. Helsinki: Alma Talent. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polarlamk.idm.oclc.org/teos/GAJBGXBTGDG#kohta:TY\(\(d6\)NILO\(\(20\)/piste:b5](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polarlamk.idm.oclc.org/teos/GAJBGXBTGDG#kohta:TY((d6)NILO((20)/piste:b5). Luettu 9.2.2025

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polarlamk.idm.oclc.org/teos/GAHBJXCTEB#kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polarlamk.idm.oclc.org/teos/GAHBJXCTEB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b4). Luettu 10.2.2025.

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Alma Talent. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polamk.idm.oclc.org/teos/BAXBXATBBHEE#kohta:5\(\(20\)Ty\(\(f6\)kyky\(\(20\)osana\(\(20\)ty\(\(f6\)hyvinvointia\(:5.13\(\(20\)Ty\(\(f6\)hyvinvoinnin\(\(20\)kehitt\(\(e4\)minen/piste:t3D0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polamk.idm.oclc.org/teos/BAXBXATBBHEE#kohta:5((20)Ty((f6)kyky((20)osana((20)ty((f6)hyvinvointia(:5.13((20)Ty((f6)hyvinvoinnin((20)kehitt((e4)minen/piste:t3D0). Luettu 9.2.2025.

Mattila, M. 2001. Tilastollinen päättely. Luettavissa: <https://www.mv.helsinki.fi/home/mmat-tila/fsd/paattely.htm>. Luettu 18.2.2025.

Medirex. 2025. TYHY-päivä. Luettavissa: <https://www.medirex.fi/tyohyvinvointi/tyhy-paiva>. Luettu 18.2.2025.

Mellin, I. 2006. Tilastolliset menetelmät: Johdanto. Aalto-yliopisto. Luettavissa: <https://math.aalto.fi/opetus/sovtoda/oppikirja/Johdanto>. Luettu 19.2.2025.

Poliisi. 2023. Poliisin henkilöstötilinpäätös 2023. Luettavissa: <https://poliisi.fi/poliisin-henkilostotilinpaaotos-2023>. Luettu 9.2.2025.

Poliisi. 2024. Poliisin uudet arvot on vahvistettu. Luettavissa: <https://poliisi.fi/-/poliisin-uudet-arvot-on-vahvistettu>. Luettu 11.2.2025.

Poliisi. 2025a. Eettinen koodisto. Luettavissa: <https://poliisi.fi/eettinen-koodisto>. Luettu 8.2.2025.

Poliisi. 2025b. Poliisin arvot. Luettavissa: <https://poliisi.fi/poliisin-arvot>. Luettu 8.2.2025.

Pohjanmaan poliisi. 2023. KP:n toiminta- alueen TYHY toiminnan toimintakertomus 2022 ja toimintasuunnitelma 2023. Sisäinen lähde.

Pohjanmaan poliisi. 2024. KP:n toiminta- alueen TYHY toiminnan toimintakertomus 2023 ja toimintasuunnitelma 2024. Sisäinen lähde.

Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523456167>. Luettu 10.2.2025.

Rantaeskola, S. & Hyyti, J. & Kauppila, J. & Koskelainen, M. 2014. Haastavat asiakastilanteet – väkivalta työssä. Helsinki: Alma Talent. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polamk.idm.oclc.org/teos/DABBHXCTEB#kohta:HAASTAVAT\(\(20\)ASIAKASTILANTEET\(\(20\)-\(\(20\)v\(\(e4\)kivalta\(\(20\)ty\(\(f6\)ss\(\(e4\)\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polamk.idm.oclc.org/teos/DABBHXCTEB#kohta:HAASTAVAT((20)ASIAKASTILANTEET((20)-((20)v((e4)kivalta((20)ty((f6)ss((e4)((20)/piste:b4). Luettu 11.2.2025.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Kvantifiointi. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_3.html. Luettu 10.2.2025.

Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Alma Talent. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polamk.idm.oclc.org/teos/HAFBCXCTEB#kohta:TY\(\(d6\)SUHTEEN\(\(20\)PELIS\(\(c4\)\(\(c4\)NN\(\(d6\)T\(\(20\)/piste:b4/historiaan:https\(:\(//verkkokirjahylly-almatalent-fi.polamk.idm.oclc.org/etusivu\(23\)Uusimmat\(/haku\(:ty\(\(f6\)hyvinvointi](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.polamk.idm.oclc.org/teos/HAFBCXCTEB#kohta:TY((d6)SUHTEEN((20)PELIS((c4)((c4)NN((d6)T((20)/piste:b4/historiaan:https(:(//verkkokirjahylly-almatalent-fi.polamk.idm.oclc.org/etusivu(23)Uusimmat(/haku(:ty((f6)hyvinvointi). Luettu 9.2.2025.

