

LIIKUNNAN MERKITYS TYÖSSÄJAKSAMISELLE

Vantaan pääpoliisiasemalla

Teemu Ahtiainen

11/2019

Tiivistelmä

Tekijä Teemu Ahtiainen	Tutkinto Poliisi (AMK) 20172A
Julkaisun nimi Liikunnan merkitys työssäjaksamiselle Vantaan pääpoliisiasemalla	Julkisuusaste Julkinen
Ohjaaja Esa Vuorinen	Opinnäytetyön muoto Laadullinen opinnäytetyö
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten Vantaan pääpoliisiaseman työntekijät kokevat liikunnan vaikuttavan heidän työssäjaksamiseensa ja työhyvinvointiin. Tutkimuksessa selvitetään myös, miten työnantaja ja esimiehet suhtautuvat liikunnan harrastamiseen, muun muassa viikkoliikuntaan ja myös työhyvinvointiin.</p> <p>Tutkimusta varten vaadittava aineisto kerättiin toteuttamalla tutkimus kvalitatiivisella eli laadullisella menetelmällä. Haastattelin tutkimusta varten sähköpostitse kolmea Vantaan pääpoliisiasemalla työskentelevää poliisia. Haastateltaville esitettiin 12 avointa kysymystä liittyen liikuntaan ja sen vaikutuksista fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin, liikuntatottumuksiin, työnantajan rooliin, sekä viikkoliikuntaan.</p> <p>Tutkimuksessa ilmeni, että Vantaan pääpoliisiaseman työntekijät kokevat liikunnalla olevan positiivisia vaikutuksia työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin. Haastateltavat kokivat liikunnalla olevan positiivisia vaikutuksia heidän fyysiseen kuntoonsa ja sitä kautta myös henkiseen työhyvinvointiin. Myös työnantajan ja esimiehen rooleilla liikunnan harrastamiselle koettiin olevan suuri merkitys.</p>	
Sivumäärä 32 + 1	Tarkastuskuukausi ja -vuosi Marraskuu 2019
Avainsanat Liikunta, työhyvinvointi, poliisi	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	3
2 LIIKUNTA JA SEN VAIKUTUS HYVINVOINTIIN.....	4
2.1 Liikunta	4
2.1.1 Terveysliikunta	5
2.1.2 Kuntoliikunta	6
2.2 Liikunnan vaikutus terveyteen ja fyysiseen hyvinvointiin.....	7
2.3 Liikunnan vaikutus henkiseen hyvinvointiin	10
2.4 Liikunnan vaikutus sosiaaliseen hyvinvointiin	11
2.5 Liikunta työelämässä.....	11
3 TYÖHYVINVOINTI.....	13
3.1 Työhyvinvointi käsitteenä	13
3.2 Työntekijän työhyvinvointi.....	14
3.3 Työhyvinvoinnin johtaminen	16
3.4 Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen.....	17
4 FYYSINEN TYÖKUNTO JA TYÖHYVINVOINTI POLIISISSA	19
4.1 Fyysinen työkuunto Poliisihallinnossa.....	19
4.2 Smartumin Liikunta- ja kulttuurietu.....	20
4.3 Työhyvinvointi Itä-Uudenmaan poliisilaitoksella / Vantaan pääpoliisiasemalla	20
5 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT.....	21
5.1 Tutkimuskysymys	21

	2
5.2 Tutkimuksen toteutus	22
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	23
6.1 Vantaan pääpoliisiaseman haastateltujen työntekijöiden liikuntatottumukset.....	23
6.2 Liikunnan vaikutukset haastateltujen työntekijöiden työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin	24
6.3 Vantaan pääpoliisiaseman liikuntamahdollisuudet ja viikkoliikunta	25
6.4 Työnantajan rooli työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin	27
7 POHDINTA.....	28
7.1 Johtopäätökset ja oma pohdinta	28
7.2 Tutkimuksen luotettavuus	30
LÄHTEET	31
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Urheilu ja liikunta ovat olleet aina iso ja tärkeä osa elämääni. Kipinä urheiluun lähti nuorena, kun aloitin uinti harrastuksen. Kilpailin uinnissa 18 vuotiaaksi asti ja olen myös edustanut Suomea ikäkausimaajoukkueessa vuonna 2010. Poliisiammattikorkeakouluun päästyäni minut valittiin edustamaan Suomea poliisien uinnin Euroopan-mestaruuskilpailuihin vuonna 2017.

Tällä hetkellä urheilen ja liikun itseäni varten. Olen itse huomannut, että liikunnalla on huomattava vaikutus, niin henkiseen, kuin fyysiseen hyvinvointiin. Poliisin ammatti voi välillä olla hyvinkin stressaavaa ja koen, että liikunta on siihen hyvä ja halpa hoitokeino. Fyysisen kunnon ylläpitäminen myös edesauttaa poliisina toimimista, sillä työ on ajoittain myös hyvin fyysistä.

Oman opinnäytetyöni aihe on *Liikunnan merkitys työssäjaksamiselle Vantaan pääpoliisiasemalla*. Liikunta on ollut aina iso osa elämääni ja olen huomannut sen positiivisia vaikutuksia joka päiväisessä elämässä, niin työelämässä, kuin opiskelujen aikana. Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen ovat taas aina ajankohtaisia aiheita ja mielestäni liikunnalla työssäjaksamista voi parantaa huomattavasti.

Keskitän opinnäytetyöni nimenomaan Vantaan pääpoliisiasemalle, missä suoritin työharjoitteluni. Haastattelin Vantaan pääpoliisiaseman kolmea poliisimiestä siitä, miten he kokevat liikunnan merkityksen työssäjaksamiseen ja miten esimerkiksi viikkoliikuntaa pystyy hyödyntämään ja sen vaikutuksista. Miten liikunta vaikuttaa työpanokseen, niin kentällä kuin tutkinnassa, sekä miten eri tehtävissä olevat poliisit harrastavat liikuntaa ja minkälaisia vaikutuksia he ovat huomanneet sen aiheuttavan. Työni on täysin julkinen.

Liikunnasta ja työhyvinvoinnista on tehty edeltäviä opinnäytetöitä, mutta oma opinnäytetyöni ympäröityy nimenomaan Vantaan pääpoliisiasemalle. Haluankin juuri heidän näkemyksiään liikunnasta, sekä sen tärkeydestä ja sitä kautta tuoda esille, miten he voivat myös omalla liikkumisellaan tehostaa omaa työskentelyään.

Opinnäytetyöni kaksi teoreettista viitekehystä ovat liikunta ja työhyvinvointi. Käsittelem liikunnan ja työhyvinvoinnin teoriaa, sekä millaisia vaikutuksia liikunnalla on fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Olen pyrkinyt käsittelemään aiheita

mahdollisimman kattavasti ja yleistajuisesti siten, että asiaan perehtymätön pystyy myös ymmärtämään teoriaosuudet. Olen myös pyrkinyt opinnäytetyössäni selvittämään, miten liikunnalla pystyisi edistämään työssäjaksamista.

Olen pyrkinyt käyttämään opinnäytetyöni teoriaosuuksien lähteinä mahdollisimman tuoreita ja ajankohtaisia materiaaleja. En ole kuitenkaan katsonut sokeasti pelkästään materiaalien julkaisujen vuosilukuja, vaan koittanut löytää eri materiaalien seasta omasta mielestäni parhaiten, sekä yleistajuisimmin kerrottuja julkaisuja.

Haluan kiittää opinnäytetyöni haastatteluihin osallistuneita, opinnäytetyöohjaajiani, sekä kaikkia muita, jotka ovat auttaneet minua opinnäytetyöni kanssa.

2 LIIKUNTA JA SEN VAIKUTUS HYVINVOINTIIN

2.1 Liikunta

Liikuntalain 1. luvun 3 §:n (390/2015) mukaan liikunnalla tarkoitetaan kaikkea omatoimista ja järjestettyä liikunta- ja urheilutoimintaa paitsi huippu-urheilua. Määritelmänä liikunta tarkoittaa sellaista fyysistä aktiivisuutta, jota toteutetaan tiettyjen syiden tai vaikutusten takia, yleensä harrastuksena (Duodecim, Käypä hoito 2015). Liikunta on tahdonalaista, hermoston ohjaamaa lihasten toimintaa, joka aiheuttaa liikettä ja sen aikaansaaminen vaatii energiaa ja myös samalla kuluttaa energiaa (Vuori 2003, 12).

Liikunta on yksi parhaimmista keinoista edistää ja ylläpitää terveyttä, sekä yleistä toimintakykyä ja liikunnalla on monia positiivisia vaikutuksia elimistön toimintaan. Se muun muassa parantaa heikentynyttä sokeriaineenvaihduntaa, helpottaa stressinhallintaa, vahvistaa luustoa, alentaa kohonnutta verenpainetta ja korkeaa kolesterolia, sekä pienentää liikapainoa. (Huttunen 2018.)

Liikunta on myös terveystottumus, jolla on selviä yhteyksiä hyvinvointikokemuksiin. Yhteydet ovat kuitenkin heikommat, kuin säännöllisen fyysisen rasituksen vaikutukset suorituskykyyn, kuntoon ja sairauksien biologisiin vaaratekijöihin. Lisäksi liikunta vähentää negatiivisia kehontuntemuksia, sekä tuottaa mielihyvää, virkistymisen, voimistumisen ja rentoutumisen elämyksiä liikunnan aikana. (Nupponen 2011, 43.)

Liikuntakerran aikaansaamissa hyvän olon tuntemuksissa on tietenkin paljon yksilöjen välisiä eroja. Positiiviset elämykset ilmenevät vasta liikuntaan tottumisen myötä ja sitä kautta myös voimistuvat. Nämä positiiviset elämykset lisäävät liikkumisen haluja ja pitävät tällöin myös yllä liikuntamotivaatiota. (Nupponen 2011, 43.)

Säännöllisellä liikunnalla on myös positiivisia vaikutuksia mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin (Huttunen 2018). Liikunta vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin muun muassa kohentamalla mielialaa ja vireystilaa, parantaa unen laatua, lievittää stressiä ja helpottaa masennusoireita (UKK-instituutti 2018).

