

Viikkoliikunnan vaikutus työhyvinvointiin

Hämeenlinnan poliisiasemalla
Mikko-Martti Hietala

5/2020

Tiivistelmä

Tekijä(t)	Tutkinto
Mikko-Martti Hietala	Poliisi (AMK)
Julkaisun nimi	Julkisuusaste
Viikkoliikunnan vaikutus työhyvinvointiin Hämeenlinnan poliisiasemalla	Julkinen
Ohjaaja	Opinnäytetyön muoto
Jasmin Kaunisto, Jari Hyyti	Laadullinen
Tiivistelmä	
<p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka kahden tunnin viikoittainen viikkoliikunta vaikuttaa työhyvinvointiin Hämeenlinnan poliisiasemalla. Tutkimuksessa selvitetään myös viikkoliikunnan tasapuolisuutta sekä tosiasiallista toteutumista koskevia asioita.</p> <p>Tutkimus on toteutettu käyttämällä kvalitatiivista eli laadullista menetelmää ja aineisto on kerätty haastattelemalla neljää Hämeenlinnan poliisiasemalla eri tehtävissä työskentelevää poliisimiestä. Haastattelutyypinä on käytetty puolistrukturoitua teemahaastattelua, jonka aikana haastateltaville on esitetty kolmesta avointa kysymystä sekä mahdollisia lisäkysymyksiä koskien viikkoliikuntaa ja sen vaikutuksia fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että viikkoliikuntamenetelmä on nykyisellään epätasa-arvoinen poliisin eri sektoreiden välillä. Tutkimuksessa selvisi myös, että viikkoliikunta koetaan vaikuttavan enemmän henkiseen, kuin fyysiseen työhyvinvointiin. Viikkoliikunta koettiin nostattavan työntekijän työmotivaatiota ja auttavan poliisimiehiä jaksamaan henkisesti raskaassa ammatissa.</p>	
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja -vuosi
31+1	5/2020
Avainsanat	
työhyvinvointi, liikunta, viikkoliikunta, poliisi	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 TYÖHYVINVOINTI.....	3
2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	3
2.2 Työkyky.....	5
2.3 Työhyvinvoinnin portaat	6
3 LIIKUNTA.....	9
3.1 Terveysliikunta	9
3.2 Kuntoliikunta.....	9
3.3 Liikunnan vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin.....	10
3.4 Liikunnan vaikutukset henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.....	11
3.5 Liikuntasuosituksset.....	13
4 TYÖPAIKKALIIKUNTA.....	14
4.1 Viikkoliikunta.....	14
4.2 Liikuntamahdollisuudet Hämeenlinnan poliisiasemalla.....	15
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	16
5.2 Tutkimuksen toteutus ja tutkimusmenetelmien kuvaus	17
5.3 Tutkimusaineiston hankinta	18
5.4 Tutkimusjoukon kuvaus	19
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
6.1 Viikkoliikunnan toteutuminen.....	21
6.2 Viikkoliikunnan vaikutukset työhyvinvointiin.....	22
6.3 Viikkoliikunnan hyödyt ja haitat työyhteisölle	23
6.4 Viikkoliikuntamenetelmän tasapuolisuus.....	24
6.5 Viikkoliikuntamenetelmän ja muiden työntekijöiden liikuntaa tukevien toimintojen parannusehdotukset	25
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	26
8 POHDINTA	28
9 LÄHTEET	30
10 LIITTEET.....	32

1 JOHDANTO

Laki määrää, että poliisien tulee olla työtehtäviensä edellyttämässä hyvässä fyysisessä kunnossa. Poliiseilla on oikeus käyttää viikossa kaksi tuntia työaikaan liikunnan harrastamiseen, mikäli työtehtävät sen sallivat, tätä kahden tunnin viikoittaista liikuntaa kutsutaan viikkoliikunnaksi. Havaintojen perusteella Hämeenlinnan poliisiasemalla tätä viikkoliikuntaa mahdollisuutta käytetään hyvin paljon eri tavalla sekä määrällisesti eri verran. Tutkintatehtävistä viikkoliikunnan pitämiseksi koetaan olevan paremmat mahdollisuudet, kuin valvonta- ja hälytyssektorilta, tämä koetaan johtuvan työtehtävien erilaisuudesta sekä resurssipulasta.

Poliisin ammatti on paikoittain fyysisesti ja erityisesti henkisesti kuormittavaa työtä. Poliisin ammatissa joutuu kohtaamaan viikoittain henkisesti raskaita ja kuormittavia asioita. Fyysisellä kunnolla on koettu olevan yhteys psyykkiseen kuntoon ja liikunta on todettu olevan hyvä keino purkaa stressiä ja henkistä rasitusta. Tämän tutkimuksen yksi tavoitteista on selvittää viikkoliikunnan henkisiä vaikutuksia Hämeenlinnan poliisiasemalla työskentelevien poliisimiesten kokemusten perusteella.

Tämän tutkimuksen päätavoitteena on selvittää kuinka Hämeenlinnan poliisiasemalla eri sektoreilla työskentelevät poliisimiehet kokevat viikkoliikunnan vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Opinnäytetyötä varten on haastateltu neljää eri tehtävissä ja eri virkaikäistä poliisimiestä. Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli myös selvittää olisiko nykyiseen viikkoliikunta menetelmään joitakin parannusehdotuksia ja koetaanko viikkoliikuntamenetelmän olevan tasapuolinen kaikille.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu kahdesta pääkohdasta, jotka ovat työhyvinvointi ja liikunta. Molempien pääkohtien tärkeimpiä asioita on kirjoitettu auki pienempiin alaotsikoihin. Oma pääotsikkonsa tässä tutkimuksessa on myös työpaikkaliikunnalla. Teoreettiseen viitekehukseen on hankittu tietoa useista liikuntaa sekä työhyvinvointia käsittelevistä kirjoista ja useista sähköisistä lähteistä, aina niiden luotettavuus arvioiden.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi voidaan lyhyesti ilmaista työtä tekevän ihmisen ja hänen tekemänsä työn yhteensopivuutena. Työn sisällön ja vaativuuden tulisi sopia yhteen työntekijän kiinnostuksen ja tietotaitojen kanssa. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työn ulkoiset olosuhteet tukevat työn tekemistä. Ulkoiset olosuhteet rakentuvat fyysisistä, sosiaalisista ja taloudellisista puitteista. Fyysiset puitteet voidaan sanoa olevan kunnossa, kun työn tekemiseen tarvittavat välineet ja työtilat ovat kunnossa ja riittävät. Sosiaalisen ulottuvuuden voidaan sanoa olevan kunnossa, kun yhteistyö sujuu. Yhteistyötahoja ovat esimerkiksi työkaverit, esimiehet ja asiakkaat. Taloudellinen ulottuvuus tarkoittaa sitä, että työntekijä saa ponnisteluistaan vastaan riittävän palkkion. Palkkio käsittää muutakin, kuin työntekijälle maksettavat palkan, se voi olla esimerkiksi hyvin tehdystä työstä saatu arvostus. (Luukkanen 2011, 19.)

Työhyvinvoinnista huolta pitäminen on työnantajan sekä työntekijän itsensä vastuulla. Työhyvinvointia edistetään työpaikoilla aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöllä. Muita työhyvinvoinnin keskeisiä työhyvinvoinnin puolesta töitä tekeviä tahoja ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työpaikkojen tärkeä kumppani työhyvinvoinnin ylläpitämiseen on työterveyshuolto. (Työterveyslaitos, luettu 10.1.2020.)

2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Ihmisen elämästä työ on oleellinen osa noin 40 vuoden ajan. Useat työssäkäyvät aikuiset viettävät töiden parissa yli puolet valveillaoloajasta, se millaisissa työolosuhteissa ja millaista työtä tehdään ei siis ole yhdentekevää. Työolosuhteet sekä työ itsessään vaikuttavat voimakkaasti hyvinvointiin työssä ja vapaa-aikana. Vapaa-aika vaikuttaa myös työssä jaksamiseen elämäntapojen, ihmissuhteiden ja harrastusten kautta. Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät voivat olla siis vaikeaa erottaa muusta hyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. (Rauramo 2006.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät. Yleisesti työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä sekä jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta ja hyvästä työn hallinnasta. Yksityiselämän kunnossa oleminen vaikuttaa myös merkittävästi työhyvinvointiin, esimerkiksi runsas alkoholin käyttö voi vaikuttaa työhyvinvointiin merkittävästi. Työelämässä tapahtuvat muutokset, joihin työntekijä ei pysty itse vaikuttamaan heikentävät työhyvinvointia. Työelämän hallitsemattomia muutoksia voivat olla esimerkiksi tulevat yt-neuvottelut tai

mahdolliset työpaikan sijainnin muutokset, tällaiset asiat tuovat työntekijälle turvattomuuden tunnetta ainakin väliaikaisesti. (Hemming 2010.)

