

TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN POLIISIORGANISAATIOSSA

Poliisiopiskelijoiden osallistuminen viikkoliikuntaan ja työhyvinvointitapahtumiin poliisiyksiköissä

Miika Laine

Lauri Martti

12/2019

Tiivistelmä

Tekijät	Tutkinto
Miika Laine ja Lauri Martti	Poliisi (AMK)
Julkaisun nimi	Julkisuusaste
Työhyvinvoinnin edistäminen poliisiorganisaatiossa. Poliisiopiskelijoiden osallistuminen viikkoliikuntaan ja työhyvinvointitapahtumiin poliisiyksiköissä	Julkinen
Ohjaaja	Opinnäytetyön muoto
Esa Vuorinen	Tutkimuksellinen opinnäytetyö
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyömme teoreettisena viitekehyksenä toimii poliisiopiskelijoiden työhyvinvointi työharjoittelujakson aikana. Opinnäytteen teoreettisessa osassa käsitellään, mistä asioista työhyvinvointi koostuu. Olemme käsitelleet myös sitä, minkälaisia erityispiirteitä poliisin työssä on työhyvinvoinnin näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyömme tutkimuksen aineistonkeruussa on käytetty kvantitatiivista, eli määrällistä menetelmää, kyselytutkimuksen muodossa. Kysely on tehty sähköisesti, Webropol -ohjelmaa hyödyntäen. Kysely toteutettiin Poliisiammattikorkeakoulun 2017/3 kurssille työharjoittelusta palaamisen yhteydessä. Kyselyn toteuttamisvaiheessa poliisiopiskelijat olivat suorittaneet kokonaisuudessaan noin 10 kuukautta kestävästä työharjoittelujakson. Kyselytutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää, kuinka aktiivisesti poliisiopiskelijat ovat osallistuneet viikkoliikuntaan, sekä poliisiyksiköissä järjestettyihin työhyvinvointitapahtumiin työharjoittelujakson aikana. Tämän lisäksi kyselytutkimuksessa on kartoitettu sitä, minkälaisena poliisiopiskelijat ovat kokeneet viikkoliikunnan ja työhyvinvointitapahtumien vaikutuksen heidän omaan työhyvinvointiinsa. Kyselyyn vastasi 57 poliisiopiskelijaa.</p> <p>Olemme raportoineet kyselystä saadut vastaukset opinnäytetyöhömmme. Tämän jälkeen olemme esitelleet opinnäytetyössämme kyselytuloksista syntyneet johtopäätökset ja pohdinnan aiheesta.</p>	
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja -vuosi
38+3 liitesivua	joulukuu 2019
Avainsanat	
työhyvinvointi, poliisi, poliisiopiskelijat, viikkoliikunta, työhyvinvointitapahtumat	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	3
2 OPINNÄYTEPROSESSI	4
2.1 Aiheen rajaus.....	4
2.2 Aikaisemmat tutkimukset.....	4
3 TYÖHYVINVOINTI.....	5
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä.....	5
3.2 Energy-mallin osa-alueet	7
3.2.1 Liikunta ja aktiivisuus	7
3.2.2 Ravinto	8
3.2.3 Mieli ja stressinhallinta	8
3.2.4 Uni ja palautuminen	8
3.2.5 Terveys.....	9
3.2.6 Itsensä johtaminen ja motivaatio.....	10
4 HENKILÖKOHTAISEN TYÖHYVINVOINNIN MALLI.....	10
5 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	12
5.1 Työhyvinvoinnin erityispiirteet poliisiorganisaatiossa	13
5.2 Työhyvinvoinnin vaikutukset työssäjaksamiseen	15
6 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	
POLIISIORGANISAATIOSSA	15
6.1 Viikkoliikunta	15
6.2 Työhyvinvointitapahtumat	16
7 TUTKIMUKSEN TAUSTAT	18
7.1 Tutkimuskysymykset	18
7.2 Tutkimuksen toteutus	18
7.3 Kyselytutkimuksen kysymysten taustat	19
7.4 Tutkimuksen ennako-oletukset	21

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET	22
8.1 Viikkoliikunnan toteutuminen tutkinnan jaksolla.....	22
8.2 Viikkoliikunnan toteutuminen valvonta- ja hälytyssektorilla.....	24
8.3 Viikkoliikunnan vaikutukset työhyvinvointiin	26
8.4 Viikkoliikunnan muodot	27
8.5 Työhyvinvointitapahtumat	28
8.6 Työhyvinvointitapahtumiin osallistuminen	30
8.7 Työhyvinvointitapahtumien vaikutukset työhyvinvointiin	31
8.8 Poliisiopiskelijoiden kokema työhyvinvointi työharjoittelujakson aikana	32
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	33
10 LÄHTEET	37
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme käsittelee työhyvinvointia, sekä sen erityispiirteitä poliisin töissä. Poliisin työ on ajoittain fyysisesti ja henkisesti hyvin kuormittavaa ja sen takia työhyvinvointiin on panostettava yksilöllisellä ja hallinnollisella tasolla. Opinnäytetyön teoriaosuudessa olemme käsitelleet sitä, mitkä asiat vaikuttavat kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Opinnäytteen tutkimusosan tiedonkeruumenetelmänä on käytetty harjoittelusta palanneille opiskelijoille teettämäämme kyselyä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka aktiivisesti työharjoittelussa olleet poliisiopiskelijat ovat osallistuneet viikkoliikuntaan sekä järjestettyihin työhyvinvointitapahtumiin. Teettämässämme kyselyssä opiskelijoilta on myös kysytty, minkälaisena he ovat kokeneet oman työhyvinvointinsa työharjoittelujakson aikana.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu parityönä Miika Laineen ja Lauri Martin toimesta tasapuolisesti jakamalla vastuuta työn tekemisessä. Olemme molemmat osallistuneet aktiivisesti opinnäytetyöhömmä työn suunnittelusta aina työn palauttamiseen asti. Opinnäytetyön työhyvinvointi teoriaosuus on kirjoitettu yhdessä kokonaisuudessaan, jonka jälkeen Miika on kirjoittanut henkilökohtaisesta työhyvinvoinnin mallista ja Lauri työhyvinvoinnin edistämisestä poliisiorganisaatiossa. Työkykyä ylläpitävä toiminta, tutkimuksen taustat, tutkimuksen tulokset, sekä johtopäätökset ja pohdinta kappaleet on toteutettu yhteistyössä molempien toimesta. Kyselylomake on suunniteltu molempien toimesta, jonka jälkeen Lauri on tehnyt kyselyn Webropoliiin. Kyselynlomakkeen esittelyyn osallistuivat molemmat opinnäytetyön tekijät, niin kuin myös kyselyn vastausten purkamiseen, sekä johtopäätöksien ja pohdinnan tekemiseen.

Työhyvinvointi on yksi tärkeimmistä asioista työssä jaksamisen kannalta. Työhyvinvointi koostuu henkilön fyysisestä-, psyykkisestä- ja sosiaalisesta terveydentilasta. Työhyvinvointi aiheena on ajankohtainen, sillä ihmisten liikkuminen on vähentynyt viime vuosien aikana. Tämä vaikuttaa myös poliisissa työskentelevien henkilöiden työkuuntoon ja työssä jaksamiseen. Työstä syntyvä paine koetaan usein työhyvinvointia haastavaksi tai heikentäväksi (Manka & Manka 2016, 174).

Poliisiorganisaatiossa edistetään työhyvinvointia esimerkiksi tarjoamalla mahdollisuus viikkoliikuntaan, sekä järjestämällä erilaisia yhteisöllisiä työhyvinvointitapahtumia. Tarkoituksenamme on saada tietoa siitä, kuinka aktiivisesti poliisiopiskelijat ovat

hyödyntäneet näitä mahdollisuuksia työharjoittelun aikana, ja minkälaisia vaikutuksia opiskelijat ovat kokeneet viikkoliikunnasta ja työhyvinvointitapahtumista olevan heidän omaan työhyvinvointiinsa. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa hyödyllistä tietoa työhyvinvoinnin eri muodoista ja siitä, kuinka sitä voitaisiin parantaa poliisiorganisaatiossa.

2 OPINNÄYTEPROSESSI

2.1 Aiheen rajaus

Olemme rajanneet aiheemme koskemaan työhyvinvointitapahtumiin ja viikkoliikuntaan osallistumista sekä niistä koettuja vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimuksessa ei ole pyritty selvittämään alueellisia eroja, vaan kyselytutkimuksen kohteena on ollut yksi Poliisiammattikorkeakoulun kurssi, joiden opiskelijat ovat olleet työharjoittelussa ympäri Suomea, kaikissa Suomen poliisilaitoksissa.

2.2 Aikaisemmat tutkimukset

Poliisiammattikorkeakoulussa työhyvinvointia koskevia opinnäytetöitä on tehty useita. Aikaisemmissa työhyvinvointia koskevissa opinnäytetöissä työhyvinvointia on tarkasteltu liikunnan ja ravinnon näkökulmasta. Aikaisemmat työhyvinvointia koskevat opinnäytetyöt ovat noudattaneet pääasiassa laadullisia tutkimusmenetelmiä. Liina Saarela on opinnäytetyössään Viikkoliikunnan vaikutukset työhyvinvointiin tutkinut työajalla harjoitettavan liikunnan vaikutuksia työkuuntoon. Opinnäytetyön tutkimus on toteutettu kvalitatiivisella, eli laadullisella menetelmällä, haastattelemalla Järvenpään poliisiaseman henkilöstöä. Opinnäytetyössä on tutkittu myös sitä, kuinka viikkoliikunta toteutuu eri työtehtävissä työskentelevillä poliisimiehillä, sekä minkälaiset liikuntamahdollisuudet Järvenpään poliisiasemalla on.

Tony Johansson ja Niilo Nieminen ovat opinnäytetyössään Kenttäpoliisin ruokailu työvuoron aikana kartoittaneet kentällä työskentelevien poliisimiesten ruokailutottumuksia, sekä ruokailuun liittyviä haasteita poliisin kenttätöissä niiden korjaamiseksi. Johanssonin ja Niemisen toiminnallisen opinnäytetyön produktina tekijät ovat koonneet poliisin vuorotyöhön sopivan ravinto-oppaan.

Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetöissä ei ole aikaisemmin tutkittu poliisiyksiköissä järjestettävien työhyvinvointitapahtumien vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin. Meidän opinnäytetyömme tarkoituksena on ollut tutkia työharjoittelussa olleiden

poliisiopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvointitapahtumista ja viikkoliikunnasta. Tavoitteenamme on ollut selvittää, kuinka aktiivisesti työharjoittelussa olleet opiskelijat ovat työhyvinvointitapahtumiin ja viikkoliikuntaan osallistuneet, ja millaisia vaikutuksia työhyvinvointiin niillä on koettu olevan.

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on jokaista työyhteisön jäsentä koskettava ilmiö. Pääsääntöisesti kaikki haluavat elää elämäänsä onnellisina. Sama koskee elämää myös työyhteisössä: työelämässä olevat haluavat viihtyä työssään ja tuntea olonsa hyväksi työpäivän aikana ja sen jälkeen. (Virolainen 2012, 9).

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen koostuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön väliseksi kokonaisuudeksi. Jokaisella osa-alueella on omat tehtävänsä, josta koostuu kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda mahdollisuudet kansalaisille ja organisaatioille työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Organisaatioiden tehtävänä on noudattaa työntekoa koskevia lakeja, rakentaa miellyttävä työskentelyilmapiiri, sekä huolehtia työpaikan turvallisuudesta. Jokaisen yksilön tehtäväksi jää omista elintavoista vastaaminen, sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen. (Virolainen 2012, 12)

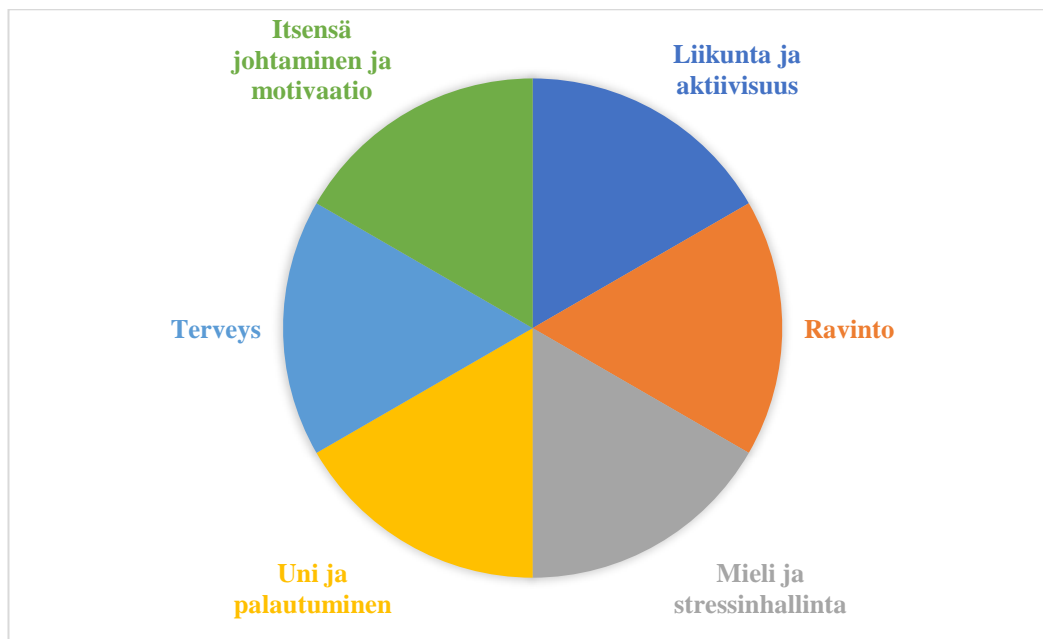
Työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään, vaan se vaatii johtamista, strategista suunnittelua, toimenpiteitä voimavarojen lisäämiseksi ja hyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Organisaatiossa voidaan asettaa tavoitteita työhyvinvoinnin suhteen, ja niiden saavuttamista voidaan tarkastella osana tavanomaista strategiatyötä. Hyvinvoivan organisaation piirteiksi nähdään tavoitteellisuus, rakenteellinen joustavuus, jatkuva kehitys ja turvallisuus. Organisaation tavoitteellisuudella tarkoitetaan sitä, että sillä on tulevaisuudesta selkeä visio, sekä strateginen toimintasuunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi. Hyvinvoivassa organisaatiossa tavoitteiden määrittämiseen osallistuu ylimmän johdon lisäksi myös muu henkilöstö. Tällöin yhdessä luotuihin käsitteisiin tulee sisältöä eri näkökulmista, sekä työntekijät ovat entistä kiinnostuneempia toimimaan arjessa tavoitteiden mukaisesti. (Manka & Manka 2016, 80-81.)