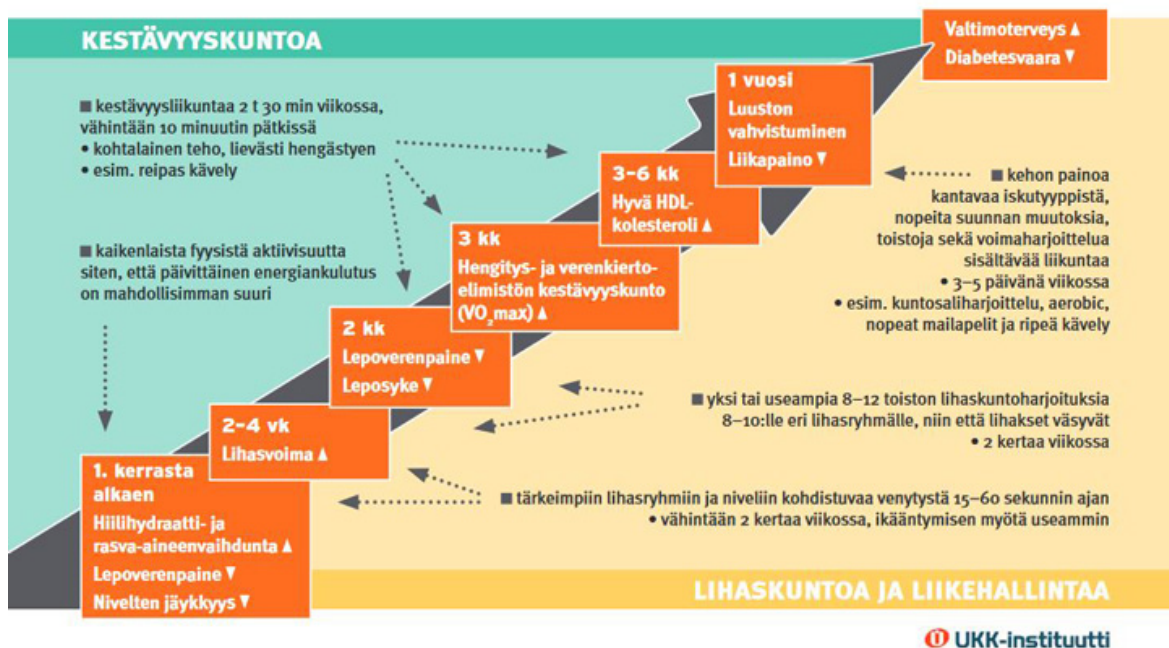
Liikuntaan voi myös liittyä haittoja, sillä liian rasittava liikunta voi vaurioittaa kudoksia ja aiheuttaa viikkoja ja kuukausia kestävästä ylikuormitusoireiston. Tästä syystä liikuntaa tulisi lisätä asteittain (Huttunen 2018). Liikunnasta aiheutuvista haitoista yleisimpiä ovat äkilliset vammat, jotka ovat rasitusvammoja yleisempiä. Yleisimmät liikuntavammat ovat nyrjähdykset, venähdykset ja ruhjevammat, jotka kohdistuvat useimmiten polveen, selkään tai nilkkaan. (UKK-instituutti 2018.)

2.1.1 Terveysliikunta

Terveysliikunta käsitteenä tarkoittaa kaikkea sitä liikuntaa, fyysistä aktiviteettia, jolla on positiivisia vaikutuksia terveyteen. Ne ovat saavutettavissa huomattavan vähäisellä liikkumisella ja tärkeintä onkin, että edistääkseen terveyttä, tulisi liikunnan olla säännöllistä, jatkuvaa ja kohtuukuormitteista. Tärkeämpää onkin liikunnan toistuvuus, toisin kuin sen teho. (terve.fi. Terveysliikunta.)

Jotkut terveysterveysliikunnan vaikutukset alkavat kehittymään jo lyhyen ajan jälkeen, kun osa vaikutuksista vaatii pidemmän ajan säännöllistä liikuntaa. Alempana kuva havainnollistamaan säännöllisen terveysterveysliikunnan vaikutuksia. (UKK-instituutti 2018.)

TERVEYSLIIKUNNAN VAIKUTUSAIKA



Kuva 1. UKK-instituutin kehittämä kuva terveysliikunnan vaikutusajasta.

Terveysliikunnan määräksi suositellaan noin 1000 kilokalorin viikkotasosta energiakulutusta. Tämä voisi silloin sisältää 5 - 7 päivänä viikossa noin puolen tunnin kohtuullisesti kuormittavaa liikuntaa, esimerkiksi reipasta kävelyä, tai kolme kertaa viikossa kuormittavaa liikuntaa, esimerkiksi hölkkää. Kohtuullisesti kuormittavaa liikuntaa tulisi harrastaa noin puoli tuntia ja kuormittavaa liikuntaa noin 20 – 60 minuuttia kerralla. Terveysvaikutusten kannalta suurin mahdollinen hyöty saavutetaan jo varsin kohtuullisella määrällä liikuntaa. Tämänkin jälkeen voidaan fyysistä kuntoa toki parantaa, mutta terveyshyöty kasvaa enää hitaasti. (Huttunen 2018.)

2.1.2 Kuntoliikunta

Kuntoliikunnalla tavoitellaan parempaa kuntoa ja suorituskykyä, tai jo saavutetun kunnan ylläpitämistä. Tavoitteina voi olla kestävyuden, lihaskunnan ja liikkuvuuden parantaminen, sekä myös koordinaation ja tasapainon kehittäminen. (terve.fi. Kuntoliikunta.)

Kuntoliikunta, kuten myös terveysliikunta, on terveyttä ja hyvinvointia edistävää, mutta näillä on kuitenkin myös eroja. Kuntoliikunnan tulee olla riittävän tehokasta, jotta sillä saadaan aikaan haluttuja tuloksia, edellä mainitsemieni ominaisuuksien kehittämiseksi. Sen

tulee olla tarpeeksi kuormittavaa ja siinä tulisi hengästyä, sekä hikoiltua ja kuormituksen tulisi toistua vähintään kolme kertaa viikossa ja kestää noin 30 – 60 minuuttia kerrallaan. (terve.fi. Kuntoliikunta.)

2.2 Liikunnan vaikutus terveyteen ja fyysiseen hyvinvointiin

Liikunta aiheuttaa monia rakenteiden, toimintojen ja niiden säätelyn aiheuttamia muutoksia, jotka ovat hyödyksi myös terveydelle (taulukko 1). Vastaavasti liikunnan vähäisyyden on osoitettu aiheuttavan ja lisäävän huomattavasti monien yleisten ja vakavien sairauksien riskejä (taulukko 2). (Vuori 2003, 21.)

Vaikka liikunta, edes jossain määrin, on meille kaikille jo biologisena perustarpeena välttämätöntä parhaan mahdollisen toimintakyvyn varmistamiseksi, eivät kaikki hyvin vähän liikkuvatkaan sairastu välttämättä mihinkään (esimerkiksi taulukon 2) sairauksiin. Kyseisten sairauksien syntyyn vaikuttavat monet eri tekijät. Perintötekijät ovat yksi suurista syistä, mutta aikuisilla henkilöillä perinnöllisyys yksinään harvemmin aiheuttaa taudin puhkeamista. Siihen vaaditaan myös muita syitä, joista liikunnan vähäisyys on yksi syy. (Vuori 2003, 21.)

Liikunta ja varsinkin kestävyysharjoittelu rakentaa kehoa sisältä päin. Verenkiertoelimistö ja hiussuonisto kehittyvät ja vahvistuvat, mutta varsinkin sydän vahvistuu ja saa harjoittelusta suurimman hyödyn. Kun rasiimme sydäntä liikunnalla, joutuu se takomaan ikään kuin harjoituskiirroksilla. Tällöin sydän vahvistuu ja selviää työstään lepotilassa vähemmällä lyönneillä. Hyväkuntoisen sydän lyö harvemmin kuin huonokuntoisen, mutta se pumppaa verta kiertoon enemmän ja tehokkaammin. (Virtamo 2009, 57.)

Hyväkuntoisen ihmisen sydän lyö lepotilassa alle 50 kertaa minuutissa, kun taas huonokuntoisen ihmisen sydän voi lyödä 80 kertaa minuutissa ilman rasiitusta. Näin ollen hyväkuntoisen ihmisen sydän säästyy todella paljon, kun taas huonokuntoisella ihmisellä pelkkä kengännauhojen sitominen voi nostaa sykkeen lähemmäs sataa. Hyvä kunto heijastuu monella positiivisella tavalla arkielämässä. Töissä jaksaa paremmin, sekä hyväkuntoinen tuntee itsensä virkeäksi ja hyväksi, eivätkä arjen pienet askareet tunnu niin kuormittavilta. (Virtamo 2009, 57.)

Liikuntamuotoja on monia erilaisia ja niillä on hieman erilaisia vaikutuksia elimistön toimintoihin. Kestävyysslajit, kuten kävely, hölkkä, uinti, pyöräily ja hiihto, kuluttavat energiaa, alentavat verenpainetta ja veren kolesterolia, sekä parantavat sokerin sietoa. Voima- ja kuntosaliharjoittelu taas tehostaa sokeriaineenvaihduntaa ja vahvistaa luustoa. Erilaiset pallopelit, sekä voimistelu ja aerobic vahvistavat myös luustoa ja parantavat tasapainoa. Liikuntamuotojen- ja lajien tuottamat erot terveyteen ovat kuitenkin melko pieniä ja useimpien liikuntamuotojen avulla pystyy helposti saavuttamaan riittävän terveystason. Tärkeintä on kuitenkin löytää sellainen liikuntamuoto, josta itse pitää, koska tällöin liikunnasta tulee nautinto, positiivinen riippuvuus. (Huttunen 2018.)

Taulukko 1. Säännöllisen liikunnan tuottamia terveyshyötyjä. (Vuori 2003, 22)

FYYSINEN KUNTO	
Parempi hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto	x
Parempi lihaskunto	x
OSTEOPOROOSI	
Suurempi luutiheys	x
Osteoporoosin ehkäisy	y
NIVELRIKKO	
Parempi elämänlaatu/kunto	x
SEERUMIN LIPIDIT	
Pienempi triglyseridipitoisuus	y
Suurempi HDL- kolesterolipitoisuus	y
DIABETES	
Aikuisiän diabeteksen ehkäisy	x
Aikuisiän diabeteksenhoito	y
Parempi elämänlaatu	y
PAINON HALLINTA	
Lihomisen ehkäisy	x
Parempi laihtumistuloksen ehkäisy	y
VERENKIERRONELIMISTÖN SAIRAUDET	
Sepelvaltimotaudin ehkäisy	x
Aivohalvauksen ehkäisy	y
Sydäntautien hoito	y
ASTMA	
Parempi elämänlaatu	y
SYÖPÄ	
Paksusuolen syövän ehkäisy	x

Taulukon vaikutukset voidaan saavuttaa säännöllisellä, jatkuvalla ja monipuolisella liikunnalla.