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston työhyvinvoinnin strategisessa linjauksessa määritellään työhyvinvointi terminä sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Strategisen linjauksen mukaan työhyvinvointi määritellään yksilön selviytymisenä työtehtävistään, mihin vaikuttaa työntekijän oma fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuntonsa, työyhteisön toimivuus sekä työympäristötekijät. Kaikkiin edellä mainittuihin liittyy mahdollisia välillisiä sekä välittömiä henkisiä terveysriskejä, fyysisiä sekä psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja työ- ja toimintakykyyn vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi oleellisesti työhyvinvointiin vaikuttaa työsuhteeseen, palkkaukseen ja työsopimustoimintaan liittyvät seikat. Yksityis- ja perhe-elämään, taloudelliseen tilanteeseen, elämänmuutokseen sekä ympäristömuutokseen liittyvät seikat on myös muistettava. (Rauramo 2006.)

Liikunnalla on erittäin keskeinen rooli työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Liikunta ennaltaehkäisee ja hoitaa työ- ja toimintakykyä uhkaavia ja heikentäviä sairauksia. Säännöllinen liikunnan harrastaminen auttaa hallitsemaan työstressiä ja rentoutumaan, vähentää unetomuutta ja parantaa unen laatua, parantaa itsetuntoa ja elämänhallintaa sekä vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen ja työkykyyn. Eteenkin fyysisesti kuormittavissa töissä hyvä toimintakyky ja kunto suhteessa työn vaatimuksiin on tärkeää työkyvyn ja työhyvinvoinnin kannalta. (Työterveyslaitos, luettu 1.5.2020.)

Työhyvinvointiin panostaminen on järkevää työnantajan kannalta. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan vähentää sairauspoissaoloja, tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia sekä lisätä työtyytyväisyyttä ja motivaatiota. Yksi poissaolopäivä maksaa työnantajalle keskimäärin 325 euroa ja yhden poissaolopäivän ennalta ehkäisy tuo keskimäärin 415 euroa liiketulosta. Työhyvinvoinnin ollessa kunnossa työilmapiiri paranee, työyhteisön yhteinen osaaminen sekä organisaation innovaatiokyky kasvaa. (Hemming 2010.)

Työhyvinvoinnin ytimessä on työntekijän osaaminen. Työntekijän osatessa työtehtävänsä kunnolla hänellä on hallinnan tunne, jolloin hän voi kokea työperäisen stressin myönteisenä asiana ja voimavarat aktivoituvat. Työntekijälle hallinnan tunne tuo työhön rentoutta ja jaksamista, eikä työntekijän tarvitse kuluttaa energiaansa jännittämiseen siitä, että suoriutuuko hän työtehtävistään tarpeeksi hyvin. Osaava työntekijä saa osakseen arvostusta ja vastuuta työyhteisössään. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että osaavankin työntekijän kohdalla osaaminen ja vaatimukset ovat tasapainossa. (Luukkala 2011, 31.)

2.3 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat ajattelumalli perustuu Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaan. Kyseinen malli on kehitetty aiempien työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin määritelmien pohjalta yhdistämällä niiden sisältöä tarvehierarkiateorian mukaisesti. Työhyvinvoinnin portaita on viisi kappaletta, terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Korkeampi porras on mahdollista saavuttaa, mikäli alempien portaiden tarpeet ovat tarpeeksi hyvin tyydytetty. (Rauramo 2012, 27.)

Työhyvinvoinnin portaikon ensimmäinen porras on terveys eli perustarpeet. Perustarpeiden tyydyttäminen on elämän ja terveyden perusedellytys. Perustarpeiksi luokitellaan tarve hengittää, juoda vettä, nukkua, ylläpitää ruumiinlämpöä, säädellä elintoimintoja, syödä, puhdistaa elimistöä aineenvaihdunnan avulla sekä tarve toteuttaa seksuaalisuutta. Perustarpeiden ollessa tyydytetty vapautuu voimavaroja fysiologisista toiminnoista sosiaalisempiin tavoitteisiin. Jokainen kykenee vaikuttamaan omaan terveyteensä terveellisten elämäntapojen kautta, kuten liikkumalla tarpeeksi ja syömällä terveellisesti. Monet hyvinvointia haittaavat sairaudet ovat ennalta ehkäistävissä ja parannettavissa terveellisillä elämäntavoilla. Työnantaja kykenee vaikuttamaan työntekijän terveyteen vaikuttamalla työnkuormitukseen ja muihin työn tekoon vaikuttaviin seikkoihin sekä järjestämällä työntekijöille kunnollisen työterveyshuollon. Työntekijöiden terveyttä pystytään arvioimaan kyselyillä, terveystarkastuksilla ja erilaisilla testeillä. (Rauramo 2012, 69.)

Toinen porras työhyvinvoinnin portaikossa on turvallisuus ja sen tarve. Turvallisuuden tarpeeseen sisältyy fyysinen, työhön ja toimeentuloon sekä rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuus. Turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat suurimmilta osin luonteeltaan psykologisia ja ne koskettavat ihmisiä yksilöinä. Jokaisella on oma subjektiivinen käsityksensä

turvallisuudesta ja turvattomuudesta. Hyvinvoinnin ja kehityksen esteenä pelko on merkittävässä roolissa. Turvattomuuden tunne voi liittyä taloudelliseen, poliittiseen, orientaatioon tai henkilökohtaiseen seikkaan. Työntekijä voi vaikuttaa omaan turvallisuuteensa esimerkiksi ottamalla huomioon työturvallisuuden työnteossaan. Työnantaja pystyy vaikuttamaan työntekijöiden turvallisuuteen ja sen tunteeseen järjestämällä hyvät työolot, hoitamalla vakaan pohjan työn pysyvyyteen ja luomalla työpaikalle oikeudenmukaisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön. (Rauramo 2012, 103.)

Kolmas työhyvinvoinnin porras on yhteisöllisyys ja sen tarve. Tämä porras liittyy sosiaalisuuteen ja käsittää tunnepohjaiset suhteet kuten ystävyys- ja parisuhteet. Kahden alemman portaan tarpeiden ollessa tyydytetty tarpeelliselle tasolle ihmisen tarve rakkauteen, kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen aktivoituu. Työntekijät voivat vaikuttaa yhteisöllisyyteen olemalla joustavia erilaisissa tilanteissa, hyväksymällä erilaisuutta sekä olemalla kehitysmyönteisiä. Työnantajalla on merkittävä rooli yhteisöllisyyden luomiseen. Työnantaja voi lisätä yhteisöllisyyden tunnetta järjestämällä yhteishenkeä tukevia toimia ja tapahtumia, huolehtimalla muuten henkilöstön tarpeista tasapuolisesti ja ottamalla huomioon työntekijöiden mielipiteet. Työyhteisön johtamiskulttuurilla on myös suuri merkitys yhteisöllisyyteen, esimerkiksi toimiiko työntekijä- ja johtoportaan välinen yhteistyö hyvin ja vallitseeko työpaikalla yhdessä tekemisen ja samaan hiileen puhaltamisen henki. (Rauramo 2012, 123.)

Työhyvinvoinnin portaikon neljäs porras on arvostus ja sen tarve. Maslowin mukaan arvostuksen tarve voidaan jakaa kahteen luokkaan, alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempi arvostuksen tarve on toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta ja ylempi arvostuksen tarve on itsearvostusta. Sosiaaliseen arvostukseen oleellisesti liittyvät status, kunnia, kuulusuus, tunnettuus, huomiointi, maine ja kunnioitus. Ihmisellä on tarve saavuttaa mainetta, kunniaa, olla tunnettu, huomattu ja tärkeä. Ylempi arvostuksen tarve tarkoittaa sellaisia asioita ja tunteita kuin itseluottamus, saavutukset, johtajuus, kompetenssi, riippumattomuus ja vapaus. Ylemmän asteen itsearvostusta ei pysty menettämään yhtä helposti kuin alemman asteen eli toisilta saatua arvostusta. Arvostuksen tarpeen tyydyttyessä itsetunto vahvistuu, mutta arvostuksen taantuminen johtaa alemmuuteen, avuttomuuteen ja heikkouden tunteeseen. Työntekijä voi saada arvostusta olemalla aktiivisessa roolissa organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Työnantaja voi osoittaa arvostustaan työntekijää kohtaan esimerkiksi antamalla palautetta tai palkitsemalla erityisen hyvistä suorituksista. (Rauramo 2012, 145.)

Työhyvinvoinnin viides ja korkein porras on osaaminen ja itsensä toteuttamisen tarve. Maslowin mukaan ihmisellä on jatkuva halu kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Itsensä toteuttamisen tarve rakentuu edellisten tarpeiden päälle niiden ollessa tyydytetty. Yksilöiden väliset erot ovat suuria liittyen tämän tarpeen ilmenemisen muotoihin. Maslowin tarvehierarkian tarpeiden ollessa suuriltaosin tyydytetty ihminen voi silti tuntea levottomuutta ja halua päästä käyttämään koko olemassa olevaa potentiaaliaan, tulla paremmaksi ihmiseksi ja saavuttaa unelmansa. Tarve toteuttaa itseään perustuu haluun olla parempi, intohimoon kokeilla ja ylittää rajojaan, löytää uusia kykyjä itsestään, kehittyä ihmisenä ja oppia uutta. Organisaatio saavuttaa tavoitteensa ja säilyttää kilpailukykyä kehittämällä osaamistaan jatkuvasti. (Rauramo 2012, 155.)

