

HENKILÖSTÖLIKUNNAN BAROMETRI 2021



**LIKKUVA
AIKUINEN**

HENKILÖSTÖLIKUNNAN BAROMETRI 2021

Ossi Aura, Reetta Laakkonen, Miia Malvela ja Sakari Nurmela

Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 411

ISBN 978-951-790-565-7 (nid.)

ISBN 978-951-790-566-4 (pdf)

ISSN 0357-2498 (nid.)

ISSN 2342-4788 (pdf)

Kirjoittajat

Ossi Aura, Ossi Aura Consulting

Reetta Laakkonen, Liikkuva aikuinen -ohjelma, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Miia Malvela, Liikkuva aikuinen -ohjelma, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Sakari Nurmela, Kantar TNS Oy

Toimitus

Anna Suutari, Liikkuva aikuinen -ohjelma, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Ulkoasu

Avidly Agency

Kuvat

Jussi Judin

Kustantaja

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Julkaisupaikka ja -vuosi

Jyväskylä 2022

Jakelu

Liikkuva aikuinen -ohjelma

Piippukatu 2

40100 Jyväskylä

www.liikkuva aikuinen.fi

Copyright Liikkuva aikuinen -ohjelma

SISÄLLYS

Esipuhe	6
Tiivistelmä	7
Työnantajien kysely.....	7
Palkansaajien kysely	8

OSA I: TYÖNANTAJAT..... **9**

1 Tärkeimmät tulokset ja suositukset	10
SUOSITUKSET	11
TASO 1: Liikunta kuuluu henkilöstöetuihin	11
TASO 2: Liikunta kuuluu työpäivään.....	12
TASO 3: Liikunta kuuluu strategiaan.....	12
2 Menetelmät	13
3 Johtaminen ja työkyvyn edistäminen henkilöstöliikunnan tukena	14
3.1 Työhyvinvoinnin johtaminen	14
3.2 Työkyvyn edistäminen liikunnan ja muiden toimintojen avulla	18
3.3 Päätöksenteko henkilöstöliikunnassa	20
4 Henkilöstöliikunnan tukeminen	21
4.1 Henkilöstöliikunnan tukemisen kokonaistilanne.....	21
4.2 Henkilöstöliikunnan olosuhteet	22
4.3 Henkilöstöliikunnan palvelut	23
4.4 Henkilöstöliikunnan taloudellinen tuki ...	25
4.5 Työmatkaliikunnan olosuhteet	26
4.6 Esteet henkilöstöliikunnan tukemiselle tai menestyksekkäälle toteuttamiselle	28

5 Henkilöstön aktiivisuus henkilöstöliikunnassa	30
6 Organisaatioiden toiminnot henkilöstöliikunnan edistämässä	34
6.1 Motivoivien toimintojen tärkeys	34
6.2 Liikuntainvestointien hyötyjen varmistaminen – liikunta-aktiivisuuden lisääminen	36
6.3 Henkilöstöliikunnan huomioon ottaminen henkilöstöhallinnon prosesseissa	38
6.4 Työterveyshuollon aktiivisuus henkilöstöliikunnassa.....	39
7 Liikuntatuen koettu hyöty	41
8 Erytisteemat	43
8.1 Paikallaanolon vähentäminen ja liikkeen lisääminen työpäivän aikana	43
8.2 Liikunnan käyttäminen fyysisesti kuormittavasta työstä palautumisen ja työssä jaksamisen edistämässä	44
8.3 Koronapandemian vaikutukset ja henkilöstöliikunta etätöissä.....	45
8.4 Työnantajien ja henkilöstön näkemykset henkilöstöliikunnan hyödyistä.....	46

OSA II: PALKANSAAJAT	47		
1 Tärkeimmät tulokset	48	6 Henkilöstöliikunnan asema työpaikalla	66
2 Menetelmät	49	6.1 Enemmistö voi kertoa käsityksensä henkilöstöliikunnasta työpaikallaan	66
3 Oman työn luonne ja liikunnan hyödyntäminen työpäivän aikana	50	6.2 Työterveyshuollossa liikunta puheenaiheena suhteellisen harvoin	68
3.1 Paikallaanolon vähentäminen	52	7 Tiedonsaanti liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla	71
3.2 Joka viides fyysistä työtä tekevä palautuu työstään liikunnan avulla	54	7.1 Sähköiset viestimet ja työkaverit tehokkaimmat tietolähteet	71
3.3 Valtaosa pitää omaa työkykyään melko hyvänä	55	8 Mitä työnantaja voisi tehdä, jotta työntekijä liikkuisi enemmän	74
4 Henkilöstöliikunnan tukeminen	59	8.1 Taloudellisen tuen kasvattaminen lisäisi liikkumista eniten	74
4.1 Enemmistön työnantaja tukee liikuntaa	59	9 Henkilöstöliikunnan tukemisen seurausvaikutukset	78
4.2 Liikuntasetelit tarjotuin ja käytetyin tukimuoto	60	9.1 Työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen liikunnan tukemisen perustana	78
5 Henkilöstön osallistuminen liikuntaan ja tuen käyttö	63	10 Käsitykset omasta liikkumisesta ja liikunnan tukemisen yhteys työkykyyn	81
5.1 Yli kaksi kolmesta hyödyntää työnantajan tarjoamaa tukea	63		
5.2 Valtaosa hyödyntää työnantajan taloudellisen tuen	64		

ESIPUHE

Vuonna 2020 käynnistynyt Liikkuva aikuinen -ohjelma on osa opetus- ja kulttuuriministeriön koordinoimaa Liikkuvat-ohjelmien kokonaisuutta. Ohjelmalla on johdettava valtakunnallinen koordinoiva rooli toimenpiteissä, joilla opetus- ja kulttuuriministeriö edistää työikäisten terveyttä ja hyvinvointia.

Liikkuva aikuinen -ohjelman toinen painopistealue on Liikkuva työelämä. Sen tavoitteena on, että työpaikkojen päättäjät käyttävät liikunnallisia keinoja henkilöstön työkyvyn tukemisessa. Siten Liikkuva työelämä palvelee samanaikaisesti sekä liikunnan edistämisen että työelämän tavoitteita. Henkilöstöliikunnan barometri on Liikkuvan työelämän toimenpiteiden suunnittelun kannalta tärkeä työkalu, jonka avulla kartoitetaan liikunnan asemaa ja toteutusta työpaikoilla sekä seurataan muutosta.

Henkilöstöliikunnan barometri uudistettiin palvelemaan Liikkuvan työelämän päämääriä säilyttäen kuitenkin keskeiset hyväksi havaitut kysymykset. Suurin muutos oli se, että barometriin lisättiin johtamisen laatua kartoittavia kysymyksiä, joita on aiemmin käytetty henkilöstötuottavuuden ja itseohjautuvuuden johtamisen tutkimuksissa. Lisäksi työnantajien otoksen kokoa suurennettiin siten, että puhelinhaastattelut toteutettiin 400 työnantajalle aiemman noin 150 sijaan, jolloin tuloksia oli mahdollista tarkastella toimialoittain. Palkansaajien vastaukset koottiin noin tuhannen hengen paneelista, kuten aiempinakin vuosina.

Tämä raportti on kaksiosainen. Ensimmäinen osa käsittelee työnantajien ja toinen osa palkansaajien vastauksia. Osuudet on raportoitu tarkoituksella erillään, sillä pyrimme säilyttämään Henkilöstöliikunnan baro-

metrin vertailtavuuden aiempien vuosien tuloksiin nähden. Henkilöstöliikunnan barometria on tuotettu vuodesta 2002 lähtien joka toinen vuosi, viimeksi vuonna 2019 Suomen Olympiakomitean toteuttamana.

Uudistettu Henkilöstöliikunnan barometri tuotti loistavaa tulosta. Tilastollisten analyysien tuloksena syntyi selkeät kolmitasoiset suositukset henkilöstöliikunnan toteuttamisesta työpaikoilla. Työnantajien vastaukset osoittivat, miten työhyvinvoinnin johtamisen laatu vaikuttaa niin henkilöstöliikunnan toteutukseen kuin henkilöstön osallistumisaktiivisuuteenkin. Suositusten avulla organisaation on helppo määrittää niin tarvittavat keinot kuin resursointi henkilöstöliikuntaan. Uudet suositukset tulevat Liikkuvan työelämän käyttöön vahvasti jatkossa ja ne löytyvät myös liikkuvatyoelama.fi-sivustolta kaikkien muiden työpaikoille suunnattujen sisältöjen ohella.

Kiitokset kaikille työhön osallistuneille tahoille. Liikkuva työelämä -työryhmän jäsenet arvioivat kysymykset ja toivat näkemyksiään työelämän eri kanteilta. Konkretian luomisessa tärkeää oli apu Kantar TNS:n barometrikonkari Sakari Nurmiselta sekä henkilöstötuottavuuden kovan luokan asiantuntija FT Ossi Auralta, joka vastasi ansiokkaasti uusista kysymyksistä. Suomen Olympiakomitea sekä heidän kumppaninsa Työeläkeyhtiö Elo ovat olleet mukana yhteistyössä. Liikunnan aluejärjestöt ovat tärkeä yhteistyökumppani Henkilöstöliikunnan barometrin tulosten jalkauttamisessa työpaikoille.

Nämä tulokset on tehty käytettäväksi – olkaa hyvä!

TIIVISTELMÄ

Henkilöstöliikunnan tukea ja aktiivisuutta on kartoitettu vuodesta 2002 alkaen. Tämä barometri on järjestyksessään kymmenes. Kahdenkymmenen vuoden aikasarja luo ainutlaatuisen näkökulman liikunnan toteuttamiseen osana työyhteisöjen toimintaa. Tämän raportin ajalliset vertailut tehdään pääsääntöisesti vuodesta 2012 alkaen. Joissakin tuloksissa aikasarja koostuu koko 20 vuoden ajalta.

Henkilöstöliikunnan barometri uudistettiin palvelemaan Liikkuva aikuinen -ohjelman Liikkuva työelämä -kokonaisuutta. Liikkuva työelämä -kokonaisuuden tavoitteena on, että työpaikkojen päättäjät käyttävät

Työnantajien kysely

Henkilöstöliikuntaa tukee jollain tavalla nyt 95 prosenttia organisaatioista, kun luku aikaisemmin on ollut 80–85 prosentin tasolla. Henkilöstöliikunnan johtaminen päätöksenteon osalta on aikaisempien vuosien tapaan vahvasti ylimmän johdon vastuulla. Barometrissä kartoitettiin nyt johtamista laajemmin, ja tulosten mukaan henkilöstöjohtamisen tasolla on iso vaikutus siihen, miten aktiivisesti henkilöstöliikuntaa tuetaan, millaisia palveluja järjestetään sekä miten aktiivisesti henkilöstö tarjottuun toimintaan osallistuu.

Henkilöstöliikuntaan osoitettava rahallinen tuki on vakiintunut 230–250 euron tasolle, ollen nyt keskimäärin 247 euroa henkilöä kohden vuodessa. Panostetun rahan määrällä oli selkeä yhteys henkilöstöliikunnan osallistumisaktiivisuuden kanssa; osallistujien osuus kasvoi panostusten noustessa. Yleisimmin työpaikoilla käytetty henkilöstöliikunnan palvelu oli liikuntaseteli tai muu vastaava, joka oli käytössä 76 prosentissa organisaatioista. Hyvinvointimittaukset (68 %), kampanjat (48 %) ja työmatkaliikunnan kampanjat (34 %) olivat muita yleisimpiä henkilöstöliikunnan palveluja.

Liikunnan harrastamista tukevista olosuhteista yleisimpiä olivat pukuhuoneet ja suihkutilat (92 %), liikuntavälineet työpaikalla (58 %) sekä omat liikuntatilat (34 %). Näistä työpaikalla tarjolla olevat liikuntavälineet olivat yleistyneet, muut pysyneet aikaisempien vuosien tasolla. Polkupyörien säilytyspaikka löytyi 70 prosentilta ja vaatteiden kuivauspaikka 62 prosentilta työpaikoista. Nämä mahdollistavat erityisesti työmatkaliikunnan.

Henkilöstöliikuntaa edistetään useilla eri tavoilla. Henkilöstön motivoinnissa tärkeimmiksi keinoiksi koet-

tiikunnallisia keinoja henkilöstön työkyvyn tukemisessa. Barometri on Liikkuvan työelämän toimenpiteiden suunnittelun kannalta tärkeä työkalu, jonka avulla kartoitetaan liikunnan asemaa ja toteutusta työpaikoilla sekä seurataan muutosta.

Suurin muutos oli se, että barometriin lisättiin johtamisen laatua kartoittavia kysymyksiä, joita on aiemmin käytetty henkilöstötuottavuuden ja itseohjautuvuuden johtamisen tutkimuksissa. Kantar TNS toteutti puhelinhaastattelut 400 työnantajalle. Palkansaajien vastaukset puolestaan koottiin noin tuhannen hengen paneelista.

tiin työyhteisön osallistaminen ja toiveiden kuuleminen toteutusten suunnittelussa, kollegoiden kannustus sekä liikunnan esillä pitäminen työyhteisön puheissa ja tekemisessä. Henkilöstön aktivoinnissa yleisimpiä toimenpiteitä olivat henkilöstöltä kerätyt tai saadut palautteet ja ehdotukset, vuosittaiset hyvinvointikyselyt sekä osallistujamäärien seuranta.

Henkilöstöhallinnon toiminnoissa henkilöstöliikunta oli useimmin huomioitu työaikojen joustoissa, henkilöstöpalavereissa sekä kehityskeskusteluissa. Työterveyshuollon toiminnoissa henkilöstöliikunnan rooli oli ristiiriitainen. Toisaalta 61 prosenttia organisaatioista kertoi liikunta-aktiivisuuden kartoituksen olevan osa terveystarkastusta, kun taas vastaavasti 46 prosentin mukaan liikunta on mainittu työterveyshuollon sopimuksessa, mutta aktiivisia toimia ei ole. Lisäksi 42 prosenttia organisaatioista totesi, etteivät liikunnalliset keinot kuulu työterveyshuollon palveluihin.

Liikunnan merkitys työyhteisössä on varsin laaja-alainen. 77 prosentissa istumatyötä tekevästä työyhteisöstä liikuntaa käytetään paikallaanolon haittojen ehkäisemiseen. Vastaavasti 38 prosenttia fyysistä työtä tekevästä työyhteisöstä käyttää liikuntaa aktiivisesti palautumisen tehostamiseen.

Kokonaisuudessaan henkilöstöliikunnan barometrin tulokset osoittavat, että henkilöstöliikuntaa toteutetaan pitkälti henkilökohtaisen liikunnan tukemisen näkökulmasta. Tällöin menetetään henkilöstöliikunnan hyödyt organisaation sisäisen toimivuuden, ilmapiirin ja työnantajakuvan kehittäjänä.

Palkansaajien kysely

Palkansaajista joka neljäs (24 %) saavuttaa liikkumissuosituksen. Tulos on hieman heikompi verrattuna vuoden 2019 tuloksiin. Ne, joilla liikkumissuosituksen toteutuvat, kokevat myös oman työkykynsä paremmaksi kuin ne, jotka eivät täytä liikkumissuosituksia. Vastaajat, joiden työpaikka tukee henkilöstöliikuntaa, kokevat työkykynsä paremmaksi.

Paikallaanolon ja istumisen vähentämiseen on kiinnitetty huomioita vuosi vuodelta yhä enemmän. Noin puolet (56 %) tutkimukseen osallistuneista kertoi työskentelevänsä pääosin istuen. Heistä 87 prosenttia kokee työnantajan toteuttamat toimenpiteet onnistuneiksi. Hyviä käytäntöjä ovat olleet esimerkiksi säädettävät pöydät, taukoliikunta, kävelypalaverit tai kannustus portaiden käyttöön hissien sijaan.

Runsas neljäsosa (28 %) vastaajista tekee pääosin fyysistä työtä ja 16 prosentilla työhön sisältyy sekä paikallaanoloa että fyysistä kuormitusta. Vain joka viides pääasiassa fyysistä työtä tekevä totesi, että omalla työpaikalla käytetään liikuntaa palautumisen tai työssä jaksamisen keinona.

Koulutuksella ja tulotasolla on selkeä yhteys tehdyn työn luonteeseen. Peruskoulutettujen enemmistö (53 %) tekee fyysistä työtä, kun akateemisen koulutuksen saaneista sellainen työ on vain murto-osalla (6 %). Neljä viidestä akateemisesti koulutetusta (81 %) tekee työtään pääasiassa istuen.

Valtaosa (71 prosenttia) on käyttänyt työnantajan tarjoamia liikunnallisia palveluja tai tukimuotoja. Istumatyötä tekevät toimihenkilöt ja johtajat hyödyntävät tukea eniten. Tyypillisimmin on käytetty liikuntaseteleitä tai vastaavaa etua (68 %), osallistuttu liikuntapäiviin (45 %), osallistuttu taukoliikuntaan tai käytetty taukoliikuntasovellusta (41 %) sekä käytetty työpaikan liikuntavälineitä (32 %).

Kolmasosa vastaajista (29 %) ei käytä työnantajan tarjoamia liikuntaetuja. Useampi kuin joka kolmas jät-

tää rahallisen liikuntaseteliedun käyttämättä. Kuitenkin kaikista vastaajista useampi kuin neljä viidestä (83 %) voisi ainakin harkita tarttuvansa johonkin työnantajan tarjoukseen ja liikkuu nykyistä enemmän. Raha, kampanjat, työyhteisön yhteinen liikunta, itselle mielekkäät liikuntamuodot, aktiivisuutta edistävät olosuhteet sekä työsuuhdepyörä motivoisivat eniten lisäämään liikunnista. Potentiaalisia liikunnan lisääjiä on kaikissa vastajaryhmissä niin fyysistä työtä kuin istumatyötä tekevien joukossa.