X: vahva konsensus, vähän tai ei lainkaan ristiriitaisia havaintoja

Y: pääosa näytöstä tukevaa, lisätutkimusta tarvitaan

Taulukko 2. Säännöllisen liikunnan terveyshaittojen kehittymisen vaaraa vähentäviä vaikutuksia. (Vuori 2003, 23)

FYYSISESTI INAKTIIVISTEN RISKI AKTIIVISIIN VERRATTUNA SAIRASTUA	
Sepelvaltimotautiin	1,5 – 2-kertainen
Aivohalvaukseen	≤ 2 kertainen
Aikuisiän diabetekseen	20 – 60 % suurempi
Korkeaan verenpaineeseen	30 % suurempi
Paksusuolen syöpään	40 – 50 % suurempi
Rintasyöpään	30 % suurempi (?)
Saada lonkkamurtuma	30 – 50 % suurempi
Olla lihava, tulla lihavaksi	2-kertainen
Menettää aerobista kuntoa	≤ 50 % nopeammin
Menettää itsenäinen selviytyminen huonokuntoisuuden takia	10 – 20 vuotta aikaisemmin

2.3 Liikunnan vaikutus henkiseen hyvinvointiin

Säännöllisellä liikunnalla on positiivisia vaikutuksia mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin. Liikunnan vähäisyys voi johtaa muun muassa huonoon unenlaatuun ja päiväaikaiseen väsymykseen. Liikunta toimii myös mielialalääkkeenä parantaen mielialaa, sekä samalla torjuu stressiä ja masennusta. (terveyskylä.fi.)

Säännöllinen fyysinen aktiivisuus ja varsinkin vapaa-ajalla suoritettava liikunta vähentää masentuneisuutta, sekä psyykkisiä kuormittuneisuuden merkkejä. Säännöllinen liikunta edistää positiivisesti psyykkistä, sekä fysiologista akuutin stressin sietoa. (Nupponen 2011, 43.)

Yksilön kokema hyvinvointi ei terveystottumusten yhteydessä tarkoita onnellisuutta, eikä elämän mielekkääksi kokemista tai elämisen arvoiseksi. Koettu hyvinvointi tarkoittaa ennemminkin sellaista psykofyysistä tilaa, jota ihmiset kuvaavat sanoilla hyvä olo. Eli oma keho tuntuu elävältä ja toimintakykyiseltä, eikä siinä koe häiritseviä tuntemuksia. Mieliala on myönteinen, eivätkä huolet haittaa keskittymistä kiinnostaviin asioihin. (Nupponen 2011, 43-44.)

Säännöllisen liikunnan uskotaan suojaavan mielialaa, sekä helpottavan koettua stressiä kuormittavissa elämäntilanteissa. Uskomus perustuu jokapäiväisen elämän havaintoihin, mutta myös lyhytaikaisen eli akuutin stressin tutkimuksiin. Tutkimuksissa säännöllisen liikunnan on myös todettu vähentävän epämääräisten vaivojen ja oireiden kokemista, ärtyneisyyttä, sekä psyykkisen kuormittuneisuuden merkkejä. (Nupponen 2011, 49-51.)

Varsinkin liikuntaa säännöllisesti harrastavat henkilöt painottavat liikunnan rentouttavia, piristäviä, rauhoittavia, arjesta irrottavia, energiaa lisääviä, sekä iloa tuottavia vaikutuksia. Aloittelevalle liikkujalle liikunta ei aina maistu, mutta taitojen, kokemusten ja onnistumisien kerääntyessä, samasta liikunnasta voi muodostua jopa intohimo. Syksyisen sateisessa metsässä kävely ei välttämättä lievennä synkkiä ajatuksia, vaan voi jopa synkentää niitä entisestään. Ryhmässä liikkuen tai esimerkiksi jonkin pallopelin vaatimuksiin keskittyen, tuottaisi todennäköisesti myönteisempiä vaikutuksia. Nämä kyseiset esimerkit osoittavat, että liikunnan vaikutukset henkiseen hyvinvointiin ovat todella yksilöllisiä. Niihin vaikuttavat niin itse liikunta, kuin myös fyysinen ja sosiaalinen liikuntaympäristö. (Vuori 2003, 30.)

2.4 Liikunnan vaikutus sosiaaliseen hyvinvointiin

Liikunta luo ihmiselle sosiaalisia verkostoja, edistää yhteisöllisyyttä, sekä tukee yhteiskuntaan osallistumista. Yhdessä liikkuminen antaa myös mahdollisuuden sosiaaliselle kanssakäymiselle. Yhdessä ja yksin suoritettu liikunta rauhoittaa, rentouttaa, virkistää, kohottaa mielialaa, on työlle hyvä vastapaino ja antaa aikaa itselle. (Valtion Liikuntaneuvosto.)

2.5 Liikunta työelämässä

Liikunnan asema vaihtelee suuresti eri yhteisöissä. Suomessa valtiolla on velvoite edistää kansalaisten liikuntaa, koska perustuslaki turvaa sivistykselliset oikeudet kaikille, jonka perusteluissa näihin oikeuksiin kuuluu myös liikunta. Liikuntalaki säättää velvoitteita valtion ohella myös kunnille. Laki ei velvoita työyhteisöjä tarjoamaan työntekijöilleen liikuntapalveluja, mutta suuri osa työpaikoista kuitenkin edistää työntekijöidensä liikuntaa tarjoamalla kuntouttavaa, työkykyä ylläpitävää, sekä virkistävää toimintaa. (Vuori 2011, 227-228.)

Mikään työ ei korvaa liikuntaa, sekä jokainen työ tarvitsee tuekseen oikein suunniteltua ja määriteltyä liikuntaa. Olemmekin tehneet virheen siinä, että olemme sekoittaneet fyysisen työn ja liikunnan toisiinsa, samalla uskoen, että kova työ pitää kyllä tekijänsä kunnossa. Tutkimukset, sekä käytäntö ovat kuitenkin osoittaneet, että mikään työ ei täytä liikunnan vaatimuksia, eikä ihminen pysty pelkästään työtä tekemällä ylläpitämään fyysistä toimintakykykään. (Hiltunen 1997, 137-138.)

Useat fyysisesti kovat ammatit kuormittavat suuresti elimistöä, mutta ne kestävät liian pitkään, sisältäen samalla paljon staattisia työvaiheita, sekä jatkuvia huonoja työasentoja ja useimmiten monta päivää peräkkäin ilman riittävää palautumista. Ajatus voi aluksi kuulostaa oudolta, mutta varsinkin fyysisen työn tekijät tarvitsevat säännöllistä, sekä oikein ohjelmoitua liikuntaa työn ohessa ja vapaa-ajallaan pysyäkseen työkykyisenä ja terveinä, sekä täyttääkseen työnsä vaatimukset. (Hiltunen 1997, 138-139.)

Poliisin ammatissa, varsinkin valvonta- ja hälytystoimintasektorilla istutaan, usein 12 tunnin työvuoron aikana, todella paljon poliisiautossa. Vielä kun päällä on kevyt suojaliivi, sekä voimankäyttövyö, kaikkine voimankäyttövälineineen, tulisi pitää huolta oikeasta istuma-asennosta. Pitkään kyseiset varusteet päällä paikallaan istuminen voi aiheuttaa alaselän, sekä niska- ja hartiasseudun ongelmia. Tosin istumisen vastapainoksi esimerkiksi hätäkeskukselta saatavat tehtävät laittavat liikkeeseen, mutta tällöin työ voikin pitää sisällään huomattavaa fyysistä rasitusta.

Yhä useampi tekee töitä tietokoneen näyttöpäätteen edessä hiirtä klikkailemalla. Työnteko voikin tuntua helpolta ja kevyeltä, kun työskentelee siistissä, lämpimässä ja viihtyisässä ympäristössä, mutta totuus on kuitenkin tässäkin tapauksessa aivan toinen. Pitkään jatkuva liikkumattomuus väsyttää lihakset, verenkierto heikkenee ja aineenvaihdunta hidastuu. Pelkkä suorassa istuminen, selkä 90 asteen kulmassa reisiin nähden nostaa selkärangan välilevypaineen noin puolitoistakertaiseksi seisomiseen verrattuna. (Hiltunen 1997, 139.)

Useilla tietokoneen edessä työskentelevillä onkin jatkuvia niska- ja hartiasseudun ongelmia, sekä jatkuva näppäintyöskentely voi vaurioittaa käden jännetuppia. Tietokoneen edessä ei tule hiki pintaan, mutta työskentely pakottaa pitämään kädet tiettyssä asennossa, sekä kannattelemaan käsiä näppäimistön yläpuolella. Tämän jatkuessa pitkään, onkin se kovaa staattista lihastyötä. Kun kädet eivät ole liikkeessä, hartialihakset ovat jännityksessä ja

estävät näin ollen verenkiertoa toimimasta normaalisti, koska lihassupistus puristaa pieniä verisuonia tukkoon ja hidastaa aineenvaihduntaa. (Hiltunen 1997, 139-140.)

Poliisissa esimerkiksi rikostutkintasektorilla voi joutua usein istumaan pitkäänkin tietokoneen ääressä, kun kasaa esimerkiksi esitutkintapöytäkirjoja. Työskentely ei välttämättä ole fyysisesti niin kuormittavaa, mutta paikallaan istuminen voi aiheuttaa salakavalasti edellä mainittuja oireita. Nykypäivänä kuitenkin toimistotyöskentelyn ergonomiiaa voikin parantaa työskentelemällä esimerkiksi seisten. Esimerkiksi Vantaan pääpoliisiaseman tutkijoilla on useimmilla käytössään sähköinen työpöytä, mikä mahdollistaa työskentelyn seisten, jolloin selkärangalle ei kohdistu niin paljon painetta, kuin istuessa. Onkin niin, että pelkkä lihasvoiman kasvattaminen ei auta jatkuvaan tietokoneen ääressä työskentelystä aiheutuviin kuormitusongelmiin, vaan tilanne helpottuu ennemminkin työpisteen oikealla ergonomialla (Hiltunen 1997, 140).