3 LIIKUNTA

Liikunnalla tarkoitetaan säännöllistä fyysistä aktiivisuutta, joka on tehty tarkoituksella ja sen tarkoituksena on esimerkiksi fyysisen kunnan kohottaminen, lihasmassan kasvattaminen, oman terveydentilan parantaminen tai vaikka pelkkä mielentilan kohottaminen. Tutkimusten mukaan säännöllisen liikunnan harrastaminen ehkäisee useita sairauksia kuten, tyypin 2 diabetesta, sydänsairauksia ja syöpiä. Liikunta voidaan jakaa karkeasti kolmeen eri kategoriaan, terveysliikuntaa, kuntoliikuntaa sekä kilpa- ja huippu-urheiluun. Jokaisessa kategoriassa liikuntasuoritukset ovat hyvin erilaisia ja niillä tavoiteltu hyöty sekä liikuntasuoritusten suunnitelmallisuus poikkeavat toisistaan merkittävästi. (Fagerholm ym. 2007, 26-30.)

3.1 Terveysliikunta

Terveysliikunnalla tarkoitetaan kaikkea arjessa tapahtuvaa arki- ja hyötyliikuntaa. Terveysliikuntaa pystyy toteuttamaan vaivatta ja sen tunnuspiirteitä ovat säännöllisyys, jatkuvuus sekä kohtuullinen kuormittavuus. Terveysliikuntaa voi olla esimerkiksi työmatkan pyöräily tai kävely, marjastaminen, koiran ulkoiluttaminen tai jokin muu kevyt arjen fyysinen aktiiviteetti. Ennen kaikkea terveysliikunnan tulisi olla mielekäästä ja tuottaa myös henkistä hyvinvointia. (Laukkanen 2018.)

Terveysliikunta on varsin matalatehoista liikuntaa, mutta samalla se on hyvin riskitöntä esimerkiksi rasitusvammojen ja loukkaantumisien riski on hyvin pieni. Terveysliikunnan vaikutukset ovat yhteydessä liikkumisen määrään sekä sen tehoon. Terveysliikunnan on oltava säännöllistä ja sitä pitäisi harrastaa vähintään 30 minuuttia päivässä, jotta sillä saavutetaan terveyshyötyjä. 30 minuutin päivittäisen terveysliikunnan voi jakaa useampaan osaan, mutta jokaisen osan tulisi olla vähintään 10 minuutin mittainen ja kuormitukseltaan vähintään hie- man sykettä nostattava. (Terveysliikunta, Terve.fi 13.8.2009.)

3.2 Kuntoliikunta

Kuntoliikunnalla tarkoitetaan liikuntaa, joka vaikuttaa kehittävästi yhteen tai useampaan fyysisen kunnan osa-alueeseen. Kuntoliikunta vaikuttaa yleisimmin kestävyys- ja lihaskuntoon. Kuntoliikunnan keskeiseksi tavoitteeksi katsotaan yleensä kuntovaikutuksen tuottaminen. Tavallisesti kuntovaikutukseen pyrkivä liikunta on vähintään kohtalaisen kuormittavaa, jonka tiedetään edistävän asetettuja kuntotavoitteita ja sitä harrastetaan useita kertoja

viikossa. Kuntoliikuntaa tulisi harrastaa vähintään 3-4 kertaa viikossa kerrallaan vähintään 30-60 minuuttia, jotta kuntoliikunnalle tyypillinen fyysisen kunnon kehittyminen on mahdollista. Hyviä kuntoliikunnan muotoja ovat esimerkiksi juokseminen, pallopelit, tavoitteellinen kuntosaliharjoittelu tai hiihtäminen. (Aura & Sahi 2006, 37-40.)

Kuntourheilulla puolestaan tarkoitetaan kuntoliikunnasta hieman tavoitteellisempaa liikuntamuotoa. Kuntourheilu sisältää selkeitä mitattavia tavoitteita ja toimintoja, sekä kuntourheiluun sisältyy jonkin asteista kilpailua. Näistä syistä kuntourheilu on yleensä järjestelmällisempää ja rasittavampaa harjoittelua kuin kuntoliikunta. (Aura & Sahi 2006, 42.)

3.3 Liikunnan vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin

Liikunnan vaikutusten kirjo on erittäin laaja. Osa liikunnan vaikutuksista on fyysisiä liikuntasuorituksen tuloksena syntyviä biologisia vaikutuksia liikuntaa harjoittaneessa yksilössä. Fyysisiä vaikutuksia on helppo arvioida ja ne ilmenevät ennustettavasti tietynlaisen liikuntasuorituksen tuloksena. Fyysiset vaikutukset voivat ilmetä harjoittelun aikana, sen jälkeen, päivien, viikkojen, kuukausien tai vuosien jälkeen. Nämä liikunnasta saatavat vaikutukset ilmenevät elimistön rakenteissa ja toiminnoissa. Harjoitetun liikunnan fyysiset ominaisuudet vaikuttavat olennaisesti siihen, millaisia fyysisiä vaikutuksia liikunta harjoittajalleen tuottaa. (Aura & Sahi, 2006, 44.)

Kuntosali- ja voimaharjoittelua voidaan pitää tehokkaimpana vartaloa muokkaavana harjoittelumuotona, sillä se vahvistaa merkittävästi lihaksia ja luustoa sekä vähentää kehon rasvakudoksen määrää (Sundell 2018). Voimaharjoittelulla saadaan aikaan lihasmassan kasvua, jolla on yhteys aineenvaihdunnan terveyteen. Lihakset kiinnittyvät luihin jänteiden välityksellä. Lihaksiston voimistuessa myös luut sekä jänteet voimistuvat ja tämä ehkäisee luiden haurastumista sekä luukatoa. Hyvän lihaskunnon on todettu parantavan myös tasapainoa sekä suojaavan sydäntä eri taudeilta. (Valkila 2017.)

Kestävyyskunto on yksi keskeisin terveystunnon osa-alueista. Sydämen, verenkierron ja keuhkojen tehtävänä on pitää huolta, että fyysisistä työtä tekevät lihakset ja muut elimet saavat riittävästi happea. Mitä enemmän lihakset kykenevät kuluttamaan happea, sitä paremmassa kunnossa ihminen on. Aerobinen eli kestävyysliikunta vaikuttaa keuhkojen ja verisuonien kuntoon ja toimintakykyyn sekä sydämen pumppaustehoon. Hyvän kestävyyskunnon

ansioista ihmisellä voi olla matalampi leposyke, suurempi sydämen iskutilavuus sekä elastiset valtimot, nämä suojaavat ihmistä valtimosairauksilta. (UKK-instituutti 2018.)

Liikunnalla on useita positiivisia vaikutuksia elimistön hyvinvointiin ja toimintoihin. Liikunta parantaa alentunutta sokeriaineenvaihduntaa, helpottaa stressin hallintaa, alentaa kohonnutta verenpainetta, vahvistaa luustoa sekä pienentää liikapainoa. Liikunta ehkäisee useita sairauksia kuten, sydän- ja verisuonisairauksia, tyypin 2 diabetesta ja tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Erityisen tärkeää liikunnan harrastaminen fyysisen hyvinvoinnin kannalta on iäkkäille ihmisille. (Huttunen 2018.)

Sairaus	Vähän liikkuvan sairastumisriski
Sepelvaltimotauti	1,5–2-kertainen
Aivohalvaus	sama tai < 2-kertainen
Aikuisiän diabetes	20–60 % suurempi
Korkea verenpaine	30 % suurempi
Paksusuolen syöpä	40–50 % suurempi
Rintasyöpä	30 % suurempi
Lonkkamurtuma	30–50 % suurempi
Ylipaino ja lihavuus	2-kertainen
Kestävyyksunnon menettäminen	0 tai < 50 % nopeammin
Itsenäisen toimintakyvyn menettäminen	10–20 vuotta aikaisemmin

Kuva 2. Fyysisesti inaktiivisten henkilöiden sairastumisriski verrattuna aktiivisiin henkilöihin.

3.4 Liikunnan vaikutukset henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin

Säännöllisellä liikunnan harrastamisella on positiivisia vaikutuksia mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin. Vähäinen liikunnan harrastaminen tai sen puute kokonaan on yhteydessä huonoon unenlaatuun ja päiväaikaiseen väsymykseen. Säännöllisesti liikuntaa harrastavat ihmiset hallitsevat stressiä paremmin, kuin vähän liikuntaa harrastavat. Liikunta parantaa mielialaa ja torjuu masennusta. (Huttunen 2018.)