Suomalainen, K. 2024. Työaivot narikkaan. Artikkel. Tehy-lehti. Luettavissa: <https://www.tehylehti.fi/fi/toissa/tyoaivot-narikkaan>. Luettu 9.2.2025.

Suur-Askola, K. 2016. Arvot ja arvojohtaminen poliisihallinnossa: Institutionaalisen samanmuotoisuuden näkökulma. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Akateeminen väitöskirja. Luettavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/99826/978-952-03-0215-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 8.2.2025.

Tampereen yliopisto. 2025a. Kyselylomakkeen laatiminen. Tietoarkisto. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>. Luettu 14.2.2025.

Tampereen yliopisto. 2025b. Tilastollinen päättely. Tietoarkisto. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/paattely/paattely/>. Luettu 15.2.2025.

Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2024. Fyysinen kunto ja terveys. Luettavissa: <https://thl.fi/aiheet/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/fyysinen-kunto-ja-terveys>. Luettu 10.2.2025.

Tilastokeskus. 2025. Käsitteet. Luettavissa: <https://stat.fi/meta/kas/index.html?F>. Luettu 19.2.2025.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118>. Luettu 10.2.2025.

Työpäivä.net. 2022. TYHY-toiminta. Luettavissa: <https://www.tyopaiva.net/tyhy-toiminta/>. Luettu 18.2.2025.

Työterveyslaitos. 2025a. Aineistopankki. Luettavissa: <https://ttl.imagebank.fi/#/category/117>. Luettu 8.2.2025.

Työterveyslaitos. 2025b. Liikkuminen ja liikunta osana hyvää työpäivää. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/liike-ja-mieli/liikkuminen-ja-liikunta-osana-hyvaa-tyopaivaa>. Luettu 11.2.2025.

Työterveyslaitos. 2025c. Työkyky. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Luettu 8.2.2025.

UKK-instituutti. 2025a. Aikuisten liikkumisen suositus. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>. Luettu 10.2.2025.

UKK-instituutti. 2025b. Liikkumisen vaikutukset. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-vaikutukset/>. Luettu 10.2.2025.

Vaisto, L. 2024. Henkilöstökysely menee helposti pieleen – näin vältät yleiset mokat. Artikkel. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/eb-opas-henkilostokysely>. Luettu 11.2.2025.

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Luettavissa: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>. Luettu 10.2.2025.

Violanti, J. M. 2014. Dying for the Job: Police Work Exposure and Health.

Vironen, P. 2023. Rikostutkijan työ ei kiinnosta juuri ketään – 500 euroa voisi ratkaista ongelman. Artikkel. Luettavissa: <https://yle.fi/a/74-20050812>. Luettu 10.2.2025.

Vuorensyrjä, M. 2012. Poliisihenkilöstön työkyky ja työssä jaksaminen. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 98. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.

Liite 1: Työhyvinvointikysely

Tutkimuksen tekijälle on myönnetty tutkimuslupa Pohjanmaan poliisilaitokselta.

Kyselyssä on yhteensä 22 kysymystä, ja vastaaminen kestää noin 10–15 minuuttia. Huomaa, että osa kysymyksistä ei ole pakollisia. Kyselystä saatuja tuloksia (opinnäytetyön muodossa) voidaan kuitenkin hyödyntää TYHY-toiminnan ohjaamiseen ja kehittämiseen, joten kaikkiin kohtiin vastaamista suositellaan.

Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista, eikä siitä saatuja vastauksia jaeta sellaisenaan tutkimuksen ulkopuolisille tahoille. Kaikki kyselyn vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Tulokset raportoidaan siten, että yksittäistä vastaajaa ei ole mahdollista tunnistaa. Osallistujilta ei kysytä lomakehaastattelussa henkilötietoja, kuten nimeä, henkilötunnusta ja osoitetietoja.

**pakollinen kysymys*

OSA 1

Perustietosi

Tietojasi tai vastauksiasi ei jaeta muille osapuolille. Nämä tiedot kerätään, jotta voidaan kartoittaa, onko virkaiällä tai -asemalla merkitystä työhyvinvointiin liittyvissä kokemuksissa.