Työntekijöiden liikunta-aktiivisuuden on myös todettu olevan yhteydessä vähentyneisiin terveydenhuoltokuluihin, sekä sairauspoissaoloihin, lisääntyneeseen tehokkuuteen ja pidempiin työuriin. Ihminen yksinkertaisesti tarvitsee liikuntaa ja fyysistä kuormitusta pysyäkseen terveenä. (Valtion Liikuntaneuvosto 2012.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointia voi pitää kokonaisuutena, johon kuuluvat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus, sekä hyvinvointi. Työhyvinvointia edistävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen, sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssäjaksamiseen ja hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus, sekä työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä vähenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Muita työhyvinvoinnin keskeisiä toimijoita ovat luottamusmiehet, sekä työsuojeluhenkilöstö. Työterveyshuolto on myös työpaikan tärkeä kumppani työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (Työterveyslaitos.)

Työhyvinvoinnista ja yleensäkin työolosuhteista käsitellään työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslain 1 luvun 1 §:n (23.8.2002/738) mukaan lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi, sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työhyvinvointi on myös hyvä investointi, sillä se vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen, sekä maineeseen. Työhyvinvointiin kohdistetut hyvät investoinnit voivat maksaa itsensä takaisin moninkertaisina. Työhyvinvoinnilla on myös tutkimusten mukaan merkittävä positiivinen yhteys yritysten tulostuloksiin, kuten asiakastyytyväisyyteen, tuottavuuteen, voittoon, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, tapaturmiin, sekä sairauspoissaoloihin. (Työterveyslaitos.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä tulisi kaikkien olla avoimia ja luottaa toisiinsa. Työyhteisön jäsenten tulisi puhaltaa yhteen hiileen kohti yhteisiä tavoitteita, sekä innostaa ja kannustaa toisiaan. Pitää muistaa antaa myönteistä palautetta, mutta myös uskaltaa puhua ongelmista. Työmäärä tulisi pitää aisoissa ja säilyttää toimintakyky myös muutostilanteissa. (Työterveyslaitos.)

3.2 Työntekijän työhyvinvointi

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, sekä vastuuntuntoinen ja pääsee hyödyntämään omia vahvuuksiaan ja osaamistaan. Hyvinvoiva työntekijä kokee itsensä tarpeelliseksi, tuntee työnsä tavoitteet, sekä saa työstään palautetta. Hän myös kokee työssään riittävästi yhteenkuuluvuutta ja myös itsenäisyyttä, sekä kokee onnistumisen tunteita ja innostuu työssään. (Työterveyslaitos.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa keskeisesti henkilöstön työkyky. Hyvä työkyky syntyy, kun työntekijöiden osaaminen työn vaatimuksiin nähden pidetään hyvällä tasolla. Lisäksi työpaikan terveystalvelut tulee olla riittävät ja kohdistettu oikein, sekä työtilat ja työvälineet ovat asianmukaiset. (Aura, Ahonen 2016.)

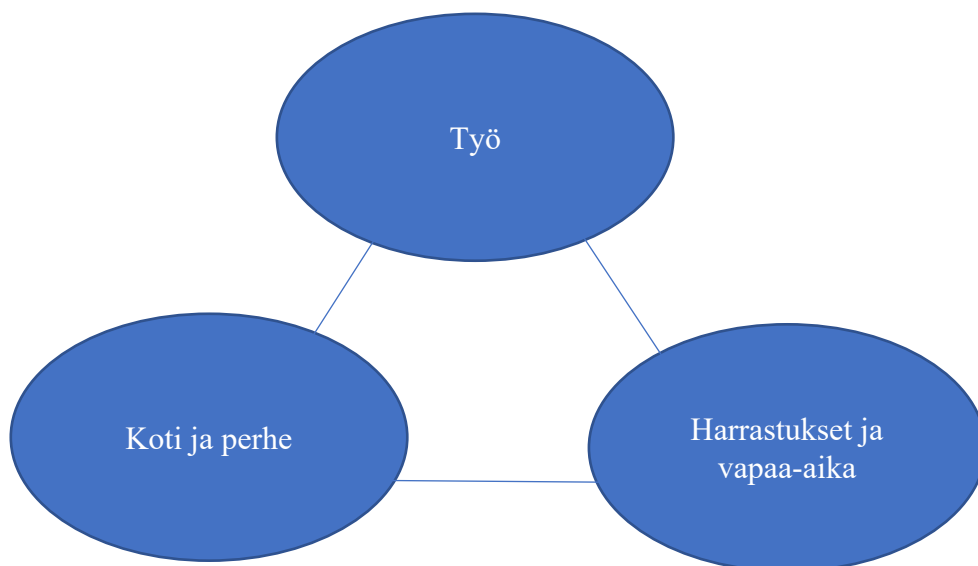
Työkyky tarkoittaa työntekijän työnkuvan, sekä toimintaedellytysten keskinäistä vastaavuutta. Toimintaedellytyksiin vaikuttavat niin perinnölliset tekijät, koulutus ja työkokemus, kuin fyysiset, henkiset ja sosiaaliset voimavaratkin. Työntekijän kunto

vaikuttaa jaksamiseen, vireyteen ja mielialaan. Hyvinvointi taas on kokemusperäinen mielentila, mihin liittyvät vaihtelevilla suhteilla ihmiset elämän eri puolet. Työhyvinvointiin vaikuttavat työ ja siitä aiheutuvat kokemukset. Kokeminen on tietenkin yksilöllistä ja siihen vaikuttavat ihmisen tunnetilat, odotukset, arvot ja myös omalle elämälle ja työlle asetetut tavoitteet. (Aalto 2006, 13.)

Ihmisellä tulisi olla useita mielenkiinnon lähteitä, kuten harrastuksia. Jos töissä ei suju, on hyvä puhua vaikeuksista esimerkiksi puolisolle, sekä purkaa paineita harrastusten parissa. Mikäli taas kotona on kitkaa, pääsee töihin, sekä harrastusten pariin huilaamaan. Jos harrastukset eivät suju, on käytettävä nuo kaksi edellä mainittua pakopaikkaa, koti ja työ. (Aalto 2006, 13.)

Tutkimusten mukaan työssä koettu hyvinvointi on selvästi positiivisessa suhteessa työn laatuun, tuottavuuteen, sekä vähentyneisiin sairauspoissaoloihin. Oikeudenmukainen johtamiskulttuuri, työntekijöiden kokemus mahdollisuuksista vaikuttaa omaa työtään koskeviin päätöksiin, työntekijöiden ammattitaito, sekä sen ylläpitoon tehdyt panostukset vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. On myös tärkeää, että työntekijä tuntee oman roolinsa ja vastuunsa. Työn mielekkyys kehittyy tarkoituksenmukaisuuden kokemuksista. Kun työn kokee mielekkääksi, motivoi se ja lisää samalla työhyvinvointia. (Aalto 2006, 13-14.)

Taulukko 1. Työhyvinvoinnin pyhä kolminaisuus. (Aalto 2006, 13.)



Kun työhyvinvointiin vaikuttavat kohdat (työ, koti ja perhe, sekä harrastukset ja vapaa-aika) ovat kunnossa, pysyy kolmio kuvainnollisesti ”pystyssä” ja työhyvinvointi on positiivista. Kun taas jokin edellä mainituista kohdista sakkaa, niin kolmio ”kaatuu” ja vaikuttaa samalla työhyvinvointiin. Onkin siis tärkeää pitää huolta myös työn ulkopuolisista asioista, sillä myös ne vaikuttavat muun muassa ihmisen mielentilaan ja sitä kautta taas työhyvinvointiin.

Työn, sekä työolosuhteiden tulee myös olla tietenkin turvallisia. Turvallisuus voidaan mieltää kapea-alaisesti tai laaja-alaisesti. Kapea-alaisesti miellettyinä se tarkoittaa välittömien uhkatekijöiden poissaoloa. Tällöin ei esimerkiksi tarvitse koko ajan pelätä, että jokin raskas esine putoaa jalkamme päälle, milloin tahansa. Turvallisuusaloilla, kuten esimerkiksi poliisissa tai vankeinhoidossa, on turvallisuustekijöiden merkitys ja tilanteiden ennakointi todella tärkeää. Laaja-alainen turvallisuus tarkoittaa puolestaan sitä, että välittömän fyysisen uhattomuuden lisäksi emme koe uhkaa terveydelle pidemmälläkään aikavälillä. Voimme siis tehdä työtämme vuosia, aistimme tai kehomme kuormittumatta liikaa, tai joutuvan vaaratilanteille alttiiksi. (Luukkala 2011, 21-22.)

Koemme arvostusta, sekä hyväksytyksi tulemista, kun työnantaja ottaa huomioon myös sosiaaliset tarpeemme, fyysisten tarpeiden lisäksi. Tällöin emme koe itseämme eristetyksi tai yksinäisiksi. Kommunikointi ja muu sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa työaikana on yllättävän tärkeitä. Yksinäistä työtä tekevät, joilla ei ole ketään juttukaveria edes kahvitauoilla, tietävät, kuinka synkkää elämä voi olla. (Luukkala 2011, 22.)

3.3 Työhyvinvoinnin johtaminen

Johtamisen lisäksi tutkimuksissa on todettu työhyvinvointiin vaikuttavan muun muassa työolosuhteet, työn sisältö, henkilön osaaminen, työyhteisön ihmissuhteet ja ilmapiiri, sekä henkilön omat elämäntavat. Johtamisella on kuitenkin erityinen asema näiden työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden joukossa, koska johtamisella on suora yhteys työyhteisön ilmapiiriin, sekä ihmissuhteisiin. Johtamisella jäsenellään myös työn sisältöön, sekä työympäristöön liittyviä tekijöitä. Johtaminen on myös sillä määrin merkittävässä asemassa, koska sen avulla voidaan käynnistää edellä mainittuihin seikkoihin liittyvää kehittämistä. (Juuti, Vuorela 2015, 23.)