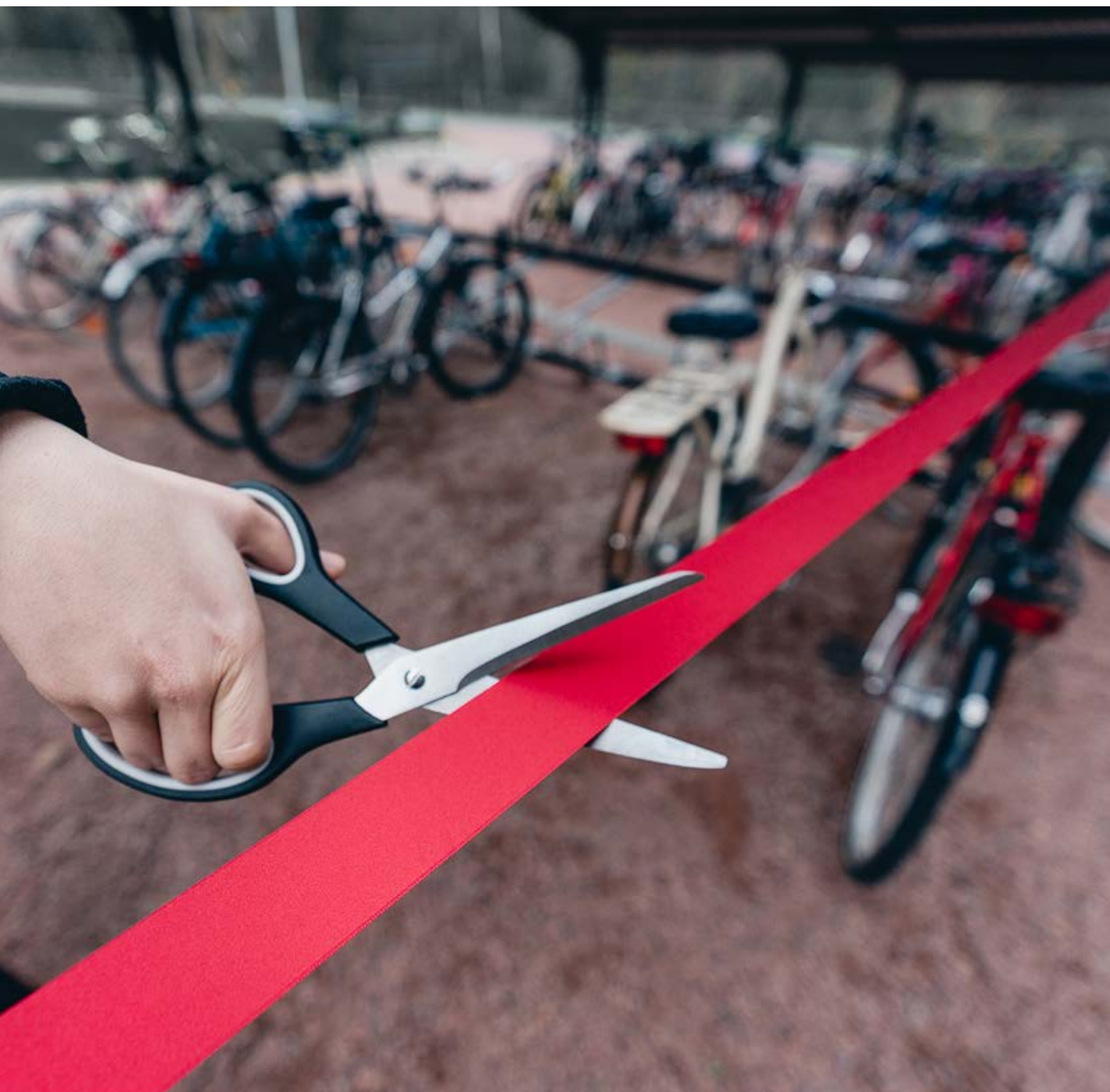
Liikunta-asioista keskusteltiin vain kahdella viidestä (42 %) työpaikasta, tyypillisimmin henkilöstöpalaverissa. Vastaajat saivat parhaiten tietoa työpaikan liikuntatarjonnasta intrasta, työkavereilta sekä sähköpostin välityksellä.

Noin puolet vastaajista voi tehdä ehdotuksia työpaikkansa henkilöstöliikunnan sisällöistä tai sen kehittämistä ja joka neljäs (25 %) ei. Merkittävä osa tutkimukseen osallistuneista, 25 prosenttia, ei osannut sanoa, onko tällainen mahdollista omalla työpaikalla.

Enemmistö (59 %) vastasi, ettei työterveyshuollolla ole erityistä roolia liikunnan suhteen. Joka neljännen (25 %) liikunta-aktiivisuus on kartoitettu työterveyshuollossa joko kyselyllä tai tarkastuksen yhteydessä, ja 14 prosenttia kertoi, että työmatkaliikunta kävellen ja pyöräillen on otettu työterveyshuollossa puheeksi. Silloin, kun työpaikoilla tuetaan henkilöstön liikunnasta, on myös työterveyshuollon rooli näyttäytynyt vastaajille selvästi aktiivisempänä.

Terveysvaikutukset tunnustetaan liikunnan tärkeimmiksi hyödyiksi. Näkemykset liikunnan monipuolisista hyödyistä työn teon, kuten palautumisen tai ajatustyön sujumuuden kannalta ovat myös vahvoja. Lisäksi liikunnalla koetaan olevan vaikutuksia koko organisaatioon työnantajamielikuvan paranemisen ja taloudellisen tehokkuuden kasvun näkökulmasta.

OSA I TYÖNANTAJAT



1

TÄRKEIMMÄT TULOKSET JA SUOSITUKSET

Henkilöstöliikunnan tukeminen oli yleisempää kuin ker- taakaan vuonna 2002 alkaneen seurannan aikana. Liikuntaa tuettiin taloudellisesti, henkilöstölle järjestettiin liikuntaa tai luotiin liikunnan olosuhteita 95 prosentissa organisaatioista.

Liikuntaan panostettiin rahallisesti keskimäärin 247 euroa henkilöä kohden vuodessa. Tämä oli samaa tasoa kuin vuosina 2015, 2017 ja 2019. Taloudellinen tuki oli yrityksissä suurempaa kuin julkisen sektorin organisaatioissa: 247–259 euroa vs. 191 euroa vuodessa henkilöä kohden.

Henkilöstöliikuntaan osallistumisen tasoa analysoitiin regressioanalyysillä. Analyysin mukaan tärkein aktiivisuutta selittävä tekijä oli henkilöstöliikuntaan käytetty rahamäärä. Toisaalta henkilöstön osallistaminen liikuntaan aktivoinnissa palautteiden ja hyvinvointikyselyjen kautta tuki aktiivisuutta. Myös työhyvinvoinnin huomioon ottaminen johdon strategiatyössä sekä liikuntamotivaation tukeminen pitämällä liikuntaa esillä työyhteisössä tukivat aktiivista henkilöstöliikuntaan osallistumista.

Henkilöstön aktivointi on tulosten mukaan siis laaja kokonaisuus. Tarvitaan vahvaa henkilöstöjohtamista, ihmisten osallistamista ja liikunnan esille tuomista työ-

yhteisöissä. Lisäksi tarvitaan rahaa, koska ilman sitä ei palveluja ja olosuhteita pystytä toteuttamaan.

Henkilöstöliikunnan koetuissa hyödyissä korostuivat terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin kehittyminen, joissa 52–67 prosenttia organisaatioista arvioi hyödyn suurimmaksi (paljon). Työyhteisöä tai työtä koskevat hyödyt koettiin selkeästi vähäisemmiksi. Työnantaja- mielikuvan kehittymisen arvioi suureksi 34 prosenttia, tuottavuuden kehittymisen 26 prosenttia ja ilmapiirin paranemisen 24 prosenttia vastaajista. Henkilöstöliikunnan nykytilaa kuvastaa siis henkilöstön eli käytännössä yksilöiden liikunnan tukeminen. Laajemmat tavoitteet yhteisöllisyyden ja jopa tuottavuuden osalta jäävät sen sijaan varsin pieneen rooliin.

Työhyvinvoinnin johtamisen tasolla oli selkeä yhteys henkilöstöliikunnan toimintojen aktiivisuuteen ja myös henkilöstöliikuntaan osallistumisen aktiivisuuteen. Tulosten mukaan henkilöstöliikunta on osa henkilöstön johtamisen kokonaisuutta, jossa toimintojen taso mää- räytyy pitkälti johtamisen mukaan.

Kun työhyvinvointia johdetaan hyvin, luodaan paremmat olosuhteet ja palvelut henkilöstöliikuntaan, eri palveluihin osallistutaan aktiivisemmin ja myös istu- misen haittoja ehkäistään aktiivisemmin.

SUOSITUKSET

Henkilöstöliikunnan barometrin tulokset antavat hyvän pohjan Liikkuvan työelämän suositusten tekemiseen. Suosituksissa on kolme tasoa, joista kullakin aktiivisuuden ja saavutettujen hyötyjen määrä kasvaa.



TASO 1: Liikunta kuuluu henkilöstöetuihin

Hyvä perustaso, joka aktivoi henkilöstöä käyttämään liikuntapalveluja. Liikunta kuuluu henkilöstöetuihin, minkä ohella tarjolla on liikuntaan aktivoivia tiloja ja välineitä. Lisäksi palveluista viestitään henkilöstölle. Työnantajalle ratkaisut ovat selkeitä ja usein helposti toteutettavissa. Etätö ja työn luonne kannattaa huomioida ratkaisuissa.

Taloudellinen tuki: Henkilöstölle tarjotaan joustava rahallinen liikuntaetu

- Rahallinen tuki kannustaa henkilöstöä liikkumaan valitsemallaan tavalla.
- Lain mukaan työnantaja voi tukea työntekijän liikuntaa verottomana 400 eurolla vuodessa. Henkilöstöedun tulee olla tasapuolisesti tarjolla kaikille työntekijöille.
- Työnantaja voi antaa omistamansa tai leasing-vuokraamansa polkupyörän työntekijän käyttöön. Polkupyöraetu on verovapaa 1 200 euroon saakka vuodessa.

Tila- ja välineratkaisut: Henkilöstölle järjestetään tiloja ja välineitä liikkumiseen, esimerkiksi

- taukotiloissa on käytettävissä liikuntavälineitä
- työmatkaliikkumista helpottaa turvallinen pyöräpysäköinti sekä pukuhuone- ja pesutilat

Viestintä: Henkilöstölle kerrotaan tarjotuista eduista ja mahdollisuuksista.

- Viestintä on monikanavaista ja säännöllistä.
- Mitä aktiivisempaa viestintä on, sitä suurempi osa henkilöstöstä käyttää palveluja.

TASO 2: Liikunta kuuluu työpäivään

Tasolla 2 liikunta kuuluu myös työpäivän lomaan, ja liikunnallisilla teoilla ja tauoilla tuetaan palautumista, vireystilaa ja jaksamista. Ratkaisuilla parannetaan henkilöstön työkykyä, terveyttä ja hyvinvointia. Tavoitteena on, että yhä useampi osallistuisi liikuntatarjontaan. Tasolla 2 on tärkeää, että henkilöstöliikunnasta laaditaan suunnitelma.

Henkilöstö osallistetaan: Henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa liikuntatarjontaan.

- Toiveita ja tarpeita voi kerätä avoimesti keskustellen tai hyvinvointikyselyillä.
- Osallistaminen lisää liikunta-aktiivisuutta.

Liikuntaa työn luonteen mukaisesti: Henkilöstön erilaiset työtehtävät vaativat erilaisia liikuntaratkaisuja.

- Esimerkiksi lisätään istumatyöntekijöiden aktiivisuutta ja parannetaan fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien palautumista.
- Yhteistyö työterveyshuollon sekä työsuojeluvastavien kanssa auttaa löytämään täsmäratkaisuja työn vaatimukset ja riskit huomioiden.

Suunnitelman laadinta: Laaditaan liikuntasuunnitelma tarpeiden ja toiveiden pohjalta.

- Riittää, kun rahallisen liikuntaedun ja tilojen tai välineiden rinnalla tarjoaa ainakin kaksi muuta liikunnallista palvelua. Näitä voivat olla esimerkiksi taukoliikunta, kampanjat tai työterveyshuollon kanssa sovitut liikunnalliset toimenpiteet.
- Toteutusta seurataan ja kehitetään palautteiden ja kokemusten avulla. Käytössä voivat olla myös esimerkiksi työterveyshuollon mittarit.

TASO 3: Liikunta kuuluu strategiaan

Kun liikunta on mukana strategiassa, se lisää organisaation aineetonta pääomaa. Tämä tarkoittaa, että yhteisöllisyys, ilmapiiri ja tuottavuus lisääntyvät ja työnantajakuva paranee. Tällöin saavutetaan liikunnan tuomien henkilökohtaisten työkyky-, terveys- ja hyvinvointihyötyjen lisäksi työyhteisöhyötyjä.

Tasolla 3 työhyvinvointia johdetaan, mikä tarkoittaa sitä, että johtaminen on ihmislähtöistä, henkilöstöä osallistetaan johtajavetoisuuden sijaan, esihenkilöitä valmennetaan ja työhyvinvoinnin edistäminen on suunnitelmallista. Johtamisen tyylillä on yhteys siihen, kuinka paljon henkilöstöliikuntaa tarjotaan ja kuinka aktiivisesti työntekijät siihen osallistuvat.

Johtamisen laatuun panostetaan: Henkilöstöliikunta on osa johtamista.

- Henkilöstöliikunnan suunnitelma pohjautuu organisaation strategiaan tai henkilöstöstrategiaan.
- Työyhteisö osallistetaan ja toiveita kuullaan. Työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa on aktiivista yhteistyötä.

- Johtoa valmennetaan liikunta- ja hyvinvointiasioihin.
- Liikunta kuuluu ja näkyy työyhteisön arjessa sekä puheissa että teoissa.
- Henkilöstön osallistumismotivaatio kasvaa, kun johto, esimiehet ja kollegat kannustavat.

2 MENETELMÄT

Henkilöstöliikunnan barometri selvittää palkansaajien ja työnantajien arvioiden avulla henkilöstöliikunnan tilaa Suomessa. Tutkimukseen kerättiin marras-joulukuussa 2021 kaksi aineistoa. Työnantajanäkökulmaa varten haastateltiin 400 henkilöä, jotka edustivat satunnaisesti valittuja suomalaisten organisaatioiden toimitusjohtajia, henkilöstöjohtajia ja päätoimisia liikuntavastaavia.

Palkansaajien vastaukset kerättiin kyselytutkimuksella 1 063 vastaajan paneelista. Edellinen barometri julkaistiin vuonna 2019. Kantar TNS Oy toteutti tutkimuksen Liikkuva aikuinen -ohjelman toimeksiannosta. Työnantajien vastausten analyysin teki FT Ossi Aura ja palkansaajien vastausten analyysin tutkimusjohtaja Sakari Nurmela Kantar TNS Oy:stä.

Organisaatioiden määrät	Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	alle 50	50-249	yli 250	
Kauppa	25	11	13	49
Palvelut	78	44	15	137
Rakentaminen	30	7	2	39
Teollisuus	52	38	18	108
Julkinen sektori	21	21	25	67
Kaikki organisaatiot	206	121	73	400

Taulukko 1. Työnantajavastaajien jakaantuminen toimialojen ja kokoluokkien suhteen.

Työnantajavastausten tulokset esitetään vastausten jakaumina ja tärkeimpien kysymysten osalta myös vertailutaulukoina, joissa ovat mukana aikaisempien vuosien barometrien vastaavat tulokset. Lisäksi aineistosta on muodostettu indikaattoreita, jotka kokoavat useampia toimintatapoja tiiviimpään kokonaisuuteen. Indikaat-

toreiden muodostamisessa on osin hyödynnetty aikaisempia henkilöstötuottavuuden ja itseohjautuvuuden johtamisen tutkimuksia (Aura ym. 2019, Aura ym. 2021¹) ja osin indikaattorit on muodostettu faktorianalyysin tulosten pohjalta. Indikaattorit kuvataan tarkemmin tulosten esittämisen yhteydessä.

¹ Aura, O, Eskelinen, J, Ahonen, G, Kuosmanen, T (2019) Johtaminen ja tuottavuus - Henkilöstön johtaminen menestystekijänä. Aalto-yliopiston julkaisusarja, Crossover 1/2019. Helsinki.
Aura, O, Ahonen, G, Hussi, T, Ilmarinen, J (2021) Itseohjautuvuuden johtaminen 2020 -tutkimusraportti. Ossi Aura Consulting Oy. Helsinki.
Ladattavissa: www.ossiaura.com/julkaisut

3

JOHTAMINEN JA TYÖKYVYN EDISTÄMINEN HENKILÖSTÖLIIKUNNAN TUKENA



3.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Henkilöstöliikunnan barometrissa kartoitettiin liikuntaan liittyvien osa-alueiden ohella työhyvinvoinnin johtamiseen ja organisaatioiden strategiaan linjauksiin liittyviä kysymyksiä. Tällä haluttiin tutkia henkilöstöjohtamisen yhteyttä henkilöstöliikunnan järjestämisen toimintatapoihin ja henkilöstön osallistumisaktiivisuuteen.

Työhyvinvoinnin johtamisen peruspäätöksiä ovat tavoitteen päättäminen, suunnitelman tekeminen ja esihenkilöiden vastuun päättäminen. Näitä kysyttiin seuraavasti:

- Onko yrityksessänne asetettu henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseksi kirjalliset tavoitteet?
- Onko yrityksessänne kirjallinen vuositason suunnitelma henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen?
- Onko yrityksessänne päätetty lähiesimiehille selkeä rooli henkilöstön (alaisten) työhyvinvoinnin kehittämisessä?

Tavoitteen päättäneiden, suunnitelman tehneiden ja esihenkilövastuun päättäneiden osuudet on koottu taulukoon 2.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Tavoitteet	45 %	47 %	28 %	38 %	58 %	30 %	52 %	74 %	44 %
Suunnitelma	51 %	55 %	23 %	51 %	58 %	37 %	58 %	79 %	51 %
Esihenkilöiden vastuu	49 %	39 %	23 %	36 %	37 %	26 %	45 %	58 %	38 %

Taulukko 2. Työhyvinvoinnin peruspäätökset: työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteet, suunnitelman ja esihenkilövastuun päättäneiden organisaatioiden %-osuudet eri ryhmissä.

Taulukko 2 osoittaa, että johtamisen peruspäätökset oli yleisemmin tehty isoissa organisaatioissa. Toimialojen välillä oli myös varsin suuria eroja, vähiten peruspäätöksiä oli tehty rakentamisen toimialalla. Tulokset ovat varsin hyvin linjassa aikaisempien tutkimusten (Aura ym. 2019, Aura ym. 2021) kanssa. Tämä on tärkeä havainto.