Viime aikoina työhyvinvoinnista on ollut paljon puhetta eri työyhteisöissä, sekä mediassa. Tämän seurauksena työnantajat ovat kiinnittäneet huomiota työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Henkilöstön työhyvinvointi on niin työntekijöiden, työnantajan, kuin koko organisaationkin etu. Käyttämällä hieman resursseja työntekijöiden hyvinvointiin, voi työnantaja parantaa huomattavasti yhtiön tai organisaation tulosta. Työnantaja ei kuitenkaan yksin vastaa työhyvinvoinnista, vaan myös työntekijät ovat omalta osaltaan vastuussa työssä viihtymisestä. Nykypäivänä yhä useampi on kiinnostunut omasta hyvinvoinnistaan ja näin ollen yhä useampi on sitoutunut edistämään myös muiden hyvinvointia työpaikalla. Yhä enemmän työssä arvostetaan uusia haasteita, mahdollisuuksia kehittyä, sekä uuden oppimista. Työhyvinvointi ei ole pelkästään pahoinvointia aiheuttaviin tekijöihin puuttumista, vaan myös jo hyvällä tasolla olevien asioiden kehittämistä. (Virolainen 2012, 9.)

Tutkittaessa erilaisten organisaatioiden toimintaa on todettu, että henkilöstön hyvinvoinnilla ja terveydellä on suuri merkitys osaamiseen, ammattitaitoon, sekä organisaation toiminnan tehokkuuteen ja saavutettuun tulokseen. Henkilöstön hyvinvointi ja terveys ovat siis avainasemassa tehokkaaseen ja laadukkaaseen työntekoon. (von Gruenewaldt 2004, 22.)

Hyvinvointi on moninainen kokonaisuus, mikä koostuu useammasta eri osa-alueesta. Yksi monista malleista kuvata hyvinvointia on ENERGY-malli, jossa on kuvattu hyvinvointia energiaympyränä, joka on jaettu kuuteen samankokoiseen osa-alueeseen. Muutosten tekeminen terveyden eri osa-alueilla, joko parantaa tai heikentää hyvinvointia. Tässä ENERGY-mallissa jonkin hyvinvointiin vaikuttavan tekijän laiminlyönti heijastuu muihin osa-alueisiin heikentäen kokonaisvaltaista energiatasoa. (Mistä (työ)hyvinvointi koostuu? Luettu 9.8.2019).

3.2 Energy-mallin osa-alueet



Kuva 1. Hyvinvoinnin osa-alueet.

3.2.1 Liikunta ja aktiivisuus

Ensimmäisenä osa-alueena kyseisessä mallissa on liikunta ja aktiivisuus. Aktiivinen elämäntapa ja harrastukset vaikuttavat positiivisesti fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Liikkumalla voidaan ehkäistä terveysongelmia, sekä tukea painonhallintaa (Mistä (työ)hyvinvointi koostuu? Luettu 9.8.2019). Poliisin ja muiden turvallisuusalan ammattiteissa on runsaasti yhteisiä piirteitä, joita ovat esimerkiksi yllättävät, hetkellisesti jopa maksimaalinen fyysinen ja/tai psyykinen kuormitus (von Gruenewaldt 2004, 8). Tämän vuoksi jokaisen poliisimiehen onkin tärkeää huolehtia omasta fyysisestä kunnostaan. Poliisimiehen hyvä fyysinen kunto ennaltaehkäisee korkeiden raskuushuippujen aiheuttamia työtapaturmia, kuten erilaisia venähdyksiä ja lihasten revähdyksiä.

Fyysisen toimintakyvyn kehittämisen on todettu parantavan psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Myös työhön olisi hyvä sisällyttää lyhyitä liikkumishetkiä mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi kulkemalla portaita hissien sijaan, tai vaikka kävelemällä työmatkat. Vaikka työpaikka tukisi liikuntaa, yksilön kunto on kuitenkin jokaisen omalla vastuulla. (Työterveyslaitos, luettu 15.8.2019)

3.2.2 Ravinto

Terveellinen ruokavalio tukee fyysistä, psyykkistä ja kognitiivisia toimintoja. Oikeanlaisella ravinnolla voidaan vaikuttaa veren rasva- ja sokeriarvoihin, sekä verenpaineisiin. Tämä vähentää elimistön tulehdustilaa ja ehkäisee sairauksia. (Mistä (työ)hyvinvointi koostuu? Luettu 9.8.2019.)

Oikeaoppisesti valmistettu ja terveellinen ruoka auttaa ylläpitämään vireystasoa ja työkykyä. Työaikainen ateria ei saa olla liian raskas, koska tukeva ateria aiheuttaa väsymystä ja sitä kautta kasvattaa onnettomuusriskiä, sekä vaikuttaa työtehoon laskevasti. Aterian kokonaan väliin jättäminen toisaalta johtaa helposti runsasenergistien välipalojen syöntiin, jolloin ei saada tarvittavia vitamiineja, hiven- ja ravintoaineita. (Työterveyslaitos, luettu 15.8.2019.)

3.2.3 Mieli ja stressinhallinta

Positiivinen elämänasenne antaa voimaa itselle, sekä toisille. Positiivisesti ajatteleva näkee ympärillään useammin hyviä asioita, kuin negatiivisesti ajatteleva. Stressin hallintaan pystyy vaikuttamaan omilla valinnoilla, tietoisuutta lisäämällä ja sosiaalisilla suhteilla –niin työssä kuin vapaa-ajalla (Mistä (työ)hyvinvointi koostuu? Luettu 9.8.2019).

Työstressi on yksi työpahoinvoinnin osa-alueista. Tyypillisiä stressin elimistölle aiheuttamia seurauksia ovat sykkeen ja hengitystaajuuden kiihtyminen, verenkierron ohjautuminen lihaksille, lihaksien jännittyminen, sekä suoliston toiminnan hidastuminen. Stressillä on merkittävä rooli työhyvinvoinnissa. Työperäinen stressi aiheuttaa työnantajalle kuluja ja vähentää tehokkuutta työtehtävissä. Työperäisen stressin on arvioitu olevan yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. Joidenkin arvioiden mukaan työperäinen stressi aiheuttaa noin 60 % sairauspoissaoloista. Pitkään jatkuessaan työstressi voi johtaa työuupumukseen. Uupumuksen seurauksena suoriutuminen työssä heikkenee edelleen, ja tämä voi omalta osalta lisätä stressiä. (von Gruenewaldt 2004, 30-31, 35.)

3.2.4 Uni ja palautuminen

Uni ja riittävä palautuminen edistävät terveyttä. Erityisesti nämä tekijät vaikuttavat ihmisen kognitiivisten toimintojen, elimistön säätelyjärjestelmien ja suorituskyvyn toimintaan. On

erityisen tärkeää löytää tasapaino levon ja fyysisen rasituksen välille. Itselle mielekkäiden asioiden tekeminen, rauhoittuminen ja säännöllisyys edistävät työssä jaksamista. (Mistä (työ)hyvinvointi koostuu? Luettu 9.8.2019.) Poliisiammatissa tyypillinen vuorotyö sekä epäsäännöllinen työaika aiheuttavat omat haasteensa muun elämän, kuten perhe- ja työelämän yhdistämisessä. Työelämän ja vapaa-ajan sovittelusta aiheutuvista ongelmista voi koitua merkittävä negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. (von Gruenewaldt 2004, 8.)

Työn rakenteelliset piirteet, kuten poliisissa tyypillinen vuorotyö vaikeuttavat palautumista. Myös työn fyysinen kuormittavuus, aikapaineet ja kova vastuu hidastavat työvuorosta palautumista. (Manka & Manka 2016, 183-184.)

Yksi tärkeimmistä asioista palautumisen kannalta on riittävä uni. Keskimäärin ihminen tarvitsee noin 7-9 tuntia unta, jotta energiavarastot ja hormonitasapaino palautuvat. Myös unen laadulla on merkitystä palautumisen suhteen. Syvä uni palauttaa parhaiten päivän rasituksista. Palautumisongelmat, kuten liian lyhyet yöunet tai katkonainen uni lisäävät työuupumuksen riskiä. Näin ollen palautumiseen on kiinnitettävä huomiota joka päivä, koska ihmisessä ei ole akkua, jonka voisi ladata aina lomaillessa seuraavan vuoden ajaksi. (Manka & Manka 2016, 181-182.)

Unenpuute on yksi merkittävimmistä työturvallisuus- ja liikennesuhteista. Yhden maailman johtavista uniasiantuntijoista, professori Czeislerin ja hänen työryhmänsä tekemän tutkimuksen mukaan, 24 tunnin työvuoroja sairaalassa tekevien apulaislääkäreiden työtapaaturmariskit kasvoivat selkeästi. Työvuorojen aikana ja välittömästi niiden jälkeen apulaislääkäreiden omaan käteen osuneet neulanpistot ja skalpellin viillot lisääntyivät jopa 61 %. Tämän lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että moottoriajoneuvolla törmäämiset kasvoivat 168 %, sekä läheltä piti -tilanteiden määrä kasvoi 460 %. (von Gruenewaldt 2004, 47.)

3.2.5 Terveys

Maailman terveysjärjestö WHO:n määritelmän mukaan, terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Näin ollen, terveys ei tarkoita sairauden tai vamman puuttumista, vaan suurempaa kokonaisuutta. WHO:n terveysmääritelmässä on samankaltaiset piirteet, kuin työhyvinvoinnin käsitteessä. (Virolainen 2012, 11.)

Terveys on koko ajan muuttuva tila, johon vaikuttavat sairaudet, fyysinen ja sosiaalinen elinympäristö. Jokainen ihminen kokee terveyden eri tavoin, joten omat kokemukset, arvot ja asenteet vaikuttavat jokaisen omaan käsitykseen omasta terveydestään. Oma koettu terveys voi erota esimerkiksi lääkärin arviosta ja muiden käsityksistä. Ihminen voi kokea itsensä terveeksi, vaikka kärsisi samaan aikaan vammoista tai sairauksista. (Huttunen 2018)

Yksilön on tärkeätä osata tunnistaa omaan terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Mahdollisiin riskitekijöihin pystyy vaikuttamaan terveydentilan säännöllisellä seurannalla ja kartoittamalla omaa työhyvinvoinnin tasoa. Elintapojen edistäminen on paras keino ennaltaehkäistä terveydentilan ja työhyvinvoinnin tason heikkenemistä. (Mistä (työ)hyvinvointi koostuu? Luettu 9.8.2019.)

3.2.6 Itsensä johtaminen ja motivaatio

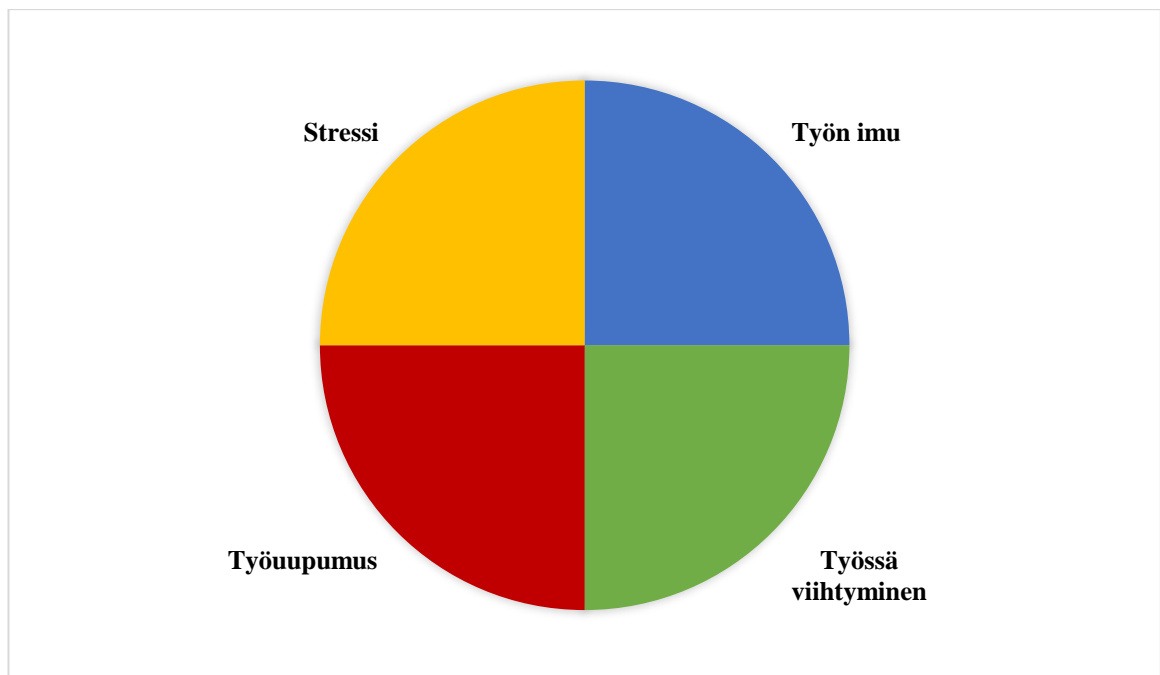
Viimeisenä kohtana Energy -mallissa on itsensä johtaminen ja motivaatio. Mallin mukaan, on helpompaa ottaa vastuuta tekemisistä ja johtaa omaa elämää kokonaisvaltaisesti, kun tunnistaa omat käytettävissä olevat voimavarat. Työn mielekkyys ja kiinnostus omaan työhön auttavat myös arjen järjestämisessä. Tärkeintä on, ettei pyri kaikessa täydellisyyteen. Oleellista on löytää tasapaino elämän eri osa-alueiden välille. (Mistä (työ)hyvinvointi koostuu? Luettu 9.8.2019).

Myönteiset tunteet ovat tärkeitä elämässä. Ne antavat voimaa tehdä työtä päämäärän tavoittamiseksi. Motivaatio voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Ulkoinen motivaatio perustuu palautteeseen ja palkintoihin ympäristöstä, kuten arvosanat ja kehuminen. Sisäinen motivaatio tarkoittaa, että henkilö kokee oman toimintansa palkitsevana ja saa siitä mielihyvää. Sisäinen motivaatio on omien arvojen mukaista toimintaa ja kannustaa sinänsä työntekemiseen. (Suomen Mielenterveys ry, luettu 15.8.2019)

4 HENKILÖKOHTAISEN TYÖHYVINVOINNIN MALLI

Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin mallissa työ jaetaan neljään osaan: työn imun tai työn ilon, työssä viihtymisen, stressin ja työuupumuksen alueeseen. Positiivisia alueita tässä

mallissa ovat työnimu ja työssä viihtyminen. Työnimulla on kolme ominaisuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus työssä esiintyy energisyytenä, sinnikkyyttenä ja työhön panostamisen haluna. Omistautuminen on työn merkitykselliseksi kokemista, innostusta ja ammattiylpeyden tunnetta. Uppoutumisella tarkoitetaan voimakasta keskittymistä ja työhön paneutumista. Uppoutumista voidaan kutsua myös flow-tilaksi. Työn imu nähdään työhön sitoutumisena, haluna antaa parastaan ja aktiivisena toimintana. Työn imu näyttää olevan myös yhteydessä hyvinvointiin kotona, parisuhteessa ja vanhemmuudessa. Positiivista työn imussa on myös se, että se siirtyy toisiin työntekijöihin. Työssä viihtymisen osa-alue on myös todella tärkeä osa työhyvinvointia. Mielihyvää kokeva työntekijä palautuu työn rasituksesta ja nauttii työnsä tuloksesta. (Manka & Manka 2016, 108-110.)