Vain hyvällä johtamisella pystytään luomaan hyvää ilmapiiriä ja terveyttä edistäviä toimintatapoja työyhteisöön. Hyvä johtaminen on jaettua, mikä tarkoittaa, että kaikki

työyhteisön jäsenet pääsevät vaikuttamaan asioihin ja ovat sitoutuneet samoihin päämääriin. Kun ihmiset pääsevät osallistumaan työyhteisön toimintaan ja sen kehittämiseen, tulevat heistä sen myötä osa työyhteisöä. (Juuti, Vuorela 2015, 23-24.)

Perinteisessä johtamismallissa johtajan perustehtävänä on johtaa ja valvoa alaisiaan, sillä työntekijöillä on alttius vältellä työtä, sekä pilkkoa tehtäviä yksinkertaisiin ja toistuviin kokonaisuuksiin. Modernissa johtamismallissa, jossa korostetaan vuorovaikutteista johtamista, ihmiset haluavat tuntea itsensä tärkeiksi ja hyödyllisiksi, sekä tulla kohdelluiksi yksilöinä. Tässä modernissa johtamismallissa johtajan tulisi saada aikaan sellainen ympäristö, jossa työntekijät voisivat käyttää kykyjään täysimääräisesti. Jotta tämä on mahdollista, johtamisen tulisi olla avointa ja läpinäkyvää, sekä johtajan tulisi myös rohkaista työntekijöitä osallistumiseen ja osaamisensa kehittämiseen. (Manka, Manka 2016, 135.)

Johtaminen on jaettu perinteisesti myös asiajohtamiseen ja ihmisten johtamiseen. Ihmisten ja toiminnan johtaminen limittyvät modernissa johtamisessa, joka on parhaimmillaan tilannejohtamista ja vuorovaikuttamista. Myös muutosten onnistumiseksi tulisi henkilöstö ottaa mukaan, jotta työntekijät ymmärtävät muutosten tarkoituksen, sekä mitä heiltä odotetaan muutoksissa. Puutteelliseksi jäänyt ymmärrys vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon muutoksista, sekä jarruttavat niiden toimeenpanemista, joko aktiivisesti tai passiivisesti. (Manka, Manka 2016, 135-136.)

Johtaminen tulisi ymmärtää vuorovaikutukseksi esimiehen ja alaisen välillä, jossa kummallakin on oma roolinsa ja vaikutus toisiinsa. Hyvät työyhteisötaidot syntyvät hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden hyvät työyhteisötaidot ovat tärkeitä hyvän johtamisen muodostumiselle. (Manka, Manka 2016, 136.)

3.4 Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen

Työhyvinvointia rakennetaan yhdessä ja sen edistäminen kuuluu työnantajalle, sekä työntekijöille. Työnantajan kuuluu huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta, sekä työntekijöidensä yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä puolestaan on tietenkin suuri vastuu oman työkykynsä, sekä oman ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Jokainen myös vaikuttaa oman työpaikkansa positiiviseen ilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Työhyvinvoinnin kehittämisessä on myös haasteita. Kehittämishaasteet lähtevät työyhteisöjen sisäisistä tarpeista, sekä niiden toimintaympäristössä tapahtuneista muutoksista. Työn tekeminen on yhä enemmän viestintää, yhteistyötä, sekä vuorovaikutusta. Kehittämistarpeet työyhteisön sisällä liittyvät useimmiten yhteistoiminnan, organisoiminnan, sekä johtajuuden kehittämiseen. Näissä tapahtuneet muutokset vaikuttavat sitten yksittäisen työntekijän työtyytyväisyyteen, hyvinvointiin, sekä työyhteisön sisäiseen ja ulkoiseen toimivuuteen. (Lindström 2002, 14.)

Työntekijän ja esimiehen välinen kehityskeskustelu on tehokas tapa lisätä luottamusta, sekä hyvinvointia työpaikalla. Yhteiset työpajat erilaisissa pienryhmissä voivat kehittää positiivisesti työhyvinvointia, sekä työhyvinvoinnin kehittämisen asiantuntijan käyttäminen tämänkaltaisissa toiminnoissa voi myös olla hyvin kannattavaa. Lisäarvoa voi myös antaa työterveyshuollon läsnäolo työhyvinvoinnin kehittämisessä, jos sillä on kokemusta tämänkaltaisesta toiminnasta. (Aalto 2006, 16.)

Työhyvinvoinnin kehittämisohjelmilla on työilmapiiriä selvästi parantava vaikutus, sekä ne vähentävät myös sairauspoissaoloja. Työhyvinvoinnin kehittämisohjelmien tulisi olla monipuolisia, eivätkä ne saisi keskittyä vain yhteen ongelmakohtaan. Kehittämisohjelmilla tulisi olla yhteys linjaorganisaatioon, sekä työterveyshuoltoon. Yksittäiset tyky- ja ulkoilupäivät eivät yleensä johda mihinkään, mutta ne saattavat kuitenkin herättää mielenkiinnon esimerkiksi jonkin liikuntaharrastuksen aloittamiseen. (Aalto 2006, 16.)

Ylimmän johdon, työntekijöiden, sekä työterveyshuollon yhteinen myönteinen tahtotila on avain asemassa työhyvinvoinnin edistämiseen. Työnantaja on vastuussa käytännössä kaikesta työpaikalla tapahtuneesta toiminnasta, esimerkiksi jos työpaikalla sattuu jonkinlainen tapaturma, on tällöin työnantajavastuu ensisijaisena. Työntekijät voivat kuitenkin omalla tekemisellään vaikuttaa myönteisesti työilmapiiriin. Huumorilla ja avoimuudella pystyy ratkaisemaan useimmat ongelmat, joihin yksittäinen työntekijä pystyy vaikuttamaan. Työsuojeluvaltuutettujen, sekä luottamusmiesten rooleilla on myös tärkeä vaikutus myönteisen työilmapiirin luomisessa. (Aalto 2006, 17.)

4 FYYSINEN TYÖKUNTO JA TYÖHYVINVOINTI POLIISISSA

4.1 Fyysinen työkuunto Poliisihallinnossa

Poliisihallituksen määräyksessä 2020/2013/4693 kerrotaan, että poliisimiehen tulee ylläpitää työtehtäviensä edellyttämää kuntoa ja ammattitaitoa. Määräyksessä todetaan myös, että poliisin työ on tutkimusten mukaan fyysiseltä kannalta todettu pääosin suhteellisen matala kuormitteiseksi, mutta työhön sisältyy hetkellisiä raskaita kuormitushuippuja. (Fyysisen työkuunnon testaus poliisihallinnossa 2020/2013/4693.)

Poliisimiehen työkyky perustuu toimintakykyyn, jolla tulee selviytyä työn fyysisistä, henkisistä, sosiaalisista, sekä eettisistä vaatimuksista, kuitenkin yli- tai alikuormittumatta, saati väsymättä liikaa. Yksi työkyvyn edellytyksistä on fyysinen toimintakyky, joka korostuu, mitä enemmän työssä ilmenee fyysisiä kuormitustekijöitä. Poliisihallituksen määräyksessä työkyky jaetaan hengitys- ja verenkiertoelimistön, tuki- ja liikuntaelinten toimintakykyyn, sekä kehon ja liikkeiden hallintaan. (Fyysisen työkuunnon testaus poliisihallinnossa 2020/2013/4693.)

Työnantajan on työturvallisuuslain 10 § mukaan riittävän järjestelmällisesti selvítettävä, sekä tunnistettava muun muassa työstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät, sekä myös mahdollisuuksien mukaan pyrkiä vähentämään niitä. Työnantajan tulee pyrkiä varmistamaan työntekijöidensä jaksaminen kuormittavassa työssä, varsinkin poliisissa, sillä poliisimiehen työn kuormittavuutta ei voida kokonaan poistaa. (Fyysisen työkuunnon testaus poliisihallinnossa 2020/2013/4693.)

Poliisihallitus haluaa tällä kyseisellä ohjeistuksella osaltaan varmistaa, että poliisimiehet ovat työtehtäviensä edellyttämässä työkuunnossa. Tämän lisäksi Poliisihallitus haluaa tukea työntekijöidensä työhyvinvointia, sekä motivoida heitä omaehtoisesti edistämään, sekä ylläpitämään omaa työkuuntoaan. (Fyysisen työkuunnon testaus poliisihallinnossa 2020/2013/4693.)

Poliisihallituksen määräys fyysisen työkuunnon testauksesta poliisihallinnossa (2020/2013/4693) on päivätty päättyväksi 31.12.2017. Poliisihallitus on kuitenkin päättänyt jatkaa kyseistä määräyksen voimassaoloa 31.12.2019 asti (POL-2017-50975).

4.2 Smartumin Liikunta- ja kulttuurietu

Koska seuraavan alaotsikon alla, sekä tutkimuksen tuloksissa puhutaan Smartum-liikuntaseteleistä, avaan tässä kappaleessa lyhyesti, mitä Smartum-liikuntasetelit ovat.

Smartumin Liikunta- ja kulttuurietu antaa työntekijöille mahdollisuuden harrastaa sitä liikuntaa, mistä juuri he pitävät. Liikunta- ja kulttuurietu toimii sekä mobiililaitteilla, että seteleinä ja ne tunnetaan Suomen tuhansissa harrastusmahdollisuuksissa. (Smartum.fi)

Smartumin Liikunta ja kulttuuri -maksuvälineet ovat arvonlisäverottomia ja yritykset voivat vähentää niiden hankkimiskulut verotuksessaan. Työnantaja voi tukea työntekijöidensä harrastuksia verovapaasti 400 eurolla vuodessa. (Smartum.fi)

Työnantaja voi vapaasti valita tarjoaako työntekijöillensä Liikunta- ja kulttuurisaldoa, jota voi käyttää mobiililaitteilla, vai käteisenä käytettäviä Liikunta- ja kulttuuriseteleitä. (Smartum.fi)

Poliisi lopetti Liikunta- ja kulttuuriedun jakamisen henkilöstölleen vuoden 2017 lopussa.

4.3 Työhyvinvointi Itä-Uudenmaan poliisilaitoksella / Vantaan pääpoliisiasemalla

Koska Smartum poistui, tuli työhyvinvointiohjeen päivitys ajankohtaiseksi ja poliisiyksiköiden piti miettiä korvaavaa, työhyvinvointia parantavaa, sekä yhteisöllisyyttä tukevaa toimintaa. Henkilöstöpäällikön johdolla pohdittiin Smartum-korvaavuutta yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. (Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen työhyvinvointiohje.)