Toinen työhyvinvoinnin johtamisen osa-alue tutkimuksessa oli työhyvinvoinnin huomioon ottaminen

organisaation johtamisen ja kehittämisen prosesseissa. Eri prosesseista kysyttiin seuraavasti: *Miten yrityksenne eri kirjatuissa toiminnoissa otetaan työhyvinvoinnin näkökulma huomioon?* Vastausvaihtoehdot olivat "ei lainkaan", "vähän", "kohtalaisesti" ja "paljon". Taulukkoon 3 on koottu "kohtalaisesti" ja "paljon" vastanneiden prosenttiosuudet.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Työn ja perheen yhteensovittamisessa	69 %	82 %	74 %	71 %	67 %	75 %	72 %	76 %	74 %
Työaikojen ja järjestelyjen joustavuudessa	62 %	76 %	55 %	67 %	71 %	71 %	66 %	68 %	69 %
Kehittämiskeskusteluissa	60 %	63 %	46 %	59 %	69 %	57 %	64 %	67 %	61 %
Johdon strategiatyössä	55 %	59 %	49 %	48 %	68 %	48 %	62 %	71 %	56 %
Esimiesten koulutuksessa	49 %	57 %	36 %	55 %	60 %	39 %	64 %	76 %	54 %
Jatko- ja täydennyskoulutuksessa	27 %	30 %	11 %	26 %	44 %	23 %	36 %	36 %	29 %

Taulukko 3. Työhyvinvoinnin painotukset, huomioon ottaminen eri prosesseissa; kohtalaisesti- ja paljon-vastanneiden %-osuudet.

Taulukko 3 osoittaa, että eniten työhyvinvointi painottui työn ja perheen yhteensovittamisessa ja vähiten jatko- ja täydennyskoulutuksessa.

Työhyvinvoinnin johtamisen peruspäätöksistä ja työhyvinvoinnin painotuksista muodostettiin työhyvinvoinnin johtamista kuvaava indikaattori, jota käytettiin tutkittaessa työhyvinvoinnin johtamisen yhteyttä henkilöstöliikunnan toimintatapoihin ja aktiivisuuteen.

Kolmas johtamiseen liittynyt osa-alue oli organisaatioiden strategisia linjauksia kartoittanut kysymys. Vastaajilta kysyttiin organisaation toiminnan perusluonnetta neljän vastakkaisia linjauksia kuvanneiden sanaparien kautta. Tällä kokonaisuudella haluttiin tutkia, oliko organisaation kasvun linjauksilla ja johdon henkilöstöarvoilla yhteys henkilöstöliikunnan toteuttamiseen ja henkilöstön osallistumisaktiivisuuteen. Vastausten jakaumat on koottu taulukkoon 4.

	Kasvun linjaukset		Johdon henkilöstöarvot	
	Vakaus (1)	Nykyisen tason varmistaminen (1)	Työn johtaminen (1)	Johtajavetoinen (1)
1	14 %	15 %	8 %	9 %
2	23 %	16 %	14 %	13 %
3	26 %	13 %	35 %	31 %
4	24 %	26 %	27 %	25 %
5	14 %	31 %	16 %	22 %
	Uudistumishakuisuus (5)	Kasvuun tähtäävä (5)	Ihmisten johtaminen (5)	Henkilöstöä osallistava (5)

Taulukko 4. Organisaatioiden strategisten linjausten jakaumat.

Taulukko 4 osoittaa, että vakauden ja uudistumishakuisuuden suhteen vastausten jakauma painottui tasaisesti kumpaankin suuntaan. Kasvuhakuisuus oli selkeästi yleisempää kuin nykytason säilyttäminen. Kasvun linjauksilla ei ollut yhteyttä henkilöstöliikunnan osallistumisaktiivisuuteen.

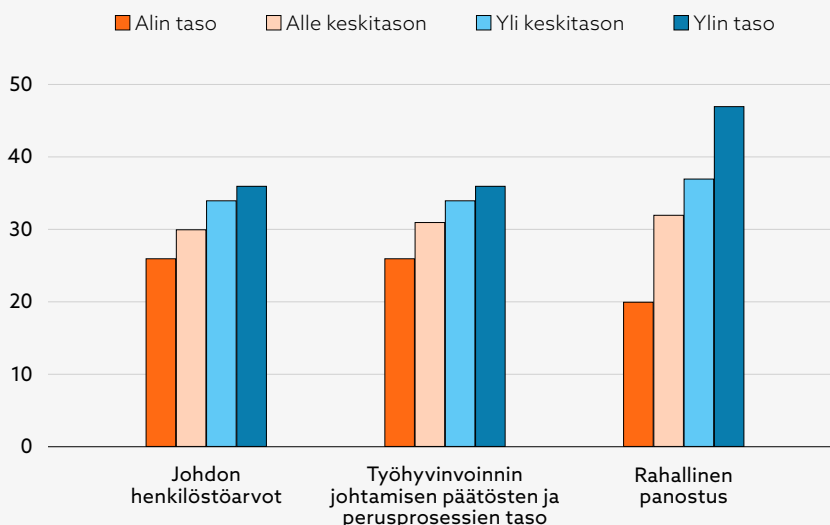
Johdon henkilöstöarvot muodostuvat kahden kysymyksen (työn vs. ihmisten johtaminen; johtajavetoinen vs. henkilöstöä osallistava) mukaan (Aura ym. 2021 Itseohjautuvuuden johtaminen 2020). Johdon henkilöstöarvojen tulokset jaettiin neljään tasoluokkaan, kun haluttiin tutkia niiden yhteyttä henkilöstöliikunnan toimintatapoihin ja aktiivisuuteen.

Henkilöstöliikunnan aktiivisuus määritettiin työntekijän tukemisiin liikuntapalveluihin osallistumisen kautta.

Aktiivisuusluvussa painottuu säännöllisesti palveluihin osallistuvien prosentuaalinen osuus. Lisäksi siihen vaikuttaa satunnaisesti osallistuvien osuus. Näin laskettua henkilöstöliikunnan kokonaisanalyysia selvitettiin kolmen analyysin kautta.

Työhyvinvoinnin johtamisen kokonaistaso koostettiin työhyvinvoinnin tavoitteiden, suunnitelman, esihenkilövastuun ja eri prosessien työhyvinvointipainotusten mukaan. Näin määritettynä työhyvinvoinnin johtamisen taso (taulukko 2 ja taulukko 3), johdon henkilöstöarvojen taso (taulukko 4), sekä henkilöstöliikunnan rahallisen panostamisen taso (taulukko 13 sivulla 25) olivat perusta henkilöstöliikunnan kokonaisaktiivisuuden analysoimiseen.

HENKILÖSTÖLIIKUNTAAN OSALLISTUMISEN KOKONAISAKTIIVISUUS JOHDON HENKILÖSTÖARVOJEN, TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMISEN PERUSTEIDEN JA LIKUNNAN RAHALLISEN TUEN MUKAAN (Kokonaisaktiivisuuden organisaatiokohtaisten tulosten keskiarvo, %)



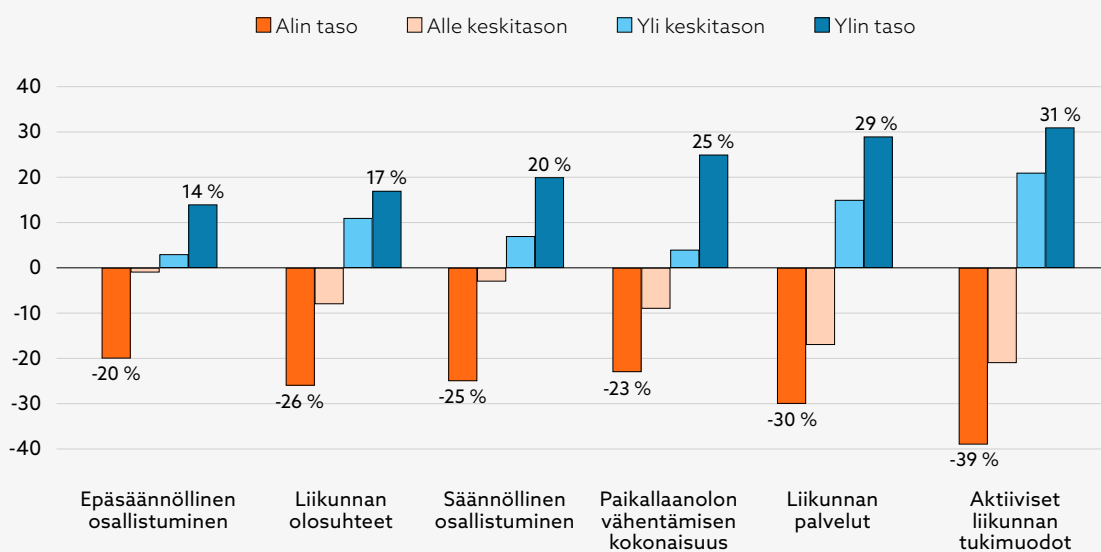
Kuva 1. Henkilöstöliikuntaan osallistumisen kokonaisaktiivisuus johdon henkilöstöarvojen, työhyvinvoinnin johtamisen perusteiden ja liikunnan rahallisen tuen mukaan.

Kuva 1 osoittaa, että rahallisen panostuksen tasolla oli suurin merkitys henkilöstöliikunnan osallistumisen aktiivisuuteen. Tulos on hyvin looginen: maksullisiin palveluihin osallistuminen on sitä suurempaa, mitä enemmän rahaa on käytössä. Myös johdon henkilöstöarvojen ja työhyvinvoinnin johtamisen tasoilla oli selkeä yhteys henkilöstön aktiivisuuteen. Hyvin johdetuissa organisaatioissa ollaan aktiivisia henkilöstöliikunnassa.

Osallistumisaktiivisuuden ohella työhyvinvoinnin johtaminen heijastui vahvasti henkilöstöliikunnan olosuhteiden ja toimintojen tasoon. Kuva 2 osoittaa, että työhyvinvoinnin johtamisen alimman tason organisaatiot toteuttivat liikunnan palveluja 30 prosenttia vähemmän kuin organisaatiot keskimäärin. Vastaavasti työhyvinvoinnin johtamisen ylimmän tason organisaatioissa liikuntapalvelut olivat 29 prosenttia yleisempiä kuin kaikissa organisaatioissa keskimäärin.

Hyvin johdetuissa organisaatioissa ollaan aktiivisia henkilöstöliikunnassa.

TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMISEN TASON YHTEYS HENKILÖSTÖLIKUNNAN ERI TOIMINTOJEN TASOON / AKTIIVISUUTEEN (Prosentuaalinen ero kaikkien organisaatioiden keskiarvoon)



Kuva 2. Työhyvinvoinnin johtamisen tason yhteys henkilöstöliikunnan toimintatapojen ja osallistumisen aktiivisuuteen.

Kuva 2 osoittaa selkeästi, että hyvä johtaminen heijastuu aktiiviseen toimintaan – ja huono passiiviseen. Henkilöstöliikunnan tukeminen ja toteuttaminen kytkeytyvät siten vahvasti työhyvinvoinnin johtamiseen.

3.2 Työkyvyn edistäminen liikunnan ja muiden toimintojen avulla

Työkyvyn edistämistä ja liikunnan roolia siinä kartoitettiin avoimella kysymyksellä. Kysymystä taustoitettiin ja kysyttiin seuraavasti: *Ihmissen työkyky koostuu hänen psyykkisistä ja fyysisistä voimavaroistaan suhteessa työhön sekä hänen ammattitaidostaan ja asenteestaan*

suhteessa työhön. Mitä keinoja työpaikallanne käytetään henkilöstön työkyvyn tukemiseen? Vastaukset luokiteltiin kahteen ryhmään: liikunnallisiin ja muihin keinoihin.



Kuva 3. Työkyvyn edistämisen vastausten sanapilvet. (liikunnalliset - muut)

Sanapilvet on koostettu vastauksissa kirjoitettujen sanojen yleisyyden mukaan. Tekstin koko kuvaa kunkin sanan esiintymismäärää.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Liikuntaetu	43 %	36 %	33 %	44 %	37 %	40 %	46 %	27 %	39 %
Liikuntaetu ja järjestettyä liikuntaa	20 %	35 %	26 %	35 %	40 %	22 %	41 %	52 %	33 %
Ei mitään	6 %	4 %	3 %	2 %	1 %	6 %			3 %
Ei vastannut	8 %	8 %	23 %	9 %	6 %	12 %	4 %	8 %	10 %

Taulukko 5. Työkyvyn edistäminen liikunnan avulla, toimintatapojen luokat.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Työterveyshuollon toimintoja	12 %	20 %	23 %	31 %	18 %	18 %	24 %	30 %	22 %
Liikuntaetu ja järjestettyä hyvinvointia	18 %	13 %	10 %	17 %	18 %	15 %	18 %	11 %	15 %
Yhdistetty liikunta- ja kulttuurietu	12 %	15 %		6 %	19 %	12 %	11 %	10 %	12 %
Työn, johtamisen ja työyhteisön kehittäminen	14 %	9 %	5 %	5 %	10 %	6 %	8 %	14 %	8 %
Keskustelu, kannustaminen	14 %	9 %	5 %	6 %	6 %	11 %	4 %	7 %	8 %
Ergonomia, työvälineet, työturvallisuus	8 %	4 %	8 %	6 %	3 %	6 %	6 %	3 %	6 %

Taulukko 6. Työkyvyn edistäminen muilla toimenpiteillä, toimintatapojen luokat.

Taulukko 5 osoittaa, että 72 prosenttia organisaatioista hyödyntää liikuntaa työkyvyn edistämiseksi. Lisäksi 15 prosentissa organisaatioista liikuntatoimintaan liitetään hyvinvoinnin edistämistä (taulukko 6). Tulos korreloi vahvasti henkilöstöliikunnan aktiivisuutta kartoittavien kysymysten kanssa.

Huomionarvoista on työkyvyn edistämisen henkilö-painotteisuus. Taulukko 6 osoittaa, että vain 8 prosenttia organisaatioista ilmoitti työn, johtamisen ja työyhteisön kehittämisen olevan osa työkyvyn edistämistä, kun asiaa kysyttiin avoimella vastauksella.

3.3 Päätöksenteko henkilöstöliikunnassa

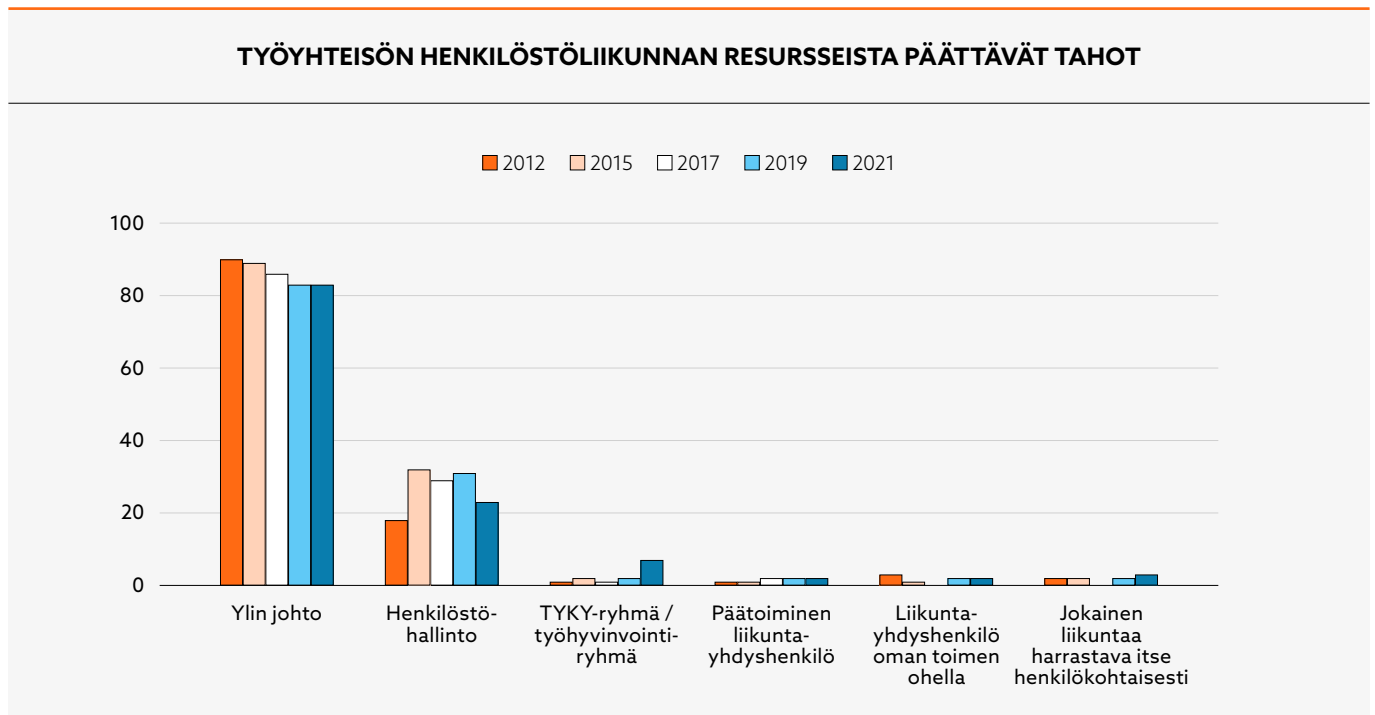
Henkilöstöliikuntaan liittyviä päätöksentekijöitä kartoitettiin samalla tavalla kuin aikaisemmissa barometreissa. Kysymys kuului: *Kuka tai ketkä kaikki tekevät päätökset työyhteisön henkilöstöliikunnan resursseista työpaikallanne, siis taloudellisesta tuesta, tilojen käytöstä, välineistä, ajankäytöstä jne.?*

Selkeästi suurinta päätösvaltaa käyttää ylin johto, joka on päättämässä 83 prosentissa organisaatioista. Toinen iso ryhmä oli henkilöstöhallinnon vastuuihmiset. Kuva 4 osoittaa, että päättäjien osuudet ovat säilyneet samoina vuosina 2012–2021.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Ylin johto	94 %	84 %	91 %	86 %	64 %	87 %	83 %	72 %	83 %
Henkilöstöhallinto	19 %	23 %	19 %	23 %	31 %	14 %	28 %	43 %	24 %
TYKY-ryhmä / työhyvinvointiryhmä	9 %	5 %		9 %	12 %	2 %	11 %	15 %	7 %
Päätoiminen liikuntayhdyshenkilö	2 %	2 %		3 %	3 %	2 %	1 %	6 %	2 %
Liikuntayhdyshenkilö oman toimen ohella		1 %		2 %	5 %	0 %	3 %	4 %	2 %
Jokainen liikuntaa harrastava itse henkilökohtaisesti	6 %	2 %		3 %	3 %	2 %	4 %	4 %	3 %
Joku muu, kuka?	9 %	17 %	9 %	16 %	25 %	18 %	12 %	19 %	16 %

Taulukko 7. Ketkä tekevät päätöksiä henkilöstöliikunnasta? Vastausten jakaumat eri ryhmissä.