Ihmisen keho tuottaa liikunnan tuloksena muun muassa serotoniinia, dopamiinia, noradrenaliinia ja endorfiinia, näillä kaikilla aineilla on tärkeä yhteys fyysisen aktiivisuuden ja aivojen

välisessä yhteydessä. Liikunnan jälkeen ihminen tuntee euforista oloa ja hyvinvointia. Kolmenkymmenen minuutin kovatehoinen treeni saa aikaan kehossa endorfiiniryöpyn, joka vastaa 10mg morfiinia. Endorfiini lievittää kipua ja lisää hyvinolontunnetta. Liikunnasta saatava serotoniini lisää tyytyväisyyden ja levollisuuden tunnetta. Dopamiini on hormoni, joka saa aikaan hyvinolon tunnetta ja vireystilan nousua. Dopamiinia vapautuu elimistöön ainakin ruuan, alkoholin, seksin ja liikunnan jälkeen. Noradrenaliinin vaikutuksesta tunnemme itsemme eloisammiksi ja pirteimmiksi. Mitä säännöllisemmin ihminen harrastaa liikuntaa sitä enemmän hänen kehonsa tuottaa hyvää oloa tuottavia aineita. Aineet vapautuvat kehoon 5-15 minuuttia liikuntasuorituksen päättymisen jälkeen ja vaikutus kestää noin kaksi tuntia. (Hansen & Sundberg 2014, 33-35.)

Liikuntaa harrastettaessa muuten kuin yksin antaa se mahdollisuuden luoda sekä ylläpitää sosiaalisia suhteita kanssakäymällä kanssaliikkujien kanssa. Erityisesti joukkuelajit sekä ryhmäliikunta parantaa vuorovaikutustaitoja ja opettaa yhteisten sääntöjen noudattamista sekä reilun pelin henkiä. Liikkumaan lähteminen koetaan yleisesti mukavammaksi työpaikoilla ja vapaa-ajalla, kun samalla voidaan olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. (smartmoves.fi, luettu 25.2.2020.)

3.5 Liikuntasuositukset

Liikuntasuositusten avulla pyritään kertomaan, miten paljon ihmisten tulisi liikkua viikon aikana. Suomessa UKK-instituutti on laatinut 18-64-vuotiaille viikoittaisen liikkumisen suosituksen. Liikuntapiirakasta näkee selkeästi liikkumisen suositukset. Liikuntapiirakan mukaan reipasta liikkumista tulisi harjoittaa 2,5 tuntia viikossa. Kaikki sykettä nostava liikkuminen kelpaa. Hyviä vaihtoehtoja sykettä nostavaan liikkumiseen ovat muun muassa uinti, sauvakävely, tanssi ja retkeily. Samoihin terveyshyötyihin päästään harjoittamalla rasittavaa liikuntaa 1 tunti 15 minuuttia viikossa. Lihaskuntoa ja liikehallintaa suositellaan tehtäväksi kaksi kertaa viikossa. Hyviä liikuntamuotoja rasittavaan liikuntaan ovat muun muassa ryhmäliikunta, pallopelit, juoksu, hiihto ja kuntosali. Liikkumalla riittävästi voidaan lisätä terveitä elinvuosia. Liikkuminen ennaltaehkäisee, hoitaa ja kuntouttaa muun muassa useita sydän- ja verisuonisairauksia, tuki- ja liikuntaelinsairauksia, tyypin 2 diabetesta sekä joitakin syöpätauteja. (UKK-instituutti, 2019.)



Viikoittainen liikkumisen suositus 18-64-vuotiaille

 UKK-instituutti

Kuva 3. UKK-instituutin viikoittainen liikkumisen suositus 18-64-vuotiaille.

4 TYÖPAIKKALIIKUNTA

Laki poliisin hallinnosta 15 h §:n mukaan poliisin tulee ylläpitää työtehtäviensä edellyttämää fyysistä kuntoa ja ammattitaitoa. Tähän lakiin perustuen poliisihallitus on antanut määräyksen POL-2017-21571, joka sisältää määräyksiä koskien poliisin kunto- ja kilpaurheilua. Määräyksen tavoitteena on, että kaikissa poliisin yksiköissä on yhdenvertaiset käytännöt henkilöstön liikunnan tukemiseen. Poliisiyksiköiden tulee kirjata vuosittaiseen työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmaan kuntoliikunnan sekä työkyvön tukemisen periaatteet.

4.1 Viikkoliikunta

Työnantaja velvoittaa voimankäyttövälineillä varustettua virkamiestä olemaan työtehtävien vaatimassa työkyvyssä. Poliisiasemilla tämä velvollisuus koskee myös vartijoita. Poliisimiesten fyysinen kunto testataan määräyksen, fyysisen työkyvyn testaus poliisihallinnossa 2020/2013/4693 mukaisesti. Työkuntotesti suoritetaan pääsääntöisesti joka toinen vuosi. Työkuntotestissä testataan kolme osa-aluetta, kestävyyskuntoa ja maksimaalista hapenottoa, lihaskuntoa ja liikkuvuutta sekä arvioidaan kehonkoostumusta. Poliisimiehen saadessa työkuntotestistä hylätyn arvosanan, hänelle laaditaan kunto-ohjelma ja testi uusitaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua. Poliisimiehillä on lakiin perustuva velvollisuus huolehtia omasta fyysisestä kunnostaan ja työnantaja testaa tätä säännöllisesti, joten työnantajalla on velvollisuus pyrkiä järjestämään poliisimiehille mahdollisuus harrastaa liikuntaa työaikana. (Poliisihallituksen määräys, POL-2017-21571.)

Poliisimiehet voivat käyttää viikossa kaksi tuntia työaikaa liikuntaharjoitteluun, mikäli työtilanne sen sallii ja esimies hyväksyy liikkumaan lähtemisen. Tätä kahden tunnin viikoittaista oikeutta harrastaa liikuntaa työajalla kutsutaan viikkoliikunnaksi. Tämän kahden tunnin viikoittaisen liikunnan harrastamisen on pääsääntöisesti tapahduttava poliisiyksikön omissa tiloissa tai sen on alettava ja päättyttävä poliisiyksikköön. Viikkoliikuntaa käyttämässä olevan poliisimiehen on oltava esimiehen tavoitettavissa ja tarpeen vaatiessa valmiina palaamaan työtehtäviinsä pikaisesti. Poliisiyksiköiden velvollisuus on huolehtia, että yksikön omat liikkumiseen tarkoitetut tilat ovat varusteltu riittävästi ja niitä käytetään monipuolisesti. Mikäli poliisiyksikössä ei ole liikuntatiloja on liikuntavuoroja tai liikuntatiloja vuokrattava kunnilta tai yksityisiltä palveluntarjoajilta, jotta yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus eivät kärsi. (Poliisihallituksen määräys, POL-2017-21571.)

Hämeen poliisilaitoksen vuoden 2019 työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma POL-2019-6665 sisältää toimenpidesuunnitelmia, joilla pyritään lisäämään henkilöstön yhteisöllisyyttä ja tukemaan henkilöstön työkuntoa. Suunnitelmasta ilmeneviä toimenpiteitä ovat muun muassa osallistuminen työmatkapyöräilykilpailuun, yhteisviikkoliikuntasuunnitelmia, poliisiasemien kuntosalien päivitysrahoitukset ja erilaiset elämäntapamuutosryhmät. (Hämeen poliisilaitoksen työhyvinvointisuunnitelma 2019, POL-2019-6665.)

4.2 Liikuntamahdollisuudet Hämeenlinnan poliisiasemalla

Hämeenlinnan poliisiaseman tarjoamista liikuntamahdollisuuksista kiistattomasti eniten käytetty on poliisiaseman kuntosali. Hämeenlinnan poliisiaseman kuntosali on suunniteltu monipuoliseen treenaamiseen ja sinne on hankittu työhyvinvoinnin suunnitelman mukaisesti lisää kuntosalilaitteita. Kuntosalilta löytyy tatamialue, aerobisenharjoittelun laitteita, crossfit treenaamiseen tarkoitettuja välineitä, painon- sekä voimanostoon tarkoitettuja välineitä, perinteisiä kuntosalilaitteita sekä vähintäänkin tarpeeksi kaikkia muita kuntoiluvälineitä. Kuntosalista vastaaville henkilöille voi esittää kuntosalin parannusehdotuksia ja toiveita uusista hankinnoista.

Erittäin pientä kausimaksua vastaan on mahdollista käydä kaksi kertaa viikossa järjestettävällä jääkiekkovuorolla. Jääkiekkovuoro on yhteinen pelastuslaitoksen kanssa. Hämeenlinnan poliisiaseman läheisyydessä on hyvät lenkkimaastot sekä mahdollisuus porrasjuoksureenille.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämä tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

1. Kuinka Hämeenlinna poliisiasemalla työskentelevät poliisimiehet kokevat viikkoliikunnan vaikuttavat työhyvinvointiin?
2. Kuinka viikkoliikunta koetaan vaikuttavan fyysiseen kuntoon?
3. Viikkoliikunnan henkiset vaikutukset?
4. Koetaanko viikkoliikuntamenetelmän olevan tasapuolinen?

Tämän tutkimuksen päätavoite on selvittää se, kuinka Hämeenlinnan poliisiasemalla työskentelevät poliisimiehet kokevat viikkoliikunnan vaikuttavan työhyvinvointiin. Viikkoliikunnan vaikutus työhyvinvointiin on tärkeä selvittää, koska yleisesti on tiedossa, että liikunta parantaa fyysistä kuntoa, mutta sitä kuinka se vaikuttaa työhyvinvointiin ei ole tutkittu niin paljoa ja tulokset voivat vaihdella enemmän. Oletettavasti liikunnalla on positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, mutta millaisia konkreettisia vaikutuksia sillä saavutetaan, on tarkoitus tutkimuksessa selvittää.