Itä-Uudenmaan poliisilaitoksella on nimetty erikseen työhyvinvointiryhmä, jolla on vastuullaan työhyvinvointitoiminta kokonaisuutena. Työhyvinvointiryhmän tehtävänä on tukea henkilöstön liikunnallista ja muuta työhyvinvointia tukevaa toimintaa, sekä laatia vuosittain toimintaa koskeva vuosisuunnitelma. Esimerkiksi pikkujoulujen ja liikuntapäivien järjestäminen on työhyvinvointia tukevaa toimintaa. (Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen työhyvinvointiohje.)

Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen työntekijät voivat myös osallistua erilaisiin liikunta- ja kulttuuritapahtumiin, eli erilaisiin massatapahtumiin. Näihin osallistumiseen on määritelty

vuositasolla 100 euroa henkilöä kohden, jonka henkilö voi käyttää osallistumismaksun tai pääsylipun maksamiseen. Rahallisen tuen saamisen edellytyksenä on, että yhteisöllisyys huomioiden työyhteisöstä tai ryhmästä osallistuu pääsääntöisesti vähintään yli puolet samaan tapahtumaan. (Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen työhyvinvointiohje.)

Työtilanteen niin salliessa Itä-Uudenmaan poliisilaitos mahdollistaa henkilöstön osallistumisen viikkoliikuntaan siten, että viikkoliikuntaan sallitun kaksi tuntia viikossa voi jakaa myös useampaan kertaan. (Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen työhyvinvointiohje.)

Itä-Uudenmaan poliisilaitos on myös solminut paikallisten uimahallien kanssa sopimuksen, jonka mukaan henkilöstö saa käydä uimassa maksimissaan kaksi kertaa viikossa, joko viikkoliikuntana tai omalla vapaa-ajalla. Työnantaja maksaa käyntimaksun, mutta verohallinnon enimmäisraja, 400 euroa henkilöä kohden vuodessa, huomioidaan käyntimaksuja maksettaessa. (Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen työhyvinvointiohje.)

Poliisilaitoksen tiloissa voidaan myös järjestää yhteistä ohjattua liikuntaa, joka on mahdollisimman monelle soveltuvaa ja tukee poliisin ammatillista työkuntoa, sekä yhteisöllisyyttä ja parantaa työhyvinvointia. Tarpeen vaatiessa Itä-Uudenmaan poliisilaitos voi myös sopia työterveyshuollon kanssa omalle henkilöstölle suunnattua ryhmätoimintaa työterveyden edistämiseksi. (Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen työhyvinvointiohje.)

5 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

5.1 Tutkimuskysymys

Opinnäytetyöni tutkimuskysymys on, kuinka Vantaan pääpoliisiaseman työntekijät kokevat liikunnan vaikuttavan heidän työssäjaksamiseensa ja työhyvinvointiinsa, niin fyysisesti, henkisesti, kuin sosiaalisestikin. Tutkimuksella on tarkoitus selvittää, miten työntekijät harrastavat liikuntaa, niin vapaa-ajalla, kuin myös työajalla ja miten se vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa ja työssäjaksamiseen. Tutkimuksessa selvitetään myös, miten työnantaja ja esimiehet suhtautuvat liikunnan harrastamiseen, muun muassa viikkoliikuntaan ja myös työhyvinvointiin.

5.2 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyöni tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena menetelmänä, eli laadullisena menetelmänä. Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan mitä tahansa tutkimusta, jonka avulla pyritään erilaisiin löydöksiin, ilman muita määrällisiä keinoja tai tilastollisia menetelmiä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen. Pyritään siis ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Laadullisella tutkimuksella mahdollistetaan tutkittavana olevan ilmiön syvälinen ymmärtäminen, sekä annetaan mahdollisuus rikkaaseen ja syvälliseen ilmiön kuvaamiseen ja selittämiseen. Laadullisen tutkimuksen tutkimustulosta ei tietenkään voida yleistää, sillä tutkimus pätee vain tutkimuskohteen osalta. (Kananen 2017, 35-36.)

Tutkimusraporttia varten vaadittava tieto saatiin haastattelemalla kolmea Vantaan pääpoliisiaseman työntekijää. Heistä kaksi työskenteli rikostutkinnassa ja yksi valvonta- ja hälytyssektorilla. Tutkimusta varten olevat haastattelut suoritettiin kysymysvastausmenetelmällä sähköpostitse ja ne toteutettiin syyskuussa 2019. Valitsin haastateltaviksi kyseiset poliisimiehet, koska tiesin heidän harrastavan liikuntaa, osan säännöllisemmin ja osan hieman vähemmän. Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys muodostui liikunnan ja työhyvinvoinnin kirjallisuudesta, sekä sähköisistä lähteistä.

Nykyisin teemahaastatteluja voidaan suorittaa puhelin- tai pikaviestinhaastatteluina, sekä uutena menetelmänä myös sähköpostihaastatteluina. Sähköpostihaastatteluissa tulee muistaa teemahaastattelun logiikka, eli vuorovaikutteisuus. Haastateltaville siis lähetetään sähköpostitse kysymykset, joihin he vastaavat. Tätä ei pidä kuitenkaan sekoittaa sähköpostikyselyyn, missä käytetään sähköpostin liitteenä, sen yhteydessä tai linkitettyinä lähetettyä kyselylomaketta. (Kananen 2017, 111.)

Sähköpostihaastattelussa tutkija siis esittää tutkittaville kysymyksiä, joihin he vastaavat kirjoittamalla. Tutkimusprosessi lähtee käyntiin sopivien tutkittavien löytämisellä, sekä heidän rekrytoinnillaan. Tämän yhteydessä tulee varmistua siitä, että haastateltavat ymmärtävät vastaustekniikan protokollan ja toimivat sen mukaan. (Kananen 2017, 113.)

Tutkimusprosessin käynnistyttyä tutkija lähettää tutkittaville tiedot tutkimuksen tarkoituksesta, protokollasta, tutkijan omista taustoista, sekä hänen edustamastaan organisaatiosta. Itse tutkimus etenee niin, että tutkija lähettää haastateltaville kysymyksiä,

joihin he tuottavat tekstiä ja tutkija esittää vastausten perusteella tarkentavia kysymyksiä. (Kananen 2017, 113.)

Sähköpostihaastattelussa haastateltavat pystyvät vastaamaan kysymyksiin omaan tahtiinsa kirjoittamalla tekstiä. Vastaja voi siis tällöin miettiä ja harkita vastauksiaan. Tämän ansiosta vastaukset voivat olla syvällisempiä, koska haastateltavilla on aikaa paneutua asiasisältöihin ja vastauksiin. Ongelmaksi tässä voi muodostua se, että vastauksista tulee liian harkittuja. Voi myös olla, että järjestelmälle on helpompi vastata, kuin suoraan ihmiselle, sekä kirjoittaminen voi olla myös kirjoittajalle terapeutin kokemus. (Kananen 2017, 113.)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Vantaan pääpoliisiaseman haastateltujen työntekijöiden liikuntatottumukset

Työntekijät, joita haastattelin, kertoivat harrastavansa liikuntaa kahdesta muutamaan kertaan viikossa. Ensimmäinen haastateltava työskentelee valvonta- ja hälytyssektorilla ja hän kertoi harrastavansa liikuntaa 3 – 4 kertaa viikossa monipuolisesti, pääosin kuntosalilla, mutta myös lenkkeilyä, talvisin hiihtoa, sekä ajoittain uintia. Pääosin yksi liikuntasuoritus kesti kerrallaan noin puolitoista tuntia.

Toinen haastateltava työskentelee rikostutkinnassa ja hän kertoi liikkuvansa 2 – 3 kertaa viikossa. Harrastettu liikunta koostui suurilta osin aerobisesta liikunnasta, eli lenkkeilystä, pyöräilystä ja uinnista, sekä myös palloilusta.

Kolmas haastateltava työskentelee myös rikostutkinnassa ja hän kertoi harrastavansa koripalloa, jonka myötä viikkoon kuuluu yhdet koripalloharjoitukset, sekä yksi koripallopeli. Tämän lisäksi haastateltava kertoi käyvänsä salilla keskimäärin kaksi kertaa viikossa ja tämän lisäksi tekevänsä jonkin satunnaisen treenin, kuten lenkin, intervalliharjoituksen, porrastreenin tai ryhmäliikuntaharjoituksen.

6.2 Liikunnan vaikutukset haastateltujen työntekijöiden työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin

Kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että liikunnalla on positiivinen vaikutus työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin. Sekä valvonta- ja hälytyssektorilla, että rikostutkinnassa työskentelevät haastateltavat olivat sitä mieltä, että liikunnan vaikutukset fyysiseen työhyvinvointiin olivat positiiviset ja että hyvä fyysinen kunto muun muassa parantaa suorituskykyä, sekä myös valmiutta työelämässä. Liikunnan koettiin myös auttavan yleiseen jaksamiseen ja siihen, että pysyy töissä virkeämpänä.

Valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevä haastateltava oli myös sitä mieltä, että säännöllinen liikunta auttaa tasapainottamaan 12-tuntisia työvuoroja, joissa suurin osa työajasta istutaan autossa tai työpisteellä.

”Koen liikunnan auttavan jaksamisessa yleisesti ja koen harjoittelun myös parantavan suoriutumista työtehtävissä. Pysin harrastamaan jonkinlaista liikuntaa aina ennen yövuoroja, koska koen, että liikunta auttaa kehoa ”heräämään” ennen valvottavaa yötä ja tasapainottaa sitä, että joudun kuitenkin viettämään suuren osan yöstä istuen.”

Rikostutkinnassa työskentelevä haastateltava piti liikuntaa hyvänä vastapainona, pääosin tietokoneen edessä työskentelyyn. Hän koki liikunnan hyvänä keinona purkamaan stressiä ja tämän myötä lisäämään hänen tehokkuuttaan työajalla.

”Tutkinnassa töitä riittää todella paljon ja koen, että etenkin täällä on hyvä päästä välillä pois tietokoneen äärestä treenaamaan. Koen, että kesken päivän tai aamusta treenaaminen parantaa tehokkuuttani työajalla. Yleisesti ottaen viikkoliikunta ja liikunta auttavat työssäjaksamiseen, kun pääsee tuulettamaan päätä ja purkamaan stressiä.”