Ryhmässä "muu päättäjä" oli mainintoja johtoryhmästä kokonaisuudessaan, henkilöstötoimikunnasta, YT-ryhmästä, työsuojelutoimikunnasta ja johtajista eri nimikkeillä.



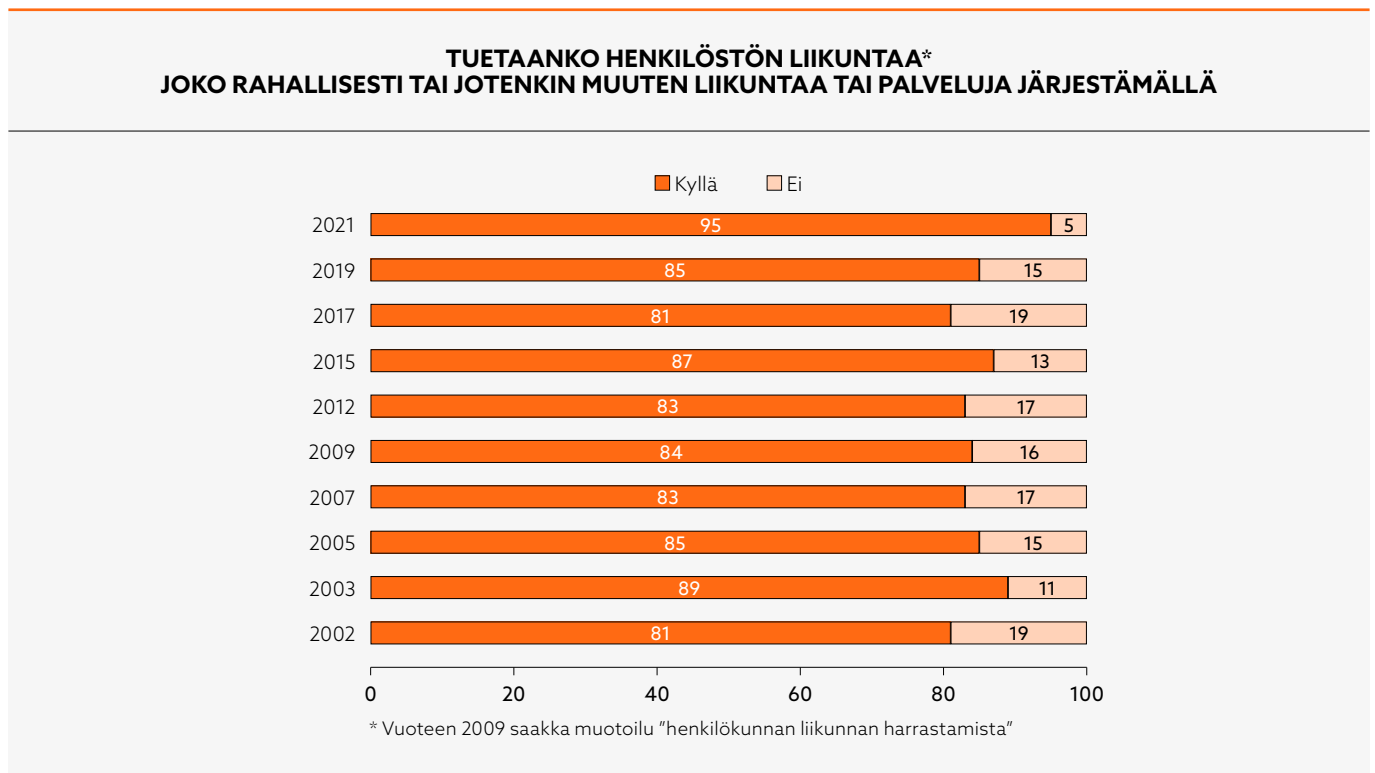
Kuva 4. Henkilöstöliikunnan resursseista päättävien tahojen osuudet vuosina 2012–2021.

4

HENKILÖSTÖLIKUNNAN TUKEMINEN

4.1 Henkilöstöliikunnan tukemisen kokonaistilanne

Henkilöstöliikunnan tukeminen oli vuonna 2021 yleisempää kuin koskaan aikaisemmin vuosina 2002–2019. 95 prosenttia organisaatioista tuki liikuntaa taloudellisesti tai järjestämällä jotain liikuntaa tai palveluja.



Kuva 5. Henkilöstöliikunnan tukemisen yleisyys vuosina 2002–2021.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50–249	yli 250	
Tukee	95,9 %	95,6 %	82,1 %	94,4 %	100 %	91,7 %	97,5 %	98,6 %	94,8 %
Ei tue	4,1 %	4,4 %	17,9 %	5,6 %	0,0 %	8,3 %	2,5 %	1,4 %	5,3 %

Taulukko 8. Henkilöstöliikunnan tukeminen jollain tavalla eri toimialoilla ja kokoluokissa.

Taulukko 8 osoittaa, että vähäisintä henkilöstöliikunnan tukeminen oli rakentamisen toimialalla ja pienissä organisaatioissa. Kokonaisuudessaan tilanne on erinomainen.

4.2 Henkilöstöliikunnan olosuhteet

Henkilöstöliikunnan tukea kysyttiin erikseen olosuhteiden ja palvelujen osalta. Taulukko 9 osoittaa, että yleisin olosuhde oli pukuhuone ja suihkutilat, jotka oli 92 pro-

sentissa organisaatioista. Liikuntatiloja oli joka kolmannessa työpaikassa ja asiointi- ja työsuhdepolkupyörä joka viidennessä/kuudennessa työpaikassa.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Pukuhuoneet ja suihkutilat	89 %	91 %	84 %	97 %	91 %	89 %	94 %	99 %	92 %
Liikuntavälineitä työpaikalla	43 %	64 %	25 %	54 %	76 %	48 %	62 %	76 %	58 %
Omia liikuntatiloja	19 %	37 %	6 %	30 %	57 %	23 %	40 %	54 %	34 %
Asiointipyörä	13 %	23 %	3 %	20 %	34 %	14 %	22 %	39 %	21 %
Työsuhdepolkupyörä	17 %	17 %	19 %	14 %	8 %	12 %	19 %	14 %	15 %

Taulukko 9. Henkilöstöliikunnan olosuhteet eri organisaatioryhmissä, olosuhteisiin kyllä-vastanneiden %-osuudet.

	Vuosi				
	2012	2015	2017	2019	2021
Pukuhuoneet ja suihkutilat	89 %	90 %	79 %	90 %	92 %
Liikuntavälineitä työpaikalla	31 %	49 %	35 %	49 %	58 %
Omia liikuntatiloja	33 %	42 %	29 %	38 %	34 %
Asiointipyörä			11 %	17 %	21 %

Taulukko 10. Henkilöstöliikunnan olosuhteiden yleisyys vuosina 2012–2021.

Taulukko 10 osoittaa pukuhuoneiden ja suihkutilojen yleisyyden pysyneen vuosien 2012–2021 aikana tasaisesti korkealla tasolla. Liikuntavälineiden yleisyys on

kasvanut vastaavalla aikavälillä. Asiointipyörä löytyy nykyisin joka viidennestä organisaatiosta, kun sellainen löytyi vuonna 2017 vain joka yhdeksänneltä työpaikalta.

4.3 Henkilöstöliikunnan palvelut

Henkilöstöliikunnan palveluita kartoitettiin varsin monipuolisesti. Taulukko 11 osoittaa, että yleisin henkilöstöliikunnan palvelu oli liikuntaseteli tai vastaava maksuväline, joka oli käytössä 76 prosentissa organisaatioista.

Erilaisia kampanjoita toteutti lähes puolet työpaikoista ja taukoliikuntaa toteutettiin joka kolmannessa organisaatiossa.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Liikuntaseteli tai muu vastaava maksuväline henkilöstön käytössä	70 %	75 %	66 %	79 %	84 %	63 %	86 %	94 %	76 %
Kertaluontoiset tai säännölliset henkilöstön hyvinvointimittaukset	75 %	72 %	53 %	71 %	57 %	62 %	72 %	76 %	68 %
Sisäiset kampanjat, harjoitusohjelmat, haasteet ja kilpailut	45 %	52 %	34 %	43 %	55 %	38 %	48 %	74 %	48 %
Työnantaja kannustaa työmatkapyöräilyyn ja kävelyyn erilaisin keinoin	30 %	40 %	28 %	32 %	37 %	25 %	42 %	51 %	35 %
Ohjattua säännöllistä taukoliikuntaa tai taukoliikuntasovellus käytössä	19 %	30 %	13 %	34 %	54 %	19 %	34 %	67 %	33 %
Tuetaan muuten taloudellisesti henkilöstön liikuntaharrastuksia	36 %	35 %	28 %	30 %	28 %	27 %	35 %	40 %	32 %
Itse järjestetyt tai ostetut viikoittaiset liikuntatunnit	26 %	29 %	25 %	33 %	37 %	23 %	36 %	43 %	31 %
Työaikaa saa käyttää liikuntaan	26 %	37 %	22 %	24 %	31 %	32 %	27 %	28 %	30 %
Työpaikan oma liikuntaseura tai kerho, jota työpaikka tukee taloudellisesti	28 %	21 %	31 %	22 %	25 %	12 %	32 %	40 %	24 %
Työterveyshuollon kanssa sovittua liikuntaa	15 %	10 %	9 %	22 %	15 %	11 %	16 %	24 %	15 %
Oma liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava	4 %	12 %	3 %	13 %	34 %	12 %	14 %	22 %	14 %
Työsuhdematkalippu	6 %	20 %		6 %	9 %	7 %	10 %	22 %	11 %

Taulukko 11. Henkilöstöliikunnan palvelujen yleisyys eri organisaatioryhmissä.

Henkilöstöliikunnan palvelujen muutokset viimeisen vuosikymmenen aikana ovat olleet enemmän satunnaisia kuin trendinomaisia. Muu kuin liikuntasetelin kautta tapahtuva taloudellinen tukeminen on vähentynyt,

terveysliikuntaan (työmatkaliikunta) kannustaminen yleistynyt ja työterveyshuollon toteuttama liikunta on vähentynyt aiempiin vuosiin verrattuna.

	Vuosi				
	2012	2015	2017	2019	2021
Liikuntasetelit tai muu vastaava maksuväline henkilöstön käytössä	67 %	82 %	82 %	87 %	76 %
Kertaluontoiset tai säännölliset henkilöstön hyvinvointimittaukset	63 %	68 %	57 %	59 %	68 %
Sisäiset kampanjat, harjoitusohjelmat, haasteet ja kilpailut	22 %	40 %	57 %	69 %	48 %
Työnantaja kannustaa työmatkapyöräilyyn ja kävelyyn erilaisin keinoin			13 %	10 %	35 %
Ohjattua säännöllistä taukoliikuntaa tai taukoliikuntasovellus käytössä	40 %	18 %	14 %	33 %	32 %
Tuetaan muuten taloudellisesti henkilöstön liikuntaharrastuksia	62 %	68 %	48 %	42 %	32 %
Itse järjestetyt tai ostetut viikoittaiset liikuntatunnit			35 %	29 %	31 %
Työaika saa käyttää liikuntaan			20 %	24 %	30 %
Työpaikan oma liikuntaseura tai kerho, jota työpaikka tukee taloudellisesti	38 %	43 %	30 %	33 %	23 %
Työterveyshuollon kanssa sovittua liikuntaa	28 %	30 %	26 %	28 %	15 %
Oma liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava	15 %	23 %	13 %	20 %	14 %
Työsuhdematkalippu					11 %

Taulukko 12. Henkilöstöliikunnan palvelujen yleisyys vuosina 2012–2021.



4.4 Henkilöstöliikunnan taloudellinen tuki

Henkilöstöliikunnan taloudellista panostusta kysyttiin seuraavasti: *Kuinka paljon rahaa työyhteisönne käyttää henkilöstön liikunnan tukemiseen vuodessa? Sanokaa*

likimääräinen arvionne euroissa henkilöä kohden. Kysymys on ollut barometrisarjassa vakiona vuodesta 2003, joten sen seuranta on mielenkiintoista.

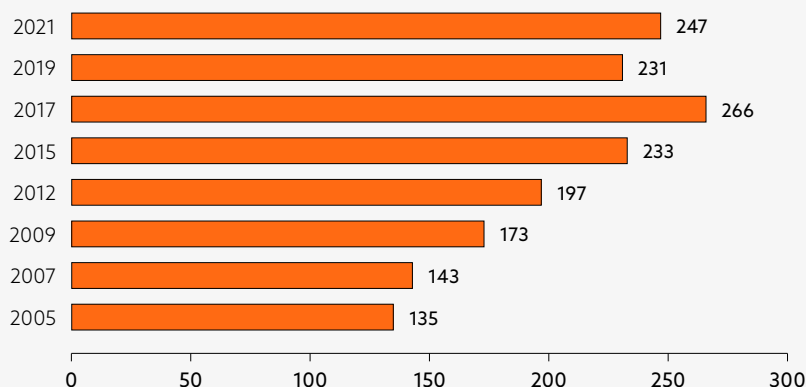
	2003	2005	2007	2009	2012	2015	2017	2019	2021
Kaikki	96 €	135 €	143 €	173 €	197 €	233 €	266 €	231 €	247 €
Teollisuus	104 €	150 €	160 €	167 €	175 €	227 €	274 €	258 €	247 €
Yksityiset palvelut	105 €	138 €	147 €	199 €	233 €	297 €	304 €	267 €	259 €
Julkinen sektori	69 €	100 €	101 €	137 €	177 €	167 €	182 €	173 €	191 €
Max. 100 työntekijää	109 €	156 €	154 €	179 €	204 €	254 €	299 €	243 €	251 €
Yli 100 työntekijää	92 €	77 €	118 €	160 €	177 €	202 €	208 €	211 €	239 €

Taulukko 13. Henkilöstöliikunnan tukeminen vuosina 2003–2021 eri toimialoilla ja kokoluokissa, keskiarvo €/hlö/v.

Taulukko 13 osoittaa taloudellisen panostuksen olleen samalla tasolla vuosina 2015–2021. Toimialajaottelussa käytetään vuosina 2002–2019 käytettyä jakoa, jossa vuonna 2021 yksityiset palvelut kattoivat rakentamisen, kaupan ja palvelujen toimialat. Vuonna 2021 henkilöstöliikunnan tuki oli teollisuudessa keskimäärin 247 euroa, rakentamisen toimialalla 259 euroa, kaupan alalla 240 euroa, palveluissa 274 euroa ja julkisella sektorilla 191 euroa henkilöä kohden vuodessa.

Analysoitaessa taloudellisen tuen yhteyttä henkilöstöliikunnan osallistumisaktiivisuuteen (kuva 2 sivulla 17) henkilöstöliikunnan taloudellinen tuki jaettiin neljään tasoluokkaan keskiarvon ja -hajonnan perusteella, jolloin tasoluokiksi muodostuivat alle 125 €/hlö/v, 125–250 €/hlö/v, 251–375 €/hlö/v ja yli 375 €/hlö/v.

HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN TUKEMISEEN VUOSITTAIN KÄYTETTÄVÄ RAHASUMMA (likimääräinen arvio euroa/henkilö, keskiarvo)



Kuva 6. Henkilöstöliikunnan taloudellisen tuen keskiarvot vuosina 2005–2021.

Henkilöstöliikunnan taloudellinen tuki kanavoitiin pääasiallisesti liikuntasetelin tai vastaavan kautta (taulukko 11 sivulla 23). 76 prosenttia organisaatioista käytti liikuntaseteliä. Lisäksi 32 prosenttia organisaatioista kanavoivat taloudellista tukea jollain muulla tavalla. 25 prosenttia organisaatioista käytti sekä liikuntaseteliä että muuta taloudellista tukimenetelmää. Kokonaan ilman taloudellista tukea toimi 17 prosenttia organisaatioista. Näistä

suurin osa tuki liikuntaa järjestämällä henkilöstölleen liikuntaa.

Kuva 5 sivulla 21 osoitti, että 5 prosenttia organisaatioista ei tukenut eikä toteuttanut henkilöstöliikuntaa mitenkään. Yleisimmin ilmoitetut syyt sille, ettei liikuntaa tueta, olivat "ei tarvetta", "henkilöstö ei kiinnostunut" sekä "ei taloudellisia mahdollisuuksia, ei rahaa".

4.5 Työmatkaliikunnan olosuhteet

Työmatkaliikunta on tärkeä osa henkilöstöliikuntaa ja sen olosuhteilla on iso vaikutus työntekijöiden liikunta-aktiivisuuteen. Barometrissa on kartoitettu työmat-

kaliikunnan olosuhteita samoilla kysymyksillä vuodesta 2012 alkaen.

