

VIKKOLIIKUNNAN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN

Järvenpään poliisiasemalla
Liina Saarela

5/2018

Tiivistelmä

Tekijä	Tutkinto/kurssi ja opinnäytetyö/nimike	
Liina Saarela	Poliisi 2016/1C Opinnäytetyö	
Julkaisun nimi	Julkisuusaste	
Viikkoliikunnan vaikutukset työhyvinvointiin Järvenpään poliisiasemalla	Julkinen	
Ohjaajat ja opintoaine/opetustiimi	Opinnäytetyön muoto	
Matti Tuominen, Petri Tuominen	Laadullinen	
Tiivistelmä		
<p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka poliisin kahden tunnin viikottainen viikkoliikunta vaikuttaa työhyvinvointiin Järvenpään poliisiasemalla. Opinnäytetyössä myös selvitettiin viikkoliikunnan toteutuminen ja Järvenpään poliisiaseman liikuntamahdollisuudet.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella eli laadullisella menetelmällä ja aineisto kerättiin haastattelemalla viittä Järvenpään poliisiasemalla valvonta- ja hälytyssektorilla, rikostutkinnassa ja päällystössä työskentelevää poliisia. Haastateltaville esitettiin yksitoista avointa kysymystä liittyen viikkoliikuntaan ja sen vaikutuksista fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin.</p> <p>Lopputuloksena tutkimuksessa selvisi, että vastaajien mielestä viikkoliikunta vaikuttaa enemmän psyykkiseen hyvinvointiin kuin fyysiseen. Viikkoliikunta koettiin vireystilan nostajana, työilmapiiriä parantavana sekä hyvänolon-tunteen tuottajana. Suurin osa haastateltavista koki, että viikkoliikunta ei juurikaan vaikuta fyysisen kunnan nostamiseen. Haastateltavien mielestä fyysinen kunto kasvatetaan vapaa-ajalla, mutta viikkoliikunnalla pystytään ylläpitämään työkuntoa sekä ehkäisemään tuki- ja liikuntaelinsairauksia.</p>		
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja vuosi	Opinnäytetyökoodi (OPS)
35 + 1	5/2018	AMK2016ONT
Avainsanat		
liikunta, työhyvinvointi, viikkoliikunta, poliisi, hyvinvointi		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	3
2 LIIKUNTA JA HYVINVOINTI.....	5
2.1 Liikunta.....	5
2.1.1 Terveysliikunta.....	5
2.1.2 Kuntoliikunta.....	6
2.2 Liikunnan vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin.....	6
2.3 Liikunnan vaikutukset psyykkiseen hyvinvointiin.....	7
2.4 Liikunnan vaikutukset sosiaaliseen hyvinvointiin.....	9
2.5 Liikuntasuosituksset.....	9
2.6 Liikunta ja työ.....	10
3 TYÖHYVINVOINTI.....	12
3.1 Työhyvinvointi yleisesti.....	12
3.2 Työhyvinvoinnin eri osat.....	13
3.2.1 Fyysinen työhyvinvointi.....	13
3.2.2 Psykkinen työhyvinvointi.....	13
3.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	13
3.3 Hyvinvoiva työntekijä.....	13
3.4 Työhyvinvoinnin parantaminen ja kehittäminen.....	14
4 TYÖPAIKKALIIKUNTA.....	17
4.1 Viikkoliikunta.....	17
4.2 Liikuntamahdollisuudet Järvenpään poliisiasemalla.....	18
5 TUTKIMUKSEN TAUSTAT	20
5.1 Tutkimuskysymys.....	20
5.2 Tutkimuksen toteutus.....	20
5.3 Tutkimuksen taustat.....	22
5.4 Haastattelukysymyksien taustat.....	23
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	25
6.1 Viikkoliikunnan toteutuminen.....	25
6.2 Viikkoliikunnan vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin.....	25
6.3 Viikkoliikunnan hyödyt työntekijöille ja työyhteisölle.....	27
6.4 Viikkoliikunnan haitat työntekijöille ja työyhteisölle.....	28
6.5 Parannusehdotuksia nykyiseen viikkoliikuntamenetelmään.....	28
6.6 Muuta liikunnan tukemista viikkoliikunnan lisäksi.....	29
7 POHDINTA	30
8 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	32

	2
8.1 Jatkotutkimusaiheet.....	33
9 LÄHTEET	34
10 LIITTEET.....	36
10.1 Haastattelukysymykset	36

1 JOHDANTO

Liikunta on ollut aina suurena osana omaa elämäni niin terveystuokuntana kuin kuntoliikuntana. Kilpaurheilua olen harrastanut pienestä pitäen ja se on jatkunut mukana aina aikuisikään asti. Olen kokenut liikunnan positiiviset puolet, kuten liikunnan tuoman mielihyvän ja onnistumisen tunteet sekä negatiiviset puolet, kuten loukkaantumiset ja epäonnistumiset. Liikunta on myös ollut suuressa osassa jaksamisessa niin opintojen aikana kuin työelämässäkin.

Järvenpään poliisiasemalla saa käyttää kaksi tuntia viikossa työaikaan liikuntaan poliisihallituksen ohjeen mukaisesti. Tuttavallisemmin käytetään termiä viikkoliikunta. Järvenpäässä suorittamani työharjoittelun aikana pyrin käyttämään joka työviikko tämän edun hyväkseni. Itse koin viikkoliikunnan erittäin positiivisena asiana - se oli mukavaa vaihtelua työpäivään ja auttoi hyvin jaksamaan raskaankin työpäivän loppuun. Kiinnostuin aiheesta, koska viikkoliikunta on ainakin vielä toistaiseksi työnantajan ilmaiseksi tarjoama etu, joka voi vaikuttaa paljon yksittäisen työntekijän ja kokonaisen työyhteisön hyvinvointiin. Alkuvuonna 2018 poistui poliisien käytöstä työnantajan tarjoama Smartum-etukortti. Nähtäväksi jää milloin liikuntakin siirtyy pelkästään vapaa-ajalla suoritettavaksi.

Nykyään hyvällä fyysisellä ja psyykkisellä kunnolla on suuri merkitys työelämässä. Eläkeikää nostetaan jatkuvasti, työajat pidentyvät ja työnkuvat ovat rankempia, jolloin on jaksettava paremmin työelämässä. Koen itse tarpeelliseksi, että tänä päivänä työnantajat kiinnittäisivät enemmän huomiota liikunnan hyötyihin työelämässä, liikuntaan menevän rahamäärän tuijottamisen sijaan. Kun resursseja vähennetään ja työtehtäviä lisätään, olisi tässä tilanteessa erittäin tärkeää pitää huolta työntekijöiden hyvinvoinnista, että mahdollistetaan pitkä ja terve työura. Pitkästä työiästä on hyötyä niin työnantajalle kuin työntekijällekkin. Liikunnan kuuluminen osaksi työviikkoa voi motivoida harrastamaan liikuntaa myös vapaa-ajalla tai jopa aloittamaan uuden harrastuksen.

Työskentely poliisiorganisaatiossa on hyvin ruutupainotteista eli tietokoneen ruudun edessä työskentelyä. Päivät sisältävät paljon istumista ja työergonomiasta ei aina huolehdita työnantajan puolelta. Myös pitkät kahdentoista tunnin työvuorot valvonta- ja hälytystoimintasektorilla rasittavat tuki- ja liikuntaelimestöä autossa istumisen sekä painavan varusteiden, auton värinän ja suojaliivin takia. Monet valvonta- ja hälytystoimintatehtävissä

työskentelevät käyttävätkin kahden tunnin viikkoliikunnan pelkästään lihahuoltoon esimerkiksi ehkäistäkseen selkävaivoja. Myös poliisiorganisaatio vähentää resursseja jatkuvasti, joka saattaa aiheuttaa työntekijöille lisää työpainetta eikä työskentelykään välttämättä tunnu enää niin turvalliselta. Hyvän työilmapiirin, psyykkisen ja fyysisen kunnon vaatimus korostuu vain entisestään.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten Järvenpään poliisiasemalla eri sektoreilla työskentelevät työntekijät kokevat kahden tunnin viikkoliikunnan vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Haastateltavana oli viisi henkilöä ja kysymyksiä yksitoista kappaletta. Samalla selvitettiin, mitä mieltä työntekijät ovat nykyisestä viikkoliikuntakäytännöstä ja voisiko sitä jollain tavalla parantaa entisestään. Opinnäytetyössä selvitettiin myös Järvenpään poliisiaseman viikkoliikuntapaikat.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu pääosin kahdesta aiheesta: liikunnasta ja työhyvinvoinnista. Teoriaosuudessa on pyritty käsittelemään näitä kahta viitekehystä siten, että ne tukisivat toisiaan ja käsittelevät aiheet mahdollisimman kattavasti. Teoriaosuus on rakennettu niin, että asioihin sen enempää perehtymättömätkin pystyisivät ne ymmärtämään.

Ensimmäinen teoriaosuus käsittelee liikuntaa, sen vaikutuksia niin fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseen hyvinvointiin, sekä miten liikunta ja työ ovat yhteydessä toisiinsa. Toinen teoriaosuus käsittelee työhyvinvointia: mitä se on, sekä miten työhyvinvointi ja sen eri osat vaikuttavat työntekijään. Neljännessä luvussa käydään työpaikkaliikuntaa läpi Järvenpään poliisiaseman näkökulmasta: mitä on viikkoliikunta, siihen liittyvät Poliisihallituksen määräykset sekä mitä tutkimuksessa selvinneitä viikkoliikuntamahdollisuuksia Järvenpään poliisiasemalla on? Viides luku käsittelee tutkimusta, sen taustoja ja toteuttamistapoja sekä käydään läpi myös haastattelukysymykset - mitä niillä haetaan ja mikä on kysymysten tarkoitusperä. Kuudennessa luvussa esitellään tutkimuksen johdosta saatuja tuloksia. Seitsemäs luku on omaa pohdintaani kyseisestä aiheesta. Lopuksi kahdeksannessa luvussa käsitellään tutkimuksesta seuranneita johtopäätöksiä sekä jatkotutkimusaiheita.

Haluan kiittää kaikkia tähän opinnäytetyön haastatteluun osallistuneita, opinnäytetyöohjaajiani sekä muita ketkä ovat auttaneet tämän opinnäytetyön eteenpäin viemisessä.

2 LIIKUNTA JA HYVINVOINTI

2.1 Liikunta

Liikunnalla tarkoitetaan tarkoituksella tehtyä, säännöllistä fyysistä aktiivisuutta. Fyysinen aktiivisuus on kaikki lihastyö, joka suurentaa energiankulutusta lepotasosta. Liikunnan tarkoituksena on yleensä kunnan kohotus, terveyden parantaminen tai pelkästään ilo sekä nautinto. Kohtuudella tehtynä säännöllinen fyysinen aktiivisuus edistää terveyttä. (Fogelholm, Paronen & Miettinen 2007, viitattu teoksessa Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:10.)