Kuva 2. Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli.

Negatiivisia alueita henkilökohtaisen työhyvinvoinnin mallissa ovat stressin ja työuupumuksen alueet. Stressi alueella koetaan työn olevan liian kiireellistä ja itselle asetettujen vaatimuksien liian korkealla. Tämä johtaa helposti siihen, että virheet lisääntyvät, eikä työstä palautumiselle tai uuden keksimiselle riitä enää aikaa. Kuitenkin stressi voi olla myös parhaassa tapauksessa positiivinen voimavara. Stressi panee työntekijät liikkeelle ja haastaa huippusuorituksiin. Työuupumuksen alueella työntekijä ei koe työpanoksensa

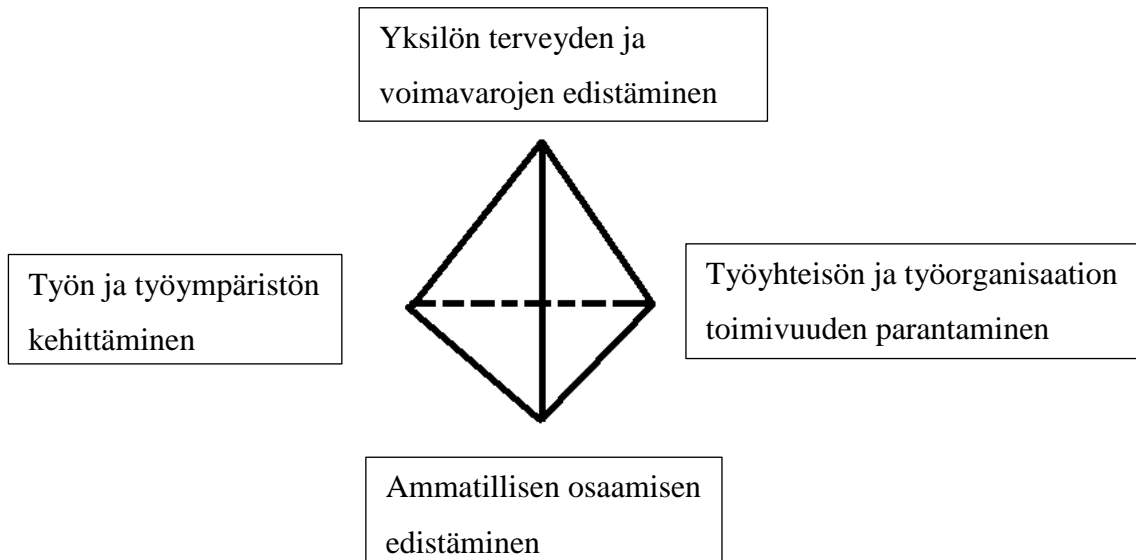
tuottavan vastinetta, kuten tyydytystä, sisältöä ja ammatillista kehittymistä. Tässä tapauksessa ristiriidan on pitänyt jatkua jo jonkun aikaa, ennen kuin se ilmenee uupumuksena. Työuupumuksesta kärsivä kokee kokonaisvaltaista väsymystä, kyyniseksi muuttunutta asennetta työhön ja työtovereita kohtaan, sekä heikentynyttä ammatillista itsetuntoa. (Manka & Manka 2016, 110.)

5 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Suomessa on ollut käytössä 1990-luvulta lähtien niin sanottu kolmiomalli, jossa työkykyä ylläpitävällä toiminnalla (tyky-toiminta) kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä, ja turvallisuutta, sekä työyhteisöä. Kolmiomallissa olennaista on työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten yhteistoimintaan perustuvaa aktiivista sitoutumista ja osallistumista. Myös työterveyshuollolla on lainsäädännöllisesti tärkeä rooli organisaatioiden tykytoiminnassa. Kolmiomallin alkuajoista, 90-luvulta lähtien tykytoiminta on käsitetty virkistys- ja liikuntapainotteiseksi toiminnaksi. (Manka & Manka 2016, 66.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta tähtää terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseen työuran kaikissa vaiheissa. Pitkäjänteinen ja ammattitaitoinen tyky-toiminta on olennainen keino lisätä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä terveyttä, sekä parantaa työyhteisön toimivuutta. Tyky-toiminta myös ehkäisee työkyvyttömyyttä ja siten parantaa pitkällä tähtäimellä yritysten tai organisaatioiden kannattavuutta ja toimintamahdollisuuksia. (Tyky-toiminta, luettu 29.10.2019.)

Tyky-toiminnan rinnalle on viime vuosina yleistynyt termi tyhy-toiminta, eli työhyvinvointia edistävä toiminta. Käsitteenä tyhy-toiminnan nähdään olevan laajempi kokonaisuus kuin tyky-toiminnan, koska työhyvinvointia edistävä toiminta on jatkuvaa ja joka päiväistä toimintaa arkisissa asioissa. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu koko organisaatiolle ja siihen osallistuvat työnantaja, työntekijä, työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio. Lähiesimiehen rooli näkyy eniten tyhy-toiminnassa, joko työhyvinvointia edistävänä tai heikentävänä. (Tyhy-toiminta, luettu 29.10.2019)



Kuva 3. Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan osatekijät.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan sisältö ja toimintatavat vaihtelevat eri organisaatioissa ja toimintaympäristöissä. Henkilöstön määrä, ikärakenne, sekä työpaikan kehitysvaihe ja taloudellinen tila vaikuttavat työkykyä ylläpitävän toiminnan lähtökohtiin ja tarpeisiin. Näin ollen iästä ja muista tekijöistä johtuvat tarpeet tulee ottaa huomioon toiminnan suunnittelussa ja järjestelyissä. Tämän lisäksi työkykyä ylläpitävän toiminnan tulee olla eettisesti hyväksyttävää, tasa-arvoa kunnioittavaa ja syrjäytymistä estävää, sekä jokaisella organisaation jäsenellä tulee olla mahdollisuus osallistua toimintaan. (Peltomäki ym. 1999, 161.)

5.1 Työhyvinvoinnin erityispiirteet poliisiorganisaatiossa

Kuten turvallisuusammateissa yleensä, myös poliisin työssä on työhyvinvointia haastavia tekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi yllättävä, hetkellisesti jopa maksimaalinen fyysinen ja/tai psyykinen kuormitus, lisääntyvä väkivallan uhka ja uudet sekä arvaamattomat riskitekijät. Tällaisista tekijöistä esimerkkeinä ovat Vantaan Myyrmannin ostoskeskuksen pommi-isku ja tarttuvien tautien riskit. (von Gruenewaldt 2004, 8.)

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan väkivaltaa, jota kohdataan työtehtävissä. Poliisi kohtaa työssään väkivallan uhkaa. Tilastojen mukaan, poliisin työssään kohtaama väkivalta on

kaksinkertaistunut tällä vuosituhatluvulla (Toivonen, Yle 25.8.2019). Oikeustieteen tohtori Henri Rikander on tutkinut poliisin voimankäyttöä ja poliisiin kohdistuvaa väkivaltaa keväällä 2019 julkaistussa väitöskirjassaan. Rikander kertoo, että poliisin työ on muuttunut 2000-luvulla aiempaa vaarallisemmaksi. Poliisin työssään kohtaama väkivalta on monimuotoistunut ja väkivallan teho sekä määrä ovat kasvaneet. Nyt vahingoittamistarkoituksessa poliisia kohtaan tehdyt väkivallan teot ovat kasvussa. (Toivonen, Yle 25.8.2019).

Myös poliisialan nopea tietoteknistyminen saattaa aiheuttaa aivan uusia haasteita varsinkin ikääntyvälle henkilöstölle. (von Gruenewaldt 2004, 8.) Poliisin työssä vaaditaan kattavaa tietoteknistä osaamista, sekä monien erilaisten tietojärjestelmien hallintaa. Yksittäinen poliisimies käyttää työssään erilaisia järjestelmiä jokaisessa työvuorossa.

Vuorotyö ja epäsäännöllinen työaika aiheuttavat omat haasteensa työssäjaksamiseen (von Gruenewaldt 2004, 8). Poliisin hälytys- ja valvontasektorilla noudatetaan epäsäännöllistä työaika. Työvuorot ovat pitkiä, normaalisti 10-12 tuntia kestäviä. Hälytystehtävissä joutuu valvomaan öitä ja usein työvuoron jälkeiset unet jäävät riittämättömiksi. Liian vähäiset yöunet ovat vaaraksi terveydelle. Unettomuus lisää riskiä sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin sekä diabetekseen. Tämän lisäksi unettomuudella on yhteyksiä ylipainoon, aiheuttaa työtapaturmia ja kasvattaa kuolleisuuden riskiä. Yli 18 tunnin yhtäjaksoinen valvominen vaikuttaa heikentävästi yksilön reaktiokykyyn, lyhyeen ja pitkäkestoiseen muistiin sekä keskittymis- ja päätöksentekokykyyn. (Virolainen 2012, 47.)

Epäsäännöllinen työaika vaikuttaa levon ja unen lisäksi ruokailurytmiin. Oikeaoppisilla ruokailutottumuksilla on suuri merkitys terveyden ja työssä jaksamisen kannalta. Kuitenkin epäsäännöllinen työaika pakottaa poikkeamaan tavallisesta vuorokausirytmistä ja myös ruokailuajoista. Vuorotyötä tekevän poliisimiehen on syytä kiinnittää huomiota myös ruoan laatuun. Ilta- ja yöaikaan laadukasta ruokaa on vähemmän tarjolla. Tämä saattaa johtaa yövuoroissa erilaisten pikaruokien nauttimiseen, jolla voi pidemmän päälle olla terveydelle haitallisia vaikutuksia.

Työsuojelu on tärkeä osa henkilöstön työhyvinvointia myös poliisissa. Työturvallisuus on yksi työsuojeluun kuuluva osa-alue. Työturvallisuus ja siitä huolehtiminen on poliisihallinnossa tärkeä asia. Työsuojelun tavoitteena on, että työskentelyolosuhteet ja työturvallisuuden taso ovat työturvallisuussäännösten mukaiset, eikä työntekijä joudu alttiiksi tapaturmille, eikä työtehtävää suorittaessaan joudu tarpeettomasti vaarantamaan

fyysistä tai henkistä terveyttään. (Hankilanoja 2007, 21.) Poliisihallinnossa työturvallisuutta ohjaa työturvallisuus-, rikosoikeus- ja virkamieslainsäädäntö (Hankilanoja 2007, 23).

5.2 Työhyvinvoinnin vaikutukset työssäjaksamiseen

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen tekemäänsä työtä kohtaan. Kun työntekijä voi hyvin, pystyy hän työssään hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan paremmin. Hyvinvoiva työntekijä tuntee työnsä tavoitteet, sekä pyrkii työllään hyvään lopputulokseen. Laadukas palaute auttaa työntekijää kehittämään itseään, sekä palkitsee hyvästä työsuorituksesta. Hyvinvoiva työntekijä kokee itsensä tarpeelliseksi työyhteisössä, ja kokee työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä, että yhteenkuuluvuutta. Hyvinvoiva työntekijä onnistuu ja innostuu työssään sekä kokee työn imua. (Työterveyslaitos, luettu 26.9.2019).

6 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN POLIISIORGANISAATIOSSA

6.1 Viikkoliikunta

Laki poliisin hallinnosta (1992/110) 15 h § vaatii, että voimankäyttövälinettä työssään kantavan virkamiehen on oltava työtehtävien vaatimassa kunnossa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan. Työkunnan ylläpitäminen koskee poliisien lisäksi vartijoita. Poliisihallituksen määräyksessä (POL-2017-21571) määritetään, että poliisimies voi käyttää viikossa kaksi tuntia työaikaan liikuntaharjoitteluun työtehtävien salliessa. Määräyksen tavoitteena on, että poliisiyksiköissä on yhdenvertaiset käytännöt työntekijöiden liikunnan tukemisessa. Myös vartijoilla on oikeus käyttää kaksi tuntia viikossa liikunnan harjoittamiseen. Vartijoilta viikkoliikunnan hyödyntäminen edellyttää kuntotestaukseen osallistumista. Mikäli vartija kieltäytyy kuntotestauksesta, menettää hän mahdollisuuden liikunnan harjoittamiseen työajalla. (Poliisihallituksen VES-kooste 1.4.2018 lukien)

Myös muulla henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää kaksi tuntia viikossa liikunnan harjoittamiseen esimiehen hyväksynnällä, ja työtehtävien niin salliessa. Muu henkilöstö ei ole saman tapaturmalainsäädännön piirissä kuin poliisit ja vartijat, joka on erikseen määritelty Valtionkonttorin kanssa. Tämän vuoksi muuta henkilöstöä suositellaan

huolehtimaan omasta tapaturmavakuutuksestaan, joka korvaa myös mahdollisen työajalla harjoitetun liikunnan yhteydessä aiheutuneen tapaturman. (Poliisihallituksen VES-kooste 1.4.2018 lukien.)

Viikkoliikuntaa tulee harjoittaa ensisijaisesti poliisiyksikön omissa tiloissa, tai poliisiyksikön liikunnan harjoitteluun osoittamissa tiloissa. Jos viikkoliikuntaa harjoitetaan jossakin muussa paikassa, on viikkoliikunnan alettava poliisiyksiköstä ja päätyttävä poliisiyksikköön. Viikkoliikuntaa harjoittavan on pystyttävä palaamaan yksikön tiloihin mahdollisimman nopeasti esimiehen käskystä, tai mikäli työtehtävät näin vaativat. Esimiesten tehtävänä on huolehtia, että poliisimiehillä ja vartijoilla on yhdenvertainen mahdollisuus osallistua liikunnan harjoittamiseen. (Poliisihallituksen VES-kooste 1.4.2018 lukien.)

Viikkoliikuntaa ei voi käyttää takautuvasti eikä etukäteen. Liikunnan harjoittelu tulee toteuttaa säännöllisen työajan puitteissa, eikä liikuntaharjoittelu saa kerryttää ylimääräistä työaikaa. Poistuma liikunnan harjoittamiseen ei myöskään saa vaikeuttaa poliisiyksikön normaalia toimintaa, eikä kuorimittaa kohtuuttomasti muuta henkilöstöä (Poliisihallituksen VES-kooste 1.4.2018 lukien.)

6.2 Työhyvinvointitapahtumat

Poliisihallinnon henkilöstöstrategisena painopisteenä on henkilöstön hyvä työkyky. Poliisin henkilöstön hyvään työkykyyn pyritään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn edistämisen keinoin. Rahoituksensa puitteissa poliisiyksiköt voivat tarjota virkistys- ja harrastustoimintoja, sekä muita tukimuotoja. Näillä tapahtumilla ja toiminnoilla pyritään ennaltaehkäisemään työkykyä uhkaavia riskitekijöitä ja edistää henkilöstön yhteisöllisyyttä. Työhyvinvointitapahtumien ja -toiminnan tavoitteena on muun muassa lisätä työyhteisön välistä vuorovaikutusta, yhteishenkeä ja keskustelukulttuuria. (Poliisihallituksen VES-kooste 1.4.2018 lukien.)