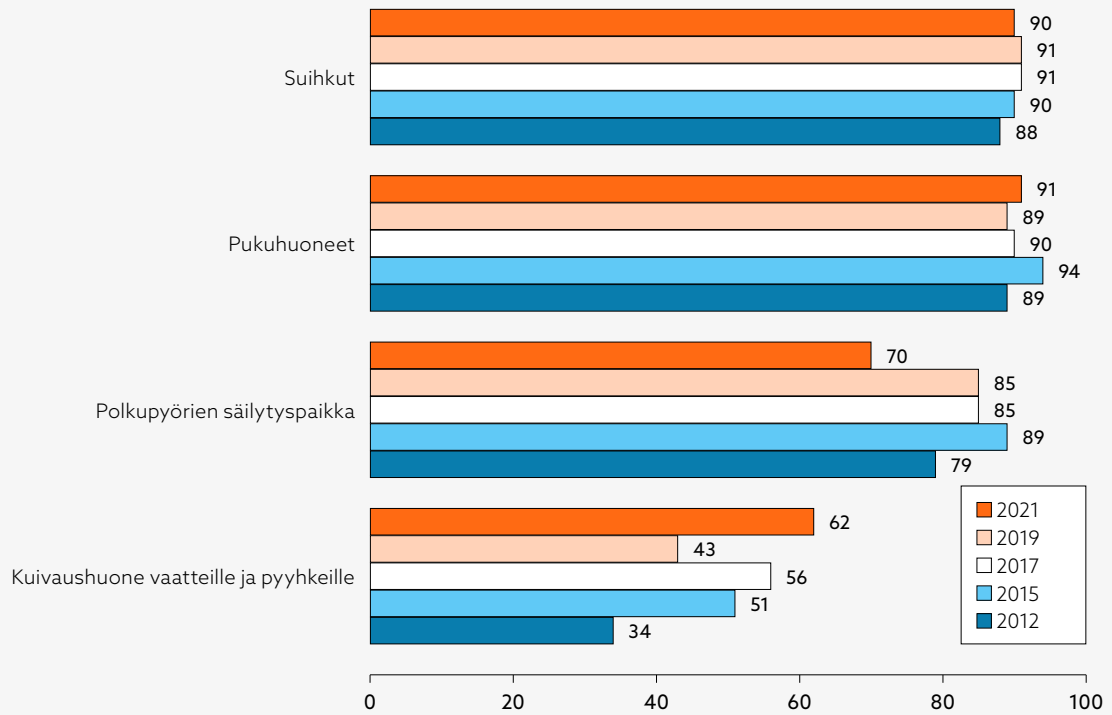
	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Pukuhuoneet	90 %	90 %	82 %	97 %	91 %	86 %	97 %	97 %	91 %
Suihkut	90 %	88 %	79 %	94 %	91 %	83 %	96 %	97 %	90 %
Asianmukainen polkupyörien säilytyspaikka eli vähintään katos ja telineet	71 %	77 %	41 %	71 %	72 %	64 %	76 %	82 %	70 %
Kuivaustila vaatteille ja pyyhkeille	59 %	65 %	62 %	65 %	55 %	63 %	63 %	60 %	62 %
Ei mitään näistä / työmatkaliikkuja ei ole	6 %	5 %	15 %	2 %	4 %	10 %	1 %	0 %	5 %

Taulukko 14. Työmatkaliikunnan olosuhteet eri organisaatioryhmissä.

Taulukko 14 osoittaa, että pukuhuoneet ja suihkut ovat olemassa lähes kaikissa organisaatioissa. Lisäksi polkupyörien säilytyspaikka ja kuivaustelineet löytyvät kahdesta kolmasosasta organisaatioista. Olosuhteet työmatkapyöräilylle ovat siis periaatteessa hyvät.

Kuva 7 osoittaa työmatkaliikunnan olosuhteiden olleen samalla hyvällä tasolla jo vuosikymmenen ajan. Polkupyörien säilytyspaikoissa oli pientä vähennystä ja kuivaushuoneissa taas lisäystä aikaisempiin vuosiin verrattuna.

TYÖMATKALIIKKUJIEN KÄYTÖSSÄ OLEVAT OLOSUHTEET TYÖPAIKALLA



Kuva 7. Työmatkaliikunnan olosuhteiden yleisyys vuosina 2012–2021.



4.6 Esteet henkilöstöliikunnan tukemiselle tai menestyksekkäälle toteuttamiselle

Henkilöstöliikunnan tukemisen tai paremmin toteuttamisen esteitä kysyttiin seuraavasti: *Mitkä kaikki seuraavista ovat esteitä työpaikallanne henkilöstöliikunnan*

tukemiselle tai sen menestyksekkäälle toteuttamiselle? Vastatkaa kyllä tai ei.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Henkilöstö ei ole riittävän kiinnostunut koko asiasta	47 %	41 %	74 %	55 %	30 %	55 %	41 %	33 %	47 %
Ei ole henkilöstöresursseja hoitamaan asiaa	51 %	33 %	28 %	40 %	54 %	32 %	47 %	51 %	40 %
Työntekijät aktiivisia liikkuja, ei tarvetta	41 %	42 %	46 %	34 %	24 %	47 %	31 %	22 %	37 %
Rahat menevät muuhun henkilöstön tukemiseen	41 %	34 %	33 %	31 %	30 %	33 %	35 %	30 %	34 %
Työpaikan taloudellinen tilanne, rahan puute	24 %	24 %	23 %	22 %	48 %	26 %	24 %	34 %	28 %
Ei ole osaamista ottaa liikunnan keinoja käyttöön	24 %	21 %	18 %	31 %	22 %	24 %	29 %	19 %	24 %
Ei ole sopivia liikuntapalveluja tarjolla	18 %	9 %	36 %	25 %	18 %	20 %	18 %	15 %	19 %
Jokin muu syy, mikä?	20 %	15 %	15 %	19 %	22 %	17 %	17 %	22 %	18 %
Henkilöstö on erimielinen toimitaan varattujen varojen käytöstä	14 %	15 %	28 %	17 %	22 %	17 %	18 %	21 %	18 %
Maksujen järjestely ja muu hallinnointi liian työlästä	18 %	13 %	8 %	10 %	12 %	12 %	10 %	16 %	12 %
Periaate, että liikunnan tukeminen ei kuulu työnantajan tehtäviin	12 %	9 %	18 %	13 %	6 %	12 %	10 %	7 %	11 %
Henkilöstö on kiinnostunut kalliista liikuntapalveluista	8 %	2 %	3 %	3 %	3 %	2 %	3 %	7 %	3 %

Taulukko 15. Esteet henkilöstöliikunnan tukemiselle tai menestyksekkäälle toteuttamiselle, kyllä-vastausten %-osuudet.

Henkilöstöliikunnan toteuttamisen esteiden analysoinnissa ensimmäinen vaihe oli faktorianalyysi, jonka avulla vastauksia voitiin ryhmitellä. Faktorianalyysi tuotti seuraavat ryhmät eli faktorit:

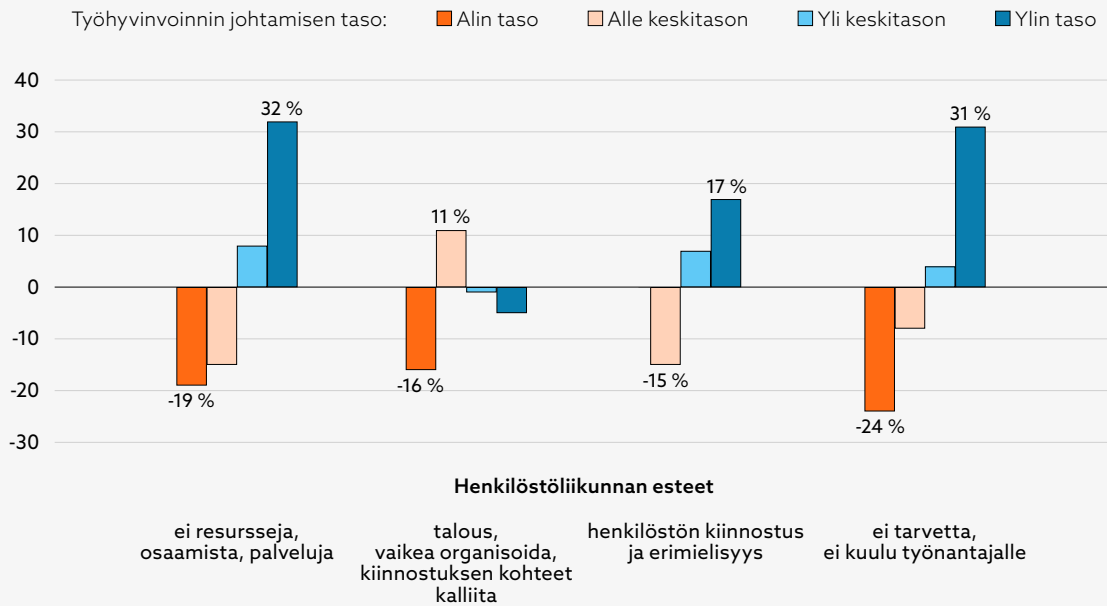
- **Faktori 1:** ei resursseja, osaamista, palveluja
- **Faktori 2:** talous, vaikea organisoida, kiinnostuksen kohteet kalliita
- **Faktori 3:** henkilöstön kiinnostus ja erimielisyys
- **Faktori 4:** ei tarvetta, ei kuulu työnantajalle

Analyysin toisessa vaiheessa selvitettiin regressioanalyysin avulla, mitkä tekijät selittävät henkilöstöliikunnan kehittämisen haasteiden tasoa. Tulosten mukaan

haasteiden vaihtelua selittää pitkälti työhyvinvoinnin johtamisen taso. Hyvin johdetuissa organisaatioissa on resursseja ja näkemystä henkilöstöliikunnan tukemisesta ja toteuttamisesta.

Kuva 8 osoittaa, että työhyvinvointia hyvin johdettavissa organisaatioissa koetaan henkilöstöliikunnan toteuttamiselle vähemmän haasteita kuin heikosti johdettavissa organisaatioissa. Kuvassa tulosten esitystavassa positiiviset erot keskitasoon tarkoittavat vähäisempää haasteiden määrää. Hyvin johdettavissa organisaatioissa koetaan resurssien, osaamisen ja palvelujen haasteita 32 prosenttia vähemmän kuin organisaatioissa keskimäärin. Vastaavasti huonosti johdettavissa organisaatioissa kyseisiä haasteita koetaan 19 prosenttia enemmän keskimääräiseen verrattuna.

TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMISEN TASON YHTEYS HENKILÖSTÖLIKUNNAN ESTEIDEN TASOON (Suhteellinen asteikko keskitasoon verrattuna; positiiviset luvut = vähemmän esteitä)



Kuva 8. Työhyvinvoinnin johtamisen tason yhteys henkilöstöliikunnan esteiden tasoon.



5

HENKILÖSTÖN AKTIIVISUUS HENKILÖSTÖLIIKUNNASSA



Henkilöstön aktiivisuutta henkilöstöliikunnassa kysyttiin vakioidulla kahdella kysymyksellä:

- **Kuinka suuri osa henkilökunnasta arviolta osallistuu säännöllisesti (vähintään 1 krt/vko) työnantajan tavalla tai toisella tukemaan liikuntatoimintaan? Sanokaa arvionne prosentteina.**
- **Kuinka suuri osa henkilökunnasta arviolta osallistuu edes silloin tällöin (1 krt/kk) työnantajan tavalla tai toisella tukemaan liikuntatoimintaan eli edes joskus? Sanokaa arvionne prosentteina.**

Taulukossa 16 on tulokset vuosina 2002–2021. Siitä nähdään vuoden 2021 selkeästi alemmat aktiivisuusluvut verrattuna aikaisempiin vuosiin. Syy alhaisempiin aktiivisuusprosentteihin saattaa olla osin menetelmällinen: vuoden 2021 barometrissä määritettiin aktiivisuuden rajat, aikaisemmin jokainen vastaaja tulkitsi säännöllisyyttä ja silloin tällöin -aktiivisuutta itse.

	Säännöllisesti	Edes silloin tällöin
2002	35 %	56 %
2003	34 %	51 %
2005	39 %	55 %
2007	39 %	57 %
2009	42 %	52 %
2012	53 %	67 %
2015	47 %	62 %
2017	51 %	71 %
2019	51 %	70 %
2021	30 %	42 %

Taulukko 16. Henkilöstön aktiivisuus henkilöstöliikunnassa vuosina 2002–2021.

Henkilöstöliikuntaan osallistuvien %-osuudet	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Säännöllisesti	27 %	31 %	21 %	31 %	34 %	30 %	30 %	30 %	30 %
Osallistuu edes silloin tällöin	39 %	47 %	28 %	41 %	43 %	41 %	42 %	44 %	42 %
Kokonaisaktiivisuus	40 %	47 %	30 %	44 %	48 %	44 %	44 %	45 %	44 %

Taulukko 17. Henkilöstöliikuntaan osallistujien %-osuuksien keskiarvot toimialoilla ja kokoluokissa.

Henkilöstöliikunnan kokonaisaktiivisuudessa painottui kahdella kolmasosalla säännöllisesti liikkuvien prosenttiosuus ja yhdellä kolmanneksella epäsäännöllisesti liikkuvien osuus. Organisaatiokohtaiset erot olivat suuria, ja näin ollen kokonaisaktiivisuus ei ole keskiarvojen kautta laskettavissa.

Henkilöstön kokonaisaktiivisuuden tasoa selittäviä muuttujia analysoitiin regressioanalyysillä. Regressiomalli koostui viidestä muuttujasta:

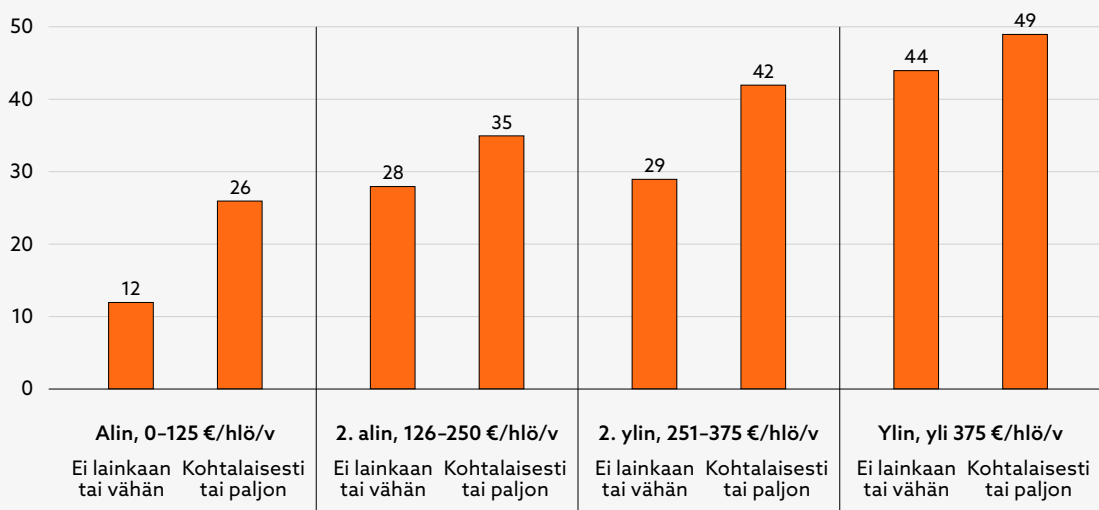
- henkilöstöliikuntaan käytetty rahamäärä,
- liikuntaan aktivoimisessa henkilöstöltä kerätyt/saadut palautteet ja ehdotukset sekä

- vuosittaiset hyvinvointikyselyt,
- työhyvinvoinnin huomioon ottaminen johdon strategiatyössä sekä
- motivaation tukemisessa liikunnan esilläpito työhyvinvointipuheissa ja tekemisessä.

Mallin selitysosuus oli varsin korkea 30 prosenttia. Malli kuvastaa henkilöstöliikunnan osallistumisaktiivisuuden tukemisen laaja-alaisuutta. Kuva 9 esittää tulokset rahallisten panostusten ja johdon strategiatyön työhyvinvointipainotuksen yhteyksistä henkilöstöliikunnan kokonaisaktiivisuuteen.

LIIKUNNAN RAHALLISEN PANOSTUKSEN JA JOHDON STRATEGIATYÖN TYÖHYVINVOINTIPAINOTUKSEN YHTEYS HENKILÖSTÖN KOKONAISAKTIIVISUUTEEN

Henkilöstöliikunnan rahallisen panostuksen taso ja johdon strategiatyön työhyvinvointipainotus



Kuva 9. Liikunnan rahallisen panostuksen ja johdon strategiatyön työhyvinvointipainotuksen yhteys henkilöstön kokonaisaktiivisuuteen.

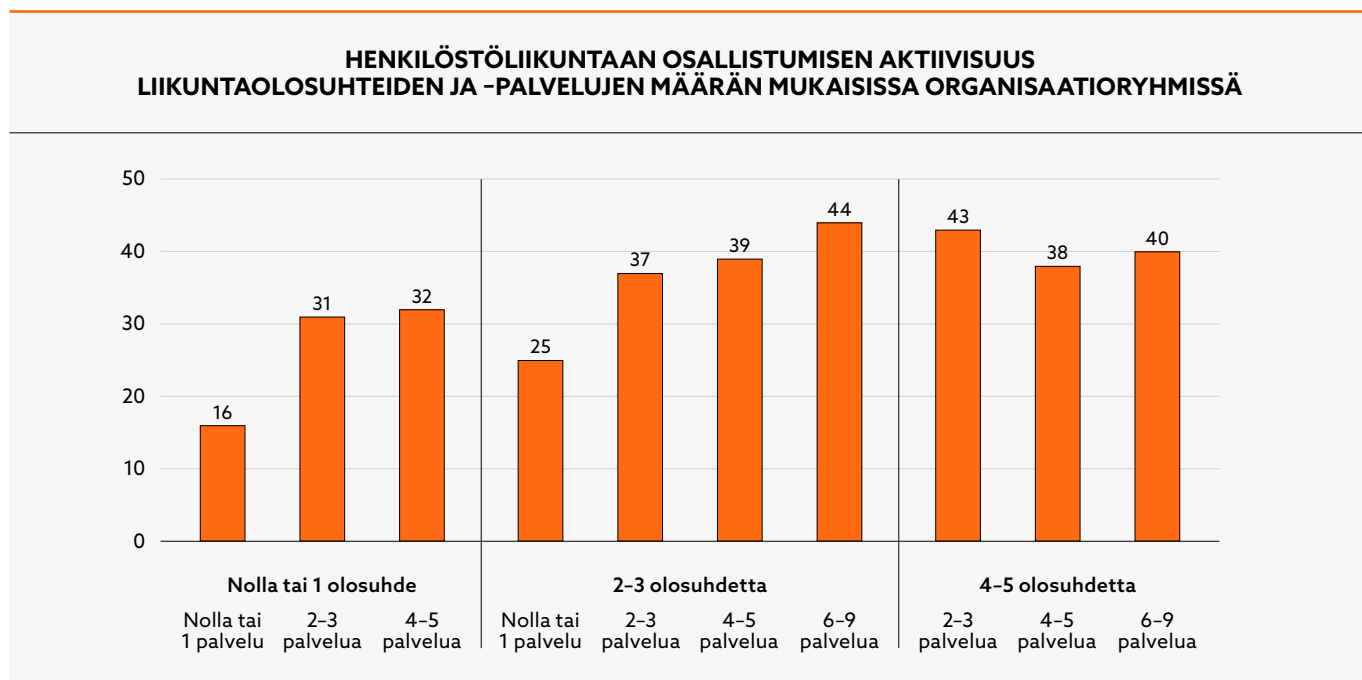
Kuva 9 rakentuu panostusten osalta neljästä organisaatioryhmästä: ensimmäinen organisaatioryhmä vasemmalla 0–125 €/hlö/v panostavat ja neljäs oikealla yli 375 €/hlö/v panostavat organisaatiot. Kuva osoittaa rahallisen panostuksen suuren vaikutuksen henkilöstöliikunnan aktiivisuuteen.