Vaikka liikunnan on todettu olevan hyödyllistä ja hyväksi terveydelle, voi liian rankka sekä vuosia jatkunut urheilu olla haitaksi. Liika liikunta voi aiheuttaa esimerkiksi sydänoireita, jotka voivat johtaa jopa kuolemaan. Heart-tiedelehden tutkimusten mukaan niille, jotka ovat aloittaneet rankan urheilun nuorena, ovat alttiimpia eteisvärinä-rytmihäiriölle. Nykytiede ei ole vielä tunnistanut, mitkä ihmisryhmät ovat alttiimpia harrastuksista ja kovasta liikunnasta aiheutuneille haitoille eikä tiede myöskään tiedä, mistä nämä riskit johtuvat. Tästä huolimatta kuitenkin suurimmat terveysriskit ovat niillä, jotka eivät harrasta säännöllistä liikuntaa. (tohtori.fi, 2014)

Liikunta voidaan jakaa kahteen suurempaan osaan: terveystiikunta, jonka alalajeihin lukeutuvat myös hyöty- ja harrasteliikunta sekä kuntoliikunta. (Vuori 2005, 18).

2.1.1 Terveystiikunta

Terveystiikunnalla tarkoitetaan kaikkea fyysistä aktiivisuutta, jolla on myönteisiä vaikutuksia terveyteen ja terveystiikuntaan. Terveystiikunnasta saa terveydelle hyödyllisiä asioita, mutta se ei lisää liikunnasta terveydelle koituvia riskejä. Säännöllisen ja kohtuullisen terveystiikunnan avulla voidaan ylläpitää ja kohentaa toiminta- ja työkykyä ja ehkäistä pitkäaikaissairauksia. (Niemi 2009, 8.) Terveystiikuntaan voi sisällyttää hyöty- ja harrasteliikuntaa, kuten esimerkiksi kävellen tai pyöräillen tehdyt työmatkat, fyysinen työ ja vapaa-ajan harrastukset. (Taulaniemi 2012, 16).

2.1.2 Kuntoliikunta

Kuntoliikunnalla on tarkoitus parantaa kestävyyttä, lihaskuntoa ja liikkuvuuden parantamista. Kuntoliikunta on teholtaan sellaista, että se aiheuttaa selvää hengästymistä ja hikoilua tai lihaskuntoharjoittelussa selvää väsymistä harjoitettavassa lihasryhmässä. Kuntoa kehittääkseen on liikuntasuoritusten toistuttava vähintään 3-4 kertaa viikossa, keston ollessa 30-60 minuuttia ja tehon ollessa riittävä. Liikunnan tulee olla tavoitteellista, säännöllistä ja pitkäjänteistä sekä mielellään myös monipuolista. Kuntoliikunnan on oltava tehokasta, jotta saadaan positiivisia vaikutuksia halutun ominaisuuden kehittämiseksi. (Terve.fi)

Terveysliikunnan vaikutukset ovat yhteydessä liikkumisen määrään, kuten liikutuihin minuutteihin, otettuihin askeliin tai kulutettuihin kaloreihin. Kuntoliikunnan taas pitää ylittää hikoilun ja vähintään lievän hengästymisen kynnyksen ja edellytyksenä on riittävä teho, jotta saadaan vaikutuksia. (Keventajat.fi)



Taulukko 1. Liikunta ja sen alalajeina terveys- ja kuntoliikunta.

2.2 Liikunnan vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin

Ikääntymisen myötä fyysisen toimintakyvyn säilyttäminen on erittäin tärkeää ja säännöllinen ja riittävä liikunta voi jopa hidastaa ikääntymistä. Liikuntaharjoittelulla voidaan lisätä elimistön kestävyyttä, tehoa, voimaa, nopeutta ja notkeutta. (Ilmarinen 1992, ACSM 1993, Booth ym. 1994, viitattu teoksessa Soininen 1995, 46–47.) Liikuntaan liittyvät terveysriskit ovat vähäisiä, jos harjoitellaan liikuntasuosituksen mukaisesti (Soininen 1995, 48).

Liikunnalla on monia vaikutuksia elimistön toimintoihin ja fyysiseen hyvinvointiin. Liikunta parantaa muun muassa heikentyntä sokeriaineenvaihduntaa, vahvistaa luustoa, helpottaa stressinhallintaa, alentaa kohonnuttua verenpainetta ja kolesterolia sekä pienentää liikapainoa. Liikunnalla pystytään ehkäisemään sydän- ja verisuonisairauksia, diabetesta sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Kohtuullinen liikunta tehostaa elimistön puolustusreaktiota sekä sillä on estävä vaikutus virustauteihin. (Huttunen 2015.)

Kestävyyslajit kuten esimerkiksi kävely, hölkkä, hiihto, uinti ja pyöräily kuluttavat energiaa, alentavat verenpainetta ja kolesterolia sekä parantavat sokerinsietoa. Kestävyyskunto parantaa verenkierto- ja hengityselimistön kuntoa, joiden tehtävänä on huolehtia, että työskentelevät lihakset saavat tarpeeksi happea. (Huttunen 2015.)

Voima- ja kuntosaliharjoittelulla taas vahvistetaan erityisesti luustoa ja tehostetaan sokeriaineenvaihduntaa. Kestävyysliikunta eli aerobinen liikunta vaikuttaa sydämen pumppaus-tehoon sekä keuhkojen ja verisuonten kuntoon ja toimintakykyyn (UKK-instituutti). Voimistelulajeilla, pallopeleillä ja aerobicilla on myös luustoa vahvistava vaikutus ja ne parantavat huomattavasti tasapainoa. Useimpien liikuntamuotojen avulla on helppo saavuttaa tarpeeksi hyvä terveyskunto (Huttunen 2015).

Liikuntatapaturmia tapahtuu vuosittain noin 350 000 kappaletta. Alttiita liikuntatapaturmille ovat erityisesti 15–25-vuotiaat miehet. Taitojen sekä kehonhallinnan kehittämällä pystytään ehkäisemään tapaturmia. Varsinkin vauhdikkaissa joukkuelajeissa voi sattua usein venähdyksiä, nyrjähdyksiä, revähdyksiä ja murtumia. Siksi liikkussa on tärkeää muistaa alkuverryttely, käyttää tarvittavia suojavarusteita sekä liikkua sääntöjen mukaan. Yleensä liikuntavammat syntyvät äkillisesti kompastuessa tai kaatuessa. Rasitusvammat taas syntyvät vähitellen liian yksipuolisesta liikunnasta. Sairaana liikkumisesta on ainoastaan haittaa. Jos havaitsee itsellään flunssan yleisoireita, on fiksumpaa jättää liikkuminen siltä päivältä väliin. (smartmoves.fi)

2.3 Liikunnan vaikutukset psyykkiseen hyvinvointiin

Psyykkinen hyvinvointi vaikuttaa ihmiseen siinä missä fyysinenkin hyvinvointi (Sandström & Ahonen 2011, 142.) Liikunnan puutteella on yhteyksiä huonoon unen laatuun sekä päiväväsyympöyseen. Liikunnalla ihminen pystyy parantamaan mielialaa sekä torjumaan

masennusta. Fyysisesti aktiiviset ihmiset hallitsevat stressin paremmin kuin liikkumattomat. (Huttunen 2015.)

Liikunta palkitsee ihmisen euforisella ololla ja hyvinvoinnilla. Liikunnan jälkeen aivoissa vapautuu erilaisia aineita; Serotoniini lisää liikunnan jälkeistä tyytyväisyyden ja levollisuuden tunnetta, dopamiini saa ihmisen tuntemaan olonsa hyväksi liikunnan jälkeen aivan kuten esimerkiksi hyvän ruuankin jälkeen, noradrenaliini tekee ihmisestä eloisia ja pirteitä liikunnan jälkeen ja endorfiinit taas lievittävät kipua ja lisäävät hyvinolontunnetta. (Hansen & Sundberg 2014.)

Jotta liikunnan on mahdollista edistää psyykkistä jaksamista, sen on oltava omaehtoista ja itselleen mielekästä. Sosiaaliset tekijät ovat merkittäviä liikunnan harrastamisessa. Liikunnan on oltava vaihtelevaa, leikinomaista ja hauskaa. Liikunnan on myös sisällettävä monia motivaatiolähteistä, kuten kunnan kohoaminen, tavoitteellisuus, taitojen ja tulosten osoittaminen. (Mälkiä & Rintala 2002, 121.)

Tutkimuksissa on havaittu, että runsaasti liikkuvat ihmiset ovat tyytyväisempiä elämäänsä, kuin vähän liikkuvat. Erityisesti aerobinen eli kuormitukselta keskitasoinen ja monta kertaa viikossa toteutunut liikunta on todettu tehokkaaksi psyykkisen hyvinvoinnin edistäjäksi. Liikunnalla on tutkitusti myös yhteyksiä ihmisen omanarvontuntoon eli itsetuntoon. Itsetunnon osatekijät ovat sosiaalinen omanarvontunto, suoritusomanarvontunto sekä ulkonäköön liittyvä omanarvontunto. Tarkasteltaessa liikunnan vaikutuksia itsetuntoon, on havaittu liikunnan vaikuttavan erityisesti ulkonäköön liittyvään omanarvontuntoon. Psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat myös fyysinen minäkäsitys eli arvio omasta kehosta, minä-pystyvyys eli usko omiin kykyihin ja mieliala. (Sandström & Ahonen 2011, 142.)

Tutkimusten mukaan alhainen fyysinen aktiivisuus on yhteydessä riskiin saada masennusoireita. Muutamia kuukausia kestänyt säännöllinen harjoittelu voi myös vähentää lievästä masennuksesta ja ahdistuneisuudesta kärsivien oireita enemmän kuin lääkehoito. Sekä hyvä- että huonokuntoiset voivat hyötyä liikunnasta yhtä paljon. (tohtori.fi)

13-20-vuotiaille tytöille tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin, miten aerobinen liikunta vaikuttaa liikkumattomien ja liikunnallisten henkilöiden arvioon omasta ulkomuodosta, fyysisestä voimasta ja muista kehon ominaisuuksista ennen ja jälkeen yhdeksän kuukautta kestä-

neen liikunnallisen ajanjakson ajan. Henkilöt harjoittivat ohjattua tanssia, uimista, koripalloilua tai joogaa viitenä päivänä viikossa noin 40 minuuttia kerrallaan.

Niillä tytöillä, joilla aerobinen kunto oli noussut tutkimuksen aikana, oli myös fyysinen minäkäsitys parantunut. Liikuntaa harrastamattomilla tytöillä vastaavaa muutosta ei havaittu tutkimuksen aikana. (Sandström & Ahonen 2011, 142.)