Poliisihallituksen VES-kooste 1.4.2018 lukien mukaan, työnantajan tarjoama tuki ei voi olla liikunta- ja kulttuurietua, jonka maksetaan etusetelillä tai muilla vastaavilla maksujärjestelmillä. Tämän myötä poliisissa poistettiin vuoden 2017 loppuun asti tarjoama Smartum -etuseteli, jota henkilöstö pystyi käyttämään maksuvälineenä erilisiin liikunta- ja kulttuuripalvelujen hankintaan.

Työhyvinvointitapahtumat ja työhyvinvointia edistävät toiminnot ovat tarkoitus olla joustavia ja paikallisia ratkaisuja ja osa niistä voidaan toteuttaa myös työajan ulkopuolella. Tämä mahdollistaa myös harkinnan työaikapankin käyttöön. Poliisihallitus seuraa työhyvinvointia edistävien toimintojen sisältöä ja toteutumista ja hyväksi koettuja käytäntöjä jaetaan myös valtakunnallisesti. (Poliisihallituksen VES-kooste 1.4.2018 lukien.)

Poliisihallituksen määräyksen (POL-2017-21571) mukaan, poliisiyksiköiden tulee järjestää vuodessa kaksi puolen – yhden päivän mittaista liikuntatapahtumaa. Tällaiseen liikuntatapahtumaan osallistuminen kerryttää osallistuvan henkilöstön työaikaa poliisin työaikaohjeen mukaisesti. Esimiehen suostumuksella virkamiehen osallistuminen liikuntatapahtumaan voidaan laskea työajaksi, vaikka tämä osallistuisi tapahtumaan oman työaikansa ulkopuolella.

Poliisiyksiköiden tehtävänä on huolehtia, että koko henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua yksikön järjestämään liikuntatapahtumaan. Tämä voidaan toteuttaa siten, että jaetaan henkilöstön osallistuminen liikuntatapahtumaan ryhmissä eri ajankohdille. Tarvittaessa yhteistyötä ja vuoronvaihtoja voidaan toteuttaa myös toisen poliisiyksikön kanssa. Yksikön järjestämään liikuntatapahtumaan osallistuminen ei saa häiritä poliisiyksikön normaaleja toimia, eikä kuormittaa muuta henkilöstöä kohtuuttomasti. (Poliisihallituksen VES-kooste 1.4.2018 lukien.)

Poliisiyksiköt voivat tukea henkilöstönsä työhyvinvointia myös tarjoamalla kustantaa osallistumismaksuja paikallisiin, poliisiyksikön toimialueella järjestettäviin niin kutsuttuihin massatapahtumiin. Tällaisiin tapahtumiin osallistumismaksuja maksettaessa poliisiyksikön tulee huomioida verohallinnon enimmäisraja. Verohallinnon enimmäisraja on vuodessa 400 euroa yhtä henkilöä kohden. (Poliisihallituksen VES-kooste 1.4.2018 lukien.)

Poliisiyksiköiden on myös mahdollista toteuttaa erilaisia liikuntatapahtumia paikallisten yhteistyökumppaneiden, kuten esimerkiksi puolustusvoimien tai pelastuslaitoksen kanssa. Tällaisiin liikuntatapahtumiin voidaan käyttää työaikaa yksikön päällikön hyväksynnällä. Päällikön hyväksynnän lisäksi järjestettävien tapahtumien tulee olla kirjattuna työsuojelun ja työhyvinvoinnin vuosisuunnitelmaan. (Poliisihallituksen VES-kooste 1.4.2018 lukien.)

7 TUTKIMUKSEN TAUSTAT

7.1 Tutkimuskysymykset

Teettämässämme kyselytutkimuksessa poliisiopiskelijoilta on kysytty, minkälaisia työhyvinvointitapahtumia poliisiyksiköissä on järjestetty. Tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää, kuinka aktiivisesti poliisiopiskelijat ovat osallistuneet viikkoliikuntaan ja poliisiyksiköissä järjestettyihin työhyvinvointitapahtumiin. Tämän pohjalta olemme tarkastelleet sitä, minkälaisia vaikutuksia viikkoliikunnalla ja työhyvinvointitapahtumilla on ollut poliisiopiskelijoiden kokemaan työhyvinvointiin harjoittelujakson aikana.

7.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisella, eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Määrällinen tutkimusmenetelmä on sopiva kartoittamaan vallitsevaa tilannetta tutkimuskysymyksen suhteen. Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin, kuten: mikä, missä, paljonko ja kuinka usein. Tutkimuksen onnistumisen edellytyksenä on tarpeeksi suuri otos, minkä avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Aineistoa tutkimukseen kerätään kyselyllä, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot. Aineistosta saatuja tuloksia pyritään yleistämään tutkittuja havaintoyksiköitä laajempaan joukkoon tilastollisen päättelyn keinoin. Määrällisellä tutkimusmenetelmällä ei kuitenkaan voida selvittää tarkasti vallitsevan tilanteen syitä.

Olemme keränneet tutkimuksen aineiston teettämällä kyselytutkimuksen, jonka kohdejoukkona olivat Poliisiammattikorkeakoulun 2017/3 kurssin opiskelijat. Kurssin opiskelijat olivat olleet työharjoittelussa ympäri Suomea, kaikilla Suomen poliisilaitoksilla.

Esittelimme opinnäytetyömme aiheen ja kyselyyn liittyvät yksityiskohdat 2017/3 kurssin opiskelijoille, kun koulumme harjoittelutiimi piti heille yhteisen tunnin harjoittelusta koululle palaamisen yhteydessä. Harjoittelusta palanneita opiskelijoita oli 67. Kurssin 2017/3 ammatillista osaamista edistävä harjoittelu sijoittui 24.12.2018-13.10.2019 väliselle ajanjaksolle. Teettämäämme kyselyyn vastasi 57 poliisiopiskelijaa. Vastaajista miehiä oli 35 ja naisia 22. Harjoittelutiimi jakoi avoimen linkin kyselyymme samassa Wilma-viestissä, jossa he keräsivät palautetta harjoitteluun liittyen. Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista.

Kyselytutkimuksen toteuttamiseen käytimme Webropol-työkalua. Webropol on suomalainen perheyritys, mikä tarjoaa erilaisia työkaluja yrityksille ympäri maailman. Yrityksen emoyhtiö sijaitsee Suomessa ja sillä on myös tytäryhtiöitä muissa Euroopan maissa (Webropol – konserni, luettu 2.10.2019). Webropol tarjoaa markkinoiden kätevimmit työkalut tutkimusten tekemiseen ja tulosten analysoimiseen. Vuositasolla Webropolilla tehtyihin kyselyihin vastaa yli 20 miljoonaa ihmistä ympäri maailman. (Webropol online-kyselytutkimustyökalu, luettu 2.10.2019.)

Kävimme Poliisiammattikorkeakoulun tarjoaman vapaavalintaisen kvantitatiivisten menetelmien jatkokurssin, mikä antoi meille mahdollisuuden toteuttaa kyselytutkimuksen Webropol-kyselyllä. Kurssin myötä opimme perusteet Webropol-kyselyn luomiseen ja vastausten analysoimiseen yrityksen työkaluja hyödyntäen.

7.3 Kyselytutkimuksen kysymysten taustat

Tässä kappaleessa olemme selventäneet teettämämme kyselyn kysymysten taustoja, sekä sitä, mitä kysymyksillä on pyritty selvittämään. Varsinainen kyselylomake löytyy opinnäytetyömme liitteistä, liite 1. Kysymyksiä oli yhteensä 10-12 riippuen siitä, miten opiskelija vastasi kysymyksiin.

Ensimmäisenä kyselyssä on kysytty vastaajan sukupuolta. Tavoitteena on ollut selvittää, onko miesten ja naisten välillä eroja siihen, kuinka aktiivisesti he harjoittavat liikuntaa työajalla, ja kuinka aktiivisesti he ovat osallistuneet järjestettyihin työhyvinvointipahtumiin.

Vastaajilta on kysytty, kuinka usein he ovat hyödyntäneet viikkoliikuntaa tutkinnan jaksolla. Vastausten keräämiseen on käytetty viisiportaista Osgoodin asteikkoa. Vastausvaihtoehdot ovat olleet välillä ”en koskaan” – ”viikoittain”.

Tämän jälkeen vastaajilta on kysytty samaa asiaa koskien työskentelyä valvonta- ja hälytyssektorilla. Vastausvaihtoehdot ovat olleet tässä kysymyksessä samat. Näillä kahdella kysymyksellä on pyritty keräämään tietoa siitä, eroavatko opiskelijoiden aktiivisuus osallistua työajalla harjoitettavaan liikuntaan tutkinnan ja valvonta- ja hälytyssektorin välillä.

Niille vastaajille, jotka eivät ole vastanneet ”Viikoittain” kysymykseen ”Kuinka usein hyödyntäisit viikkoliikuntaa tutkinnan jaksolla?” on esitetty kysymys siitä, mikä tai mitkä ovat

olleet yleisimmät syyt pitämättömälle viikkoliikunnalle tutkinnan jaksolla. Samoin niiltä, jotka eivät ole vastanneet ”Viikoittain” kysymyksen ”Kuinka usein hyödynsit viikkoliikuntaa valvonta- ja hälytyssektorilla?” on kysytty, mikä tai mitkä ovat olleet yleisimmät syyt pitämättömälle viikkoliikunnalle valvonta- ja hälytyssektorilla. Molemmissa kysymyksissä on ollut valmiita vastausvaihtoehtoja ja avoin vastausvaihtoehto. Kysymyksillä on pyritty selvittämään sitä, mistä syistä poliisiopiskelijat eivät ole harrastaneet viikkoliikuntaa tutkinnassa, sekä valvonta- ja hälytystehtävissä.

Vastaajille on esitetty kysymys siitä, minkälaista liikuntaa he ovat viikkoliikuntaa hyödyntäessään harjoittaneet. Kysymys on ollut monivalintakysymys, jossa on ollut valmiita vastausvaihtoehtoja, sekä avoin vastausvaihtoehto. Tällä kysymyksellä on pyritty selvittämään sitä, millaisia liikuntamahdollisuuksia poliisiyksiköt ovat henkilöstölleen tarjonneet.

Vastaajilta on kysytty, minkälaisia vaikutuksia viikkoliikunnan harjoittamisella on koettu olevan henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Vastausvaihtoehtoina on käytetty viisiportaista Osgoodin asteikkoa, ja vastausvaihtoehdot ovat olleet välillä ”heikensi huomattavasti” – ”paransi huomattavasti”. Tällä kysymyksellä on luonnollisesti pyritty selvittämään sitä, kuinka työharjoittelussa olleet poliisiopiskelijat ovat kokeneet viikkoliikunnan harjoittamisen vaikuttavan heidän omaan työhyvinvointiinsa. Yhtenä vastausvaihtoehtona on ollut vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa”.

Kyselyssä on kysytty vastaajien mielipidettä siihen, onko poliisiyksikössä järjestetty riittävästi työhyvinvointitapahtumia. Vastausvaihtoehtoina on käytetty viisiportaista asteikkoa, jonka vastausvaihtoehdot ovat olleet välillä ”ei järjestetty” – ”liian paljon”.

Tämän jälkeen vastaajilta on kysytty, minkälaisia työhyvinvointitapahtumia poliisiyksiköissä on järjestetty. Kysymys on toteutettu monivalintakysymyksenä, jossa valmiista vaihtoehtoista voi valita useamman. Tämän lisäksi on lisätty avoin vastausvaihtoehto ”Joku muu, mikä?”, johon vastaaja voi lisätä jonkin valmiista vastausvaihtoehtoista puuttuvan vastauksen. Vastaajilta on kysytty myös, ovatko he osallistuneet järjestettyihin työhyvinvointitapahtumiin.

Vastaajille on esitetty kysymys, minkälaisena he ovat kokeneet järjestettyjen työhyvinvointitapahtumien vaikutuksen omaan työhyvinvointiinsa. Vastausvaihtoehdot on asetettu viisiportaiselle asteikolle, välille ”heikensi huomattavasti” – ”paransi huomattavasti”.

Kyselyn viimeisessä kohdassa poliisiopiskelijat ovat saaneet arvioida omaa työhyvinvointinsa tasoa työharjoittelujakson aikana. Vastausvaihtoehdot on asetettu viisiportaiselle asteikolle. Vastausvaihtoehdot ovat olleet välillä ”erittäin heikko” – ”erittäin hyvä”.

7.4 Tutkimuksen ennakko-oletukset

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää, vaikuttavatko työtehtävät siihen, kuinka poliisiopiskelijat ovat osallistuneet viikkoliikuntaan. Vertailua osallistumisen aktiivisuudesta on pyritty tekemään valvonta- ja hälytyssektorin, eli niin sanotun kenttätyön ja rikostorjunnan, eli tutkintatehtävien välillä.

Kenttätyö ja tutkintatehtävät eroavat luonteeltaan jonkin verran toisistaan. Poliisin kenttätyössä noudatetaan epäsäännöllistä työaikaa ja vuorot ovat pitkiä, tavallisesti 10-12 tunnin pituisia. Tutkintatehtävissä työskennellään pääsääntöisesti virka-aikaan. Tutkintatehtävissä tutkija tavallisesti järjestää itse työpäiviensä sisällön, kuten sopii kuulusteluaikoja. Tämä mahdollistaa esimerkiksi viikkoliikunnan sovittamisen työviikolle sopivaan ajankohtaan. Kenttätyössä työpaine riippuu pääsääntöisesti ilmaantuvista hälytystehtävistä, joita ei voida etukäteen merkata kalenteriin. Tämä luo omat haasteensa viikkoliikunnan järjestämisessä. Koska poistuma viikkoliikunnalle ei saa haitata poliisiyksikön normaalia toimintaa, ei hälytyspartio välttämättä voi harjoittaa liikuntaa ennalta suunniteltuna aikana keikkapaineen vuoksi.

Liina Saarelan opinnäytetyössä Viikkoliikunnan vaikutukset työhyvinvointiin kaikki viisi haastateltavaa toivoivat, että pystyisivät osallistumaan viikkoliikuntaan viikoittain. Kuitenkin kaikki neljä valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevää poliisimiestä olivat vastanneet, että viikkoliikuntaa tulee harjoitettua liian harvoin tai ei juuri koskaan. Valvonta- ja hälytyssektorilla työskennelleiden mukaan, suurin syy pitämättömälle viikkoliikunnalle ovat tavallisesti kova keikkapaine tai muuten kiireinen työpäivä. Kaikki haastateltavat kertoivat harjoittavansa liikuntaa työajalla, kun aika ja resurssit sallivat poistuman.