Viikkoliikunnan fyysiset ja henkiset vaikutukset ovat myös tarkoitus tutkimuksessa selvittää. Liikunnan positiivinen vaikutus fyysiseen kuntoon on täysin kiistaton fakta, mutta se kuinka suuri vaikutus kahden tunnin mittaisella viikkoliikunnalla on fyysisen kunnan kohe-
nemiseen tutkimusjoukon mielestä on tarkoitus selvittää. Poliisin ammatti on todettu henkisesti kuormittavaksi. Tutkimuksessa selvitetään kokevatko tutkimusjoukon poliisimiehet, että viikkoliikunnalla on vaikutuksia henkiseen hyvinvointiin.

Viikkoliikuntamenetelmän tasapuolisuutta on myös tarkoitus selvittää. Tutkintatehtävissä työskentelevät poliisimiehet voivat suunnitella itse melko hyvin omat työpäivänsä verrattuna valvonta- ja hälytyssektorilla työskenteleviin poliisimiehiin. Tutkimuksessa selvitetään vaikuttaako työtehtävä siihen, kuinka usein viikkoliikuntaa pääsee käyttämään.

5.2 Tutkimuksen toteutus ja tutkimusmenetelmien kuvaus

Tämä tutkimus sisältää kolme pääosaa, jotka ovat teoreettinen viitekehys, haastattelut ja kirjallinen tutkimusraportti. Tämä tutkimus suoritettiin käyttämällä laadullista tutkimusmenetelmää. Laadulliseen tutkimusmenetelmään on päädytty, koska tutkimuksen avulla haluttiin selvittää vastauksien taustalla olevia syitä ja mielipiteitä, eikä pelkästään saada määrällisen tutkimusmenetelmän tavoin tilastollisia ja yksiselitteisiä vastauksia.

Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jolla pyritään erilaisiin löydöksiin käyttämättä tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta tulee käyttää silloin, kun tutkittavaa ilmiötä ei tunneta, eli ei ole teorioita, joilla voitaisiin selittää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä saamaan ymmärrys ilmiöstä eli vastaus siihen, että mistä ilmiössä on kyse. Tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään ilmiötä syvällisesti, kuvaamaan ja selittämään sitä rikkaasti. Laadullinen tutkimus ei ole määrällisen tutkimuksen kaltainen suoraviivainen prosessi. Laadullisen tutkimusaineiston analysointia ei rajoita määrällisen tutkimuksen tavoin tiukat tulkintasäännöt. (Kananen 2017, 93-95.)

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen taustalla tulee olla aina selkeä käsitys tutkittavasta ilmiöstä eli teorit ja mallit. Määrällinen tutkimus edellyttää oikeiden kysymysten tekemistä, jotta tiedonkeruu voisi onnistua kyselylomakkeella. Kun ilmiötä ei tunneta, on oikeiden täsmällisten kysymyksien laatiminen mahdotonta, joten tutkimus on toteutettava laadullisena tutkimuksena. Laadullisessa tutkimuksessa on vain yksi iso kysymys: ”Mistä ilmiössä on kyse?”. Määrällisen tutkimuksen perustuessa lukuihin, käyttää laadullinen tutkimus sanoja ja lauseita. (Kananen 2017, 96.)

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostui kahdesta pääkohdasta, jotka käsitelivät liikuntaa ja työhyvinvointia. Molempien pääkohtien tämän tutkimuksen kannalta tärkeimmät asiat avattiin omiin alaotsikoihin. Lisäksi tutkimuksen teoreettisessa osuudessa oli oma pääotsikkonsa työpaikkaliikunnalle. Teoreettiseen viitekehykseen aineistoa hankittiin useista liikuntaa sekä työhyvinvointia käsittelevistä kirjoista, tutkimuksista, artikkeleista ja verkkolähteistä. Jokaisen lähteen luotettavuus ja käyttöaste on arvioitu tutkimuksessa käyttämisen vuoksi.

5.3 Tutkimusaineiston hankinta

Aineistonhankintamenetelmiä ovat esimerkiksi haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista kerätty tieto. Erilaisia aineistonhankintamenetelmiä voidaan käyttää vaihtoehtoisesti, rinnan tai eritavoin yhdisteltyinä riippuen tutkittavasta ongelmasta ja tutkimusresursseista. Kysymiseen perustuva aineistonkeruumenetelmä soveltuu parhaiten, mikäli tutkitaan selvää orientoivaa käyttäytymistä eli erilaisia aikomuksia toimia jollain tavalla. Havainnointiin perustuva aineistonkeruumenetelmä soveltuu parhaiten, mikäli tavoitteena on tutkia selvää vuorovaikutuskäyttäytymistä. (Luoma & Sarajärvi 2018, 83.)

Haastattelun ja kyselyn perusidea on samanlainen, kun halutaan tietää mitä ihminen ajattelee tai miksi hän käyttäytyy tietyllä tavalla, on sitä viisainta kysyä häneltä itseltään. Kyselyllä tarkoitetaan menettelyä, jossa vastaaja täyttää kyselylomakkeen itsenäisesti tai valvotussa tilanteessa. Haastattelulla tarkoitetaan menettelyä, jossa haastattelija esittää suullisesti kysymykset haastateltavalle ja haastattelija merkitsee vastaukset muistiin. Kyselyn ja haastattelun ero liittyy siis tiedonantajan toimintaan tiedonkeruuvaiheessa. Haastattelun etuna on sen joustavuus, haastattelija voi selventää kysymyksiä, toistaa niitä tai muuten vuorovaikuttaa tilanteessa. Lomakehaastattelulla, teemahaastattelulla ja syvähaastattelulla tutkitaan erilaisia ilmiöitä ja haetaan vastauksia erilaisiin ongelmiin. Ero näiden kolmen haastattelumuodon välillä perustuu pohjana olevan kyselyn ja tutkimuksen toteutuksen strukturoinnin asteeseen. Strukturoinnin asteella tarkoitetaan sitä, kuinka tarkasti kysymysten vastausvaihtoehdot on määriteltä ennakkoon. (Luoma & Sarajärvi 2018, 90.)

Tutkimusaineisto on kerätty puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Tähän haastattelumenetelmään on päädytty, koska haastateltavilta haluttiin saada mahdollisimman laajoja ja omanlaisia vastauksia. Haastattelun kysymykset ovat melko avoimia ja johdattelemattomia sekä niiden lisäksi esitettiin tarpeen vaatiessa jatkokysymyksiä. Haastattelut suoritettiin kahden kesken haastateltavien kanssa, jotta yksilön vastauksiin ei vaikuttaisi ryhmän yleinen mielipide.

Teemahaastattelulla tarkoitetaan haastattelua, jossa tutkija ja tutkittava ovat fyysisesti läsnä ja haastattelua johdattaa jokin teema. Teema on aihe, josta keskustellaan, se on siis laajempi kokonaisuus kuin kysymys. Teemahaastattelussa haastateltava pyritään saamaan keskustelemaan ilmiötä koskevista asioista. Teemahaastattelun avulla tutkija pyrkii lisäämään tietouttaan käsiteltävästä ilmiöstä ja sitä kautta saamaan sitä haltuunsa. Teemahaastattelu

etenee haastateltavan ehdoilla. Haastateltava saa melko vapaasti kertoa aiheeseen liittyvää kertomustaan ja haastattelija voi halutessaan esittää tarkentavia tai lisäkysymyksiä. Haastattelu pyritään kuitenkin pitämään käsiteltävän teeman sisällä. Tutkijalla tulee olla jonkin tason ennakkotietämys tutkittavasta ilmiöstä, jotta hän osaa laatia keskustelun aiheet eli teemat. (Kananen 2017, 102.)

Teemahaastattelua varten on laadittava teemahaastattelurunko. Teemahaastattelurunkoon kirjataan keskusteltavat aiheet, joiden tulisi kattaa tutkittava ilmiö mahdollisimman laajasti. Haastattelurunkoon tutkija kirjaa haastateltavalle esitettäviä avoimia kysymyksiä, joiden tuloksena haastateltava kertoo omaa tarinaansa aiheesta. Avoimen kysymyksen jälkeen haastattelija voi esittää tarkentavia kysymyksiä oman tavoitteensa mukaan. (Luoma & Sarajärvi 2018, 95.)

Haastattelurunko oli kaikille haastateltaville sama, mutta heidän vastauksistaan riippuen kullekin esitettiin erilaisia lisäkysymyksiä. Ennen haastattelua haastateltaville kerrottiin vain haastattelun aihealue, jotta haastateltavat tietäisivät, mitä aihetta haastattelu koskee, mutta eivät saisi pohdittua valmiita vastauksia. Tällä tavalla vastaukset olisivat mahdollisimman totuudenmukaisia haastattelutilanteessa. Haastattelut kestivät 20-60 minuuttia. Haastattelutilanteen sujuvoittamiseksi haastattelut nauhoitettiin ja haastattelut litteroitiin jälkepäin.