Liiallisella liikunnalla voidaan aiheuttaa ihan tavallisellekin kuntoilijalle ylirasitustila. Ylirasitustila syntyy, jos liikunta on liian yksipuolista ja sitä on liian paljon. Urheilijan on tärkeä muistaa vapaapäivät sekä lepopäivät. Välillä ylirasitustila ei johdu vain fyysisestä rasituksesta. Liika liikkuminen voi kuormittaa psyykkisesti ja ihminen alkaa helposti stressaamaan liikkumisesta. Ylirasituksesta voi kertoa seuraavanlaiset oireet: suorituskyvyn lasku, ruokahaluttomuus ja väsymys tai unihäiriö. Tottumattoman liikkujan kannattaa aloittaa liikunta hiljalleen sekä omaa kehoaan kuunnellen. (smartmoves.fi)

2.4 Liikunnan vaikutukset sosiaaliseen hyvinvointiin

Liikunta antaa mahdollisuuden ylläpitää ja luoda sosiaalisia suhteita eli antaa mahdollisuuden toisten kanssa kanssakäymiseen, jos liikuntaa ei suoriteta yksin. Liikunta pelkästään itsessään tukee eri-ikäisten toimintakykyä ja auttaa muun muassa oppimaan vuorovaikutustaitoja sekä reilun pelin henkeä. Liikunnalla on siis mahdollista luoda yhteisöllisyyttä niin vapaa-ajalla kuin työpaikoillakin. (Valtion Liikuntaneuvosto)

2.5 Liikuntasuositukset

Suomessa suositellaan terveille aikuisille (18–64-vuotiaat) kohtuullisesti kuormittavaa kestävyysliikuntaa vähintään 30 minuuttia päivässä viitenä päivänä viikossa tai raskaasti kuormittavaa liikuntaa 20 minuuttia päivässä kolmena päivänä viikossa. Kohtuullisesti kuormittava 30 minuutin kestävä liikunta voidaan myös toteuttaa useampina päivinä kymmenen minuutin kestävässä jaksossa. Tämän lisäksi tarvitaan lihasten voimaa ja kestävyyttä ylläpitävää tai lisäävää liikuntaa vähintään kahtena päivänä viikossa. (Käypä hoito: Liikunta 2008, viitattu teoksessa Sandström & Ahonen 2011, 75.) Vielä on kuitenkin selvittämättä, mikä on aikuisilla aivotoimintaan optimaalisimmin vaikuttava liikunta-annos (Sandström & Ahonen 2011, 75). Terveysliikunnalla toteutetun liikunnan energiankulutukseksi suositellaan noin 1000 kilokaloria viikossa. (Huttunen 2015.)



Kuva 1. UKK-instituutin 2009 kehittämä liikuntapiirakka, joka määrittelee 18-64-vuotiaiden suositellun terveysliikunnan.

2.6 Liikunta ja työ

”Nyt on tajuttu, että liikunta ei ole vain harrastus, vaan se on työkyvyn ja hyvinvoinnin kulmakivi. Se koskee kaikkia. Se on työkyvyn perusta, olipa kyse henkisestä tai ruumiillisesta työstä. Jaksamisen ja väsymisen ilmiöt liittyvät aina fyysisiin voimavaroihin.” (Hiltunen 1997)

Työhön liittyvät erilaiset tekijät ovat osatekijöitä lukuisten kroonisten sairauksien synnissä. Tällaisia kroonisia sairauksia ovat esimerkiksi monet tuki- ja liikuntaelinsairaudet, sydän- ja verisuonisairaudet, useat hengityselinsairaudet ja osa syöpäsairauksista. Monet näistä sairauksista toimivat myös rajoitteina työkyvyn osalta. Yleistä terveyttä edistävät toimet työpaikalla voivat alentaa näiden sairauksien esiintyvyyttä sekä parantaa niiden enustetta. (Martimo, Antti-Poika ja Uitti 2010, 15.)

Yleisimpiä terveysongelmia työikäisen väestön kesken ovat liikuntaelinvaivat. Nämä sairaudet ja vammat voivat haitata tai estää työn tekemistä. Työssä tapahtuvaa kuormitusta

pidetään yleensä haitallisena. Liikuntaelinvaivoja hoidetaan ja pyritään ehkäisemään fyysisellä harjoittelulla. Esa-Pekka Takala esittääkin kysymyksen: "Kuinka kuormitus työssä voi olla haitallista, mutta vapaa-aikana jopa suositeltavaa?". Liikuntaelimiin kohdistunut mekaaninen voima on ilmeisesti suurin tekijä sairauksien ja vaivojen synnyssä. Työn tekoon liittyy erilaisia voimia, kuten käsiteltävien taakkojen paino, kitkan voittaminen ja erilaisia jousia. Lihakset joutuvat jatkuvasti tekemään töitä johonkin tiettyyn kehon osaan kohdistuvan painovoiman takia.

Vaikka kuormitus ei aiheuttaisikaan välittömästi vaurioita, se voi aiheuttaa tilanteita, joissa suorituskyky alentuu ja kestäkyvyn rajoissa olleet sisäiset voimat muuttuvat liian suuriksi. Pienikin voima voi aiheuttaa esimerkiksi kudosten vaurioita, jos voima toistuu ja jatkuu liian kauan ilman taukoja.

Työperäisten liikuntaelinvaivojen erilaiset riskitekijät ovat esimerkiksi suurta lihasvoimaa vaativat tehtävät, normaalista poikkeavat asennot, pitkäkestoiset ja yksitoikkoiset työsuoritukset, kehon eri osia painavat kovat ja terävät esineet kuten terävät reunat tai työkalut, tapaturmavaara sekä tärinä. (Takala 2010, 87–90.)

Työntekijöiden kunnon kohottamisella on yhteys hyvään elämän laatuun sekä työssä jaksamiseen. Elimistö kestää paremmin kuormitusta, jos yleiskunto sekä yleinen terveys on hyvä. Tutkimuksien avulla on todettu, että ylipaino ja liikkumattomuus lisäävät liikuntaelinten sairauksien esiintymistä. Lihasvoiman lisääminen auttaa myös niska- sekä hartia-seudun vaivojen hoidossa. Liikuntaan liittyy silti tapaturmariski, vaikka sen on todettu olevan hyvästä. Työpaikat voivatkin siis lisätä aktiivisuutta turvallisella hyötyliikunnalla tai muulla tavoin tarjoamalla liikuntaa työpäiviin tai niiden ulkopuolelle. (Takala 2010, 101.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvointi yleisesti

”Työelämän tavoite ei voi olla se, että löydämme itsemme ikääntyessä yhä useammin työterveyden tai lääkärin vastaanotolta ja sairauslomalta. On työntekijän ja työnantajan etu, että kaikki me koemme työhyvinvointia.” (Luukkala 2011, 10.)

WHO:n määritelmä terveydestä voidaan jakaa kolmeen laajempaan tasapainotilaan: fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi (Kalimo ja Vertio 1987, viitattu teoksessa Soinen 1995.) Monille suomalaisista työ on vieläkin kunnian asia. Suomalaiset haluavat tehdä työnsä hyvin sekä tavoitella hyvän työntekijän mainetta. Syvällä yhteiskunnassa on vieläkin tietynlainen työetiikka: "Joka ei työtänsä tee, ei syömäänkään pidä" tai "Otsasi hiessä sinun tulee leipäsi ansaita". (Luukkala 2011, 24–25.)

Tarkemmin sanottuna työyhteisön hyvinvointiin kuuluu perinteisiä asioita kuten työturvallisuus, työergonomia, työterveyshuolto, työpaikan viihtyisyys ja yhteisö. (Ojala 2003, 59.) Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen ja investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä takaisin. Työhyvinvoinnilla on merkittävä yhteys muun muassa tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Työterveyslaitoksen mukaan työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi hyvin johdetussa organisaatiossa. (Sosiaali- ja terveysministeriö)

Työhyvinvointia tukevat myös useat lait Suomessa, kuten esimerkiksi työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki. Lakien tavoitteena on pitää huolta, että työn tekeminen on turvallista ja terveellistä. (Työturvallisuuskeskus.) Pelkästään jo Suomen perustuslain mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta (Sosiaali- ja terveysministeriö).

3.2 Työhyvinvoinnin eri osat

3.2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Työntekijä tuntee työn ja työolosuhteet turvallisina, kun fyysinen työhyvinvointi toteutuu. Kapea-alainen turvallisuus tarkoittaa sitä, että ei esimerkiksi tarvitse pelätä jonkin painavan esineen putoavan päällensä hetkenä minä hyvänsä. Työntekijät haluavat tuntea olonsa turvallisiksi tehdä töitä ilman pelkoa. Laaja-alaisella turvallisuudella tarkoitetaan sitä, että työtä voidaan tehdä vuosia ilman, että keho tai mieli kuormittuu liikaa tai joutuvat alttiiksi vaaratilanteille. Laaja-alaisessa turvallisuudessa on suurena apuna työntekijän riittävän hyvä fyysinen kunto. Hyvä ergonomia ja apuvälineet ovat myös tässä asiassa suuressa osassa. Esimerkiksi poliisivoimissa turvallisuustekijöillä on suuri merkitys ja tilanteiden ennakointi on tärkeää. (Luukkala 2011, 21–22.)

3.2.2 Psykkinen työhyvinvointi

Psyykkisessä hyvinvoinnissa työn kautta uuden oppiminen, ammatillisena kehittyminen ja ihmisenä kasvaminen koetaan työntekijän näkökulmasta tärkeäksi. Jos työtä järkeistetään liikaa, se köyhdyttää toimenkuvaa liiaksi. Tutkimusten mukaan nuoret työntekijät äänestävät jaloillaan eli vaihtavat työpaikkaa, jos eivät saa tarpeeksi haastavaa toimenkuvaa. Pidempään töissä olleet ja varttuneemmat työntekijät taas keskustelevat mieluiten työolosuhteiden parantamisesta. Opettavainen työ on henkisesti palkitsevaa. (Luukkala 2011, 21–22.)

3.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalisessa hyvinvoinnissa työntekijä kokee arvostusta ja hyväksymistä työyhteisössä. Työpanostusta huomioidaan ja sitä arvostetaan. Esimerkiksi yksinäistä työtä tekeville muutama sananvaihto on yllättävän tärkeää työpäivän aikana, koska työntekijät eivät halua kokea itseään yksinäisiksi tai eristetyiksi. Työntekijät haluavat tuntea olevansa osa työyhteisöä sekä luoda sosiaalisia suhteita työkavereittensa kesken. (Luukkala 2011, 21–22.)

3.3 Hyvinvoiva työntekijä

Työhyvinvointi kuuluu henkilökohtaisesti jokaiselle (Ojala 2003, 100). Fyysinen kunto on verratonta yksittäisen työntekijän jaksamiseen, suorituskykyyn ja kykyyn oppia uutta. Fyysisestä kunnosta jokainen on ainoastaan itse vastuussa. (Ojala 2003, 23.) Yritys tai or-

ganisaatio voi kuitenkin luoda sellaiset olosuhteet, jossa fyysisestä kunnosta huolehtimisen voi kokea mielekkääksi ja helpoksi.

Työterveyslaitoksen mukaan yksittäinen hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, onnistuu ja innostuu työssä eli kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työntekoa kohtaan, tuntee työnsä tavoitteet, pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan sekä kokee itsensä tarpeelliseksi työyhteisössä. Hyvät työolosuhteet lisäävät hyvinvointia, joka sitouttaa työntekijät pidemmäksi aikaa työpaikkoihin. Tämän ansiosta vaihtuvuus on vähäistä ja uusia työntekijöitä ei tarvitse kokoajan perehdyttää. (Luukkala 2011, 25.)

Yksittäisen työntekijän pitää voida hyvin, jotta koko työyhteisö voi hyvin. Työntekijän hyvinvoinnin muodostavat erilaiset osa-alueet, kuten fyysinen-, psyykkinen- ja sosiaalinen hyvinvointi, arvopohja sekä ammattitaito. Fyysinen hyvinvointi tarkoittaa terveyttä, fyysistä kuntoa ja fyysistä jaksamista. Psyykkinen hyvinvointi tarkoittaa tasapainoa työn ja muun elämän välillä sekä jaksamista. Sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa hyviä suhteita työkaveri- ja ystäviin, kuulamista ammattilisiin ja muihin verkostoihin, vuorovaikutuskykyä, arvopohjaa eli sisäistä motivaatiota, asenteita ja omia arvoja sekä ammattitaitoa ja osaamista. Nämä kaikki asiat muodostavat kokonaisuuden eli hyvinvoivan työntekijän.