Kun rahaa on vähän, voidaan johtamisella saada paljon aikaan.

Toinen elementti kuvassa on johdon strategiatyön työhyvinvointipainotus, joka nostaa henkilöstöliikunnan aktiivisuutta edelleen jokaisessa ryhmässä. Erityisen suuri johdon strategiatyön työhyvinvointipainotuksen merkitys on organisaatioissa, joissa rahallinen panostus on vähäistä. Kun rahaa on vähän, voidaan johtamisella saada paljon aikaan.

Liikuntaolosuhteiden ja palvelujen määrällä oli myös yhteys henkilöstöliikuntaan osallistumisen aktiivisuuteen. Olosuhteita olivat pukuhuoneet, liikuntatilat ja -välineet sekä asiointi- ja työsuohdepolkupyörät. Liikuntapalveluja olivat liikuntasetelit ja muut taloudellisen tuen menetelmät, hyvinvointimittaukset, kampanjat, haasteet ja kilpailut, työmatkapyöräilyyn ja kävelyyn kannustaminen, säännöllinen taukoliikunta, viikoittaiset liikuntatunnit, työajan käyttö liikuntaan, työpaikan oma liikuntaseura tai kerho, työterveyshuollon kanssa sovittu liikunta sekä oma liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava.

Liikuntaolosuhteiden ja -palvelujen määrän merkityksen analysoimiseksi jokaiselle organisaatiolle laskettiin ensin olosuhteiden ja palvelujen määrä. Tämän jälkeen nämä luokiteltiin seuraavasti: 0–1 olosuhdetta, 2–3 olosuhdetta ja 4–5 olosuhdetta; 0–1 liikuntapalvelua, 2–3 liikuntapalvelua, 4–5 liikuntapalvelua ja 6–9 liikuntapalvelua. Tämän jälkeen nämä ryhmät ristiintaulukoitiin ja saatujen ryhmien osalta analysoitiin henkilöstöliikunnan osallistumisaktiivisuus.



Kuva 10. Henkilöstöliikuntaan osallistumisen aktiivisuus liikuntapalvelujen ja -olosuhteiden määrän mukaisissa organisaatioryhmissä.

Kuva 10 osoittaa, että 2-3 olosuhdetta ja 2-3 palvelua on riittävä kokonaisuus hyvän osallistumisaktiivisuuden saavuttamiseksi. Voidaan puhua rajahyödyn periaatteesta, kun esimerkiksi 2-3 olosuhteen organisaatio-ryhmässä liikuntapalvelujen määrän lisääminen 2-3:sta 4-5:een lisää aktiivisuutta kahdella prosenttiyksiköllä ja palvelujen lisääminen 6-9:ään lisää aktiivisuutta 7 prosenttiyksiköllä.

Tulos on hyvä "tavallista hyvää" tavoitteleville työyhteisöille - hyvän osallistumisaktiivisuuden saavuttaminen ei edellytä suuria palvelumääriä, vaan 2-3 olosuhdetta ja 2-3 palvelua on riittävä määrä tuottamaan hyvän osallistumisaktiivisuuden. Tulokset seuraavissa kappaleissa (motivointi, liikuntainvestointien hyödyn varmistaminen) osoittavat, että palvelujen määrää tärkeämpää on kokonaisvaltainen liikunnan edistäminen työyhteisöissä.

Palvelujen määrää tärkeämpää on kokonaisvaltainen liikunnan edistäminen työyhteisöissä.

Työhyvinvoinnin johtamisen tasolla oli iso merkitys henkilöstöliikunnan toimintojen ja henkilöstön aktiivisuudelle. Työhyvinvoinnin johtamisen kokonaistaso koostettiin työhyvinvoinnin tavoitteiden, suunnitelman, esihenkilövastuun ja eri prosessien työhyvinvointipainotusten mukaan. Raportointia varten työhyvinvoinnin johtamisen taso jaettiin neljään tasoluokkaan. Tulos johtamisen tason merkityksestä esitettiin työhyvinvoinnin johtamisen kappaleessa 3.1 sivulla 17 kuvassa 2.





ORGANISAATIOIDEN TOIMINNOT HENKILÖSTÖLIIKUNNAN EDISTÄMISESSÄ

6.1 Motivoivien toimintojen tärkeys

Liikuntaan motivointi on tärkeä osa henkilöstöliikunnan kokonaisuutta. Barometrissa asiaa kysyttiin seuraavasti:

Mitkä arvioitte tai olette todenneet tehokkaimmiksi keinoiksi kannustaa/motivoida henkilöstöä käyttämään tarjottuja liikuntamahdollisuuksia? Arvioikaa asteikolla 1–5, jossa 1 tarkoittaa ei ollenkaan merkitystä ja 5 erittäin suuri merkitys.

Siinä, missä määrin eri toimintatavat motivoivat henkilöstöä liikkumaan, olivat toimialojen väliset erot pieniä. Ainoastaan rakentamisen toimialalla motivaation merkitys koettiin muita selkeästi vähäisemmäksi. Kaikkien organisaatioiden vastausten jakaumat on koottu taulukkoon 18.

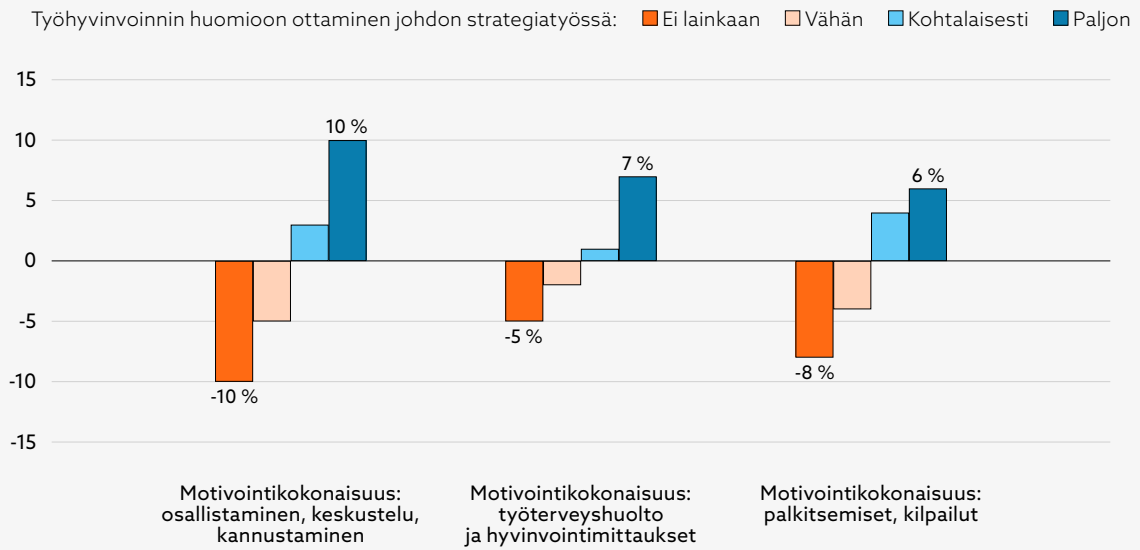
	Ei lainkaan merkitystä	Pieni merkitys	Kohtalainen merkitys	Suuri merkitys	Erittäin suuri merkitys
Työyhteisön osallistaminen ja toiveiden kuuleminen toteutusten suunnittelussa	1 %	4 %	22 %	51 %	22 %
Kollegoiden kannustus	2 %	6 %	32 %	48 %	13 %
Asiaa pidetään esillä työyhteisön puheissa ja tekemisessä (työpaikkakulttuuri)	3 %	7 %	35 %	44 %	11 %
Ahkera viestintä/tiedottaminen tarjotuista liikuntamahdollisuuksista eri kanavissa	4 %	10 %	34 %	40 %	13 %
Johdon ja esimiesten esimerkki ja kannustus	3 %	9 %	38 %	38 %	11 %
Työyhteisön erilaiset kilpailut, haasteet ja kampanjat	7 %	15 %	42 %	29 %	7 %
Erilaiset palkitsemisen keinot	6 %	16 %	45 %	28 %	4 %
Hyvinvointimittaukset	6 %	18 %	49 %	25 %	2 %
Työterveyshuollon toimien ja palveluiden kautta	7 %	22 %	47 %	20 %	4 %

Taulukko 18. Eri toimintojen merkitys henkilöstön liikuntaan motivoitumiselle.

Taulukko 18 osoittaa, että henkilöstön osallistaminen ja kannustaminen sekä liikuntamahdollisuuksista viestiminen ja liikunnan esillä pitäminen olivat tehokkaimpia motivaation keinoja. Faktorianalyysin mukaan näistä muodostui yksi motivaation kokonaisuus. Muita

olivat työterveyshuollon toiminnot ja hyvinvointimittaukset sekä palkitsemiset ja kilpailut. Johdon strategiatyön työhyvinvointipainotuksella oli suuri vaikutus motivaation kokonaisuuden tärkeyteen; motivaation perusta lähtee johtamisesta.

**JOHDON STRATEGIATYÖN TYÖHYVINVOINTIPAINOTUKSEN YHTEYS
MOTIVAATIOKOKONAISUUKSIEN TÄRKEYTEEN
(Prosentuaalinen ero keskiarvoon)**



Kuva 11. Johdon strategiatyön työhyvinvointipainotuksen yhteys motivaatiokokonaisuuksien tärkeyteen.



6.2 Liikuntainvestointien hyötyjen varmistaminen – liikunta-aktiivisuuden lisääminen

Henkilöstöliikunnan investointien hyötyjen varmistaminen on kokonaisuus, jossa eri toiminnoilla tuetaan kokonaisvaltaisen liikuntaohjelman toteutusta ja hyötyjä.

Asiaa kysyttiin seuraavasti: *Jotta investoinnit liikunnan lisäämiseen tuottaisivat toivottua muutosta, käytätkö jotain seuraavista? Vastatkaa kyllä tai ei.*

Henkilöstöliikunnan aktivoinnin tärkeimmäksi asiaksi koettiin henkilöstöltä kerätyt/saadut palautteet ja ehdotukset, joita hyödynsi 77 prosenttia organisaatioista.

Tulokset kokonaisuudessaan on koottu taulukkoon 19.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Henkilöstöltä kerätyt/saadut palautteet ja ehdotukset	65 %	80 %	67 %	78 %	82 %	68 %	83 %	90 %	77 %
Vuosittaiset hyvinvointikyselyt	80 %	74 %	38 %	69 %	55 %	57 %	74 %	81 %	67 %
Osallistujamäärien seuranta	45 %	45 %	33 %	56 %	63 %	38 %	59 %	66 %	50 %
Liikunta on mukana organisaation henkilöstöstrategiassa	31 %	45 %	46 %	38 %	45 %	40 %	39 %	52 %	42 %
Vuosittaiset hyvinvointimittaukset	47 %	36 %	23 %	32 %	27 %	30 %	38 %	38 %	34 %
On laadittu vuosittain henkilöstöliikunnan toimintasuunnitelma ja mitattavat tavoitteet	8 %	11 %	8 %	11 %	16 %	9 %	11 %	18 %	11 %
Organisaatiossa on nimetty ja koulutettu liikuntavastaava	4 %	6 %	3 %	4 %	34 %	5 %	8 %	21 %	10 %
Ei mitään	10 %	9 %	15 %	9 %	6 %	16 %	3 %	4 %	10 %
Työmatkaliikkumiselle on tehty suunnitelma	2 %	4 %	3 %	7 %	3 %	3 %	3 %	10 %	4 %
Aktivointitoimintoja keskimäärin	2,90	3,08	2,28	3,00	3,39	2,59	3,21	3,85	3,01

Taulukko 19. Henkilöstöliikunnan hyötyjen varmistaminen, käytännössä aktivointitoimintojen yleisyys eri organisaatio-ryhmissä.

Taulukko 19 osoittaa, että henkilöstöltä kerätyn palautteen lisäksi yli puolessa organisaatioista hyödynnettiin vuosittaisia hyvinvointikyselyjä ja osallistujamäärien seuranta liikuntainvestointien aktivointihyötyjen varmistamiseksi. Silmiinpistävää on havaita, että suunnitelmallisen henkilöstöliikuntaohjelman perusasioihin – tavoitteelliseen toimintasuunnitelmaan ja nimettyyn liikuntavastaavaan – on panostanut vain joka kymmenes organisaatio. Nimetyyn liikuntavastaavan osalta julkinen sektori erottautui muista: 34 prosenttia julkisen sektorin organisaatioista oli nimennyt liikuntavastaavan, kun luku muilla toimialoilla oli 3–6 prosenttia.

Aktivointitoimintojen yhteys henkilöstön aktiivisuuden on tärkeä analyysi. Se osoittaa aktivoinnin tuloksellisuuden. Tulokset osoittivat, että kahden aktivointitoiminnon käyttäminen varmistaa riittävän henkilöstön aktiivisuuden. Useampien toimintojen käyttäminen ei heijastu aktiivisuuden kasvuna. Tämä on hyvä uutinen organisaatioiden johdolle ja henkilöstön liikunta-aktiivisuutta edistäville henkilöille. Aktivoinnissa ei tarvitse tehdä "kaikkea mahdollista", kaksi harkittua toimintoa riittää. Regressioanalyysin mukaan nämä kaksi toimintoa olivat henkilöstöltä kerätyt/saadut palautteet ja ehdotukset sekä vuosittaiset hyvinvointikyselyt.

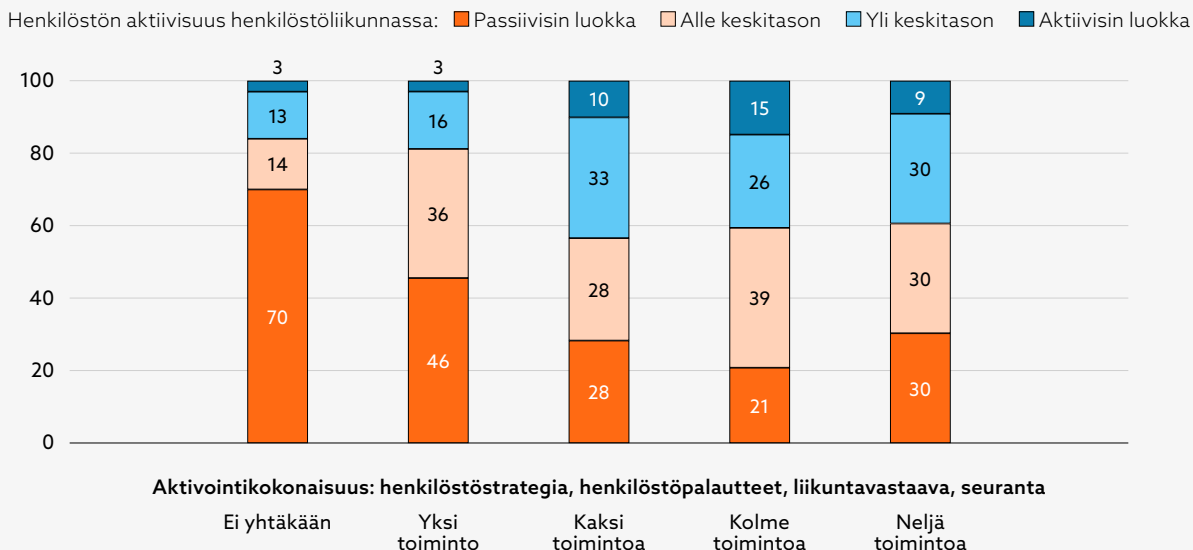
Liikuntaan aktivoivien toimintojen yleisyydestä tehtiin faktorianalyysi, joka luokitteli eri toimintojen käytön kolmeen ryhmään.

- **Faktori 1:** liikunta on mukana organisaation henkilöstöstrategiassa, henkilöstöltä kerätyt/saadut palautteet ja ehdotukset, organisaatiossa on nimetty ja koulutettu liikuntavastaava sekä osallistujamäärien seuranta
- **Faktori 2:** vuosittaiset hyvinvointimittaukset ja vuosittaiset hyvinvointikyselyt

- **Faktori 3:** työmatkaliikkumiselle on tehty suunnitelma, on laadittu vuosittain henkilöstöliikunnan toimintasuunnitelma ja mitattavat tavoitteet

Tulosta voidaan tarkastella organisaatioryhmien kautta. Organisaatioista, jotka eivät käytä mitään faktorin 1 toiminnoista, on aktiivisia vain 16 prosenttia. Kriteerinä on yli keskitason ja aktiivisimman luokan organisaatioiden prosentuaalinen osuus. Organisaatioista, jotka käyttävät kahta faktorin 1 toiminnoista, on aktiivisia 43 prosenttia. Ja kuten edellä todettiin, useampien aktiivointitoimintojen käyttö ei enää kasvattanut henkilöstön aktiivisuutta.

LIIKUNTAAN AKTIVOINNIN KOKONAISUUDEN TASON YHTEYS HENKILÖSTÖN AKTIIVISUUTEEN (Organisaatioiden %-osuudet)



Kuva 12. Henkilöstöliikunnan investointien hyötyjen varmistamisen yhteys henkilöstön aktiivisuuteen.