Tutkimuksessa haastateltiin myös yhtä tutkintatehtävissä työskennellyttä poliisimiestä. Tutkija kävi liikkumassa viikoittain niin, että oli jakanut käytettävissä olevan kahden tunnin liikuntamahdollisuuden kahdelle eri työpäivälle, tunnin kerrallaan. Jos viikkoliikunta jäi joskus pitämättä, siihen haastateltavan tutkijan mukaan oli syynä lähinnä oma laiskuus tai

sairastuminen. Työtehtävistä tai muualta aiheutuvasta paineesta ei aiheutunut esteitä viikkoliikunnan harjoittamiselle.

Yhtenä teettämämme tutkimuksen hypoteesina, eli ennakko-oletuksena olikin, että viikkoliikuntaan osallistuminen ei ole yhtä yleistä valvonta- ja hälytyssektorilla, kuin se on rikostorjuntatehtävissä. Tästä olemme asettaneet nollahypoteesin, joka on siis alkuperäisen ennakko-oletuksen vastakohta. Nollahypoteesinamme on, että viikkoliikuntaan osallistumisen aktiivisuus ei riipu työtehtävistä. Pyrkimyksenämme on ollut tarkastella, voidaanko asettamamme nollahypoteesi kumota kyselytutkimuksessa ilmenneiden vastausten perusteella.

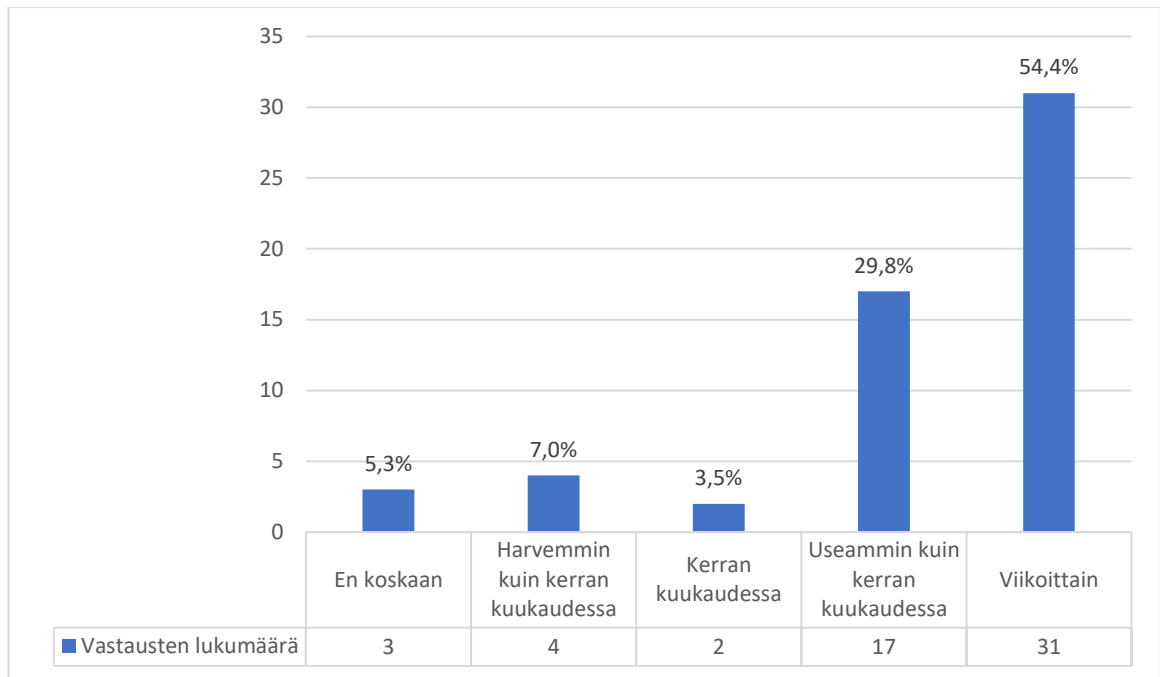
Pyrkimyksenämme on ollut vertailla myös miesten ja naisten välillä ilmaantuvia eroja osallistumisen aktiivisuudesta viikkoliikuntaan, sekä työhyvinvointitapahtumiin. Ennakko-oletuksena oli, että sukupuoli ei vaikuta aktiivisuuteen osallistua viikkoliikuntaan tai työhyvinvointitapahtumiin.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Teettämäämme kysely lähetettiin 67:lle harjoittelusta juuri palanneelle poliisiopiskelijalle. Kyselyyn vastasi 57 henkilöä ja vastausprosentti oli noin 85 %. Vastaaajista miehiä oli 35 ja naisia 22. Kaikki saadut vastaukset hyväksyttiin mukaan, eikä yhtäkään vastausta jouduttu hylkäämään.

8.1 Viikkoliikunnan toteutuminen tutkinnan jaksolla

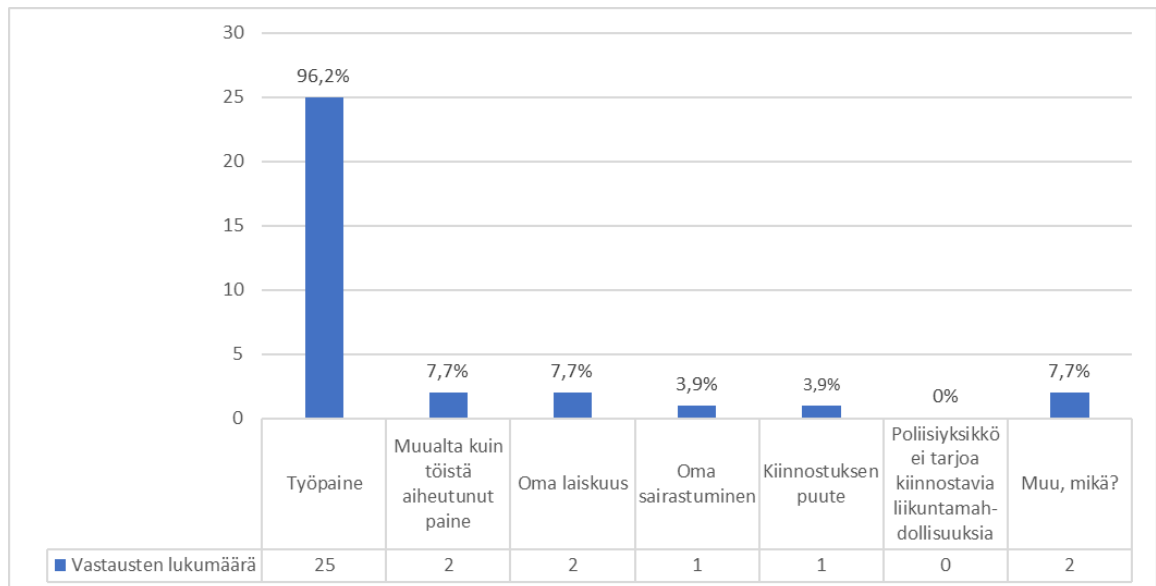
Alla oleva kaavio esittää, kuinka usein työharjoittelijat hyödynsivät viikkoliikuntaa tutkinnan jaksolla. Kaavion pylväät esittävät saatujen vastausten lukumääriä. Pylväiden päälle on merkitty prosenttiosuus yhden desimaalin tarkkuudella vastausten jakaumasta. Pylväiden alapuolelta voi tarkastella tarkkoja vastausten lukumääriä. Tässä kysymyksessä vastausvaihtoehdoista on voinut valita vain yhden. Tähän kysymykseen vastasivat kaikki 57 kyselyyn osallistujaa.



Kaavio 1. Viikkoliikunnan toteutuminen tutkinnan jaksolla.

Tutkinnan jaksolla viikkoliikuntaa hyödynsi viikoittain 31 opiskelijaa. Osuus viikoittain liikuntaa työajalla harrastaneista oli noin 54 % kaikista vastaajista. Useammin kuin kerran kuukaudessa viikkoliikuntaa hyödynsi 17 opiskelijaa. Osuus kaikista vastaajista oli noin 30 %. Työajalla kerran kuukaudessa liikkuvia oli kaksi. Tutkinnan jaksolla harvemmin kuin kerran kuukaudessa liikkuvia oli neljä, ja kolme vastaajaa eivät olleet harrastaneet viikkoliikuntaa tutkinnan jaksolla ollenkaan.

Seuraava kaavio esittää sitä, mikä, tai mitkä ovat olleet yleisimmät syyt poliisiopiskelijoiden pitämättömälle viikkoliikunnalle tutkinnan jaksolla. Kysymys on ollut monivalintakysymys, jossa vaihtoehtoja on voinut valita useamman. Kysymykseen vastasi 26 henkilöä ja vastausvaihtoehtoja valittiin yhteensä 33 kappaletta.

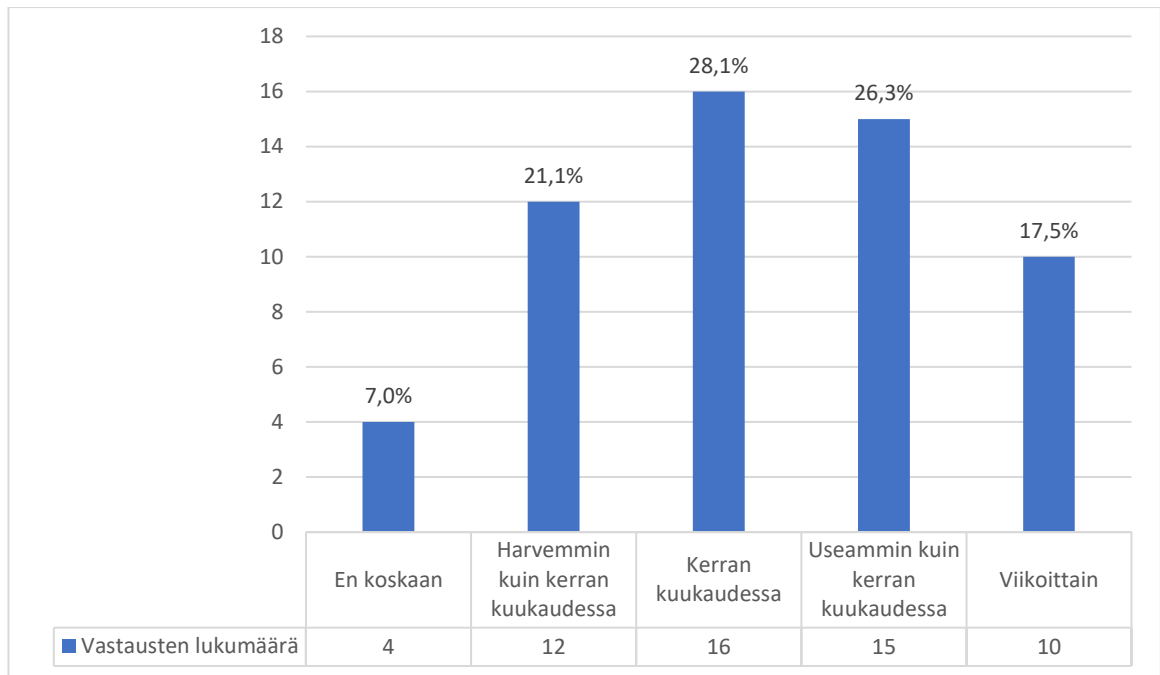


Kaavio 2. Yleisimmät syyt pitämättömälle viikkoliikunnalle tutkinnan jaksolla.

Niille vastaajille, jotka valitsivat kysymykseen ”Kuinka usein hyödynsit viikkoliikuntaa tutkinnan jaksolla?” jonkin muun vastausvaihtoehdon kuin ”viikoittain”, kysyttiin, mikä tai mitkä ovat yleisimmät syyt pitämättömälle viikkoliikunnalle tutkinnan jaksolla. Tutkinnan jaksolla selvästi yleisin syy pitämättömälle viikkoliikunnalle oli työpaine. Työpaineen vuoksi viikkoliikunta oli jäänyt pitämättä 25 opiskelijalta. Osuus oli noin 96 % kysymykseen vastanneista. Avoimeen vastausvaihtoehtoon annettuja vastauksia tuli kaksi. Toisessa näistä vastauksista kerrottiin, että työpaine oli aiheuttanut kierteen, eikä viikkoliikunnan harrastaminen kuulunut tutkintaryhmän tapoihin. Toisessa avoimessa vastauksessa vastaaja kertoi keskittyvänsä työtehtäviensä hoitamiseen työajalla ja harrasti liikuntaa mieluummin vapaa-ajalla.

8.2 Viikkoliikunnan toteutuminen valvonta- ja hälytyssektorilla

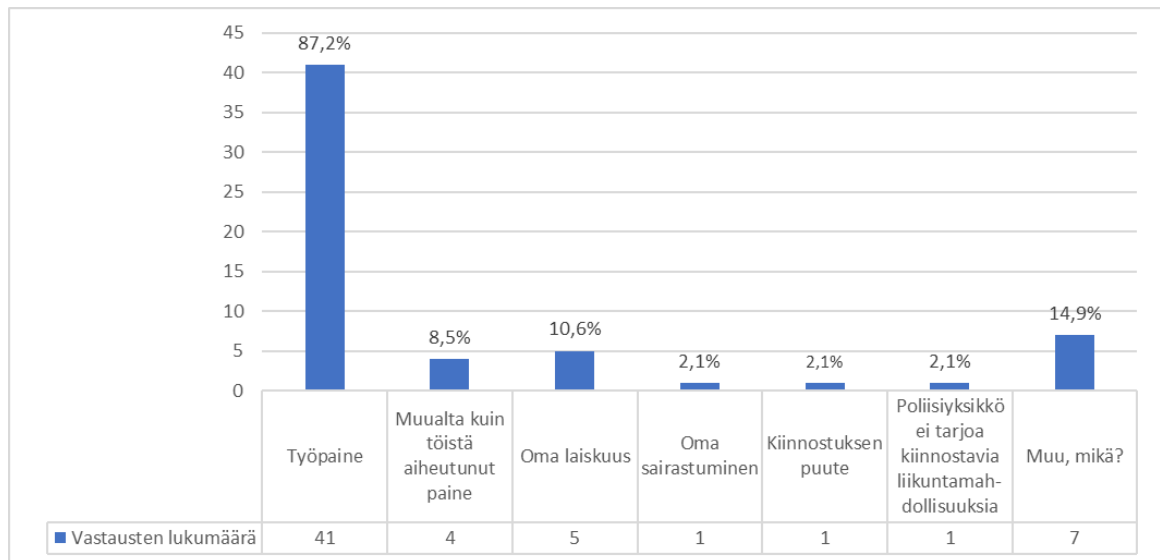
Samoin, kuin kyselyssä kysyttiin viikkoliikunnan toteutumista tutkintatehtävissä, vastaajilta kysyttiin, kuinka usein he olivat hyödyntäneet viikkoliikuntaa valvonta- ja hälytyssektorilla. Kysymykseen vastasivat kaikki 57 kyselyyn osallistujaa.



Kaavio 3. Viikkoliikunnan toteutuminen valvonta- ja hälytyssektorilla.