Yksittäisen työntekijän hyvinvointia voidaan tukea työpaikoilla pitämällä huolta perusasioista, kuten pitämällä työterveys- ja turvallisuusasiat kunnossa. Työilmapiiri on tunnetusti myös suuri tekijä työssä viihtymisen kannalta. Työilmapiirissä pitää näkyä yhteishenki ja ihmisten yhteistyöhalukkuus. Työntekijällä täytyy olla mahdollisuus kehittää jatkuvasti omaa ammattitaitoaan, kyetäkseen vastaamaan uusiin haasteisiin työssä. (Ojala 2003, 15–16.)

3.4 Työhyvinvoinnin parantaminen ja kehittäminen

Työhyvinvointi ei ole itsestäänselvyys eikä itsetarkoitukseen. Työhyvinvointia pitää kehittää, jotta varsinaisen työntekijän ja työnteosta tulleet tulokset olisivat menestyksekkäitä. Työhyvinvointia mitattaessa, pitää taustalla olla aina ne toiminnan tavoitteet, joihin työhyvinvoinnilla halutaan vaikuttaa. (Ojala 2003, 18–19.) Työpaikkakiusaaminen on laissa kiel-

lettyä. Esimiehellä on velvollisuus puuttua tällaiseen toimintaa, jos kiusaamista havaitsee. (Luukkala 2011, 223.)

Vastuu työhyvinvoinnista on pääasiassa organisaation johdolla ja esimiehillä. Työnteon täytyy olla mielekästä ja työnteon ylläpitää terveyttä. Terveessä ja toimivassa organisaatiossa johtajien ja esimiesten täytyy pystyä ennakoimaan muutostarpeita sekä tunnistamaan ja hoitamaan ongelmia. Terveessä organisaatiossa täytyy olla hyvinvoiva työntekijä, joka voi tehdä työnsä tavalla, josta voi olla ammatillisesti ylpeä. Hyvinvoivan työntekijän täytyy voida kokea työn imua, tietää työnsä päämäärät sekä tiedostaa, mitä työelämässä ja työympäristössä on menossa. (Setälä & Ala-Tuuhonen 2010, 256.)

Esimerkiksi hierarkkiset organisaatiot, joihin muun muassa Suomen poliisi lukeutuu, ovat psyykkisesti kuormittavia paikkoja olla töissä. Näissä organisaatioissa on helppo huomata yksittäisen työntekijän menestys, joka voi aiheuttaa työyhteisössä kateutta. Kateus voi aiheuttaa kiusaamista, juoruilua sekä muunlaista epäasiallista käyttäytymistä, kuten loukkaavia vitsejä tai julkista nolaamista. (Luukkala 2011, 220–221.)

Esimiehillä on käytössä monia eri keinoja tällaisten käyttäytymisten ja tilanteiden varalle. Näitä keinoja ovat esimerkiksi riidan osapuolten erottaminen ja heidän kanssaan erikseen sekä yhdessä keskustelu. Tällaisista palavereista kannattaa kirjata pöytäkirja. Itse pöytäkirja ei ole keino selvittää kyseistä tilannetta, vaan sillä turvataan oma selusta, että näitä asioita on käsitelty. Pöytäkirjaan kirjataan, että kaikkia osapuolia on tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti kuultu. Erikseen kuuleminen kannattaa tehdä aina ennen yhdessä kuulemistä. Näin saadaan tieto molempien osapuolten näkemys riitatilanteesta. Yhdessä puhuttamista kannattaa kokeilla, jos erikseen puhuttaminen ei toimi. Siinä on tosin vaarana se, että osapuolet alkavat syytellä toisiaan. Pöytäkirjan kirjaaminen voi myös saada asianomaiset harkitsemaan paremmin omia kommenttejaan.

Riitapukarien välille voidaan sopia myös vähimmäiskäyttäytymissäännöistä, kuten tervehdymisestä, työkeskeisestä juttelusta sekä mahdollisuudesta kieltäytyä yksityiselämästä juttelmisesta sekä ehdoton kieltä selän takana puhumiselle. Mahdollisesti tilanteeseen voidaan ottaa avuksi joko ulkopuolinen henkilö ohjaamaan asiaa tai esimerkiksi esimiehen esimies. Jos näillä keinoilla ei saada sopua riidan osapuolten välille, voidaan alkaa miettimään esimerkiksi eri työryhmiin siirtämistä. (Luukkala 2011, 224–225.)

Taulukko 2. Työyhteisöjen ongelmatilanteista ratkaisuksi - asiantuntijatahon rooli. (Esimiestyö ammattina. Koulutus 2009, Työterveyslaitos, viitattu teoksessa Setälä & Ala-Tuuhonen, 2010.)

1. Jätä ongelmien ratkaiseminen esimiehen/johtajan käsiin.
2. Pidä ongelma asianomaisten keskeisenä eli mahdollisimman suppeassa piirissä.
3. Huolehdi siitä, ettet omilla toimillasi laajenna ongelmaa tarpeettomasti koko työyhteisöön, tai edistä sen kuljettamista ulkopuolelle ulos organisaatiosta.
4. Älä lähde tuomariksi, todisteiden kerääjäksi, syyttäjäksi tai tunneperäisten ve-toomusten vastaanottajaksi.
5. Muistuta kaiken aikaa työstä.
6. Kun otat ongelman selvittämisen tehtäväksesi, muista, että se on sopimuspoh-jaista asiantuntijatyötä, jossa toimeksiantajana on organisaation toimiva johto tai sen yksikön esimies, jonka asioita olet lähdössä selvittämään.

4 TYÖPAIKKALIIKUNTA

4.1 Viikkoliikunta

Laki poliisin hallinnosta 15 h § määrää, että poliisimiehen tulee ylläpitää työtehtäviensä edellyttämää kuntoa ja ammattitaitoa. Poliisin työ on tutkimusten mukaan todettu fyysisesti pääosin suhteellisen matalakuormitteiseksi, mutta työssä on hetkellisiä raskaita kuormitus-
huippuja. Kun työnantaja varustaa henkilön voimankäyttövälineillä, edellytetään henkilön olevan työtehtävien vaatimassa työkunnossa (Kuntoliikunnan tukeminen Poliisihallinnossa 2020/2012/1488).

Poliisihallitus linjaa 2020/2012/1488 määräyksessä kuntoliikunnan tukemisen keinoja, jotta poliisin yksiköillä on samanlainen käytäntö kuntoliikunnan tukemisen suhteen ja poliisihallinnon henkilöstöllä on yhdenvertainen mahdollisuus harrastaa liikuntaa työnantajan tukemana. Määräyksen mukaan poliisin yksiköiden tulee laatia yksikkökohtainen liikuntaohjelma tai kuvata liikunnan toteutuksen periaatteet työhyvinvointi- tai työsuojelun toimintaohjelmassa.

Poliisihallituksen määräys (POL-2017-21571) määrittää poliisiyksiköissä tapahtuvaa kuntoliikuntaa ja kilpaurheilua. Määräyksen tavoitteena on, että poliisin yksiköissä on yhdenvertaiset käytännöt henkilöstön liikunnan tukemisessa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että poliisimiehet voivat käyttää työaika kaks tuntia viikossa päällystön hyväksymään liikuntaharjoitteluun työtehtävien niin salliessa. Esimiehen tulee huolehtia, että poliisimiehet ja poliisiorganisaatiossa työskentelevät vartijat voivat osallistua liikuntatapahtumiin mahdollisimman yhdenvertaisesti.

Poliisihallitus testaa säännöllisesti noin kahden vuoden välein henkilöstön fyysistä työkuntoa ja pyrkii tukemaan henkilöstön hyvinvointia. Tarkoituksena on motivoida henkilöstöä omaehtoiseen työkuoron ylläpitämiseen ja edistämiseen. Työkuntotestauksessa arvioidaan terveydelliset riskit, suoritetaan työkuntotesti sekä annetaan palaute työkuntotestistä ja harjoitteluohjelma. Työkuntotestit sisältävät hapenottokykyä ja lihaskuntoa mittaavia testejä sekä kehonkoostumuksen arviointia. Kaikkien poliisimiesten täytyy osallistua määräyksen mukaiseen työkuntotestiin. Mikäli työkuntotestaus hylätään, henkilölle laaditaan kunto-

ohjelma ja uusi testi suoritetaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua. (Fyysisen työ-kunnan testaus Poliisihallinnossa 2020/2013/4693.)

Työajaksi luettaviin liikuntatilaisuuksiin liittyvä liikuntaharjoittelu toteutetaan ensisijaisesti poliisiyksikön omissa tiloissa tai poliisiyksikön liikuntaharjoitteluun osoittamassa tilassa. Mikäli liikuntasuoritusta ei voida toteuttaa tällä tavalla, tulee liikunta alkaa poliisiyksikön tiloista ja päättyä poliisiyksikön tiloihin. Henkilöstön tulee pystyä mahdollisimman nopeasti palaamaan työhön esimiehen käskystä työtilanteiden niin edellyttäessä. Liikunta ei saa vaikeuttaa poliisiyksikön normaalia toimintaa, eikä kuormittaa kohtuuttomasti muuta henkilöstöä. Yhden viikkoliikuntatapahtuman kesto on maksimissaan kaksi tuntia, eikä sitä voi käyttää takautuvasti tai etukäteen. Viikkoliikunta tulee toteuttaa normaalin työajan puitteissa eikä se saa kerryttää ylimääräistä työaikasaldoa.

Poliisin yksiköiden tulee huolehtia, että yksikön omissa liikuntatiloissa on riittävä varustelu omaehtoista liikunnan harjoittamista varten ja tiloja käytetään monipuolisesti. Liikuntatiloja varten on oltava omat turvallisuusohjeet ja liikuntatiloja varten nimetään vastuuhenkilö, joka huolehtii laitteiden kunnosta ja huoltojen järjestämisestä. Kuntoilutiloissa olevien laitteiden käyttöön on mahdollisuuksien mukaan annettava opastusta ja laitteiden käyttöohjeet tulee olla esillä.

Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen työhyvinvointiohje (POL-2015-8055, 1.9.2016) perustuu liikunnan ja kilpaurheilun osalta Poliisihallituksen määräykseen poliisin kuntoliikunnasta ja kilpaurheilusta. Ohjeen tarkoituksena on yhdenmukaistaa poliisilaitoksen henkilökunnan työhyvinvointitoimintaa, työkunnan ylläpitoa, työpaikkaliikuntaa ja urheilutoimintaa. Ohje sisältää työajan käytöstä viikkoliikuntaan sekä kuntosaleihin liittyvää ohjeistusta. Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen yhtenä päämääränä on aktivoida henkilöstö omatoimiseen kunnan ylläpitämiseen. Liikuntatilaisuuteen osallistuvan on itse huolehdittava, että tilaisuudessa noudatetaan riittävää huolellisuutta ja tarkkuuta työtapaturmien ehkäisemiseksi.