Haastateltavat olivat myös yhtä mieltä siitä, että liikunta vaikuttaa positiivisesti henkiseen työhyvinvointiin. Liikunnasta saavutetun hyvän olon tunteen koettiin edesauttavan jaksamaan töissä paremmin.

”Jos on päällä raskaita keissejä tai paljon stressiä, liikunnan merkitys kasvaa. Jos tällaisessa tilanteessa ei jaksaa treenata, on töissäkin paljon flegmaattisempi, mutta jos tällaisessa tilanteessa pystyy myös liikkumaan, niin töissä jaksaa huomattavasti paremmin.”

Valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevä haastateltava koki hyvän fyysisen kunnan myös auttavan henkisesti siinä, että itsevarmuus työtilanteissa nousee.

”Koen hyvän fyysisen kunnan nostavan itsevarmuutta työtehtävien suorittamiseen siten, että koen henkisesti olevani valmis fyysisesti vaativiinkin tehtäviin.”

Liikunta koettiin kaikin puolin positiivisena asiana, joka parantaa fyysistä kuntoa, sekä auttaa myös jaksamaan henkisesti. Tämän myötä liikunnan koettiin myös vaikuttavan positiivisesti sosiaaliseen työhyvinvointiin työpaikalla. Haastateltavat kertoivat monien olevan kiinnostunut jonkinlaisesta liikunnasta ja sitä kautta liikunnan olevan luonnollinen puheenaihe työyhteisössä, esimerkiksi erilaisissa kahvipöytäkeskusteluissa. Liikunnalla koettiin olevan myös positiivinen vaikutus mielialaan, jolla koettiin olevan yhteys yleiseen positiivisuuteen, sekä sosiaalisuuteen työpaikalla.

”Koen, että liikunta on parhaimmillaan silloin, kun sitä tehdään yhdessä ja se on sosiaalista. Liikunta vaikuttaa positiivisesti mielialaani, joten jaksan sen jälkeen varmasti olla töissä myös sosiaalisempi ja positiivisempi työkavereille!”

6.3 Vantaan pääpoliisiaseman liikuntamahdollisuudet ja viikkoliikunta

Haastateltavat kertoivat, että Vantaan pääpoliisiasemalla on mahdollista suorittaa viikkoliikuntaa poliisiasemalta löytyvällä kuntosalilla, sekä painisalilla. Välillä salilla järjestetään myös ohjattuja liikuntatunteja. Yksi haastateltavista myös kertoi, että kun työnantaja lopetti Smartum-liikuntaseteleiden jakamisen, niin liikuntamahdollisuuksia on pyritty lisäämään, muun muassa mahdollistamalla uimisen Vantaan kaupungin uimahalleissa veloituksetta. Myös juoksulenkille lähtö viikkoliikunnan muodossa on haastateltavien mukaan mahdollista.

Haastateltavat olivat myös samaa mieltä siitä, että liikuntamahdollisuuksia on tarpeeksi.

”Mielestäni liikuntamahdollisuuksia on ihan riittävästi. Tilat ja puitteet ovat ihan riittävät ajatellen, että kyseessä on työpaikan kuntoilutilat.”

Vantaan pääpoliisiaseman liikuntatilojen käyttämisessä oli haastateltavien kohdalla selkeitä eroja. Kaksi kolmesta haastateltavista ei juurikaan käyttänyt poliisiaseman liikuntatiloja. Yksi haastateltavista ei tykännyt kuntosaliharjoittelusta yleisesti ja toinen haastateltava ei poliisiaseman sisäilmaongelmasta johtuen halunnut treenata siellä. Painisalin yleensä likainen tatami ei myöskään juuri houkuttanut treenaamaan. Viikkoliikunnan pystyy kuitenkin hyödyntämään myös lähtemällä lenkille, mitä haastateltava kertoikin tekevänsä.

Valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevä haastateltava kertoi käyttävänsä liikuntatiloja vaihtelevasti, lähinnä missä kohtaa hän menee omassa harjoitusohjelmassaan. Hän kertoi kuitenkin harjoittelun olevan työaikana, viikkoliikunnan muodossa mahdollista, mikäli tehtäviä on vähän.

”Kenttätöitä tehdessä poliisiaseman kuntosalilla käyminen on periaatteessa mahdollista ja helppoa, mikäli tehtäviä on vähän. Yleensä vuorossa tapahtuva liikunta saadaan suoritettua aamupäivisin, jolloin on hiljaisempaa hälytystehtävien osalta.”

Myös haastateltavien esimiesten suhtautumisessa viikkoliikuntaan oli huomattavia eroja. Toinen rikostutkinnassa työskentelevä haastateltava kertoi joutuvansa usein perustelemaan viikkoliikunnalle lähtemistä.

”Usein joudun perustelemaan ja kyselemään viikkoliikunnalle lähtemistä ja vaikka luvan saisi, niin jää fiilis, että tekee jotain väärin. Yleensä viikkoliikunnalle pääsee, mutta välillä on olo, että sitä ei tee mieli edes kysyä tai ehdottaa, koska suhtautuminen ei ole hyvää.”

”Tuntuu, että viikkoliikunnan käyttämisessä ei luoteta työntekijään ja se tuntuu ikävältä.”

Muiden haastateltavien esimiehet kuitenkin ymmärsivät viikkoliikunnan merkityksen ja suhtautuivat siihen paremmin.

”Omat esimieheni suhtautuvat hyvin viikkoliikuntaan ja rohkaisevat sitä käyttämään, mikäli operatiivinen tilanne sallii.”

”Ne ymmärtävät antaa mennä silloin kun ilmoitan meneväni. En mene, ellei työtilanne sitä salli.”

6.4 Työnantajan rooli työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin

Haastateltavat kokivat liikunnan merkittäväksi osaksi työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Haastateltavat olivat myös yhtä mieltä siinä, että työnantajan tulisikin jatkaa liikunnan harrastamisen tukemista, niin yleisestikin, kuin myös viikkoliikunnan muodossa. Viikkoliikuntaa pidettiin jaksamisen kannalta tärkeänä ja haastateltavat halusivat, että sille myös löydetään aikaa, työtehtävien niin salliessa.

”Työvuorolistaan kaikille kiinteä viikkoliikuntamahdollisuus. Ei ole helppo toteuttaa.”

Valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevä haastateltava oli myös sitä mieltä, että työnantajan pitäisi tukea liikunnan harrastamista, poliisimiesten hyvän fyysisen kunnon varmistamiseksi ja että he kykenevät ajoittain myös fyysisiin tehtäviinsä.

”Työnantajan myös kannattaa tukea henkilöstön liikunnan harrastamista myös senkin puolesta, että työ vaatii ajoittain hyvää fyysistä kuntoa esimerkiksi voimankäyttötilanteissa tai vaikka arkisissa tilanteissa, joissa joudutaan esimerkiksi nostamaan tai kantamaan liikkumaan kykenemätöntä asiakasta.”

Myös henkilökohtaisia Smartum-seteleitä toivottiin takaisin, joilla mahdollistettaisiin edullinen liikkuminen myös vapaa-ajalla. Mikäli näitä ei kuitenkaan saataisi takaisin, niin tilalle toivottiin ilmaisen uimisen lisäksi muita tuettuja liikuntamuotoja, kuten esimerkiksi ohjattuja liikuntatunteja.

Liikunnan ohella haastateltavat kertoivat työnantajan tukevan työssäjaksamista ja työhyvinvointia tarjoamalla myös työterveyshuollon palveluita, esimerkiksi työpsykologin palveluita. Hyvän fyysisen kunnon lisäksi myös hyvä henkinen jaksaminen koettiin tärkeäksi poliisin työssä.

”Työnantaja tarjoaa apua työterveyshuollon kautta henkiselle jaksamiselle tarjoamalla työpsykologin palveluita. Sekä fyysinen, että henkinen jaksaminen on loppujen lopuksi suuressa osassa poliisin työssä tehtävästä riippumatta.”

7 POHDINTA

7.1 Johtopäätökset ja oma pohdinta

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että liikunnalla on vain positiivisia vaikutuksia Vantaan pääpoliisiaseman työntekijöiden työssäjaksamiseen. Kukaan haastateltavista ei tuonut ilmi, että liikunnalla olisi negatiivisia vaikutuksia heidän työhyvinvointiinsa.

Haastateltavissa oli yhteistä se, että kaikki harrastivat liikuntaa, mutta liikkuivat kuitenkin aika eri tavoin. Osa haastateltavista treenasi enemmän kuntosalilla, kun taas osa haastateltavista piti aerobista liikuntaa, esimerkiksi lenkkeilyä ja uintia, mielekkäämpänä. Mielestäni on hyvä asia, että tutkittavat harrastavat itselleen mieluista lajia. Sen myötä liikunnan harrastaminen todennäköisimmin jatkuu ja he pysyvät aktiivisempina omassa arjessaan.

Kaikki haastateltavat olivatkin samaa mieltä siinä, että liikunnalla on vain positiivisia vaikutuksia työssäjaksamiseen. Haastateltavat kokivat liikunnan harrastamisen vaikuttavan positiivisesti heidän fyysiseen kuntoonsa, millä oli suora yhteys sille, että he tunsivat jaksavansa työskennellä paremmin, sekä työtehtävästä riippuen myös suoriutua töistensä paremmin.

Haastateltavat kokivat fyysisen kunnon paranemisen auttavan myös henkiseen työhyvinvointiin. He kokivat, että usko omaan kykyihinkin ja omaan suoriutumiseen työtehtävissä parani liikunnan avulla. Liikunnalla koettiin myös olevan stressiä lievittävä

vaikutus ja esimerkiksi viikkoliikunnan pitämällä päästiin tuulettumaan ja purkamaan paineita työpäivän aikana.

Sosiaaliseen työhyvinvointiin liikunnalla koettiin olevan yhdistävä vaikutus työyhteisössä. Poliisin työn ajoittain myös fyysisistä tehtävistä johtuen suuri osa poliisin henkilöstöstä harrastaa jossakin määrin liikuntaa ja tämän myötä urheilu ja liikunta ovat yleisiä keskustelunaiheita.