Valvonta- ja hälytyssektorilla viikoittain työajalla liikkuvia oli 10. Valvonta- ja hälytystehtävissä viikoittain työajalla liikkuvien osuus kaikista vastaajista oli noin 18 %. Useammin kuin kerran kuukaudessa viikkoliikuntaa harrastavia oli 15. Osuus kaikista vastaajista oli noin 26 %. Kerran kuukaudessa viikkoliikuntaa hyödynsi 16 opiskelijaa, joka vastaa noin 28 % osuutta vastaajista. Harvemmin, kuin kerran kuukaudessa liikkuneita oli 12 ja niitä, jotka eivät olleet hyödyntäneet viikkoliikuntaa valvonta- ja hälytystehtävissä ollenkaan, oli neljä.

Seuraava kaavio esittää sitä, mikä tai mitkä ovat olleet yleisimmät syyt pitämättömälle viikkoliikunnalle valvonta- ja hälytyssektorilla. Tässä kysymyksessä vastausvaihtoehtoja on voinut valita useamman. Kysymykseen vastasi 47 henkilöä ja valittuja vastausvaihtoehtoja kertyi yhteensä 60 kappaletta.

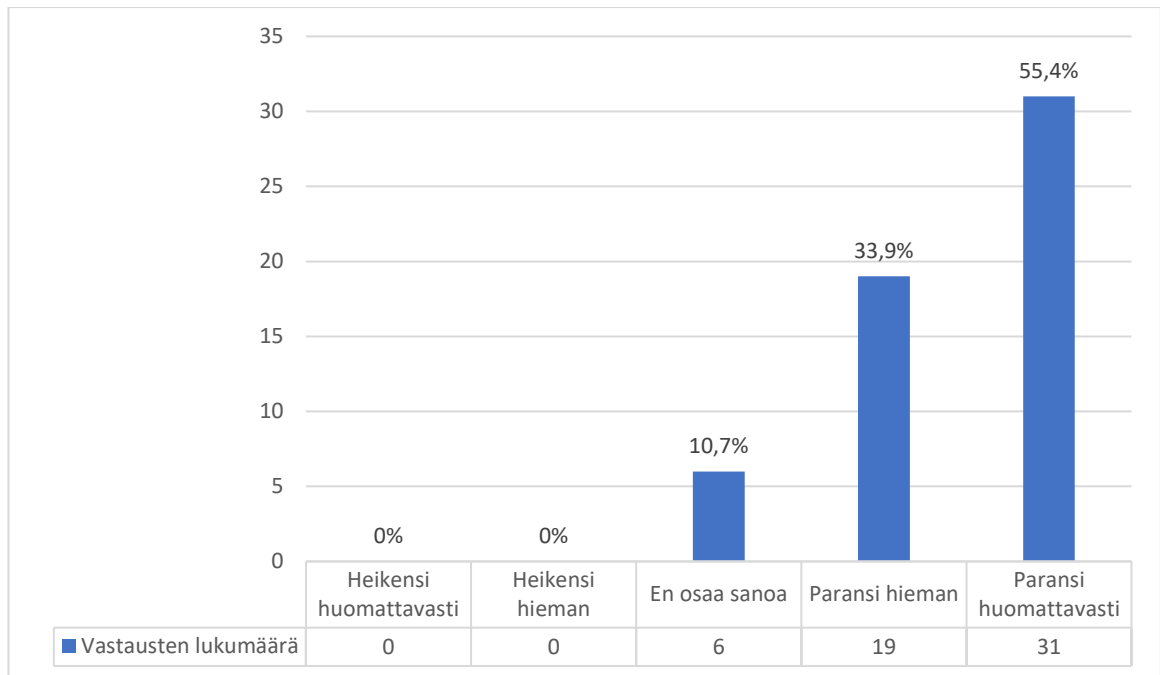


Kaavio 4. Yleisimmät syyt pitämättömälle viikkoliikunnalle valvonta- ja hälytyssektorilla.

Niille vastaajille, jotka vastasivat kysymykseen ”Kuinka usein hyödynsit viikkoliikuntaa valvonta- ja hälytyssektorilla?” jonkin muun vaihtoehdon kuin ”viikoittain”, esitettiin kysymys ”Mikä tai mitkä ovat yleisimmät syyt pitämättömälle viikkoliikunnalle valvonta- ja hälytyssektorilla. Kuten tutkinnassakin, myös valvonta- ja hälytyssektorilla selvästi yleisin syy pitämättömälle viikkoliikunnalle oli työpaine. Noin 87 % kysymykseen vastanneista olivat joutuneet jättämään viikkoliikunnan väliin työpaineen vuoksi. Avoimeen vastausvaihtoehtoon vastauksia kertyi seitsemän. Kolme vastausta liittyivät työn aiheuttamaan kiireeseen ja siihen, että viikkoliikunta on jäänyt pitämättä ajan puutteen vuoksi. Kaksi vastaajaa kertoivat, että ohjaajan tai partiokaverin liikkumattomuus on ollut syynä viikkoliikunnan väliin jättämiseen. Yksi vastaaja kertoi viikkoliikunnan jääneen väliin sen vuoksi, että partiokaveri oli ehtinyt treenata jo ennen vuoroa. Yksi vastaaja kertoi harrastavansa liikuntaa mieluummin vapaa-ajallaan.

8.3 Viikkoliikunnan vaikutukset työhyvinvointiin

Vastaajilta kysyttiin, millaisena he kokivat viikkoliikunnan vaikutuksen omaan työhyvinvointiinsa. Seuraava kaavio esittää kysymyksestä saatuja tuloksia. Kysymys on ollut valintakysymys, jossa vastausvaihtoehdoista on valittu parhaiten kuvaava. Kysymykseen vastasi 56 henkilöä.

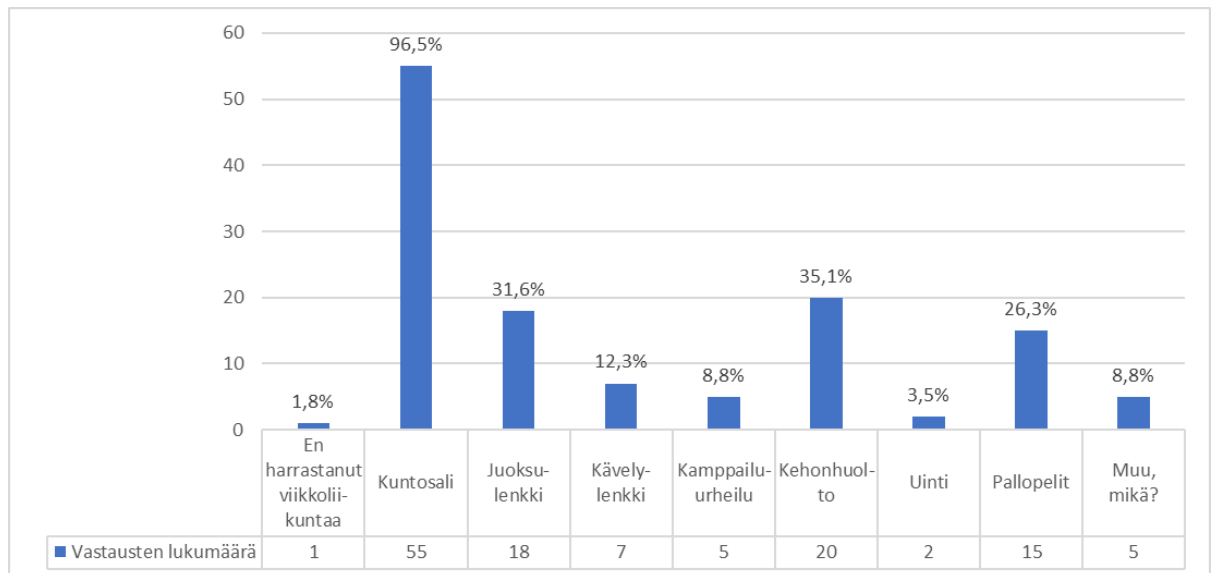


Kaavio 5. Viikkoliikunnan vaikutukset työhyvinvointiin.

Vastaajista 31 koki, että viikkoliikunnan harrastaminen on parantanut huomattavasti heidän omaa työhyvinvointiaan työharjoittelujakson aikana. Osuus kaikista kysymykseen vastanneista oli noin 55 %. 19 vastaajaa koki viikkoliikunnan parantaneen hieman heidän työhyvinvointiaan. Heidän osuus kaikista kysymykseen vastanneista oli noin 34 %. ”En osaa sanoa” -vaihtoehdon valitsi kuusi vastaajaa. Yksikään vastaaja ei kokenut viikkoliikunnalla olevan omaa työhyvinvointia heikentävää vaikutusta.

8.4 Viikkoliikunnan muodot

Kyselyssämme olemme selvittäneet myös sitä, minkälaista liikuntaa työharjoittelijat ovat harrastaneet viikkoliikunnassa. Kysymys on ollut monivalintakysymys, jossa valmiita vastausvaihtoehtoja on voinut valita useamman. Kysymykseen lisättiin myös avoin vastausvaihtoehto, johon kyselyyn vastaajat ovat voineet lisätä vaihtoehtoista puuttuvan liikuntamuodon. Kysymykseen vastasivat kaikki 57 kyselyyn osallistunutta henkilöä ja vastausvaihtoehtoja valittiin yhteensä 128.

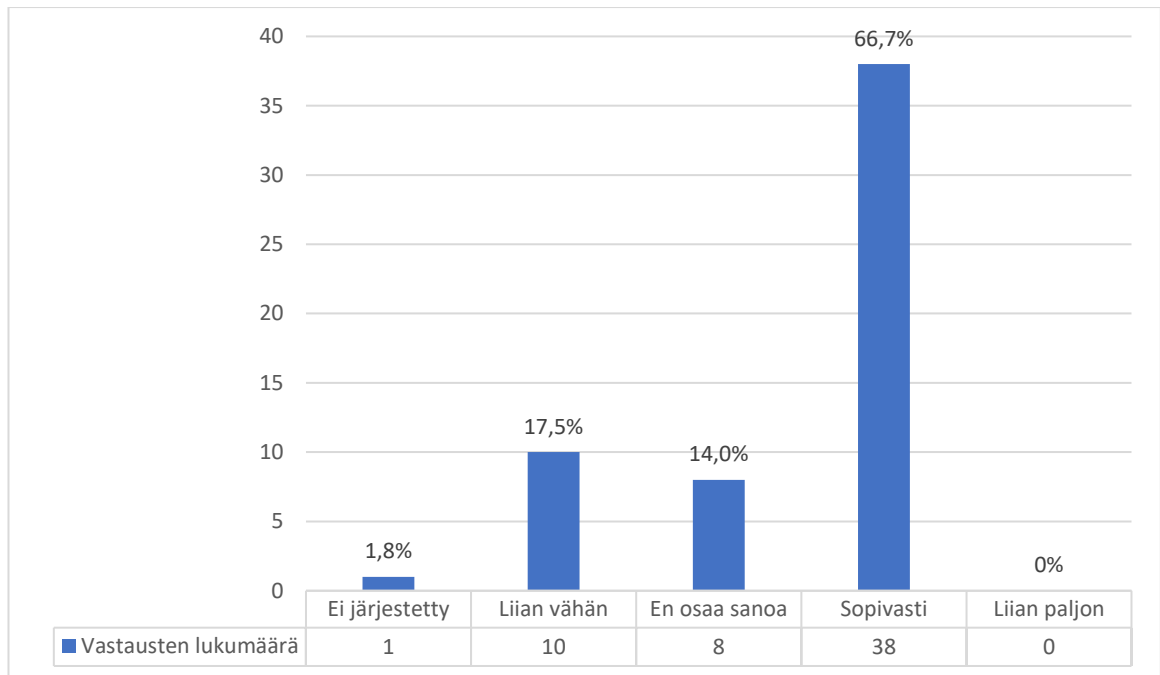


Kaavio 6. Yleisimmät viikkoliikunnan muodot.

Viikkoliikunnassa selvästi yleisin liikuntamuoto oli kuntosalilla käynti, johon 55 opiskelijaa olivat osallistuneet työharjoittelujakson aikana. Viikkoliikunnalla kuntosalilla käyneiden osuus vastaajista oli noin 97 %. Toiseksi yleisin liikunnan muoto oli kehonhuolto, 20:llä vastauksella. Kehonhuoltoa viikkoliikunnalla oli harrastanut noin 35 % vastaajista. Avoimeen kohtaan vastauksia tuli viisi. Muita liikunnan muotoja, joita viikkoliikunnalla oltiin harrastettu, olivat boulderointi, pyöräily, ratsastus, rasisammunta ja crosstraining. Jokaiseen edellä mainittuun liikuntamuotoon vastauksia oli annettu yksi. Vastaajista vain yksi ei harrastanut viikkoliikuntaa ollenkaan työharjoittelujakson aikana.

8.5 Työhyvinvointitapahtumat

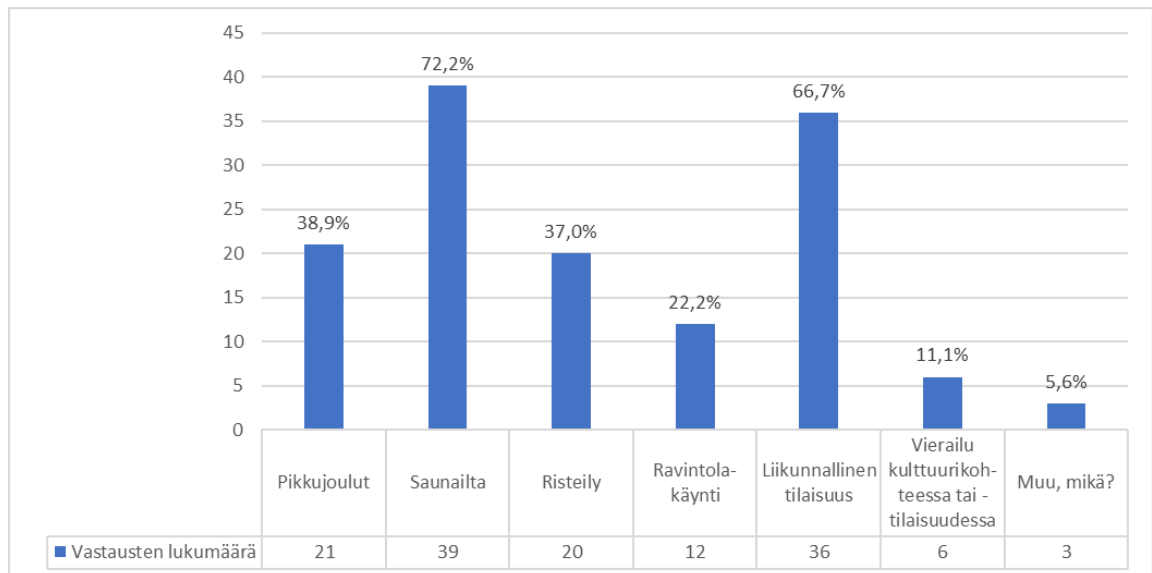
Vastaajilta on kysytty, järjestettiinkö poliisilaitoksella työhyvinvointia edistäviä tapahtumia. Kysymys on ollut valintakysymys, jossa vastausvaihtoehdoista on valittu sopivin. Seuraava kuvaaja esittää kysymykseen saatujen vastausten jakaumaa. Kysymykseen vastasivat kaikki 57 kyselyyn osallistunutta henkilöä.