4.2 Liikuntamahdollisuudet Järvenpään poliisiasemalla

Tutkiessani poliiseille ja muulle poliisiaseman henkilöstölle tarjottavia liikuntamahdollisuuksia, pääasialliseksi liikuntapaikaksi on tarjolla Järvenpään poliisiaseman oma henkilöstön kuntosali. Kaikki haastateltavat mainitsivat tämän olevan pääasiallinen liikkumispaikka. Viikkoliikuntamahdollisuuksiksi tarjotaan lisäksi muun muassa salibandya, kauka-

lopalloa sekä potkunyrkkeilyä. Viikkoliikunnaksi on tarjolla jäävuoroja, joita on ollut viikolla noin kaksi sekä yksi kaukalopallovuoro, mutta tosiasiasa niihin ei pystytä yleensä työpäivän aikana lähtemään pitkän välimatkan ja vähäisien resurssien takia. Välillä, jos työtilanne ja resurssit antoivat periksi, niin työntekijöillä on mahdollisuus lähteä liikkumaan aseman ulkopuolelle lähinnä salibandyyn läheiselle liikuntahallille.

Haastateltavat kokivat silti suurimmaksi haasteeksi käydä viikkoliikunnassa poliisiaseman ulkopuolella - yksi haastateltavista kertoi päässeensä kerran yhdentoista vuoden virkauransa aikana pelaamaan kaukalopalloa. Hyvä asia kuitenkin on, että edes lähikaupungeissa on mahdollisuus harrastaa, vaikka harrastaminen toteutuukin lähinnä vapaapäivinä. Harrastaminen lisää yhteisöllisyyttä ja sosiaalista hyvinvointia. Järvenpään poliisiasemalla on ollut aikoinaan kuntosalilla myös ohjattuja harjoituksia. Nykyään niitä ei enää järjestetä vähäisen kävijämäärän takia. Potkunyrkkeilyä järjestetään ohjatusti kaksi kertaa viikossa potkunyrkkeilyä harrastavan työntekijän johdolla.

Kaikki haastateltavista kokivat kuntosalin olevan tarpeeksi hyvä viikkoliikuntamahdollisuuspaikka, koska kahden tunnin aikamäärä on yleensä liian lyhyt lähteä poliisiaseman ulkopuolelle pelaamaan salibandya tai jääkiekkoa. Kuntosali on varusteltu muun muassa tatamilla, nyrkkeilysäkillä ja välineillä, kuntosalilaitteilla, painonnostovälineillä sekä esimerkiksi crossfit-treeniin soveltuvilla välineillä. Kuntosalin sisältöä kehitetään jatkuvasti ja kuntosalin käyttäjät voivat jättää toiveitaan salin laitteistosta erikseen määrätyle vastuuhenkilölle.

5 TUTKIMUKSEN TAUSTAT

5.1 Tutkimuskysymys

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymys on, kuinka Järvenpään poliisiaseman työntekijät kokevat kahden tunnin viikoittaisen viikkoliikunnan vaikuttavan työhyvinvointiinsa. Tutkimuksella on tarkoitus selvittää, kokevatko työntekijät viikkoliikunnan auttavan työssä jaksamiseen niin fyysisesti, kuin psyykkisesti. Tutkimuksen avulla on tarkoitus selvittää myös, mitkä ovat tämänhetkiset liikuntamahdollisuudet Järvenpään poliisiasemalla, sekä miten viikkoliikuntajärjestelmää voisi parantaa nykyisestään.

5.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella menetelmällä, josta voidaan käyttää myös nimeä laadullinen menetelmä. Kvalitatiivinen tutkimus ei ole yhdenlainen tapa tutkia, vaan siinä on erilaisia lähestymistapoja ja menetelmiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa parhaimpana tutkimusmetodologiana pidetään haastattelua (Räsänen, 22), jota käytettiin tässä tutkimuksessa tutkimusmetodologiana. Kvalitatiivista menetelmää käytetään yleensä tutkimuksissa, joissa halutaan ymmärtää ihmisten käyttäytymistä ja toimintoja. Tutkimus sisältää kolme pääosaa: teoreettinen viitekehys, haastattelut tai havainnointi ja lopuksi kerätty tieto analysoidaan ja siitä tehdään joko suullinen tai kirjallinen raportti. (Räsänen, 6.)

Tieto tutkimusraporttia varten kerättiin haastattelemalla Järvenpään poliisiaseman työntekijöitä. Työntekijöistä valittiin satunnaisotannalla viisi henkilöä siten, että saatiin näkemystä valvonta- ja hälytyssektorin, rikostutkinnan miehistöltä sekä päällystöltä. Haastattelu toteutettiin kysymys-vastausmenetelmällä. Tutkimusta varten olevat haastattelut toteutettiin joulukuussa 2017. Haastattelut kestivät haastateltavasta riippuen 20–70 minuuttia ja niistä kertyi materiaalia litterointien jälkeen noin 10 sivua. Itse teoreettinen viitekehys muodostui lähinnä liikuntaan ja työhyvinvointiin liittyvästä kirjallisuudesta sekä tietoa kerättiin myös sähköisesti eri lähteistä, kuitenkin lähdekritiikki muistaen.

Kvalitatiivinen tutkimus voidaan toteuttaa myös niin sanottuna kohderyhmätutkimuksena. Mielipiteet kerätään ylös ja ne analysoidaan myöhemmin. Tämä menetelmä eroaa normaalista haastattelijan ja vastaajan menetelmästä siten, että vuorovaikutus ei ole vain kahden ihmisen välistä, vaan ryhmän välistä. Tällä tavalla tietoa voidaan kerätä nopeammin, mutta

vaarana on ryhmän kesken vastauksiin vaikuttaminen. (Räsänen, 9.) Päädyin käymään tämän haastattelututkimuksen kahdenkeskeisenä haastattelijan ja vastaajan välisenä tutkimuksena, koska en halua, että vastaukset saavat vaikutteita ryhmän välisessä keskustelussa. Vaikka kohderyhmätutkimus voisikin olla helpompi ja nopeampi tapa suorittaa tutkimus, voisi mahdollisesti hyvin eriävät mielipiteet tai negatiiviset puolet jäädä ryhmän painostuksesta pois.

Ennen tutkimuksen aloittamista täytyi myös päättää, kommunikoiko vastaajien ja kohteiden kanssa vai havainnoiko heitä (Räsänen, 18). Opinnäytetyöni tutkimus suoritettiin ehdottomasti kommunikaatio-menetelmällä, koska tätä tutkimusta ei olisi voinut suorittaa pelkästään havainnoimalla kohteita. Liikunnan vaikutukset hyvinvointiin ja itsessään jo työhyvinvointi on niin laaja ja myös psykologinen asiakokonaisuus, jonka havainnointiin pitäisi käyttää todella paljon aikaa seuraten kohteita. Vaikka kommunikaation ei tarvitse tapahtua suoraan kasvokkain (Räsänen, 18), itse koin kaikista helpoimmaksi haastatella kasvotusten. Kasvotusten haastattelu mahdollistaa lisäkysymysten esittämisen sekä totuudenmukaisemmat vastaukset, koska esimerkiksi kirjoittaessa vastauksia sähköisesti tai paperille on enemmän aikaa miettiä ja muotoilla vastauksiaan. Koin tämän tavan olevan tehokkain ja tutkimuksen luotettavuuden kannalta paras toimintatapa.

Tekniikan tohtori Henrik Räsänen mukaan tutkimuksessa voidaan käyttää kahden tyyppisiä haastatteluja. Jäsennellyssä haastattelussa käytetään vakinaisia vastauskategorioita ja järjestelmällistä otantaa sekä valmiita toimintamalleja. Jäsentelemättömässä haastattelussa vastaajalle annetaan täydet valtuudet keskustella reaktioista ja mielipiteistä. Haastattelija ohjaa haastattelua eteenpäin kysymyksillä "miten" ja "miksi", saadakseen tarvitsemansa vastaukset.

Omassa opinnäytetyössäni käytettiin jäsentelemätöntä haastattelumenetelmää. Vastaajille esitettiin mahdollisimman avoimia ja johdattelemattomia kysymyksiä, joihin tarvittaessa tehtiin tarkentavia lisäkysymyksiä.

Haastattelujen jälkeen haastattelut litteroitiin eli nauhoitettu puhe kirjoitettiin puhtaaksi. Litteroinnissa on tärkeintä miettiä, millä tavalla aineisto halutaan toistaa kirjoittaessa sitä puhtaaksi. Litterointi riippuu tutkimusongelmasta ja siitä, miten kieleen suhtaudutaan tutkimuksessa. Valittu analyysitapa vaikuttaa myös litteroinnin tarkkuuteen. (Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka 2006.)

Yleisesti ottaen teemoittelun tarkoituksena on aineistolähtöisesti etsiä haastatteluista ja vastauksista yhteneviä ja eriäviä seikkoja, mutta teemoittelu voi olla myös teorialähtöinen. Teemat, joista on haastattelussa puhuttu, löytyy eriävin määrin ja tavoin yleensä kaikista haastatteluista. (Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka 2006.). Aineiston analyysi toteutettiin teemoittelemalla. Litteroinnin jälkeen aineistot koottiin teemoittain ja teemoittelu tuntui luontevimmalta etenemistavalta analyysin suhteen.

5.3 Tutkimuksen taustat

Haastateltavat valikoitiin sähköpostikyselyllä ja ensimmäiset viisi halukasta valittiin haastateltaviksi. Ainut haastateltavien valintaan tehty rajausta oli, että haastateltavien pitäisi käyttää säännöllisesti viikkoliikuntaa.

Haastateltaviksi osoittautui viisi miestä, joista yksi on vanhempi konstaapeli tutkinnasta, yksi valvonta- ja hälytyssektorin komisario sekä kolme vanhempaa konstaapelia valvonta- ja hälytyssektorilta. Ensimmäistä vastaajaa käytettiin pilottihaastatteluna. Pilottihaastattelun tarkoituksena oli täsmentää, ovatko kysymykset juuri sellaisia mitä tähän tutkimukseen tarvitaan sekä oikeassa järjestyksessä. Tutkimuksen eettisyyden takia haastateltiin vain miehistöä sekä päällystää, koska Järvenpään poliisiasema on henkilöstömäärältään pieni asema.

Haastateltaville esitettiin haastattelun alussa taustakysymyksiä, missä kysyttiin muun muassa ikä, sukupuoli, virkanimike, virkaikä sekä vapaa-ajan liikuntaharrastuksien määrä. Taustakysymyksiä tarkoituksena oli selvittää haastattelijoiden ikäjakaumaa sekä minkä suuruinen osuus viikkoliikunnalla on vapaa-ajan liikunnan lisäksi.