Haastattelun aluksi haastateltaville esitettiin taustakysymyksiä, joilla selvitettiin haastateltavan ikä, sukupuoli, virkaikä sekä virkanimike. Taustakysymyksien tarkoituksena oli selvittää haastateltavine ikäjakauma sekä virkaikä ja selvittää tutkimuksessa vaikuttavatko nämä seikat haastateltavien mielipiteisiin ja omiin toimintatapoihin.

5.4 Tutkimusjoukon kuvaus

Tutkimuksessa haastateltavat on numeroitu numeroin 1, 2, 3 ja 4 haastattelujärjestyksen mukaan.

Haastateltava 1.

Ensimmäinen haastateltava oli 25-vuotias mies, joka työskenteli vanhempana rikoskonstaapelina tutkinnassa, virkaikää hänellä oli yksi vuosi. Liikuntaa hän kertoi harrastavansa noin 7 kertaa viikossa.

Haastateltava 2.

Toinen haastateltava oli 45-vuotias mies, joka työskenteli ylikonstaapelina valvonta- ja hälytyssektorilla, virkaikää hänellä oli 23 vuotta. Liikuntaa hän kertoi harrastavansa noin 3-5 kertaa viikossa.

Haastateltava 3.

Kolmas haastateltava oli 53-vuotias mies, joka työskenteli rikosylikonstaapelina tutkinnassa, virkaikää hänellä oli 30 vuotta. Liikuntaa hän kertoi harrastavansa noin 3-6 kertaa viikossa.

Haastateltava 4.

Neljäs haastateltava oli 50-vuotias mies, joka työskenteli vanhempana rikoskonstaapelina tutkinnassa, virkaikää hänellä oli 21 vuotta. Liikuntaa hän kertoi harrastavansa noin 10 kertaa viikossa.

Haastateltaviksi valittiin ensimmäiset neljä vapaaehtoista, jotka ilmoittautuivat lähetetyn sähköpostin perusteella. Kriteerinä haastateltavaksi valitsemiseen oli se, että haastateltava käyttää tai pyrkii käyttämään säännöllisesti viikkoliikuntaa. Tavoitteena oli myös, että haastateltavat työskentelevät poliisin eri yksiköissä, heillä on vaihteleva määrä virkaikää ja näkemystä asiaan saadaan miehistö sekä alipäällystö tasoilta poliisimiehiltä. Tavoitteet haastattelujoukosta toteutuivat melko hyvin. Haastateltaville ei paljastettu muiden haastateltavien identiteettiä ennen haastatteluja. Haastatteluissa pyrittiin selvittämään yksilön henkilökohtaiset mielipiteet mahdollisimman hyvin ja yleisen mielipiteen heijastuminen yksilön vastauksiin haluttiin minimoida.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Viikkoliikunnan toteutuminen

Kaikki haastateltavat kertoivat pitävänsä viikkoliikunnan aina, kun se on työtilanteen kannalta mahdollista. Haastateltavat 1, 3 ja 4 kertoivat pitävänsä viikkoliikunnan joka viikko ainakin kerran ja kiireettöminä viikkoina he kertoivat jakavansa kahden tunnin viikoittaisen viikkoliikunnan kahteen tunnin osaan eri päiville. Haastateltava 2 kertoi, että pitää viikkoliikunnan noin 2 kertaa kuukaudessa, koska hänen työtehtävänsä valvonta- ja hälytyssektorilla eivät salli viikkoliikunnan pitämistä useammin. Kaikki haastateltavat kertoivat yleisimmän syyn viikkoliikunnan pitämättömyydelle olevan työkiireet ja vähäiset resurssit.

”Viikkoliikunta jää pitämättä, jos työtehtävät eivät sitä kerta kaikkiaan salli, se johtuu siitä, että työntekijöitä on liian vähän ja tehtävää työtä liikaa. Yritän silti joka viikko saada järjestettyä työni siten, että viikkoliikuntaa on mahdollisuus ja yleensä sellainen hetki saadaan järjestettyä eteenkin viikonloppuisin”

”Viikkoliikunta jää pitämättä työkiireiden takia. Omaan saamattomuuden tai jaksamattomuuden takia se ei ole ikinä jäänyt pitämättä”

Kaikilla haastateltavilla oli kokemusta tutkinnasta sekä kentältä ja kaikki olivat samaa mieltä, että tutkinnasta on helpompi päästä viikkoliikunnalle, koska työntekijä voi paremmin itse rytmittää päivän kulkunsa ja löytää sopivia hetkiä viikkoliikunnan pitämiseksi. Haastateltavien mielestä valvonta- ja hälytyssektorilla viikkoliikunnan pitäminen on hankalaa, koska resurssit ovat heikot ja yhdenkin partion puuttuminen vahvuudesta näkyy kentällä kasvavana keikkapaineena eteenkin kiireisinä aikoina.

6.2 Viikkoliikunnan vaikutukset työhyvinvointiin

Kysyessäni haastateltavilta ”Suhtaudutko mielestäsi myönteisesti vai kielteisesti viikkoliikuntaan ja minkä takia?” kaikkien vastaus oli, että erittäin positiivisesti. Kaikki haastateltavat kertoivat, että heidän mielestään fyysisen kunnan ollessa hyvä, voi ihminen myös henkisesti hyvin.

”Erittäin myönteisesti. Olen pyrkinyt myös kannustamaan harjoittelijoita lähtemään aktiivisesti mukaan käyttämään viikkoliikuntamahdollisuutta. En näe viikkoliikunnassa mitään kielteistä.”

”Erittäin myönteisesti, koska sillä taataan fyysisen hyvinvoinnin lisäksi myös henkinen hyvinvointi. Yleensä kun on fyysisesti hyvässä kunnossa, on myös henkisesti hyvässä kunnossa.”

Kaikki haastateltavat kertoivat viikkoliikunnan vaikuttavan positiivisesti työssäjaksamiseen, työviihtyvyyteen sekä työterveyteen. Haastateltavat 1 ja 4 kertoivat, että viikkoliikunnan jälkeen työnteko sujuu entistä paremmin, koska ajatukset kulkevat paremmin ja työnteko tuntuu mielekkäämmältä. Haastateltavat 1, 3 ja 4 kertoivat viikkoliikunnan auttavan pääsemään tutkittavista vaikeistakin asioista hetkeksi irti ja saamaan pään tyhjäksi työstressistä. Haastateltava 2 kertoi, että hänen kohdallaan työterveyteen viikkoliikunnan vaikutus on erittäin pieni, koska hän ei viikkoliikunnalle pääse kovin useasti, joten sen osuus kokonaisliikunnan määrään on pieni.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että kaksi tuntia viikossa liikuntaa ei yksinään riitä takaamaan hyvää työterveyttä, vaan sen tueksi pitää liikkua monipuolisesti myös vapaa-ajalla.

”Työssäjaksamiseen sillä on mielestäni iso merkitys, viikkoliikunnan aikana pääsee irti omista, joskus vaivaavistakin työjutuista ja saa pääkopan rentoutumaan. Viikkoliikunnan jälkeen olen virtaa täynnä palaamaan työtehtävien pariin.”

”Työssäjaksamiseen se vaikuttaa positiivisesti, viikkoliikunnan jälkeen työnteko sujuu joutuisammin ja pää toimii paremmin. Työviihtyvyyteen vaikutus on myös positiivinen. Työterveyteen vaikutus on positiivinen, mutta kaksi

tuntia viikossa ei riitä vielä työterveyden paranemiseen. Viikkoliikunta toimii kyllä varmasti hyvänä kannustimena liikkua myös vapaa-ajalla lisää.”

Tutkimuksessa selvisi, että kaikkien haastateltavien mielestä viikkoliikunta vaikuttaa positiivisesti myös psyykkiseen hyvinvointiin. Viikkoliikunnan aikana työntekijä pääsee purkamaan henkistä työstressiä keholliseen tekemiseen. Haastateltavat kertoivat viikkoliikunnan katkaisevan työpäivän ja saamaan unohtamaan työpaineet hetkeksi aikaa ja, että viikkoliikunnan jälkeen ajatukset juoksevat paremmin ja työnteosta muuttuu mielekkäämpää ja tehokkaampaa. Fyysisen hyvinvoinnin koettiin vaikuttavan suuresti myös henkiseen hyvinvointiin.

”Viikkoliikunta vaikuttaa positiivisesti psyykkiseen työhyvinvointiini. Itselleni viikkoliikunta on myös ns. pään nollaamishetki, vaikka olisi ollut haastavampi tai stressaavampi työtehtävä niin sitten kun pääsee tuulettumaan ja ajattelemaan muuta niin se helpottaa ja vähentää myös sitä, että asiat eivät tule työpaikalta kotiin.”

6.3 Viikkoliikunnan hyödyt ja haitat työyhteisölle

Yksikään haastateltava ei kokenut viikkoliikunnasta olevan merkittävää haittaa työyhteisölle. Haastateltavat kertoivat loukkaantumisriskin olevan ehkä ainoa haittapuoli työyhteisölle viikkoliikunnasta, jokseenkin loukkaantumisriski koettiin kaikkien haastateltavien osalta erittäin pieneksi.