6.3 Henkilöstöliikunnan huomioon ottaminen henkilöstöhallinnon prosesseissa

Kokonaisvaltaisessa liikuntaohjelmassa liikunta voidaan kytkeä osaksi henkilöstön kehittämisen toimintoja. Barometrissa asiaa kysyttiin seuraavasti: *Otetaanko*

henkilöstön liikunta huomioon seuraavissa henkilöstöhallinnon toiminnoissa? Vastatkaa kyllä tai ei. Tulokset on esitetty taulukossa 20.

Miten liikunta otetaan huomioon eri HR-prosesseissa	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Työaikojen joustoissa	45 %	64 %	41 %	57 %	48 %	57 %	56 %	48 %	55 %
Henkilöstöpalavereissa	39 %	53 %	46 %	46 %	64 %	57 %	49 %	38 %	51 %
Kehityskeskusteluissa	39 %	45 %	36 %	40 %	49 %	49 %	40 %	30 %	43 %
Henkilöstön koulutuksissa	24 %	37 %	23 %	26 %	43 %	27 %	34 %	44 %	32 %
Henkilöstön palkitsemisessa	29 %	28 %	23 %	27 %	27 %	22 %	33 %	33 %	27 %
Esimieskoulutuksissa	16 %	20 %	18 %	17 %	22 %	13 %	21 %	34 %	19 %
Ei missään	29 %	14 %	28 %	14 %	12 %	18 %	13 %	19 %	17 %
Jossain muussa yhteydessä, missä?	12 %	11 %	15 %	8 %	21 %	8 %	15 %	21 %	13 %

Taulukko 20. Liikunnan huomioon ottaminen henkilöstön kehittämisen toiminnoissa, kyllä-vastausten %-osuudet eri organisaatioryhmissä.

Taulukko 20 osoittaa, että liikunta oli mukana aktiivisimmin työaikojen joustoissa, henkilöstöpalavereissa ja kehityskeskusteluissa. Esihenkilöiden koulutuksissa liikunta oli sisällöllisesti mukana vain 19 prosentissa organisaatioista. "Ei missään" vastasi 17 prosenttia organisaatioista. "Jossain muussa yhteydessä" vastasi puolestaan 13 prosenttia. Tähän luokkaan listattiin erilaisia kokouksia, TYHY- ja TYKY-päiviä sekä erilaisia liikuntaan ja vapaa-aikaan liittyviä tapahtumia.

Kokonaisvaltaisen liikuntaohjelman kannalta olisi suositeltavaa, että liikunta olisi sisällytetty esihenkilöiden valmennuksiin ja sen kautta kehityskeskusteluihin. Näin liikunnan moninaisia hyötyjä voitaisiin tukea henkilöstön kehittämisessä kokonaisvaltaisesti.

Kokonaisvaltaisen liikuntaohjelman kannalta olisi suositeltavaa, että liikunta olisi sisällytetty esihenkilöiden valmennuksiin ja sen kautta kehityskeskusteluihin.

6.4 Työterveyshuollon aktiivisuus henkilöstöliikunnassa

Työterveyshuollon ydintehtävä on tukea asiakasorganisaatioiden henkilöstön työkykyä. Tähän tehtävään liikuntaan aktivointi ja liikunnan toteuttaminen soveltuu hyvin. Asiaa kysyttiin barometrissa seuraavasti: *Vastat-*

kaa kyllä tai ei seuraaviin väittämiin siltä osin, miten ne sopivat työterveyshuollon kanssa tekemäänne yhteistyöhön?

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Liikunta-aktiivisuuden kartoitus on osa terveystarkastusta.	63 %	57 %	41 %	67 %	72 %	50 %	71 %	79 %	61 %
Liikunta on mainittu TTH:n sopimuksessa, mutta aktiivisia toimia ei ole.	35 %	48 %	54 %	48 %	39 %	50 %	47 %	33 %	46 %
Liikunnalliset keinot eivät kuulu TTH:n palveluihin.	47 %	48 %	31 %	37 %	40 %	49 %	34 %	37 %	42 %
Yksilöllinen liikuntaneuvonta on osa TTH:n toimintaa.	35 %	32 %	23 %	37 %	37 %	27 %	39 %	44 %	34 %
Kuntotestaukset, mittaukset tms. ovat osana terveystarkastuksia tai muuta TTH:n toimintaa.	20 %	26 %	31 %	32 %	28 %	25 %	26 %	40 %	28 %
TTH organisoii tarveperusteista pienryhmätoimintaa.	20 %	23 %	15 %	27 %	33 %	14 %	32 %	45 %	25 %
TTH toteuttaa vuosittaisen henkilöstön työhyvinvointikyselyn, jossa liikunta-aktiivisuus kartoitetaan.	16 %	27 %	15 %	19 %	13 %	24 %	20 %	10 %	20 %
TTH ohjaa kunnan liikuntaneuvontaan.	10 %	9 %	18 %	6 %	21 %	10 %	8 %	21 %	12 %
Henkilöstöliikuntaa toteutetaan aktiivisesti osana TTH:n palveluita.	6 %	8 %	10 %	12 %	10 %	6 %	13 %	15 %	10 %

Taulukko 21. Liikunta työterveyshuollon (TTH) toiminnoissa, kyllä-vastausten %-osuudet eri organisaatioryhmissä.

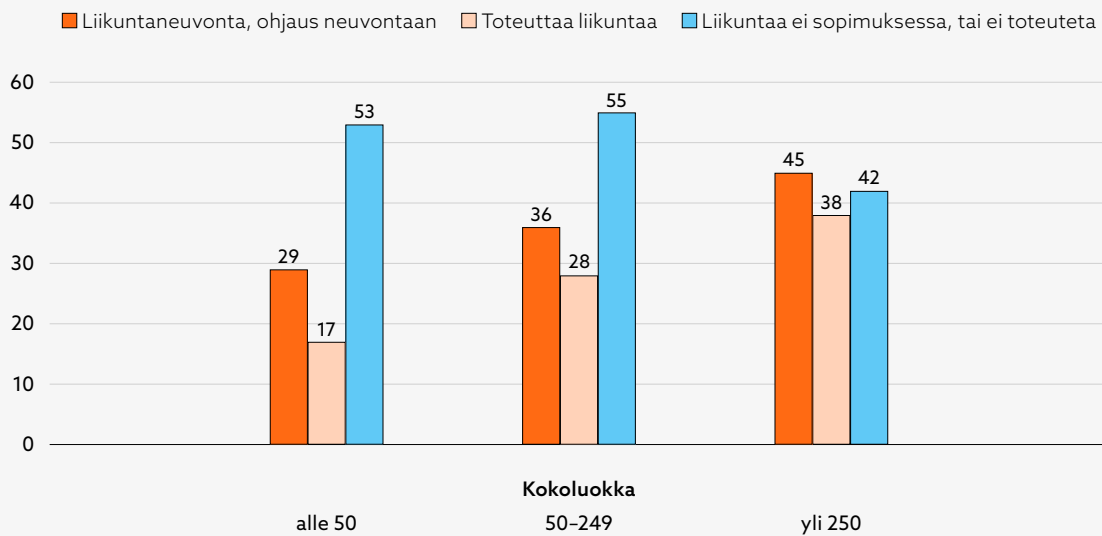
Taulukko 21 osoittaa ensinnäkin hälyttävästi, että 46 prosentilla organisaatioista liikunta mainitaan työterveyshuollon sopimuksessa, mutta mitään aktiivista toimintaa ei ole. 46 prosenttia on iso luku – ja sen pienentämisessä ainoa tapa ovat asiakkaan ja palvelutuottajan yhteiset keskustelut.

Aktiivisia liikunnan edistämisen ja toteuttamisen toimintoja ovat yksilöllinen liikuntaneuvonta (34 %), tarveperusteisten pienryhmien organisointi (25 %), kunnan liikuntaneuvontaan ohjaaminen (12 %) sekä henkilöstöliikunnan aktiivinen toteuttaminen (10 %).

Kuvassa 13 on yhteenveto liikunnan toimintoryhmistä. Aktiivisesti liikuntaa toteuttaa 17 prosenttia pienistä organisaatioista, 28 prosenttia keskisuurista ja 38 prosenttia isoista organisaatioista. Liikunnan terveystuotusten toteutumisen kannalta nämä luvut voisivat olla selkeästi korkeammat. Henkilöstöliikunnan barometriin

kuuluvan palkansaajien kyselyn mukaan 24 prosenttia kertoi liikkuvansa monipuolisesti terveyden kannalta riittävästi, kun taas vastaavasti 41 prosenttia liikkui osin terveyden kannalta riittävästi ja 29 prosenttia liikkui aivan liian vähän. Tarve terveystuotusten edistämiseksi on siis erittäin suuri.

TYÖTERVEYSHUOLLON AKTIIVISUUS LIIKUNNAN TUKEMISESSA JA TOTEUTTAMISESSA (Organisaatioiden %-osuus)



Kuva 13. Työterveyshuollon aktiivisuus liikunnan tukemisessa ja toteuttamisessa.



7

LIIKUNTATUEN KOETTU HYÖTY

Henkilöstöliikunnan hyödyt ovat liikuntaan resursoinnin tavoite. Tarkka liikunnan hyötyjen analysoiminen edellyttäisi organisaatiokohtaisia tilastoja esimerkiksi koetusta työkyvystä, terveydestä ja henkilöstön motivaatiosta. Yhden henkilön vastaamassa kyselytutkimuksessa asiaa voidaan kysyä arvioitujen hyötyjen kautta.

Tässä barometrissa asiaa kysyttiin seuraavasti: *Missä määrin uskotte, että henkilöstön liikunnan tukeminen edistää seuraavia asioita?* Vastausvaihtoehdot olivat: paljon, melko paljon, ei kovinkaan paljon, ei lainkaan sekä ei osaa sanoa.

Hyötyjen analysoinnissa laskettiin paljon-vastanneiden organisaatioiden prosenttiosuudet.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Lisää henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä	67 %	69 %	62 %	62 %	70 %	62 %	73 %	68 %	66 %
Parantaa henkilöstön työkykyä	55 %	62 %	41 %	55 %	66 %	50 %	64 %	70 %	58 %
Edistää henkilöstön palautumista fyysisestä kuormituksesta	47 %	56 %	62 %	52 %	58 %	49 %	64 %	56 %	55 %
Lisää henkilöstön psyykkistä hyvinvointia	47 %	52 %	51 %	54 %	52 %	48 %	54 %	59 %	52 %
Parantaa työpaikan hyvää työnantajamielikuvaa ja vetovoimaa	29 %	30 %	31 %	33 %	46 %	30 %	32 %	47 %	34 %
Parantaa ajatustyön sujuvuutta	31 %	30 %	13 %	31 %	42 %	26 %	33 %	40 %	31 %
Vähentää sairauspoissaoloja	24 %	24 %	23 %	37 %	36 %	29 %	32 %	27 %	30 %
Vähentää stressiä	27 %	26 %	15 %	25 %	36 %	24 %	32 %	22 %	26 %
Lisää työpaikan tuottavuutta ja taloudellista tehokkuutta	22 %	25 %	23 %	24 %	36 %	21 %	30 %	32 %	26 %
Vahvistaa henkilöstön yhteishenkeä ja työpaikan ilmapiiriä	24 %	24 %	15 %	22 %	28 %	22 %	26 %	23 %	24 %
Lisää henkilöstön työturvallisuutta	20 %	20 %	15 %	16 %	28 %	21 %	19 %	16 %	20 %

Taulukko 22. Koettu liikuntatuen hyöty eri organisaatioryhmissä; paljon-vastausten %-osuudet.

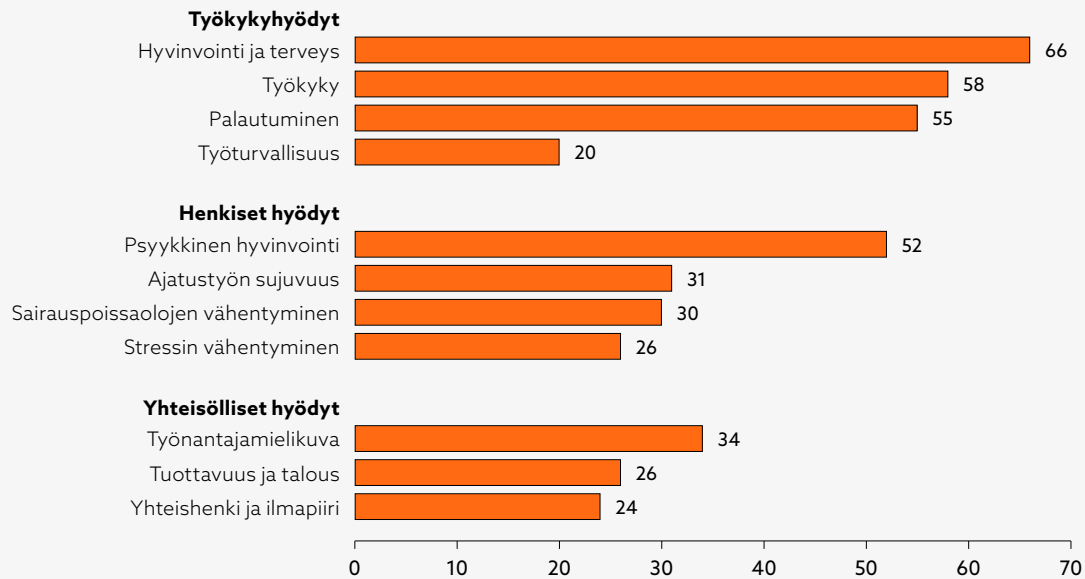
Taulukko 22 (ja kuva 14) osoittaa hyvinvoinnin ja terveyden lisääntymisen sekä työkyvyn ja palautumisen paranemisen olevan henkilöstöliikunnan tukemisen suurimpia hyötyjä. Näissä yli puolet organisaatioista arvioi hyödyt paljon-vaihtoehdon mukaan. Tulos korostaa henkilöstöliikunnan yksilöpainotteisuutta – hyödyt tulevat ihmisille, ei organisaatioille.

Hyötyjen kokonaisuutta luokiteltiin faktorianalyysin kautta, joka tuotti kolme ryhmää.

- **Faktori 1 henkiset hyödyt:** parantaa ajatustyön sujuvuutta, vähentää koettua stressiä, lisää henkilöstön psyykkistä hyvinvointia, vähentää sairauspoissaoloja

- **Faktori 2 työkykyhyödyt:** lisää henkilöstön työturvallisuutta, edistää henkilöstön palautumista fyysisestä kuormituksesta, lisää henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä, parantaa henkilöstön työkykyä
- **Faktori 3 yhteisölliset hyödyt:** parantaa työpaikan hyvää työnantajamielikuvaa ja vetovoimaa, lisää työpaikan tuottavuutta ja taloudellista tehokkuutta, vahvistaa henkilöstön yhteishenkeä ja työpaikan ilmapiiriä

HENKILÖSTÖLIKUNNAN TUEN HYÖDYT (Paljon hyötyä -vastanneiden organisaatioiden %-osuudet)



Kuva 14. Henkilöstöliikunnan hyödyt – paljon hyötyä -vastanneiden organisaatioiden %-osuudet.

Yhteisöllisiä hyötyjä arvioidaan saatavan paljon joka neljännessä organisaatiossa. Näiden tarkempi analyysi osoittaa, miten organisaatiotason hyötyjä voidaan saavuttaa.

Henkilöstöliikunnan yhteisöllisiä hyötyjä tuki regressioanalyysin mukaan seuraava kokonaisuus:

- Liikunta on mukana organisaation henkilöstöstrategiassa sekä henkilöstön palkitsemisessa.

- Motivoinnissa toteutuu aktiivisesti johdon ja esimiesten sekä kollegoiden kannustus.
- Työyhteisö osallistetaan ja henkilöstön toiveita kuullaan toteutusten suunnittelussa.
- Johtamisessa painottuu henkilöstön osallistaminen johtajavetoisuuden sijaan.

Tässä on oivallinen ”resepti” henkilöstöliikunnan yhteisöllisten hyötyjen tuottamiseksi.



8.1 Paikallaanolon vähentäminen ja liikkeen lisääminen työpäivän aikana

Istumisen terveyshaitoista tiedetään nykyään paljon, ja niinpä paikallaanolon vähentäminen on yksi henkilöstöliikunnan ohjelman tavoite. Barometrin kyselyssä asiaa kysyttiin kolmivaiheisesti: **1. Onko työyhteisössä kiinnitetty huomiota paikallaanolon vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivään?** Vastausvaihtoehdot

olivat kyllä, ei ja en osaa sanoa. Jos vastattiin kyllä, kysyttiin seuraavaksi: **2. Mitä toimenpiteitä on tehty? Vastaa ehdotettuihin toimenpiteisiin kyllä tai ei.** Kolmanneksi kysyttiin: **3. Onko toimenpiteistä ollut hyötyä?** Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei ja en osaa sanoa.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Tehdään istumatyötä	90 %	90 %	79 %	97 %	100 %	88 %	97 %	97 %	92 %
Alla %-osuudet istumatyötä tekevistä organisaatioista									
Panostettu olosuhteisiin, säädettyvät työpöydät, taukotiiloissa korkeita pöytiä seisomista ajatellen	79 %	82 %	84 %	81 %	85 %	81 %	82 %	85 %	82 %
Kiinnitetty huomiota paikallaanolon vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivään	78 %	77 %	65 %	79 %	80 %	73 %	81 %	83 %	77 %
Kehitetty toimintatapoja kuten taukoliikunta, taukoliikuntasovellus, kävelypalaverit, kokouskäytännöt, portaiden käyttö	45 %	59 %	46 %	50 %	69 %	43 %	59 %	79 %	56 %
Otetaan puheeksi perehdytyksessä	43 %	55 %	42 %	50 %	63 %	53 %	47 %	63 %	53 %
Kannustetaan eri keinoin työmatkaliikkumiseen	32 %	39 %	19 %	28 %	37 %	25 %	35 %	49 %	33 %
Jotain muuta, mitä?	11 %	11 %	8 %	10 %	14 %	12 %	7 %	16 %	11 %
On puhuttu, mutta toimenpiteitä tai suunnitelmia ei ole tehty	7 %	3 %	4 %	4 %	0 %	4 %	3 %	1 %	3 %
Toimenpiteistä on ollut hyötyä	86 %	89 %	77 %	83 %	87 %	85 %	89 %	83 %	86 %

Taulukko 23. Huomion kiinnittäminen paikallaanolon vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana.