Ensimmäisessä, eli niin kutsutussa pilottihaastattelussa oli 30-vuotias tutkija, jolla oli haastattelua tehdessä virkaikää seitsemän vuotta tutkinnassa. Vapaa-ajan liikunnan määräksi tutkija kertoi harrastavansa viikkoliikunnan lisäksi noin neljä tuntia viikossa. Toinen haastateltava oli 35-vuotias vanhempi konstaapeli, joka kertoi olleensa ensimmäiset viisi vuotta virkaurastaan lyhytkestoisessa tutkinnassa ja viimeiset kaksi vuotta valvonta- ja hälytyssektorilla. Vapaa-ajan liikunnan määrä oli noin kaksitoista tuntia viikossa. Kolmanneksi haastatteluun osallistui 49-vuotias päällystöön kuuluva komisario. Komisario kertoi harrastavansa tilanteesta riippuen 4-20 tuntia liikuntaa viikossa, sisältäen viikkoliikunnan. Vir-

kaikää komisariolla oli haastatteluhetkellä 27 vuotta, joista kymmenen vuotta päällystötöhtävissä. Neljäs haastateltava oli vanhempi konstaapeli valvonta- ja hälytyssektorilta, jolla oli haastatteluhetkellä virkaikää yksitoista vuotta ja vapaa-ajan liikuntaa hän kertoi harrastavansa noin seitsemän tuntia viikossa. Viimeinen haastateltava oli 38 vuoden ikäinen, vaarallisiin ja vaativiin tilanteisiin erikoistunut vanhempi konstaapeli valvonta- ja hälytyssektorilta. Virkaikää hänellä oli haastatteluhetkellä 15 vuotta pelkästään valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelystä ja vapaa-ajan liikuntaa hän kertoi harrastavansa kolmesta viiteen tuntia viikossa.

Itse haastattelukysymykset rakennettiin mahdollisimman avoimiksi, mutta aiheessa pysyviksi. Valitsin haastattelumenetelmällä tehtävän kyselyn, koska määrälliseen kyselytutkimukseen ei välttämättä tule vastattua niin totuudenmukaisesti, koska käytössä on yleensäkin vain "ei" tai "kyllä" vastaukset. Haastattelulla sekä avoimilla kysymyksillä saatiin mahdollisimman hyvin selville, mitä työntekijät oikeasti ajattelevat tästä aiheesta. Tarkoituksena oli kartoittaa nykyistä tilannetta, joka mahdollistaisi myöhemmin myös jatkotutkimusten tekemisen.

Kysymyksistä lähetettiin etukäteen haastateltaville sähköpostitse vain aihepiirialueet, jotta vastaajilla oli mahdollisuus valmistautua haastatteluun, mutta ei aikaa miettiä valmiita vastauksia kysymyksiin. Valmiit kysymykset esitettiin vasta haastattelutilanteessa. Itse haastattelut äänitettiin, jonka jälkeen ne litteroitiin.

5.4 Haastattelukysymyksiä taustat

Ensimmäisen kysymyksen "Miten usein pidät viikkoliikunnan?" oli tarkoitus kartoittaa, kuinka usein työntekijät keskimäärin pitävät viikkoliikunnan.

Toisen kysymyksen "Jos et pidä viikkoliikuntaa, mikä on siihen usein syynä?" oli tarkoitus selvittää syitä, joiden takia viikkoliikunta jää pitämättä.

Kolmantena kysymyksenä oli "Mitä hyötyä viikkoliikunnasta on sinulle". Kysymyksen oli tarkoitus toimia valmistelevana kysymyksenä, ennen kuin kysymystä lähdettiin tarkentamaan työhyvinvoinnin eri osa-alueilla. Tässä vaiheessa haastateltavalla oli mahdollisuus vastata, mitä ensimmäisenä aiheesta mieleen tulee ja minkä itse kokee kaikista tärkeimmäksi asiaksi.

Neljäs kysymys "Miten koet viikkoliikunnan vaikuttavan fyysiseen työhyvinvointiisi?" oli hieman tarkentavampi kysymys. Viides kysymys "Miten koet viikkoliikunnan vaikuttavan psyykkiseen työhyvinvointiisi?" oli myös jatkumaa kolmannesta kysymyksestä. Kuudentena kysymyksenä oli vielä työhyvinvoinnin kolmeen osa-alueeseen liittyvä "Miten koet viikkoliikunnan vaikuttavan sosiaaliseen työhyvinvointiisi?". Sosiaalinen hyvinvointi saattaa olla monellekin uusi ja tuntematon käsite, joten koin helpompana tarkentaa tätä kysymystä kertomalla sosiaalisen työhyvinvoinnin käsitteet eli työilmapiiri ja arvostetuksi ja hyväksytyksi tulemisen tunteet.

Seitsemäntenä kysyttiin "Mitä hyötyä viikkoliikunnasta on työyhteisöllesi?". Kysymyksellä yritettiin selvittää laajemmalta näkökannalta, miten haastateltavat kokevat viikkoliikunnan vaikuttavan koko poliisiorganisaatioon tai omaan työyhteisöönsä, eikä pelkästään yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin.

Kahdeksannen kysymyksen "Mitä haittaa viikkoliikunnasta on työssäsi tai työyhteisössäsi?" oli tarkoitus selvittää negatiiviset puolet viikkoliikunnasta. Kysymyksellä selvitettiin työntekijän näkökulma negatiivisista vaikutteista yksittäiseen työntekijään sekä koko organisaatioon.

Yhdeksäntenä kysymyksenä oli "Miten parantaisit nykyistä viikkoliikuntamenetelmää?". Kysymyksen tarkoituksena oli antaa vapaat kädet vastaajalle kertoa, miten viikkoliikuntaa voisi parantaa entisestään. Kysymystä voitiin tarkentaa myös kysymällä, onko kahden tunnin viikoittainen viikkoliikunta tarpeeksi, onko viikkoliikuntaan tarkoitettuja tiloja tarpeeksi ja ovatko ne tarpeeksi monipuolisia, sekä muita vapaamuotoisia parannusehdotuksia.

Kymmenes kysymys oli "Mitä liikuntamahdollisuuksia Järvenpään poliisiasema tarjoaa viikkoliikunnaksi?". Tällä kysymyksellä oli tarkoitus selvittää, mitä viikkoliikuntamahdollisuuksia Järvenpään poliisiasemalla on tarjota työntekijöilleen. Kysymyksellä selvitettiin myös työntekijöiden tietoisuus tarjottavista viikkoliikuntamahdollisuuksista.

Yhdenteentoista kysymyksenä kysyttiin "Pitäisikö olla muuta liikunnan tukemista?". Tällä kysymyksellä kartoitettiin, ovatko Järvenpään poliisiaseman tarjoama viikoittainen kahden tunnin viikkoliikunta tarpeeksi vai pitäisikö lisäksi tai tilalle keksiä jotain muuta, varsinkin kun Smartum-etukortti poistui käytöstä.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Viikkoliikunnan toteutuminen

Kaikille haastateltaville oli yhtenäistä, että he toivoivat pystyvänsä pitämään viikkoliikunnan joka viikko, niin kuin Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen työhyvinvointiohjeessa on määrätty. Valvonta- ja hälytyssektorin henkilöstöä haastatellessa kysymykseen "Kuinka usein pidät viikkoliikunnan?", ensimmäinen vastaus oli kaikkien kohdalla "liian harvoin" tai "en juuri koskaan". Tutkinnassa työskentelevä haastateltava kertoi käyvänsä viikkoliikunnassa joka viikko niin, että liikunta on jaettuna kahteen osaan eli tunti toisena päivänä ja tunti toisena päivänä. Tutkija kertoi sijoittavansa viikkoliikunnan aina työpäivän loppuun ja jos viikkoliikunta jää joskus pitämättä, siihen on lähinnä syynä oma sairastuminen tai laiskuus, eikä työstä tai muualta tulevat paineet.

Valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevät kertoivat käyvänsä liikkumassa silloin, kun aika ja resurssit niin sallivat. Suurin syy pitämättömälle viikkoliikunnalle on yleensä kiireinen päivä ja kova keikkapaine. Yksi haastateltava koki, että viikkoliikunnan pitäminen on kiinni lähes aina omasta ryhmänjohtajasta:

"Ryhmänjohtaja ei päästä. Resurssipulaan se naamioidaan, mutta mä näen, että se on aikalailla järjestelykysymys. Ryhmänjohtajilla on eri näkemyksiä. Jotkut ajattelee, että liikunta pitää tapahtua vapaa-ajalla. Vaikka meillä on toi kaksi tuntia viikossa, niin siihen ei yleensä päästä. Ymmärrän, että meillä on liian vähän porukkaa töissä, että välillä ei vaan pääse."

6.2 Viikkoliikunnan vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin

Haastateltavat näkivät viikkoliikunnan vaikuttavan suurimmaksi osaksi positiivisesti enemmän psyykkiseen, kuin fyysiseen hyvinvointiin Järvenpään poliisiasemalla työskentelemissä. Viikkoliikunta on haastateltavien mielestä enemmänkin vireystasoa sekä henkistä hyvinvointia kasvattava tekijä, kuin fyysistä kuntoa kasvattava ja fyysiseen jaksamiseen vaikuttava tekijä työssä. Viikkoliikunnan negatiivisia vaikutuksia mainittiin muun muassa erot ryhmänjohtajien suhtautumisesta viikkoliikunnan käyttämiseen, jolla nähtiin olevan vaikutuksia suuresti sosiaaliseen työhyvinvointiin.

Viikkoliikunta lähentelee määrältään hyvin paljolti UKK-instituutin määrittelemää liikuntasuosituksista viikossa, kokivat silti kaksi kolmesta haastateltavista hyvin vahvasti, että fyysinen kunto kasvatetaan vapaa-ajalla, eikä kahden tunnin työpaikkaliikunnalla. Valvontaja hälytyssektorin komisario kertoi asiasta seuraavaa:

"Mä en näe sitä semmoisena pitkäkestoisena työkunnan ylläpitäjänä. Se perusta rakennetaan vapaa-ajan liikkumisella. Se mikä hyöty siinä on, niin se ylläpitää vireystasoa ihan koko viikkotasolla."

Kaksi haastateltavaa kertoi kärsivänsä jatkuvista selkäongelmista, joihin viikkoliikunnalla on ollut positiivisesti parantava vaikutus.

"Tossa kaks viikkoa sitten tunsin, että kohta poksahtaa selkä, että nytten täytyy tehdä jotain, muuten joutuu mennä lääkäriin. Sitten kävin kahtena päivänä kesken työpäivän jumppaamassa ja parani, eikä tarvinnu mennä lääkäriin. Muuten mä oisin saikulla."

"Aika pieni osuus sillä on loppujenlopuks fyysisessä jaksamisessa. Jos on selän kanssa ongelmia, niin sillen siitä on kyllä hyötyä. Sillon, kun selkä on pahimmillaan, niin pääsee kesken työpäivän venyttelemään."

Haastateltavat kuvasivat viikkoliikunnan vaikuttavan positiivisesti vireystasoon, antavan mahdollisuuden nollata ajatukset työn tekemisestä ja keskittyä ihan muuhun. Viikkoliikunta koettiin hyvänä työpäivän katkaisijana, kun pääsee tekemään muutakin, kuin "perusduunia". Komisario kertoi haastattelussa, että viikkoliikunta on myös hyvä rutiinien katkaisija, varsinkin pitkään töitä tehneillä. Yksi haastateltavista kertoi, että viikkoliikunnan käyttö näkyi myös tuloksessa eli siinä, miten paljon valmiita pöytäkirjoja saadaan tutkinnassa eteenpäin syyttäjälle. Viikkoliikunta näkyi tässä tilanteessa tulosta parantavana tekijänä.