Kaavio 7. Työhyvinvointitapahtumien määrä.

Vastaajista valtaosa, 38 oli sitä mieltä, että järjestettyjä työhyvinvointitapahtumia on ollut sopivissa määrin. Osuus kaikista vastaajista oli noin 67 %. 10 vastaajaa kertoi työhyvinvointitapahtumia järjestettävän liian vähän. Heidän osuus kaikista vastaajista oli noin 18 %. Yhden vastaajan mukaan työhyvinvointitapahtumia ei järjestetty lainkaan. Vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” valitsi kahdeksan vastaajaa.

Seuraava kuvaaja esittää sitä, minkälaisia työhyvinvointitapahtumia poliisiyksiköissä on järjestetty. Kysymyksessä on ollut kuusi valmista vastausvaihtoehtoa ja avoin vastausvaihtoehto. Kysymys on ollut monivalintakysymys, jossa vastausvaihtoehdoista on voinut valita useamman. Kysymykseen vastasi 54 henkilöä ja vastausvaihtoehdot valittiin yhteensä 137 kappaletta.

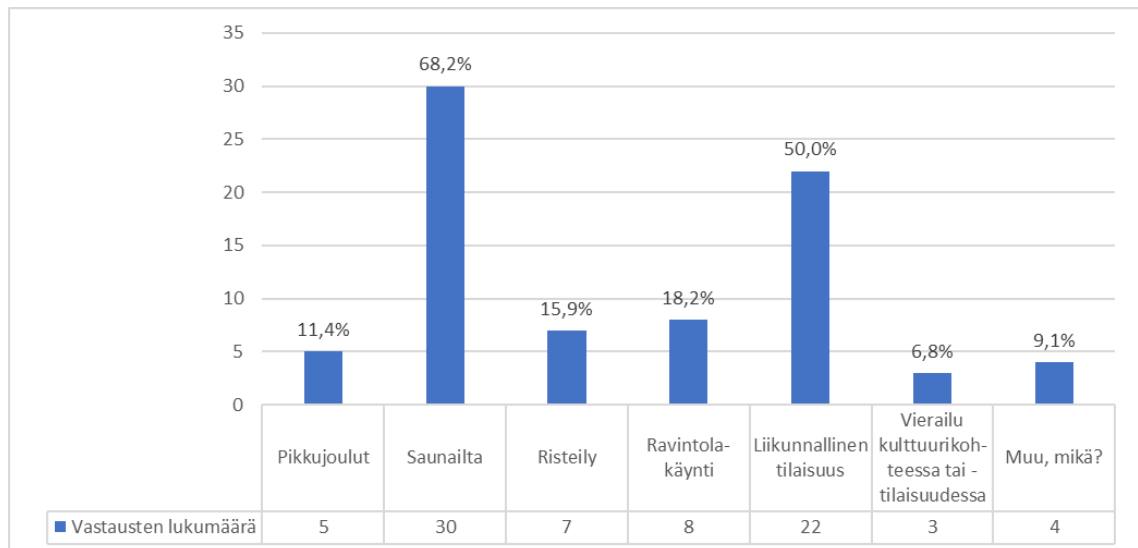


Kaavio 8. Yleisimmät työhyvinvointitapahtumat poliisiyksiköissä.

Poliisiyksiköissä järjestetyistä työhyvinvointitapahtumista yleisimpiä olivat saunaillat ja liikunnalliset tilaisuudet. Noin 72 % vastaajista kertoi, että poliisiyksikössä on järjestetty saunailta ja noin 67 % vastaajan poliisiyksikössä oli järjestetty liikunnallinen tilaisuus. Avoimeen vaihtoehtoon vastauksia saatiin kolme. Avoimia vastauksia olivat järjestetty työhyvinvointipäivä, vuorokohtainen suunnittelu ja matka Viroon.

8.6 Työhyvinvointitapahtumiin osallistuminen

Kyselyssämme oli tarkoitus kartoittaa myös sitä, kuinka aktiivisesti poliisiopiskelijat ovat osallistuneet työhyvinvointitapahtumiin työharjoittelujakson aikana. Tämän vuoksi vastaajille esitettiin kysymys ”Mihin järjestetyistä työhyvinvointitapahtumista olet itse osallistunut?” Kysymys on ollut monivalintakysymys, jossa vastausvaihtoehtoja on voinut valita useamman. Vastausvaihtoehdot ovat olleet samat, kuin edeltävässä kysymyksessä, jossa kysyttiin sitä, minkälaisia työhyvinvointitapahtumia poliisiyksiköissä on järjestetty. Tässäkin kysymyksessä on ollut avoin vastausvaihtoehto, johon on voinut lisätä jonkin valmiista vaihtoehdoista puuttuvan työhyvinvointitapahtuman. Kysymykseen vastasi 44 henkilöä ja vastausvaihtoehtoja valittiin yhteensä 79 kappaletta.

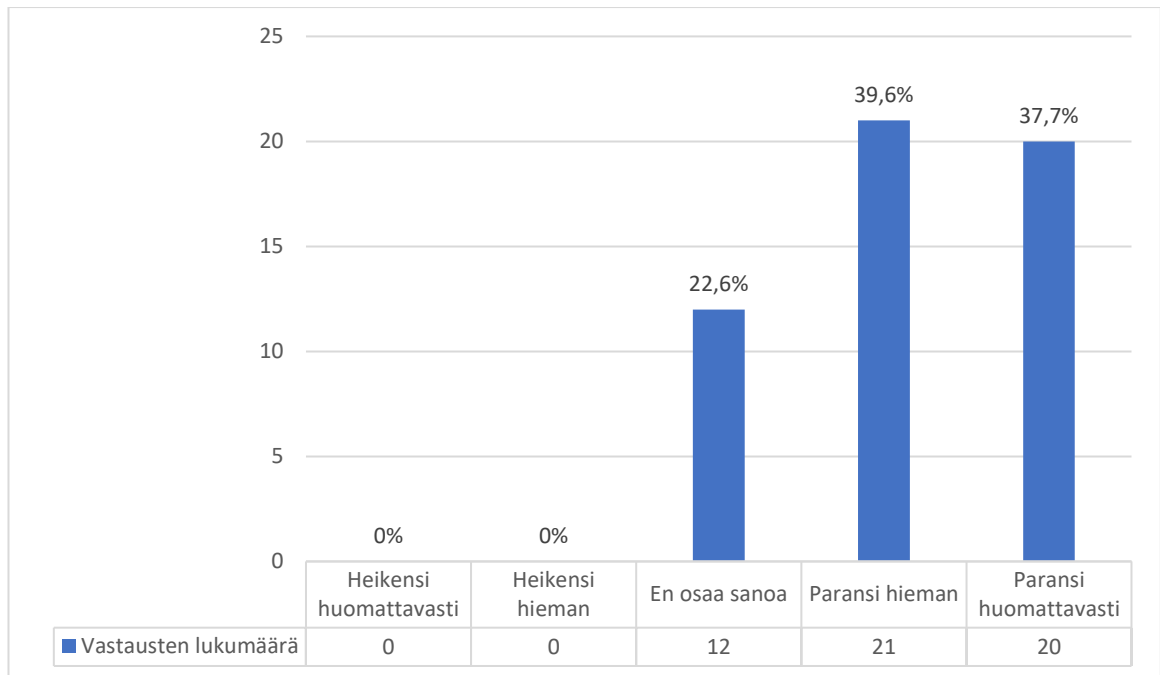


Kaavio 9. Työhyvinvointitapahtumiin osallistuminen.

Poliisiyksiköissä järjestetyistä työhyvinvointitapahtumista työharjoittelijat ovat osallistuneet eniten saunailtoihin. Kyselyyn vastanneista 44 henkilöstä puolet ovat osallistuneet liikunnalliseen tilaisuuteen työharjoittelun aikana. ”Muu, mikä?” kohtaan vastanneet kertoivat osallistuneensa tyhy-päiviin, nimittäjäisiin, ryhmän omaan saunailtaan, sekä Viron matkaan.

8.7 Työhyvinvointitapahtumien vaikutukset työhyvinvointiin

Kyselyssä vastaajilta kysyttiin, millaisena he ovat kokeneet järjestettyjen työhyvinvointitapahtumien vaikutuksen omaan työhyvinvointiinsa. Tämä kysymys on ollut valintakysymys, jossa vastausvaihtoehdoista on valittu parhaiten kuvaava. Yhdeksi vastausvaihtoehdoksi asetettiin ”En osaa sanoa” -vaihtoehto. Kysymykseen vastasi 53 henkilöä. Seuraava kuvaaja esittää kysymyksestä saatujen vastausten jakaumaa.



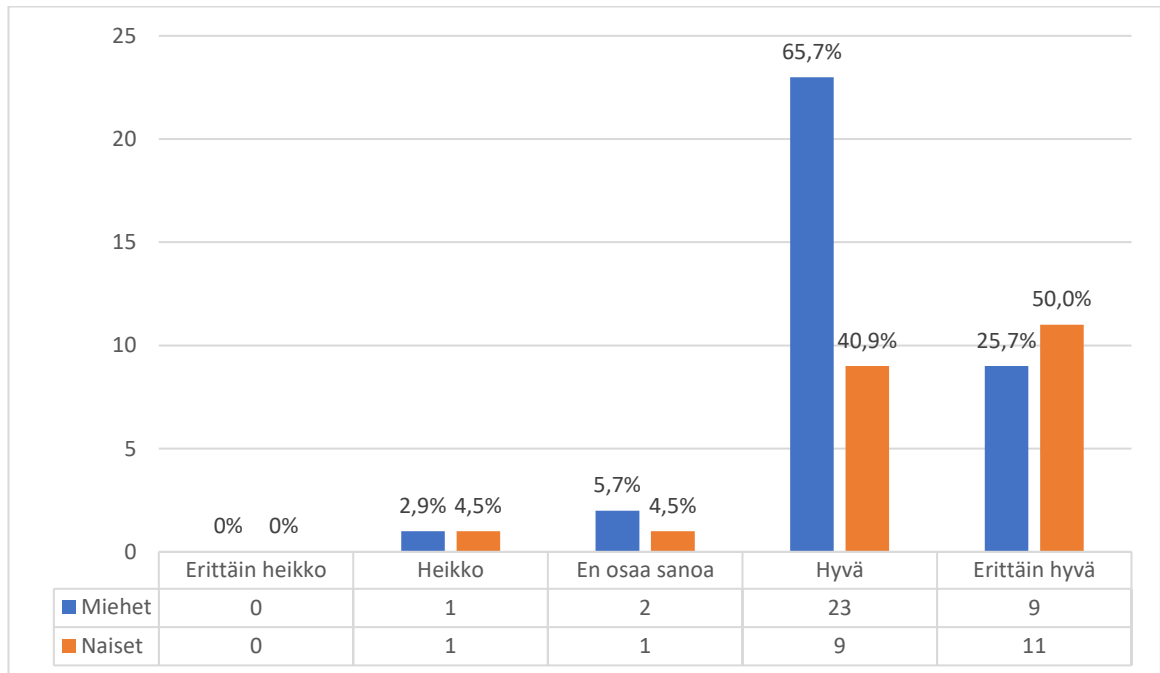
Kaavio 10. Työhyvinvointitapahtumien vaikutukset työhyvinvointiin.

Valtaosa vastaajista on kokenut työhyvinvointitapahtumien edistävän heidän omaa työhyvinvointiaan. Vastaajista 21 on ollut sitä mieltä, että työhyvinvointitapahtumat ovat parantaneet heidän työhyvinvointiaan hieman. ”Paransi hieman” vaihtoehdon valinneiden osuus kaikista vastaajista oli noin 40 %. 20 vastaajaa koki työhyvinvointitapahtumien parantavan huomattavasti heidän henkilökohtaista työhyvinvointiaan. Heidän osuus kaikista vastaajista oli noin 38 %. ”En osaa sanoa” vaihtoehdon valitsi 12 vastaajaa. Yhdenkään vastaajan mielestä työhyvinvointitapahtumilla ei ole ollut heikentävää vaikutusta työhyvinvointiin.

8.8 Poliisiopiskelijoiden kokema työhyvinvointi työharjoittelujakson aikana

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä ollaan kysytty sitä, että millaisena työharjoittelijat ovat kokeneet työhyvinvointinsa työharjoittelujakson aikana. Tämä kysymys on ollut valintakysymys, jossa vastausvaihtoehdoista on valittu sopivin. Kysymykseen vastasivat kaikki 57 kyselyyn osallistunutta henkilöä. Seuraavassa kuvaajassa esitetään kysymykseen saatujen vastausten tuloksia. Pylväät kuvaavat saatujen vastausten lukumääriä. Miesten antamat vastaukset on merkitty sinisillä pylväillä ja naisten oranssilla. Pylväiden päällä näkyvät prosenttiosuudet kuvaavat miesten ja naisten antamien vastauksien

jakaumaa. Kuvaajan alaosaan on taulukoitu tarkat vastausten lukumäärät, jossa miesten antamat vastaukset näkyvät ensimmäisellä rivillä ja naisten toisella rivillä.



Kaavio 11. Poliisiopiskelijoiden kokema työhyvinvointi työharjoittelun aikana.

Poliisiopiskelijoista suurin osa koki työhyvinvoinnin olevan hyvällä tai erittäin hyvällä tasolla työharjoittelun aikana. Jopa puolet kyselyyn vastanneista naisista koki työhyvinvointinsa erittäin hyväksi, kun taas mies vastaajista noin 26 % koki työhyvinvoinnin erittäin hyväksi. Miehistä enemmistö (noin 65%) koki työhyvinvointinsa työharjoittelun aikana hyväksi. Kyselyyn vastanneista henkilöistä kukaan ei kokenut työhyvinvointiaan erittäin heikoksi, mutta yksi mies ja yksi nainen kokivat sen olevan heikolla tasolla.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Korkeasta vastausprosentista voidaan päätellä, että työhyvinvointi aiheena on poliisiopiskelijoita kiinnostava. Mielestämme kyselytutkimus oli onnistunut, sillä saimme suuren vastausprosentin kyselyymme. Uskomme, että myös kyselyn toteutustapa auttoi omalta osaltaan nostamaan vastausprosenttia. Kävimme henkilökohtaisesti esittelemässä opinnäyttemme sekä kyselytutkimuksemme aiheen kyselyn kohderyhmälle. Tämän lisäksi opiskelijoille oli varattu erikseen aikaa kyselyyn vastaamiseen, harjoittelutiimin

palautteenkeruun yhteydessä. Kyselytutkimus oli mielestämme onnistunut myös siinä mielessä, että emme joutuneet hylkäämään yhtäkään vastausta esimerkiksi asiattomuuden perusteella.