”Jos viikkoliikunnasta jotain haittaa täytyy keksiä niin varmaan loukkaantumisriski, joka on kyllä aika alhainen, kun osaa pitää järjen päässä.”

Viikkoliikunnan hyödyksi työyhteisölle koettiin vähentyvät sairauslomapoistumat sekä viikkoliikunnan aiheuttama kohonnut työmotivaatio. Kaikki haastateltavat kertoivat, että vaikka viikkoliikuntaan kuluu työajasta kaksi tuntia viikossa, antaa se kohonneena työmotivaationa takaisin useamman tunnin aktiivista työaika, joten työyhteisö hyötyy tällä tavoin viikkoliikunnasta. Hyödyksi työyhteisölle koettiin haastateltavien 1 ja 3 toimesta se, että viikkoliikunta antaa mahdollisuuden keskustella rennosti muun poliisiaseman

henkilöstön kanssa muista kuin työasioista ja se nostaa ryhmähenkeä ja yhteenkuuluvuudentunnetta.

”Viikkoliikunnalla on iso vaikutus työyhteisölle. Ihannetilanne on, jos samasta ryhmästä useammalla henkilöllä on samat liikuntaharrastukset ja viikkoliikuntaa suoritetaan yhdessä, liikunnan aikana on helppo keskustella rennosti muistakin kuin työasioista ja täten ryhmän joukkuehenki paranee.”

”Punttisalilla tapaa muiden osastojen henkilöitä, joiden kanssa tulee keskusteltua, se tuo yhteen kuuluvuuden tunnetta ja tiimihenkeä.”

6.4 Viikkoliikuntamenetelmän tasapuolisuus

Tutkimuksessa kävi ilmi, että nykyisessä muodossa olevaa viikkoliikuntamenetelmää ei koeta tasapuoliseksi. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevillä poliisimiehillä on suurempia haasteita saada käytettyä viikkoliikunta mahdollisuutta säännöllisesti viikoittain, kuin tutkintatehtävissä työskentelevillä poliisimiehillä. Valvonta- ja hälytyssektorin vaikeudet saada järjestettyä säännöllisiä mahdollisuuksia käyttää viikkoliikunta mahdollisuutta koettiin kaikkien haastateltavien osalta liittyvän niukoihin resursseihin ja työnkuvaan, jossa itse ei voi niin suuresti vaikuttaa työpäivän kiireellisyyteen ja työtilanteen nopeisiin muutoksiin.

Haastateltavat 1, 3 ja 4 kertoivat järjestävänsä työpäivänsä siten, että he pääsevät ainakin kerran viikossa käymään viikkoliikunnalla, joskus kahden tunnin viikoittainen viikkoliikunta jaetaan kahteen tunnin osaan kahdelle eri päivälle. Haastateltava 1 kertoi, että jääkiekkovuorolle lähtijöillä olisi pieni etuoikeus käyttää viikkoliikuntaa, koska jäävuorot ovat aina samoina päivinä, samoihin aikoihin ja kaikki tietävät koska ne järjestetään ja ketä sinne halua lähteä.

”Ei ole tasapuolinen missään nimessä tällä hetkellä, kentällä on selkeästi haastavin hoitaa viikkoliikunta. Toisilta sektoreilta on helpompi järjestää mahdollisuutta mennä viikkoliikunnalle, koska työt on helpompi järjestää siten, että viikkoliikunnalle löytyy sopiva väli viikoittain. Kokonaisresurssia pitäisi jakaa tasapuolisemmin, jotta kentälläkin pääsisi paremmin viikkoliikunnalle.”

6.5 Viikkoliikutamenetelmän ja muiden työntekijöiden liikuntaa tukevien toimintojen parannusehdotukset

Kysyttäessä parannusehdotuksia nykyiseen viikkoliikutamenetelmään kaikki haastateltavat kertoivat toivovansa sen pysyvän ainakin määrällisesti ennallaan. Haastateltava 1 kertoi, että hänen mielestään viikkoliikuntaan voisi lisätä vielä tunnin tai kaksi viikkoa kohden, koska se antaa työntekijälle ja työyhteisölle niin paljon hyvää takaisin. Haastateltavat 2 ja 3 kertoivat, että smartum-liikuntaseteleiden poistuminen oli erittäin huono asia ja ne pitäisi ehdottomasti saada takaisin. Haastateltava 4 kertoi, että toivoisi työnantajan järjestävän ammattilaisen ohjauksessa järjestettäviä ryhmäliikuntatunteja esimerkiksi kehonhuoltoa.

”Siihen voisi lisätä tunnin tai kaksi viikossa, koska se vaikuttaa niin suuresti mieleen, kehoon, työhyvinvointiin sekä työyhteisöön. Sitä ei osaa välttämättä maallikko edes ajatella kuinka suuri hyöty tästä on.”

Haastateltavat 2 ja 3 kertoivat, että työnantajan järjestämiä salibandyvuoroja oli aikaisemmin, mutta ne lakkasivat vuorojen kalleuden vuoksi, eikä niinkään kävijämäärän puutteen vuoksi. Haastateltavat 2 ja 3 kertoivat, että poliisiurheilukilpailut ovat muuttuneet hankalammiksi osallistua. Aikaisemmin poliisiurheilukilpailuihin osallistuminen luettiin työajaksi ja työnantaja kustansi kilpaluiden kulut ja antoi käyttää työnantajan ajoneuvoja. Nykyään poliisiurheilukilpailuihin osallistutaan vapaa-ajalla ja osallistuminen edellyttää, että itse järjestää vapaapäivät kyseisille kilpailupäiville.

”Poliisiurheilukilpailut ovat muuttuneet hankalimmiksi osallistua, ennen niihin sai käytettyä työaika ja jopa talon autoja, nykyään joutuu itse sovittamaan työvuo-rot siten, että saa urheilukilpailuihin vapaapäiviä.”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tuloksista on pääteltävissä, että Hämeenlinnan poliisiasemalla koetaan kahden tunnin viikoittaisen viikkoliikunnan olevan erittäin positiivinen asia työhyvinvoinnin kannalta. Viikkoliikunta koetaan kiistattomasti parantavan fyysistä-, psyykkistä- ja sosiaalista työhyvinvointia, työssäjaksamista sekä työterveyttä.

Tutkimuksen tuloksien mukaan viikkoliikunta koetaan vaikuttava positiivisesti psyykkiseen työhyvinvointiin. Viikkoliikunnan aikana työntekijä pääsee irti työtehtäviensä aiheuttamasta työstressistä ja muista työn aiheuttamista negatiivisista vaikutuksista, kuten henkisesti raskaista työtehtävistä. Viikkoliikunnan jälkeen työnteon koettiin olevan mielekkäämpää ja tehokkaampaa. Haastateltavat kertoivat, että viikkoliikunnan jälkeen ajatukset juoksevat jälleen paremmin, työmotivaatio kasvaa ja työnteosta tulee tehokkaampaa.

Tutkimuksessa selvisi myös, että viikkoliikunnalla on positiivinen vaikutus sosiaaliseen työhyvinvointiin ja se parantaa työilmapiiriä sekä yhteenkuuluvuudentunnetta, kun useimmat työntekijät ovat liikkumassa samaan aikaan esimerkiksi kuntosalilla, voivat he keskustella rennosti myös työn ulkopuolisista asioista. Liikkumassa voi tavata ja tutustua henkilöstöön, joita ei työn puolesta muuten tapaa. Sosiaalinen kontakti voi toimia myös motivaattorina mennä liikkumaan esimerkiksi jääkiekkovuorolle.

Tutkimuksessa selvisi, että kahden tunnin viikoittainen viikkoliikunta parantaa myös fyysistä työterveyttä, mutta se ei yksin takaa työntekijälle hyvää työterveyttä vaan vapaa-ajalla tulisi myös harrastaa säännöllisesti liikuntaa, jotta liikunta kehittäisi fyysistä kuntoa ja fyysistä hyvinvointia. Viikkoliikunta koetaan olevan hyvä lisä vapaa-ajalla tapahtuvan liikunnan tueksi ja kannustimeksi auttaa pitämään yllä liikunnallista elämäntapaa.

Työyhteisö hyötyy viikkoliikunnasta tutkimuksen mukaan vähentyvien sairaspotilaiden ja työntekijöiden kohoavan työmotivaation kautta. Mitään muita negatiivisia vaikutuksia viikkoliikunnalla ei koettu olevan, kuin loukkaantumisriski, joka sekin koettiin olevan erittäin pieni.

Tutkimuksen mukaan nykyisellään oleva viikkoliikuntamenetelmä on epätasa-arvoinen, eikä poliisihallituksen määräystä POL-2017-21571 täten kyetä noudattamaan koskien yhdenvertaisia käytäntöjä henkilöstön liikunnan tukemiseksi. Mahdollisuus käyttää

säännöllisesti viikkoliikuntaa riippuu suuriltaosin työskenneltävästä sektorista. Valvonta- ja hälytyssektorilta ei ole mahdollisuutta käyttää säännöllisesti viikoittain viikkoliikuntaa, tämä johtuu työtehtävien luonteesta, työtilanteen äkillisistä muutoksista ja resurssipulasta. Tutkintatehtävissä työskentelevät poliisimiehet pystyvät käyttämään viikkoliikuntansa säännöllisesti, jopa useammalle eri päivälle jaettuna, koska tutkintatehtävissä tutkija voi itse rytmittää päivänsä kulun paremmin.