Tutkimuksessa selvisi, että Järvenpään poliisiaseman kuntosali on myös suuri myönteinen vaikuttaja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Haastateltavat kertoivat, että sali on yleensä sellainen paikka, missä tulee treenin lomassa keskusteltua niitä näitä. Esimerkiksi jos partiolla on ollut haastava tai erikoinen keikka, niin sitä voidaan purkaa keskustelemalla salilla. Salilla tapahtuu paljon enemmän ja rennompaa interaktiivisuutta, kuin normaalissa työnteos-

sa. Yksi haastateltavista kertoi, että salilla käyminen on yhdenlaista tiimityötä, niin kuin töissäkin. Haastateltavan mukaan valvonta- ja hälytyssektorilla ollessa salilla tulee käytyä aina yleensä partiokaverin kanssa, joka auttaa jaksamaan, tsemppaa treenaamaan ja lisäksi salilla tulee aina juteltua partiokaverin kanssa muutakin, kuin työasioita.

Haastatteluissa tuli ilmi, että työporukan kesken pidetään tarvittaessa huoli, että kaikki pääsevät halutessaan vuorollaan liikkumaan. Työtehtävät eivät jää odottamaan tai hoitamatta toisen partion poistuman takia, vaan tarvittaessa muut partiot paikkaavat viikkoliikunnalla olevaa partiota ja suorittavat heille suunnatun alueen työtehtäviä. Viikkoliikunnan käyttäminen ei siis jätä haastateltavien kertoman mukaan työtehtäviä hoitamatta tai aiheuta työporukan välillä ongelmia, vaan pikemminkin vaikuttavat näihin positiivisesti.

6.3 Viikkoliikunnan hyödyt työntekijöille ja työyhteisölle

Haastateltavat kokivat viikkoliikunnan vaikutuksen omalle työyhteisölleen ja koko poliisiorganisaatiolle suhteellisen samana. Tärkeimmäksi tekijäksi työyhteisössä yksi haastateltavista koki, että viikkoliikunnan mahdollistaminen on merkki työntekijöille, että heidän hyvinvoinnista ja työolosuhteista välitetään. Viikkoliikunta koettiin yhdeksi harvoista työnantajan tarjoamaksi eduksi. Yksi haastateltavista vertasi, että jos ajatellaan 10-15 vuotta taaksepäin, harva organisaatio tarjosi silloin työntekijöille tällaisia etuja työssä. Viikkoliikunnan tarjoaminen koettiin selkeästi työhyvinvoinnin viestinä.

"Se on organisaation viesti siitä, että työnantaja kantaa vastuuta työntekijöiden myöskin fyysisestä, mutta myös psyykkisestä hyvinvoinnista, kun annetaan mahdollisuus työajalla tehdä tämmöstä."

Haastateltavat näkivät positiivisena vaikuttajana työyhteisöön viikkoliikunnassa sen, että se voi olla hyvä motivaation nostattaja myös vapaa-ajan liikunnan aloittamiseen. Kynnys lähteä harrastamaan urheilua on pienempi, koska se tarjotaan työajalla sekä työnantajan tarjoamalla kuntosalilla.

"Viikkoliikunta vähentää sairaspöissaoloja. Mä sanoisin, et ihmiset ois virkeempiä, pirteempiä.. Ihmiset ei väsyis niin nopeesti, kun tehtäis muutakin kun pelkkää työtä."

Viikkoliikunnan koettiin vaikuttavan vähentävästi sairauspoissaoloihin. Epäselväksi jäi kuitenkin, vaikuttaako viikkoliikunta vähentävästi niin kutsuttuihin "motivaatiosairauspoissaoloihin" eli jäädään sairauslomalle sen takia, että ei jakseta mennä töihin vai onko sillä oikeasti työntekijöiden mielestä ehkäisevä vaikutus esimerkiksi flunssasta, tuki- tai liikuntaelinsairauksista tai väsymyksestä johtuviin sairauspoissaoloihin.

6.4 Viikkoliikunnan haitat työntekijöille ja työyhteisölle

Kolme viidestä haastateltavista kokivat viikkoliikunnan haittavaikutukset verrattain pieninä hyötyvaikutuksiin nähden. Kaksi viidestä haastateltavista taas ei nähnyt viikkoliikunnasta mitään haittoja tai negatiivisia vaikutuksia omaan työhyvinvointiinsa tai työyhteisön hyvinvointiin. Viikkoliikunnan haittavaikutuksista mainittiin näiden kolmen henkilön toimesta viikkoliikunnan aikana sattuvat tapaturmat ja vammoista aiheutuvien korvauksien saamisen hankaluus, kateellisuus työyhteisössä työryhmien välillä, jos toiset työryhmät pääsevät ryhmänjohtajan aktiivisuuden avulla liikkumaan ja jotkut eivät.

Suoraa syy-seuraussuhdetta ei löydetty viikkoliikunnan ja haittojen välillä. Haastateltavat kokivat, että viikkoliikunnan järjestämisen hankaluudet tai viikkoliikunnasta aiheutuvat haittapuolet naamioidaan yleensä resurssipulaan tai kiireeseen.

”Jos haittana lasketaan, että se on niinkun tavallaan työn tekemisestä pois. Mut tota.. Jos mietitään suoraa syy-yhteyttä, mä en oikeastaan näe haittoja tässä. Se tulee lähinnä siihen resursointikysymykseen. Tai ei resursointiin.. Se pitää vaan sitten hyväksyä se priorisointi, se on työtehtävä siinä missä muukin. Ja tota joo no ok olkoonkin enemmänki vapaaehtoisluontoinen työtehtävä et saa käyttää jos halua, mut pitää olla niin et sitä ei saa kieltää jos joku haluaa.”

6.5 Parannusehdotuksia nykyiseen viikkoliikuntamenetelmään

Haastateltavat toivoivat, että viikkoliikuntaa tuettaisiin enemmän rahallisesti organisaation puolelta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja panostaisi kuntosalien tiloihin ja laitteistoihin ja osallistuisi salibandy- ja jääkiekkohallivuorojen vuokrakustannuksiin. Tutkimuksen mukaan työntekijät joutuvat itse maksamaan kokonaan hallivuokrat, mikä saattaa joidenkin ihmisten kohdalla vaikuttaa haluun toteuttaa viikkoliikuntaa, koska työntekijät eivät koe kuntosalia mieluisaksi liikkumispaikaksi. Työntekijät eivät halua maksaa kal-

liita hallivuokria omasta pussistaan, joten näin ollen he jättävät viikkoliikunnan käyttämättä.

6.6 Muuta liikunnan tukemista viikkoliikunnan lisäksi

Haastateltavat toivoivat muutakin tukevaa toimintaa viikkoliikuntajärjestelmän lisäksi. Poliisiorganisaatioissa työskenteleville tarjottiin 2017 loppuvuoteen saakka Smartum-etukortti, jonne talletettiin poliiseille 170 euroa ja muille työntekijöille 350 euroa. Tämän määrän sai halutessaan käyttää joko liikuntaan tai muuhun toimintaan, kuten esimerkiksi teattereihin tai vastaaviin. Vuoden 2018 alusta tällaista etua ei enää ole ollut saatavilla.

Vaikka Smartumilla pystyi ostamaan myös kulttuuriin liittyviä asioita, kuten teatteri- ja festarilippuja, oli sillä haastateltavien mielestä positiivinen vaikutus liikunnan tukemiseen. Haastateltavat kertoivat maksaneensa kuntosalijäsenyyksiä etukortilla. Smartumin korvauksiksi toivottiin esimerkiksi liikuntaseteleitä tai vastaavaa, millä tuettaisiin vapaa-ajankin liikuntaa.

7 POHDINTA

Tutkinnassa ja valvonta- ja hälytyssektorilla työskenteleviä henkilöitä vertaillen, oli suuri ero viikkoliikunnan pitämisessä. Itse olen myös työharjoittelussa ollessani havainnoinut, että tutkinnassa työ on käytännössä itseohjautuvaa ja tutkija suunnittelee oman työaikataulunsa sekä pystyy sopimaan asiakkaiden kanssa työskentelyn lähes täysin oman aikataulunsa mukaan. Tutkinnassa työntekijät pystyvät näin ollen sisällyttämään liikunnan työpäiväänsä eri tavalla, kuin valvonta- ja hälytyssektorilla. Liikkumaan lähtiessä asiasta jutellaan ensin aina ryhmänjohtajan kanssa, joka tekee viimeisen päätöksen, onko viikkoliikunnalle aikaa kyseisessä työvuorossa. Viikkoliikuntaa ei myöskään voi suorittaa vuorovaihtojen aikaan tai kiireisimpinä vuoroina eli viikonloppuiltoina ja juhlapyhinä. Tutkinnassa käytännössä oma ilmoitus poistumasta ryhmänjohtajalle riittää. Omalla kohdallani hiljaisien yövuorojen aikaan ei tullut käytyä treenaamassa, koska vireystila oli yövuorojen aikaan suhteellisen matala. Kuitenkin esimerkiksi kehonhuolto ja venyttely olisi voinut yövuoroissa olla hyvä ja jopa lisätäkin vireystilaa.

Mielestäni viikkoliikunnan pitämiseen voisi kehittää jonkinlaisen seurantamenetelmän. Laki määrää, että poliisimiehen täytyy olla työn vaatimassa fyysisessä kunnossa, niin on se myös työnantajan tehtävä vahtia, että tämä asia mahdollistetaan ja toteutetaan. Poliisimiesten työkuntoa testataan myös säännöllisin väliajoin, joten ei voida olettaa, että työntekijät ovat vaadittavassa kunnossa testissä, jos liikuntaakaan ei mahdollisteta. Vaikka tämä kaksi tuntia liikuntaa viikossa ei välttämättä nosta työkuntoa merkittäväällä tavalla, voi sillä olla kuitenkin iso merkitys, jos se yhdistetään säännölliseen vapaa-ajan liikuntaan sekä terveellisiin elämäntapoihin. Monissa muissakin työtehtävissä on pakollisia tehtäviä ja asioita, mitä työntekijän täytyy suorittaa. Miksi siis viikkoliikuntaa ei voisi laskea näihin pakosti suoritettaviin työtehtäviin, kun tällä hetkellä se luetaan enemmänkin vapaaehtoiseksi tekemiseksi? Terveysliikunnan suositusmäärä on viikossa kaksi tuntia ja kolmekymmentä minuuttia reippaasti suoritettua liikuntaa tai tunti ja viisitoista minuuttia raskaasti suoritettua liikuntaa, joten kauaksi tämä kahden tunnin viikoittainen liikunta ei siitä jää. Voisiko myös ohjatuilla viikkoliikuntatunneilla saada työntekijöitä motivoitua paremmin liikkumaan työaikana?

Suuret vaihtelut viikkoliikunnalle päästämisestä ryhmänjohtajien välillä tuntui aiheuttavan hieman "närrää" kaikissa valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevissä haastateltavissa.

Mutta miten asiaa voitaisiin korjata tai siihen puuttua, on yksi mahdollinen jatkotutkimuksen aihe.