Suurin osa poliisiopiskelijoista oli hyödyntänyt mahdollisuutta viikkoliikuntaan. Kuten ennen kyselyn teettämistä arvelimme, viikkoliikunnan hyödyntämisessä oli eroja tutkintatehtävien ja valvonta- ja hälytystehtävien välillä. Poliisiopiskelijat olivat hyödyntäneet viikkoliikuntaa selvästi aktiivisemmin tutkinnassa kuin valvonta- ja hälytystehtävissä. Kysymyksissä, joissa selvitettiin syitä pitämättömälle viikkoliikunnalle tutkinnassa ja valvonta- ja hälytystehtävissä vastaukset olivat hyvin samankaltaisia. Työpaine oli selvästi yleisin syy pitämättömälle viikkoliikunnalle molemmissa tehtävissä. Uskommekin erojen muodostuvan omalta osaltaan työtehtävien luonteen erilaisuudesta ja siitä, ettei valvonta ja hälytyssektorilla pysty suunnittelemaan työpäivien sisältöä ja aikataulua etukäteen.

Kyselystä saatujen vastausten perusteella, poliisiopiskelijat pitivät viikkoliikuntaa hyvin tärkeänä työhyvinvoinnin edistäjänä. Vastaajista yli puolet kokivat viikkoliikunnan parantavan huomattavasti heidän omaa työhyvinvointiaan ja noin 34 % koki viikkoliikunnan parantavan hieman heidän työhyvinvointiaan. Yksikään vastaaja ei kokenut viikkoliikunnan heikentävän työhyvinvointia. On siis tärkeää, että niille, jotka haluaisivat harrastaa liikuntaa työajalla, olisi mahdollisuus siihen.

Kyselyssä saatujen vastausten perusteella, poliisilaitokset tarjoavat suhteellisen hyvät puitteet liikkua. Ainoastaan yksi vastaajista on kokenut valvonta- ja hälytyssektorilla työskennellessään, ettei poliisiyksikkö tarjoa kiinnostavia liikuntamahdollisuuksia työntekijöille. Tähän tietysti vaikuttaa vastaajan omat mieltymykset liikunnan suhteen, kuten mitä tykkää harrastaa ja kuinka tavoitteellista se on. Omien kokemusten perusteella myös pienet poliisiasemat tarjoavat suhteellisen hyvätasoiset kuntosalit peruskäyttäjille ja isot poliisiasemat vielä paremmat mahdollisuudet liikkua.

Työharjoittelijoiden suuressa suosiossa oli kuntosalilla käyminen viikkoliikunnan yhteydessä. Jopa 55 vastaajaa, mikä vastaa noin 96% vastaajista, kertoi käyneensä kuntosalilla, kun taas seuraavaksi yleisin liikuntamuoto oli kehonhuolto. Vastausten perusteella voidaan todeta, että on tärkeää pitää poliisiyksikön käyttämä kuntosali ajantasaisena liikuntapaikkana, koska sitä käytetään pääsääntöisesti viikkoliikuntaan. Kyselyyn vastaajista 26% kertoi käyttäneensä viikkoliikuntaa pallopelien pelaamiseen.

Yleensä pallopelejä pelataan joukkueina ja näin ollen se edesauttaa ryhmäytymistä, sekä vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Kysymykseen ”Minkälaista liikuntaa harrastit viikkoliikunnassa?” vastasi 57 henkilöä ja yhteensä vastauksia tuli 128 kappaletta. Näin ollen keskimäärin yksi vastaaja on valinnut enemmän kuin kaksi vastausvaihtoehtoa. Tästä voidaan päätellä, että viikkoliikuntaa voi myös käyttää monipuolisempaan harjoitteluun, kuin pelkästään esimerkiksi kuntosalilla käymiseen. Kyselyyn vastanneista 57 henkilöstä ainoastaan yksi vastaaja ei hyödyntänyt viikkoliikunta mahdollisuutta työharjoittelun aikana.

Työhyvinvointitapahtumista kysyttäessä, vastaajista 67 % kertoi, että järjestettyjä työhyvinvointitapahtumia pidettiin sopivissa määrin. Yleisin tapa järjestää työhyvinvointitapahtuma oli pitää saunailta, mikä ei juurikaan yllätä Suomalaisessa yhteiskunnassa. 54 vastaajasta 39 kertoi, että työharjoittelun aikana poliisiyksikkö tai ryhmä järjesti ainakin yhden saunailtan. Näistä 39 vastaajasta 30 kertoi osallistuneensa pidettyyn saunailtaan.

Seuraavaksi yleisin työhyvinvointitapahtuma oli liikunnallinen tapahtuma. Liikunnallisten tapahtumien koetaan olevan erittäin hyvä tapa parantaa ryhmähenkeä, fyysistä kuntoa, sekä psyykkistä hyvinvointia. Vastaajista 36 kertoi kyselyssä, että poliisiyksikössä järjestettiin liikunnallinen tapahtuma ja 22 vastaajaa kertoi osallistuneensa kyseiseen tapahtumaan.

Kyselyyn vastanneista 10 oli sitä mieltä, että työhyvinvointitapahtumia järjestettiin liian vähän työharjoittelun aikana. Ainoastaan yksi vastaaja kertoi, että poliisiyksikössä ei järjestetty lainkaan työhyvinvointitapahtumia. 1990-luvulta lähtien Suomessa on yleistynyt käsitys siitä, että työhyvinvointi tapahtumat lisäävät työntekijöiden työhyvinvointia ja näin vaikuttaa myös organisaation tulokseen positiivisesti. Poliisissa on selvästi nähty työhyvinvointitapahtumien tarjoamat mahdollisuudet parantaa tuloksellisuutta, ryhmähenkeä ja työntekijöiden hyvinvointia, koska melkein jokaisella työharjoittelupaikalla järjestetään kyseisiä tapahtumia. Kysymykseen ”Minkälaisia työhyvinvointitapahtumia poliisiyksikössä on järjestetty?” vastasi 54 henkilöä ja vastausvaihtoehtoja valittiin yhteensä 137 kappaletta. Tästä voidaan päätellä, että työharjoittelupaikoilla järjestetään pääsääntöisesti useampia työhyvinvointia edistäviä tapahtumia vuoden aikana.

Kyselystä saatujen tietojen perusteella työhyvinvointitapahtumilla on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Kysymykseen ” Millaisena koit järjestettyjen työhyvinvointitapahtumien vaikutuksen omaan työhyvinvointiin?” vastasi 53 henkilöä, joista 20 oli sitä mieltä, että

työhyvinvointitapahtumat paransivat huomattavasti työhyvinvointia. Vastaajista 21 oli sitä mieltä, että tapahtumat paransivat hieman työhyvinvointia. Kukaan vastaajista ei nähnyt työhyvinvointitapahtumilla negatiivista vaikutusta työhyvinvointiin. Tämä vahvistaa entisestään käsitystämme siitä, että työhyvinvointitapahtumilla on parantava vaikutus jokaisen omaan työhyvinvointiin, sekä yksikön tuloksiin.

Kyselylomakkeen viimeiseen kysymykseen ”Millaisena koit työhyvinvointisi työharjoittelujakson aikana?” vastasi kaikki 57 henkilöä. Yhteensä 20 vastaajista koki työhyvinvointinsa olevan erittäin hyvällä tasolla. Näistä 20 vastaajasta 9 oli miehiä ja 11 naisia. Merkittävää tässä tuloksessa on se, että jopa puolet kyselyyn osallistuneista naisista koki työhyvinvoinnin olevan erittäin hyvää. Pääsääntöisesti työharjoittelijat ovat kokeneet työhyvinvointinsa vähintään hyvälle tasolle. Kaikista 57 vastaajasta 52 vastasi kysymykseen joko erittäin hyvä, tai hyvä. Mies vastaajista enemmistö (noin 66 %) kertoi työhyvinvointinsa olevan hyvällä tasolla työharjoittelun aikana.

Kyselystä saatujen tietojen perusteella yksi mies ja yksi nainen kokivat työhyvinvointinsa olevan heikolla tasolla, mutta kukaan vastaajista ei kuvaillut työhyvinvoinnin tasoaan erittäin heikoksi. Tämä kertoo meille siitä, että pääsääntöisesti työharjoittelijoihin suhtaudutaan poliisiasemilla positiivisesti, mikä edesauttaa harjoittelijaa sopeutumaan työyhteisöön ja näin parantaa yksilön työhyvinvointia. Jatkotutkimuksena tälle opinnäytetyölle voisi olla laadullisilla menetelmillä tehty tutkimus poliisiopiskelijoiden työhyvinvointiin vaikuttavista seikoista. Haastatteleamalla poliisiopiskelijoita voitaisiin tarkemmin löytää syitä esimerkiksi siihen, mitkä asiat heikentävät työhyvinvointia työharjoittelussa.

Yhteenvetona saaduista vastauksista voidaan päätellä, että poliisiopiskelijat osallistuvat aktiivisesti viikkoliikuntaan, sekä työhyvinvointitapahtumiin. Näillä kahdella tekijällä voidaan nähdä positiivinen vaikutus työhyvinvointiin henkilökohtaisella tasolla. Opinnäytetyömme tavoitteenamme on ollut selvittää, kuinka aktiivisesti työharjoittelussa olleet opiskelijat ovat työhyvinvointitapahtumiin ja viikkoliikuntaan osallistuneet, ja millaisia vaikutuksia työhyvinvointiin niillä on koettu olevan. Mielestämme tutkimus onnistunut, sillä se tarjoaa tärkeää tietoa poliisiopiskelijoiden kokemasta työhyvinvoinnin tasosta, sekä siihen vaikuttavista tekijöistä.

10 LÄHTEET

Hankilanoja, Arto 2007: Työturvallisuus ja vastuun kohdentuminen poliisihallinnossa. Poliisiammattikorkeakoulu. 2., uudistettu painos

Huttunen, Jussi 2018: Mitä terveys on? Luettavissa:
https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903 Luettu 29.10.2019

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016: Työhyvinvointi. Alma Talent.

Mistä (työ)hyvinvointi koostuu? Gymstick wellbeing.
 Luettavissa: <https://www.gymstickwellbeing.com/mita-on-tyohyvinvointi> Luettu 9.8.2019.

Peltomäki Päivi, Husman Kaj, Järvisalo Jorma, Laine Arto & Lamberg Matti E. 1999: 10 vuotta tyky-toimintaa. Helsinki, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos

Poliisihallituksen VES-kooste 1.4.2018 lukien. Luettavissa:
https://www.poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/poliisiwwwstructure/69722_Poliisihallituksen_VES-kooste_1.4.2018_lukien.pdf?c9d3f73824a5d588
 Luettu: 12.9.2019

Suomen Mielenterveys ry. Luettavissa:
<https://mieli.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/motivaatio-saa-liikkeelle> Luettu 15.8.2019

Toivonen, Terhi: Tutkija Porvoon ampumisesta: Poliisin työ muuttunut vaarallisemmaksi 2000-luvulla. Yle uutiset. Julkaistu 25.8.2019. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10937603>

TYKY-toiminta. Luettavissa: <https://www.tykyipaiva.net/tyky-toiminta/> Luettu 29.10.2019.

TYHY-toiminta. Luettavissa: <https://www.tykyipaiva.net/tyhy-toiminta/> Luettu 29.10.2019.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu 26.9.2019.

Virolainen, Harri 2012: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki, Books on Demand.

von Gruenewaldt 2004: Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla. Helsinki, Työterveyslaitos.

Webropol online-kyselytutkimustyökalu. Luettavissa: <https://webropol.fi/tuotteemme/> Luettu 2.10.2019.

Webropol – konserni. Luettavissa: <https://webropol.fi/tietoa-yrityksesta/webropol-konserni/> Luettu 2.10.2019



Poliisiopiskelijoiden työhyvinvointi työharjoittelun aikana

Sukupuoli *

Mies

Nainen

Kuinka usein hyödynsit viikkoliikuntaa tutkinnan jaksolla? *

En koskaan	Harvemmin kuin kerran kuukaudessa	Kerran kuukaudessa	Useammin kuin kerran kuukaudessa	Viikoittain
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka usein hyödynsit viikkoliikuntaa valvonta- ja hälytyssektorilla? *

En koskaan	Harvemmin kuin kerran kuukaudessa	Kerran kuukaudessa	Useammin kuin kerran kuukaudessa	Viikoittain
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Millaisena koit viikkoliikunnan vaikutuksen omaan työhyvinvointiisi?

Heikensi huomattavasti	Heikensi hieman	En osaa sanoa	Paransi hieman	Paransi huomattavasti
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minkälaista liikuntaa harrastit viikkoliikunnassa?

- En harrastanut viikkoliikuntaa
- Kuntosali
- Juoksulenkki
- Kävelylenkki
- Kamppailu-urheilu
- Kehonhuolto
- Uinti
- Pallopelit
- Muu, mikä?

Mikä/mitkä olivat yleisimmät syyt pitämättömälle viikkoliikunnalle tutkinnan jaksolla?

- Työpaine
- Muualta kuin töistä aiheutunut paine
- Oma sairastuminen
- Oma laiskuus
- Kiinnostuksen puute
- Poliisiyksikkö ei tarjoa kiinnostavia liikuntamahdollisuuksia
- Muu, mikä?

Mikä/mitkä olivat yleisimmät syyt pitämättömälle viikkoliikunnalle valvonta- ja hälytyssektorilla?

- Työpaine
- Muualta kuin töistä aiheutunut paine
- Oma sairastuminen
- Oma laiskuus
- Kiinnostuksen puute
- Poliisiyksikkö ei tarjoa kiinnostavia liikuntamahdollisuuksia
- Muu, mikä?

Järjestettiinkö poliisilaitoksella työhyvinvointia edistäviä tapahtumia? *

Ei järjestetty	Liian vähän	En osaa sanoa	Sopivasti	Liian paljon
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minkälaisia työhyvinvointitapahtumia poliisiyksiköissä on järjestetty?

- Pikkujoulut
- Saunailta
- Risteily
- Ravintolakäynti
- Liikunnallinen tilaisuus
- Vierailu kulttuurikohteessa tai -tilaisuudessa
- Muu, mikä?

Mihin järjestetyistä työhyvinvointitapahtumista olet itse osallistunut?

- Pikkujoulut
- Saunailta
- Risteily
- Ravintolakäynti
- Liikunnallinen tilaisuus
- Vierailu kulttuurikohteessa tai -tilaisuudessa
- Muu, mikä?

Millaisena koit järjestettyjen työhyvinvointitapahtumien vaikutuksen omaan työhyvinvointiisi?

	Heikensi huomattavasti	Heikensi hieman	En osaa sanoa	Paransi hieman	Paransi huomattavasti
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Millaisena koit työhyvinvointisi työharjoittelujakson aikana? *

	Erittäin heikko	Heikko	En osaa sanoa	Hyvä	Erittäin hyvä
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>