1. Virkaikäsi poliisissa *

- 0–5
- 6–10
- 11–20
- 21–30
- yli 30 vuotta

2. Virka-asemasi poliisissa *

- Miehistö (vanhempi konstaapeli)
- Alipäällistö
- Päällistö

OSA 2

Vastaa seuraaviin työhyvinvointia koskeviin väittämiin asteikon mukaisesti.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan mm. turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä ammattitaitoisessa ja hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työntekijän osaaminen ja työn haastavuus ovat tasapainossa keskenään. (Lähde: Työturvallisuuskeskus 2024.)

3. Työnantajani panostaa riittävästi henkilöstön hyvinvointiin. *

- Täysin samaa mieltä
- Jonkin verran samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jonkin verran eri mieltä
- Täysin eri mieltä

4. Turhaudun usein työssäni. *

- Täysin samaa mieltä
- Jonkin verran samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jonkin verran eri mieltä
- Täysin eri mieltä

5. Koen harvoin kiireen tuntua työssäni. *

- Täysin samaa mieltä
- Jonkin verran samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jonkin verran eri mieltä
- Täysin eri mieltä

6. Koen työni usein uuvuttavaksi. *

- Täysin samaa mieltä
- Jonkin verran samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jonkin verran eri mieltä

- Täysin eri mieltä

7. Olen tällä hetkellä tyytyväinen omaan työhyvinvointiini. *

- Täysin samaa mieltä
- Jonkin verran samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jonkin verran eri mieltä
- Täysin eri mieltä

OSA 3

Vastaa seuraaviin henkilöstön TYHY-päiviä koskeviin väittämiin asteikon mukaisesti.

TYHY-lyhenteellä viitataan tässä kyselyssä työhyvinvointisuunnitelman mukaiseen työhyvinvointitoimintaan ja työhyvinvointi- eli virkistyspäiviin.

8. Oletko osallistunut KP:n alueen yhteiseen TYHY-päivään? *

- Kyllä
- En

9. Oletko osallistunut Kokkolan henkilöstön (hallinnollisen ryhmäsi) TYHY-päivään? *

- Kyllä
- En

10. Jos TYHY-päivään osallistuminen on jäänyt välistä, miksi?

11. TYHY-päivät ovat olleet mielestäni onnistuneita. *

- Täysin samaa mieltä
- Jonkin verran samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jonkin verran eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Työnantajan kohdentama palkallinen työaika (jaksotyö 5,28 h, virastotyö 7, 15 h) on mielestäni riittävä TYHY-päivälle. *

- Täysin samaa mieltä
- Jonkin verran samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jonkin verran eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13. Millaista sisältöä kaipaisit TYHY-päivään?

OSA 4

Vastaa seuraaviin henkilöstön liikuntaetuja koskeviin väittämiin asteikon mukaisesti.

14. Oletko osallistunut työnantajan tukemiin urheiluvuoroihin? (mm. cross training, padel) *

- Kyllä, useita kertoja
- Kyllä, kerran tai kaksi
- En kertaakaan

15. Työnantaja tukee riittävästi urheiluvuoroja. (n. 7000 € / vuosi) *

- Täysin samaa mieltä
- Jonkin verran samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jonkin verran eri mieltä
- Täysin eri mieltä

16. Minua kiinnostavia urheiluvuoroja on riittävästi tarjolla. *

- Täysin samaa mieltä
- Jonkin verran samaa mieltä
- En osaa sanoa

- Jonkin verran eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Pystyn hyödyntämään tarjottuja urheiluvuoroja työni ohessa. *

- Täysin samaa mieltä
- Jonkin verran samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jonkin verran eri mieltä
- Täysin eri mieltä

18. Kuinka usein pystyt hyödyntämään viikkoliikuntaa? (2 tuntia työajalla / viikko) *

- Joka viikko
- Pari kertaa kuukaudessa
- Kerran kuukaudessa
- Harvemmin kuin kerran kuukaudessa

19. Mitä työnantaja voisi mielestäsi tehdä, jotta voisit hyödyntää urheiluvuoroja tai viikkoliikuntaa paremmin?

20. Työnantajasi tukee uimista/avantouintia 4 € / hlö / viikko. Oletko hyödyntänyt tätä etua, ja kuinka usein? *

21. Työnantajasi tukee suunnistusta 3 € / hlö / viikko. Oletko hyödyntänyt tätä etua, ja kuinka usein? *

22. Olen saanut riittävästi tietoa käytettävissäni olevista liikunta- ja urheilueduista. *

- Täysin samaa mieltä
- Jonkin verran samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jonkin verran eri mieltä
- Täysin eri mieltä