Poliisin ammatti on hyvin työyhteisöllinen. Työtehtävät ovat paikoitellen rankkoja ja pahimmassa tapauksessa oma henkesi voi olla partiokaverin käsissä tai toisin päin. Tämän takia oman työturvallisuudenkin vuoksi olisi hyvä, että partiokaveri on työn vaatimassa hyvässä fyysisessä kunnossa ja vireystila on tilanteen tarvittavalla tasolla. Poliisin työ ei nykyään ole pelkästään fyysistä tekemistä, vaan psyykkisellä hyvinvoinnilla on jopa suurempi osuus poliisin työelämässä. Kuten haastateltavat mainitsivatkin, salilla tapahtuu toisenlaista jutustelua työasioiden ulkopuolelta. Se kehittää mielestäni partioiden ja työyhteisön välistä sidettä, joka on tässä ammatissa erittäin tärkeä.

Selkävaivat tuntuvat olevan kovin yleisiä tässä ammatissa, johtuen pitkistä istumisajoista, epäergonomisista työskentelyasennoista ja -tavoista. Myös painavan varustevyön kantaminen tuntuu aiheuttavan monilla alaselkäkipuja sekä suojaliivi vetää yläselkää huonoon ryhtiin. Siihen vielä lisätynä iän ja muiden ulkoisten tekijöiden aiheuttamat vaivat, voivat aiheuttaa pitkäikäisiä ongelmia selän kanssa. Voisi arvella, että selkävaivat aiheuttavat myös merkittävän määrän sairauspoissaoloista. Vaikka viikkoliikunnalla ei voida täysin poistaa näitä ongelmia, niitä voidaan kuitenkin mahdollisesti lievittää. Pelkästään jo tietokin siitä, että työnantaja välittää työntekijän ongelmista ja niiden ratkaisemisesta, voi antaa työntekijälle lisäpotkua itsensä huolehtimiseen. Liikunta tuntuu nykyään olevan paras lääke erilaisiin tuki- ja liikuntaelinvammoihin.

Mielestäni tietoisuutta liikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin pitäisi lisätä rutkasti työpaikoilla, varsinkin esimiesasemassa oleville. Nykypäivänä kun hyötyliikunnan määrä vähenee, täytyisi fyysinen kunto kasvattaa jollain muilla tavoilla.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että kahden tunnin viikoittainen viikkoliikunta on Järvenpään poliisiasemalla positiivinen ja merkittävä vaikuttaja psyykkiseen hyvinvointiin työssä. Vireystilan parantuminen ja hyvinolontunne ovat viikkoliikunnan ansiosta seuranneita tekijöitä positiivisessa psyykkisessä työhyvinvoinnissa.

Tämän tutkimuksen mukaan viikkoliikunnan ei koeta olevan fyysisen työhyvinvoinnin perusta, koska haasteltavien mielestä hyvä fyysinen kunto pitää hankkia ja ylläpitää vapaa-ajalla suoritettulla liikunnalla. Kuitenkin viikkoliikunta tukee osaltaan fyysistä hyvinvointia esimerkiksi kehonhuoltoon liittyvien mahdollisuuksien kautta. Tutkimustulokset osoittavat, että viikkoliikunnalla pidetään enimmäkseen yllä vireystasoa ja kasvatetaan henkistä työssä jaksamista sekä sosiaalista työhyvinvointia. Lisäksi tutkimustulokset osoittavat, että viikkoliikunnalla on positiivinen vaikutus myös vapaa-ajan liikuntaan tai sen aloittamiseen ja viikkoliikunta voi jopa nostaa motivaatiota kasvattamaan kuntoa oma-aloitteisesti. Viikkoliikunta parantaa sosiaalista työilmapiiriä ja kuntosali voi toimia viikkoliikunnan suorittamisen aikana työntekijöiden välisenä "purkutilaisuutena". Silloin työntekijät voivat keskenään käydä läpi esimerkiksi raskaita keikkoja ja vaativia työtehtäviä sekä muita elämässä ja töissä tapahtuvia asioita. Työtehtävät jaksetaan hoitaa paremmin ja työn tuottavuus paranee viikkoliikunnan ansiosta. Viikkoliikunta toimii kokonaisvaltaisesti positiivisena vaikuttajana kaikkiin kolmeen työhyvinvoinnin osa-alueeseen.

Viikkoliikunnan negatiivisia puolia ja haittoja on huomattavasti vähemmän verrattuna hyötypuoliin ja liikunnan tuottamiin positiivisiin vaikutuksiin. Tuloksista voidaan päätellä, että jos viikkoliikunta jää pitämättä työntekijästä riippumattomista syistä, se vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin sekä saattaa aiheuttaa kateutta työryhmien välillä. Tutkimuksessa selvisi, että viikkoliikunnan toteutuminen on lähtökohtaisesti kiinni sen hetkisistä resursseista, työkiireistä sekä ryhmänjohtajasta. Joidenkin haastateltavien mukaan viikkoliikunnan käyttämättä jättäminen yritettiin naamioida resurssipulaan tai työkiireisiin, vaikka yleensä käyttämättä jättämisen "vika" löytyi ryhmänjohtajasta tai työntekijöistä itsestään.

Yhteenvedona tutkimuksen tulokset kertoivat, että haastateltavien mielestä viikkoliikunta vähentää koko työyhteisön sairauspoissaoloja, parantaa työntekijöiden fyysistä sekä

psykkistä työhyvinvointia, parantaa työyhteisön työilmapiiriä sekä sosiaalista työhyvinvointia. Viikkoliikunta voi tutkimuksen mukaan aiheuttaa kateutta työryhmien välillä, jos viikkoliikunta jää pitämättä tai vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin, jos viikkoliikuntamahdollisuus poistettaisiin käytöstä kokonaan.

8.1 Jatkotutkimusaiheet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia nykyistä tilannetta Järvenpään poliisiasemalla. Opinnäytetyötä tehdessä esiin nousi ongelmia, joista voisi mahdollisesti jatkaa tutkimusta. Yhdeksi ongelmaksi nousi viikkoliikunnan pitämättä jättäminen ja sen vaikutukset työhyvinvointiin. Viikkoliikunta tutkimuksen mukaan jäi pitämättä joko ryhmänjohtajan takia, resurssipulan takia tai työkiireiden takia. Tähän voisi yrittää keksiä jotain ratkaisua, esimerkiksi jonkinlaista seuraamisjärjestelmää, että ketkä ovat käyneet liikkumassa ja kelle sitä pitäisi yrittää järjestää.

Haastatteluissa ongelmaksi nostettiin myös poliisihenkilöstöä vaivaavat tuki- ja liikuntaelinvaivat, kuten istumisesta aiheutuvat selkävaivat. Henkilöille, jotka eivät käytä viikkoliikuntamahdollisuutta tai muutenkaan harrasta vapaa-ajalla liikuntaa, voisi suunnata opinnäytetyön. Opinnäytetyössä esimerkiksi toteutettaisiin viikkoliikuntaa itsenäisesti tai ohjautusti kyseisten henkilöiden kohdalla muutaman viikon ajan ja katsottaisiin onko se vaikuttanut työhyvinvointiin millään tavalla. Henkilöille voisi suorittaa ennen ja jälkeen kyselyn, miten liikkumattomuus ja liikunta vaikuttavat työskentelyyn.

9 LÄHTEET

Fyysisen työkunnan testaus Poliisihallinnossa 2020/2013/4693

Haikansalo, Anu & Korander, Timo 2016: Opinnäytetyöohje - Opinnäytetyön prosessi, toteutus ja arviointi poliisi (AMK) - tutkinnossa. Luettu 22.12.2017

Hansen, Anders & Sundberg, Carl Johan 2014: Liikunta - paras lääke. Suom. Terhi Leskinen. Karkkila, Kustannus-Mäkelä Oy.

Huttunen, Jussi 2015: Terveysliikunta - kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua
https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934

Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen työhyvinvointiohje POL-2015-8055

Järvinen, Pekka 2008: Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva, WSOY.

Kuntoliikunnan tukeminen Poliisihallinnossa 2020/2012/1488

Kuntoliikunta ja kilpaurheilu POL-2017-21571

Laki poliisin hallinnosta (1992/110) 4 § ja 15 h §.

Latikka, Leevi 2017: Viikkoliikunnan tosiasiallinen toteutuminen Hämeen poliisilaitoksella. Poliisiammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Luukkala, Jouni 2011: Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna, Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Martimo, Kari-Pekka & Antti-Poika, Mari & Uitti, Jukka (toim.) 2010: Työstä Terveyttä. Helsinki, Duodecim.

Mälkiä, Esko & Rintala, Pauli 2002. Uusi erityisliikunta, liikunnan sovellukset erityisryhmille. Tampere, Liikuntatieteellinen seura ry.

Niemi, Jorma 2015: Liikunta poliisin työkunnan ylläpidon välineenä. Itä-Suomen yliopisto. Liikuntalääketiede. Pro gradu.

http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150641/urn_nbn_fi_uef-20150641.pdf

Otala, Leenamajja 2003: Hyvinvointia työpaikalle - tulosta toimintaan. Juva, WSOY.

Räsänen Henrik, kauppatieteiden lisensiaatti

http://www.hamk.fi/verkostot/kudos/metelmat/Documents/4_Kvalitatiiviset_tutkimusmenetelmaet.pdf

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto

<http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/index.html>. (Viitattu 29.12.2017.)

Sandström, Marita & Ahonen, Jarmo 2011: Liikkuva ihminen - aivot, liikuntafysiologia ja sovellettu biomekaniikka. Lahti, VK-Kustannus Oy.

Smartmoves.

<http://www.smartmoves.fi/> (Viitattu 2.5.2018)

Soininen, Heikki 1995: Työterveyshuollon järjestämän liikuntaohjelman toteutettavuus ja vaikutukset, ikääntyvien poliisien terveyteen, fyysiseen toimintakykyyn ja työkykyyn. Kuopion yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.

Sosiaali- ja terveysministeriö.

<http://stm.fi/hyvinvoinnin-edistaminen/> (Viitattu 29.12.2017.)

Tohtori 2014.

<http://www.tohtori.fi/?page=0179162&id=9022317> (Viitattu 2.5.2018)

Työterveyslaitos 2014. Tuottavuus.

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx> (Viitattu 16.12.2017.)

Valtion Liikuntaneuvosto

http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/353/sivu_2.pdf (Viitattu 3.2.2018)

10 LIITTEET

10.1 Haastattelukysymykset

Taustakysymykset:

Ikä, virkauran pituus, virkanimike ja vapaa-ajan liikunnan määrä

1. Miten usein pidät viikkoliikunnan?
2. Mikä on yleisin syy jos et pidä viikkoliikuntaa?
3. Mitä hyötyä viikkoliikunnasta on sinulle?
5. Miten koet viikkoliikunnan vaikuttavan fyysiseen työhyvinvointiinsi?
6. Miten koet viikkoliikunnan vaikuttavan psyykkiseen työhyvinvointiinsi?
7. Miten koet viikkoliikunnan vaikuttavan sosiaaliseen työhyvinvointiinsi?
4. Mitä hyötyä viikkoliikunnasta on työyhteisölle?
8. Mitä haittaa viikkoliikunnasta on työssäsi tai työyhteisöllesi?
9. Miten parantaisit nykyistä viikkoliikuntamenetelmää?
10. Mitä liikuntamahdollisuuksia Järvenpään poliisiasema tarjoaa viikkoliikunnaksi?
11. Onko liikuntamahdollisuuksia tarpeeksi tai pitäisikö olla muuta liikunnan tukemista?