Haastateltavien esimiehillä oli erilaisia suhtautumisia viikkoliikunnan pitämiseen. Rikostutkinnassa työskentelevän työntekijän esimiehen suhtautuminen viikkoliikuntaan oli huomattavasti erilainen kuin muilla. Haastateltava koki kertomansa mukaan joutuvansa usein perustelemaan miksi hän haluaisi käyttää viikkoliikuntaa ja vaikka viikkoliikunnalle yleensä pääsi, niin silti päällimmäiseksi tunteeksi jäi, että tekee jotain väärin. Työntekijöillä on oikeus viikkoliikuntaan ja esimiesten tulisi ennemminkin kannustaa työntekijöitään käyttämään viikkoliikuntaa. Kun esimies kannustaa viikkoliikuntaan ja tuo sen hyötyjä myös esille, voi se sytyttää kipinän työntekijään harrastamaan liikuntaa myös vapaa-ajalla. Liikunnan harrastamisella vapaa-ajalla voi olla kauaskantoisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin, sekä työhyvinvointiin. Laki myös edellyttää poliisimieheltä työnsä vaatimaa fyysistä kuntoa ja työnantajan tehtävä on mahdollistaa, että siihen on liikunnan avulla mahdollista päästä.

Muiden haastateltavien esimiehillä oli positiivisempi suhtautuminen viikkoliikuntaan. Valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevä haastateltava kertoikin hänen esimiestensä suhtautuvan hyvin viikkoliikuntaan ja jopa rohkaisemaan sen käyttämiseen, mikäli operatiivinen tilanne niin sallii, eli jos hälytystehtäviä on vähän.

Suoritin oman työharjoitteluni Vantaan pääpoliisiasemalla ja muistan, että valvonta- ja hälytyssektorilla ollessani, viikkoliikuntaa tuli käytettyä useinkin. Yleensä viikkoliikunta sijoittui päivävuorojen arkiamuuihin, jolloin hätäkeskukselta tulevia tehtäviä on vähän. Kertaakaan en muista, että kenttäjohtaja olisi kieltänyt suoraan menemästä viikkoliikunnalle, ainakaan ilman perusteluja. En myöskään kokenut tekeväni väärin, pyytäessäni mennä viikkoliikunnalle.

Tutkinnassa ollessani en käyttänyt kertaakaan viikkoliikuntaa. Uskon kuitenkin, että olisin varmasti päässyt työtilanteen niin salliessa harrastamaan viikkoliikuntaa. Usein työpäivät

olivat kiireisiä ja töitä riitti. Jälkeenpäin mietittynä pienellä liikunnalla olisi päässyt hyvin tuulettamaan päätä ja työskentely olisi voinut olla tämän jälkeen tehokkaampaa.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa yksi huomattava tekijä on se, että haastattelin tutkimustani varten vain kolmea Vantaan pääpoliisiaseman työntekijää. Laadullisessa tutkimuksessa haastateltavien määrä voi olla maksimissaan viisi. Tällöinkään tutkimuksesta ei saa kovin laajaa, vaan otanta jää auttamatta varsin pieneksi. Tätä tutkimusta ei siis voi yleistää kaikkiin Vantaan pääpoliisiasemalla työskenteleviin.

Tutkimukseen olisi myös voinut saada hieman erilaista näkökantaa, jos yksi haastateltavista ei olisi harrastanut juuri lainkaan liikuntaa. Nyt kaikki haastateltavistani harrastivat liikuntaa vähintään kaksi kertaa viikossa.

Haastattelukysymyksiäni arvioidessa voi myös olla hyvin kriittinen. Tämä kyseinen tutkimus on itselleni ensimmäinen laatuaan, joten kokemusta tutkimuksista ei ole lainkaan. Kun haastattelukysymykset on keksitty itse, voi jäädä hieman mietityttämään, että onko haastattelu tarpeeksi laaja.

Haastattelut tutkimustani varten hoidin sähköpostitse. Kasvotusten käydyssä haastattelussa voidaan saada spontaanimpaa ja aidompaa, ei niin harkittuja, vastauksia. Toisaalta sähköpostitse haastateltavien vastaukset voivat olla paljon syvällisempiä, koska haastateltavilla on aikaa perehtyä kysymyksiin ja vastauksiin (Kananen 2017, 113).

Pyrin opinnäytetyöni teoriaosuudessa käyttämään mahdollisimman yleistajuisia lähteitä ja että lukija ymmärtää hyvin sitä mitä lukee. Osa lähteistäni olivat aika vanhoja, vanhin vuodelta 1997. Kuitenkin tarkastellessani eri kirjallisuutta, pyrin juuri tähän helppolukuisuuteen ja siihen, että teksti on helposti ymmärrettävää. Aika-ajoin eri materiaaleja lukiessani, teksti saattoi olla hyvinkin tieteellistä, missä olikin haasteita saada se avattua yleistajuisiksi. Tällöin siirryinkin suosiolla eri lähteisiin.

LÄHTEET

Aalto, Riku 2006: Työelämän selviytymisopas – Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä, Docendo Sport, WSOYpro.

Ahonen, Guy & Elo, Anna-Liisa & Elovainio, Marko & Huuhtanen, Pekka & Joki, Marjut & Kauppinen, Kaisa & Kivimäki, Mika & Koskensalmi, Saija & Lahtinen, Marjaana & Lauttio, Leena-Maija & Leppänen, Anneli (toim.) & Lindström, Kari (toim.) & Mattila, Pauliina & Saarela, Kaija Leena & Soini, Sinikka & Toivanen, Minna & Vahtera, Jussi & Vartia, Maarit & Virtanen, Marianna 2002: Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki, Vammalan Kirjapaino Oy.

Aittasalo, Minna & Kannus, Pekka & Kukkonen-Harjula, Katriina & Luoto, Riitta & Nupponen, Ritva & Oja, Pekka & Parkkari, Jari & Paronen, Olavi & Rinne, Marjo & Suni, Jaana & Fogelholm, Mikael (toim.) & Vuori, Ilkka (toim.) & Vasankari, Tommi (toim.) 2011: Terveysliikunta. 2. uudistettu painos. Helsinki, Kustannus Oy Duodecim.

Aura, Ossi & Ahonen, Guy 2016: Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki, Alma Talent Oy.

Duodecim, Käypä hoito- työryhmä liikunta. Liikuntaan liittyviä määritelmiä 15.12.2015. Luettavissa:

<https://www.kaypahoito.fi/nix01203> Luettu: 14.8.2019.

Fyysisen työkuoron testaus poliisihallinnossa 2020/2013/4693

Hiltunen, Pentti 1997: Liikunnan iloa! Keuruu, Otavan Kirjapaino.

Huttunen, Jussi 2018: Terveysliikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Lääkärikirja Duodecim. Luettavissa:

https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934 Luettu: 14.8.2019.

Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen työhyvinvointiohje

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015: Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä, PS-kustannus.

Kananen, Jorma 2017: Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

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

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016: Työhyvinvointi. Helsinki, Talentum Pro.

Poliisihallituksen määräyksen voimassaolon jatkaminen POL-2017-50975, Fyysisen työkunnan testaus poliisihallinnossa 2020/2013/4693

Terve.fi. Kuntoliikunta 2009. Luettavissa:

<https://www.terve.fi/artikkelit/kuntoliikunta> Luettu: 14.8.2019.

Terve.fi. Terveysliikunta 2009. Luettavissa:

<https://www.terve.fi/artikkelit/terveysliikunta> Luettu: 14.8.2019.

Terveyskylä.fi. Liikunnan vaikutukset terveyteen 2019. Luettavissa:

<https://www.terveyskyla.fi/naistalo/lisaaentymisterveys/elintavoista-apura-hedelmällisyyteen/liikunta/liikunnan-vaikutukset-terveyteen> Luettu: 30.8.2019.

Työterveyslaitos. Luettavissa:

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu: 6.9.2019.

Smartum.fi. Luettavissa:

<https://www.smartum.fi/tuotteet/smartum-liikunta-ja-kulttuurietu/> Luettu: 7.10.2019

Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettavissa:

<https://stm.fi/tyohyvinvointi> Luettu: 6.9.2019.

UKK-instituutti. Liikunnan vaikutukset 2018. Luettavissa:

http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset Luettu: 14.8.2019.

UKK-instituutti. Liikunnan vaikutukset, Liikuntatapaturmat Suomessa 2018. Luettavissa:

http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/liikuntatapaturmat Luettu: 14.8.2019.

Valtion Liikuntaneuvosto. Luettavissa:

http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/353/sivu_2.pdf Luettu: 18.9.2019.

Valtion Liikuntaneuvosto 2012: Liikunta ja työurat – työelämä kaipaa myös liikettä. Luettavissa:

<http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/9/Yourajulkaisu.pdf> Luettu: 5.9.2019.

Virtamo, Jouni 2009: Monipuolista kuntosaliharjoittelu – Voimaa, kuntoa ja kiinteyttä. Jyväskylä, Docendo Oy, WSOYpro Oy.

Vuori, Ilkka & Edita Publishing Oy 2003: Lisää liikuntaa! Helsinki, Edita Prima Oy.

LIITE 1. Haastattelukysymykset.

- Ikä?
 - Virkauran pituus?
 - Virkanimike?
-
- 1) Kuinka usein harrastat liikuntaa,
 - a) Vapaa-ajalla?
 - b) Työaikana?
 - 2) Minkälaista liikuntaa harrastat?
 - 3) Mitä eri liikuntamahdollisuuksia Vantaan pääpoliisiasema tarjoaa?
 - 4) Käytätkö niitä? Miksi / miksi et?
 - 5) Onko liikuntamahdollisuuksia tarpeeksi? Miksi / miksi ei?
 - 6) Miten esimiehesi suhtautuu viikkoliikuntaan ja toteutuuko se?
 - 7) Miten koet liikunnan vaikutukset työssäjaksamiseen?
 - 8) Millä tavoin työnantajan tulisi tukea liikunnan harrastamista?
 - 9) Millä tavoin työnantajan tulisi tukea työssäjaksamista?
 - 10) Miten koet liikunnan vaikuttavan fyysiseen työhyvinvointiisi?
 - 11) Miten koet liikunnan vaikuttavan psyykkiseen työhyvinvointiisi?
 - 12) Miten koet liikunnan vaikuttavan sosiaaliseen työhyvinvointiisi?