Tutkimustuloksien yhteenvetona voidaan todeta, että viikkoliikunta vaikuttaa positiivisesti työntekijän fyysiseen- psyykkiseen- ja sosiaaliseen työhyvinvointiin ja työterveyteen.

8 POHDINTA

Tutkimuksessa selvisi, että tutkinnassa työskentelevät poliisimiehet voivat aikatauluttaa työpäivänsä siten, että viikkoliikunnalle löytyy jokin sopiva väli. Valvonta- ja hälytyssektorilla viikkoliikuntaa on mahdollista käyttää vain harvoin, johtuen vähäisistä resursseista ja kiireellisistä työvuoroista. Tutkimustulokset osoittavat, että yleiset mielipiteet viikkoliikunta mahdollisuuden haasteellisemmasta käyttämisestä valvonta- ja hälytyssektorilla pitävät paikkaansa ja jokainen haastateltava kertoi, että tutkinnassa viikkoliikunnan pitäminen on yksinkertaisesti paljon helpompaa kuin valvonta- ja hälytyssektorilla, johtuen tutkinta tehtävien itseohjautuvuudesta.

Viikkoliikunta koettiin olevan haastateltavien mielestä erittäin positiivinen asia, joka ei ollut suuri yllätys ottaen huomioon poliisissa työskentelevien henkilöiden liikunnallisuuden ja liikuntamyönteisyyden. Viikkoliikunta koettiin nostavan vireystilaa ja työmotivaatiota. Erityisen hyvänä asiana pidettiin sitä, että viikkoliikunnan aikana voi kohdata eri työtehtävissä työskenteleviä poliisimiehiä ja heidän kanssaan on helppo rennosti keskustella myös työn ulkopuolisista asioista ja näin tutustua myös täysin eri työtehtävissä työskenteleviin kollegoihin. Rauhallisina yövuoroina valvonta- ja hälytyssektorilla olisi varmasti runsaasti mahdollisuuksia käyttää viikkoliikuntaa, mutta yöllä ihmisen vireystila ei ole niin korkealla, että liikunta olisi hyödyllistä ja turvallista.

Viikkoliikuntamenetelmän epätasa-arvoisuudelle pitäisi keksiä jokin ratkaisu. Poliisihallitus on antanut määräyksen POL-2017-21571, joka koskee poliisin kunto- ja kilpaurheilua ja yhdenvertaisia käytäntöjä henkilöstön liikunnan tukemiseksi. Tutkimuksessa selvisi, että tätä määräystä ei kyetä noudattamaan sen edellyttämällä tavalla, vaikka kyseessä on poliisihallituksen määräys eikä pelkkä ohje. Valvonta- ja hälytyssektorin työvuorolistaan voisi suunnitella valmiiksi ajankohdat, jolloin viikkoliikunnan käyttäminen mahdollistettaisiin niille, jotka sen haluavat käyttää ja kyseisen ajan esimerkiksi liikennepoliisisektori voisi tukea normaaleita kenttäpartioita hälytystehtävien hoitamisessa. Haastatteluiden perusteella tämä parantaisi työntekijöiden työhyvinvointia ja työmotivaatiota. Vaikka kahden tunnin mittainen viikoittainen liikunta ei ole yksinomaan riittävä määrä parantamaan fyysistä kuntoa, niin on se hyvä tuki ja kannustin myös vapaa-ajalla liikkumiseen. Laki määrää, että poliisimiesten on oltava työtehtäviensä vaatimassa hyvässä fyysisessä kunnossa ja poliisimiesten fyysistä kuntoa testataan. Mielestäni työnantajan on järjestettävä työntekijöille yhdenvertainen ja säännöllinen mahdollisuus harjoittaa omaa fyysistä kuntoa.

Tämä opinnäytetyö tutki Hämeenlinnan poliisilaitoksen nykytilannetta koskien viikkoliikuntaa. Kanta-Hämeen kenttäjohtoalueella on myös kaksi muuta poliisiasemaa, Riihimäki ja Forssa. Hämeenlinnassa on selkeästi eniten työntekijöitä näistä kolmesta poliisiasemasta ja uskoisin, että myös paras tilanne koskien viikkoliikunnan pitämisen mahdollisuuksia. Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi tutkia Riihimäen, Forssan tai muiden poliisiasemien mahdollisuuksia käyttää viikkoliikuntaa ja sen vaikutuksia siellä työskentelevien poliisimiesten työhyvinvointiin. Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe voisi olla selvittää Hämeenlinnan poliisiaseman työntekijöiden suhtautumista viikkoliikuntaan käyttämällä määrällisiä tutkimusmenetelmiä.

9 LÄHTEET

Aura, Ossi & Sahi, Timo 2006: Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki, Edita Publishing Oy.

Fogelholm, Mikael & Paronen, Olavi & Miettinen, Mari 2007: Liikunta- hyvinvointipoliittinen ratkaisu.

Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71827/Selv200701.pdf?sequence=1> Luettu 30.12.2019.

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

Hemming, Mia 2010: Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät.

Luettavissa: <https://teknet.tek.fi/arkisto.lehti/node/870.html>. Luettu 13.1.2020.

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

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

Luettu 25.2.2020.

Hämeen poliisilaitoksen työhyvinvoinnin suunnitelma 2019 POL-2019-6665.

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

Laukkanen, Raila 2018: Terveysliikunta ja kuntoliikunta – mitä eroa niillä on?

Luettavissa: <https://keventajat.fi/liikunta/terveysliikunta-ja-kuntoliikunta/>. Luettu 7.1.2020.

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

Luoma, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi.

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

Mehilainen.fi: Työkyky.

Luettavissa: <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyokyky>. Luettu 13.1.2020

Poliisihallituksen määräys kuntoliikunnasta ja kilpaurheilusta POL-2017-21571.

Rauramo, Päivi 2006: Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä.

Luettavissa: https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto- ja_yhdistystoiminta/kansalaisfoorumi.net/tyohyvinvointia_lisaavia_tekijoita. Luettu 24.4.2020.

Rauramo, Päivi 2012: Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki, Edita Publishing Oy.

smartmoves.fi: Liikunnan hyödyt.

Luettavissa: <https://www.smartmoves.fi/liikkuminen/liikunnan-hyodyt/>. Luettu 25.2.2020.

Strömmer, Riitta 1999: Henkilöstöjohtaminen. Helsinki, Oy Edita Ab.

Sundell, Jan 2018: Voimaharjoittelu – ohje keski-ikäisille ja sitä vanhemmille.
Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01079
Luettu 6.1.2020.

Terveysliikunta, Terve.fi 2009.
Luettavissa: <https://www.terve.fi/artikkelit/terveysliikunta>. Luettu 30.12.2019.

Työterveyslaitos: Elintavat ja työhyvinvointi
Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-ty-ohyvinvointi/>. Luettu 1.5.2020.

Työterveyslaitos: Työhyvinvointi.
Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 10.1.2020.

UKK-instituutti 2018: Kestävyyskunto - Hyvä kestävyyskunto suojaa monelta sairaudelta.
Luettavissa: https://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/kestavyyskunto. Luettu 6.1.2020.

UKK-instituutti 2019, Aikuisten liikkumisen suositus
Luettavissa: <https://www.ukkinstituutti.fi/liikkumisensuositus/aikuisten-liikkumisen-suositus>. Luettu 29.12.2019

Valkila, Noora 2017: Mihin kaikkeen hyvä lihaskunto vaikuttaa?
Luettavissa: <https://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/liikunta/mihin-kaikkeen-hyva-lihaskunto-vaikuttaa>. Luettu 10.2.2020

10 LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

Taustakysymykset: Ikä, sukupuoli, virkauran pituus, virkanimike?

1.Kerro liikuntatottumuksistasi?

2.Kuinka paljon liikuntaa harrastat vapaa-ajallasi?

3.Kuinka usein pidät viikkoliikunnan?

4.Miten käytät viikkoliikunnan?

5.Mikä on yleisin syy viikkoliikunnan pitämättömyydellesi?

6.Suhtaudutko mielestäsi myönteisesti vai kielteisesti viikkoliikuntaan ja minkä takia?

(Mitkä asiat voisivat muuttaa suhtautumistasi positiivisempaan suuntaan?)

7.Miten viikkoliikunta vaikuttaa mielestäsi omaan työssäjaksamiseesi? Työviihtyvyyteesi?
Työterveyteesi?

8.Miten koet viikkoliikunnan vaikuttavan psyykkiseen työhyvinvointiisi?

9.Mitä hyötyä viikkoliikunnasta on työyhteisölle?

10.Mitä haittaa viikkoliikunnasta on työyhteisölle?

11.Koetko viikkoliikuntamenetelmän olevan tasapuolinen kaikille?

12.Kuinka parantaisit nykyistä viikkoliikuntamenetelmää?

13. Onko Hämeenlinnan poliisiaseman tarjoamissa liikuntamahdollisuuksissa mielestäsi parannettavaa?