Taulukko 23 osoittaa, että 92 prosentissa organisaatioista tehdään istumatyötä, ja niistä suuressa osassa on panostettu olosuhteisiin (82 %) ja paikallaanolon vähentämiseen (77 %). Reilussa puolessa (56 %) istumatyötä tekevistä organisaatioista on kehitetty aktiivisia toimin-

tatapoja, kuten taukoliikunta, taukoliikuntasovellus, kävelypalaverit, kokouskäytännöt ja portaiden käyttö.

86 prosenttia paikallaanolon haittojen vähentämiseen panostaneista organisaatioista kokee saaneensa hyötyä toimenpiteistä.

8.2 Liikunnan käyttäminen fyysisesti kuormittavasta työstä palautumisen ja työssä jaksamisen edistämiseksi

Liikuntaa voidaan hyödyntää kuormittavasta työstä palautumiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen. Barometrin kyselyssä asiaa kysyttiin kolmivaiheisesti. **1.** *Tehdäänkö työyhteisössä fyysisesti kuormittavia töitä?* Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei ja en osaa sanoa. Jos tähän vastattiin kyllä, kysyttiin: **2.** *Käytetäänkö fyysisesti kuormittavissa töissä liikuntaa palautumisen tai*

työssä jaksamisen apuna? Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei ja en osaa sanoa. Jos tähän vastattiin kyllä, kysyttiin: **3.** *Mitä toimenpiteitä on tehty? Vastaa ehdotettuihin toimenpiteisiin kyllä tai ei.* Neljäntenä kysyttiin: **4.** *Onko toimenpiteistä ollut hyötyä?* Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei ja en osaa sanoa.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Tehdään fyysisesti kuormittavaa työtä	76 %	55 %	95 %	85 %	75 %	70 %	73 %	79 %	73 %
Alla %-osuudet fyysisistä töistä tekevästä organisaatioista									
Käytetäänkö fyysisesti kuormittavissa töissä liikuntaa palautumisen tai työssä jaksamisen apuna?	32 %	37 %	35 %	39 %	44 %	35 %	39 %	45 %	38 %
Panostettu olosuhteisiin, esim. tauko- ja elpymistilat	65 %	61 %	57 %	75 %	72 %	59 %	76 %	76 %	67 %
Järjestetty ohjattua fyysisen työkyvyn ylläpitoa/kehittämistä esim. hyvinvointimittausten pohjalta	27 %	34 %	19 %	30 %	40 %	19 %	38 %	52 %	31 %
Kehitetty toimintatapoja, kuten yhteiset verryttelyt työpäivän alussa, tauko- ja elpymisliikunta-tuokiot	16 %	16 %	14 %	20 %	26 %	13 %	18 %	33 %	18 %
Jotain muuta, mitä?	19 %	17 %	16 %	16 %	12 %	17 %	14 %	19 %	16 %
On puhuttu, ei muuta	8 %	12 %	11 %	10 %	8 %	12 %	13 %	2 %	10 %
Toimenpiteistä on ollut hyötyä	70 %	81 %	48 %	72 %	87 %	69 %	76 %	79 %	74 %

Taulukko 24. Liikunnan käyttäminen fyysisesti kuormittavissa töissä palautumisen tai työssä jaksamisen apuna.

Taulukko 24 osoittaa kysytyn monipolvisen ilmiön vastauksista sen, että fyysisistä töistä tehdään 73 prosentissa organisaatioista, ja näistä organisaatioista 38 prosentissa on käytetty liikuntaa palautumisen ja työssä jaksamisen tukena. Lisäksi 67 prosentissa on panostettu olosuhteisiin. Edelleen liikuntaa palautumisessa hyödynnäneistä organisaatioista 74 prosenttia kokee saaneensa hyötyä käyttämistään palautumista ja työssä jaksamista edistävästä toiminnasta.

Tulokset tuntuvat nopeasti luettuna sekavilta, mutta tarkemmin luettuna ne avautuvat paremmin. Fyysisistä töistä tekevästä organisaatioista 67 prosenttia on panostanut olosuhteisiin ja 38 prosenttia liikuntaan. Tässä on todella iso kasvun mahdollisuus liikunnalle. Etenkin, kun liikuntaa palautumiseen käyttäneet kokevat toimenpiteistä olleen varsin paljon hyötyä.

8.3 Koronapandemian vaikutukset ja henkilöstöliikunta etätöissä

Koronapandemia oli vaikuttanut elämään ja työelämään reilun puolentoista vuoden ajan barometrin kyselyä tehtäessä. Organisaatioilla oli ollut siis hyvin aikaa sopeutua työelämän muutoksiin henkilöstöliikunnan suhteen.

	Toimiala					Kokoluokka			Kaikki organisaatiot
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	alle 50	50-249	yli 250	
Koronan vaikutus									
Tarjottu liikuntaetu on jäänyt käyttämättä, kun liikuntapaikat ovat olleet kiinni	57 %	63 %	54 %	69 %	81 %	54 %	76 %	84 %	66 %
On ollut mahdotonta edistää asiaa mitenkään	29 %	40 %	41 %	35 %	33 %	34 %	41 %	34 %	36 %
On tarjottu erilaisia virtuaalisia liikuntapalveluja esim. ryhmäliikuntatunteja	29 %	34 %	15 %	20 %	48 %	18 %	32 %	60 %	30 %
On keksitty kaikenlaisia liikunnallisia etätempauksia, kilpailuja ja kampanjoita	16 %	29 %	13 %	19 %	46 %	18 %	27 %	48 %	26 %
Liikunta etätöissä									
Kannustettu aktiivisiin taukoihin	93 %	89 %	100 %	88 %	84 %	86 %	89 %	91 %	89 %
Järjestetty taukojumppaa sovelluksen avulla tai muuten virtuaalisesti	64 %	68 %	71 %	76 %	88 %	55 %	66 %	98 %	73 %
Kannustettu kävelypalaverien käyttöön	64 %	64 %	29 %	36 %	72 %	33 %	53 %	83 %	57 %
Erilaiset virtuaaliset liikuntapalvelut	57 %	46 %	71 %	58 %	48 %	38 %	49 %	67 %	52 %
On keksitty kaikenlaisia liikunnallisia etätempauksia, kilpailuja ja kampanjoita	50 %	46 %	57 %	36 %	48 %	43 %	38 %	54 %	45 %
Jotain muuta, mitä?	29 %	11 %		3 %	16 %	10 %	13 %	11 %	11 %
Ei mitään edellä mainituista		4 %		6 %	4 %	7 %	4 %		4 %
Organisaatiossa ei voi tehdä etätöitä (SPONTAANI)	18 %	17 %	46 %	10 %	1 %	26 %	6 %	3 %	16 %

Taulukko 25. Koronan vaikutukset henkilöstöliikuntaan ja liikunnan toteuttaminen etätöissä.

Taulukko 25 osoittaa ensinnäkin sen, että henkilöstölle tarjottu liikuntaetu on jäänyt osin käyttämättä kahdessa kolmesta organisaatioista. Reilu kolmannes organisaatioista puolestaan kokee, että henkilöstöliikuntaa on ollut

mahdotonta edistää pandemia-aikana. Vastaavasti 30 prosenttia organisaatioista on tarjonnut virtuaalisia palveluja ja 26 prosenttia on kehitellyt etätempauksia.

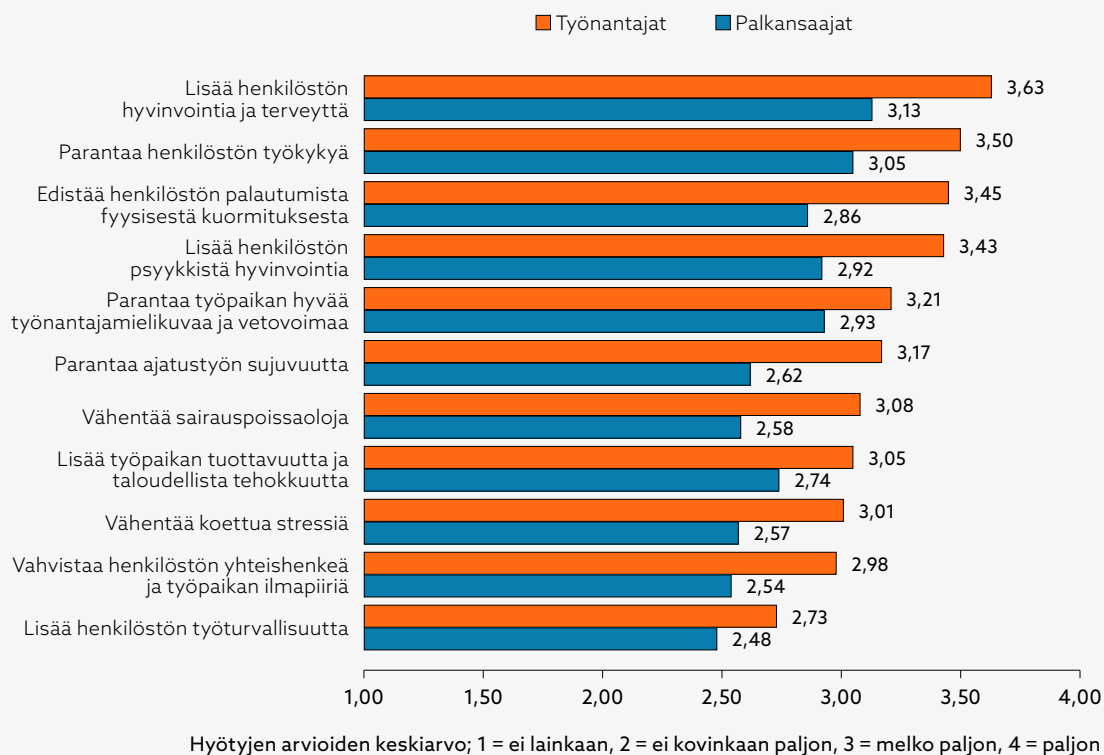
8.4 Työnantajien ja henkilöstön näkemykset henkilöstöliikunnan hyödyistä

Henkilöstöliikunnan barometri koostuu kahdesta osasta, työnantajien ja palkansaajien vastauksista. Nämä kaksi aineistoa antavat hyvän pohjan henkilöstöliikunnan hyötyjen tarkasteluun. Hyötyjä kysyttiin samalla tavalla; työnantajien edustajilta *Missä määrin uskotte, että henkilöstön liikunnan tukeminen edistää seuraavia asioita?* ja palkansaajilta *Missä määrin uskot,*

että henkilöstön liikunnan tukeminen edistää seuraavia asioita? Vastausvaihtoehdot olivat molemmille kohderyhmille samat: paljon, melko paljon, ei kovinkaan paljon, ei lainkaan sekä ei osaa sanoa.

Tulosten laskemisessa vastaukset numeroitiin siten, että ei lainkaan sai arvon 1 ja paljon arvon 4. Näin voitiin laskea keskiarvot eri hyötyjen vastauksille.

HENKILÖSTÖLIKUNNAN HYÖTYJEN ARVIOINTIEN KESKIARVOT TYÖNANTAJIEN EDUSTAJILLA JA PALKANSAAJILLA



Kuva 15. Henkilöstöliikunnan hyötyjen keskiarvot työnantajien edustajien ja palkansaajien vastauksissa.

Kuva 15 osoittaa ensinnäkin sen, että työnantajien edustajat kokevat henkilöstöliikunnan hyödyt suuremmiksi kuin palkansaajat. Suurimmillaan erot olivat henkilöstön fyysisestä kuormituksesta palautumisen ja

ajatustyön sujuvuuden hyötyjen arvioissa. Pienimmillään erot olivat vastaavasti työnantajamielikuvan sekä tuottavuuden ja taloudellisen tehokkuuden hyötyjen arvioissa.

OSA II PALKANSAAJAT



1

TÄRKEIMMÄT TULOKSET

Palkansaajille tehty henkilöstöliikunnan kysely antaa saman tuloksen kuin työnantajakysely sen osalta, että työnantajan liikuntaan osoittama taloudellinen tuki on kasvanut. Kun vuonna 2009 joka toinen liikuntaa tukeva työnantaja jakoi liikuntaseteleitä tai vastaavaa etua, on tämä etu nyt palkansaajien vastausten perusteella käytössä jo lähes yhdeksällä kymmenestä työpaikasta.

Samalla kun liikuntasetelien tai vastaavan edun jakaminen on vuosien saatossa tasaisesti yleistynyt, monet muut liikuntaa tukevat tavat, kuten työnantajan tarjoamat liikuntatilat, liikuntapäivät tai hyvinvointimittaukset ovat jopa hiukan vähentyneet. Korona voi selittää tilannetta joiltain osin, mutta laskeva trendi oli nähtävissä jo ennen pandemiaa.

Vaikka palkansaajat kokevat, että työnantajan liikuntaan osoittama taloudellinen tuki on merkittävin tekijä (44 %), joka sai heidät liikkumaan enemmän, kyselyn mukaan useampi kuin joka kolmas jättää liikuntasetelin tai vastaavan edun kuitenkin käyttämättä. Istumatyötä tekevät toimihenkilöt ja johtajat hyödyntävät taloudellista liikuntatukea eniten.

Peruskoulutetuista 53 prosenttia tekee fyysisistä työtä, kun taas 81 prosenttia akateemisesti koulutetusta tekee työtään pääasiassa istuen. Tulosten mukaan fyysisistä työtä tekevistä palkansaajista ylipäätään vain joka viidennen vastaajan työpaikalla liikuntaa käytetään palautumisen ja työssä jaksamisen tukena. Kuitenkin valtaosa (93 %) niistä, joiden työpaikalla on tehty liikunnista edistäviä toimenpiteitä, pitää niitä hyödyllisinä. Vastavuoroisesti istumatyötä tekevien palkansaajien vastausten mukaan yli puolella (56 %) työpaikoista on käytetty liikunnallisia keinoja istumisen ja paikallaanolon vähentämiseen ja 87 prosenttia kokee tehdyt toimen-

piteet hyödyllisiksi. Huomionarvoista on se, että riippumatta työn luonteesta, 83 prosenttia vastanneista on sitä mieltä, että he voisivat alkaa liikkua enemmän, jos työnantaja tarjoaisi siihen jonkin mahdollisuuden.

Työnantajien vastausten perusteella merkittävä aktivoiva tekijänä on henkilöstön osallistaminen henkilöstöliikunnan sisältöihin ja suunnitteluun. Tästä näkökulmasta katsottuna mielenkiintoinen tulos on, että työpaikoilla, joissa liikuntaa tuetaan, työntekijöistä vain hiukan yli puolet (61 %) kokee, että heidän äänensä pääsee kuuluville.

Merkittävää on, että palkansaajien näkemykset henkilöstöliikunnan hyödyistä työnantajalle ovat hyvin laaja-alaiset. Perinteisten terveysvaikutusten lisäksi 64 prosenttia uskoo, että liikunta vaikuttaa positiivisesti ajatustyöhön ja jopa 76 prosenttia uskoo, että työnantajamielikuva on parempi ja vetovoima suurempi työpaikoilla, jotka tukevat liikuntaa.

Palkansaajien vastaukset osoittavat samaa trendiä kuin muutkin tutkimukset: vain joka neljäs (24 %) työikäinen liikkuu terveytensä kannalta riittävästi eli saavuttaa liikkumissuosituksen. Tulos on hieman heikompi verrattuna vuoden 2019 tuloksiin. Kun liikkumissuositukset toteutuvat, on itsearvioitu työkyky työn psyykkisten vaatimusten kannalta keskimääräistä parempi. Samoin työkyky suhteessa elinikäiseen työuran parhaimpaan arvioidaan selvästi korkeammaksi silloin, kun liikkumissuositukset saavutetaan. Huomionarvoista on myös se, että vastaajien arviot omasta työkyvystä ovat selvästi paremmat niillä työpaikoilla, joilla henkilöstöliikuntaa tuetaan verrattuna työpaikkoihin, jotka eivät liikuntaa tue.

2

MENETELMÄT



Henkilöstöä koskeva aineisto kerättiin Gallup Forumissa 15.-21.12.2021. Kyseessä on Kantar TNS:n vastaajapaneeli, jonka tiedonsiirrossa hyödynnetään internetiä.

Kyselyn alussa varmistettiin, että vastaaja oli kyseisenä ajankohtana työssä palkansaajana jonkin toisen palveluksessa. Tutkimuskysymykset esitettiin niille, jotka vahvistivat tässä kysymyksessä kuuluvansa tutkimuksen kohderyhmään.

Vastauksia saatiin yhteensä 1 063 tähän joukkoon kuuluvalta panelistilta. Tilastollinen virhemarginaali on siten enimmillään noin 3 prosenttiyksikköä suuntaansa.

Palkansaajat arvioivat sitä, miten omalla työpaikalla tuetaan henkilöstön liikuntaa. Näin tulosten perusteella syntyy kokonaiskuva siitä, miten henkilöstöliikunnan tila näyttäytyy työntekijöille tämän päivän suomalaisilla työpaikoilla.

Kokonaisuudessaan palkansaajien tutkimuksessa käsitellyt teemat voidaan jakaa seuraavalla tavalla:

- oman työn luonne ja liikunnan hyödyntäminen työpäivän aikana,
- henkilöstöliikunnan tukeminen,
- henkilöstön osallistuminen liikuntaan ja tuen käyttö,
- henkilöstöliikunnan asema työpaikalla,
- tiedonsaanti liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla,
- mitä työnantaja voisi tehdä, jotta työntekijä liikkuisi enemmän,
- henkilöstöliikunnan tukemisen seurausvaikutukset,
- käsitykset omasta liikkumisesta ja liikunnan tukemisen yhteys työkykyyn.

3

OMAN TYÖN LUONNE JA LIKUNNAN HYÖDYNTÄMINEN TYÖPÄIVÄN AIKANA



Noin puolet tutkimukseen osallistuneista (56 %) kertoi työnsä olevan pääosin paikallaanoloa tai istumista. Runsas neljäsosa (28 %) tekee puolestaan pääosin fyysistä työtä tai työssä on vain vähän paikallaanoloa ja istumista. 16 prosentin työhön liittyy suurin piirtein yhtä paljon molempia edellä mainittuja.

Kuvasta 16 voidaan havaita, että eri puolilla Suomea tehtävän työn luonne vaihtelee.

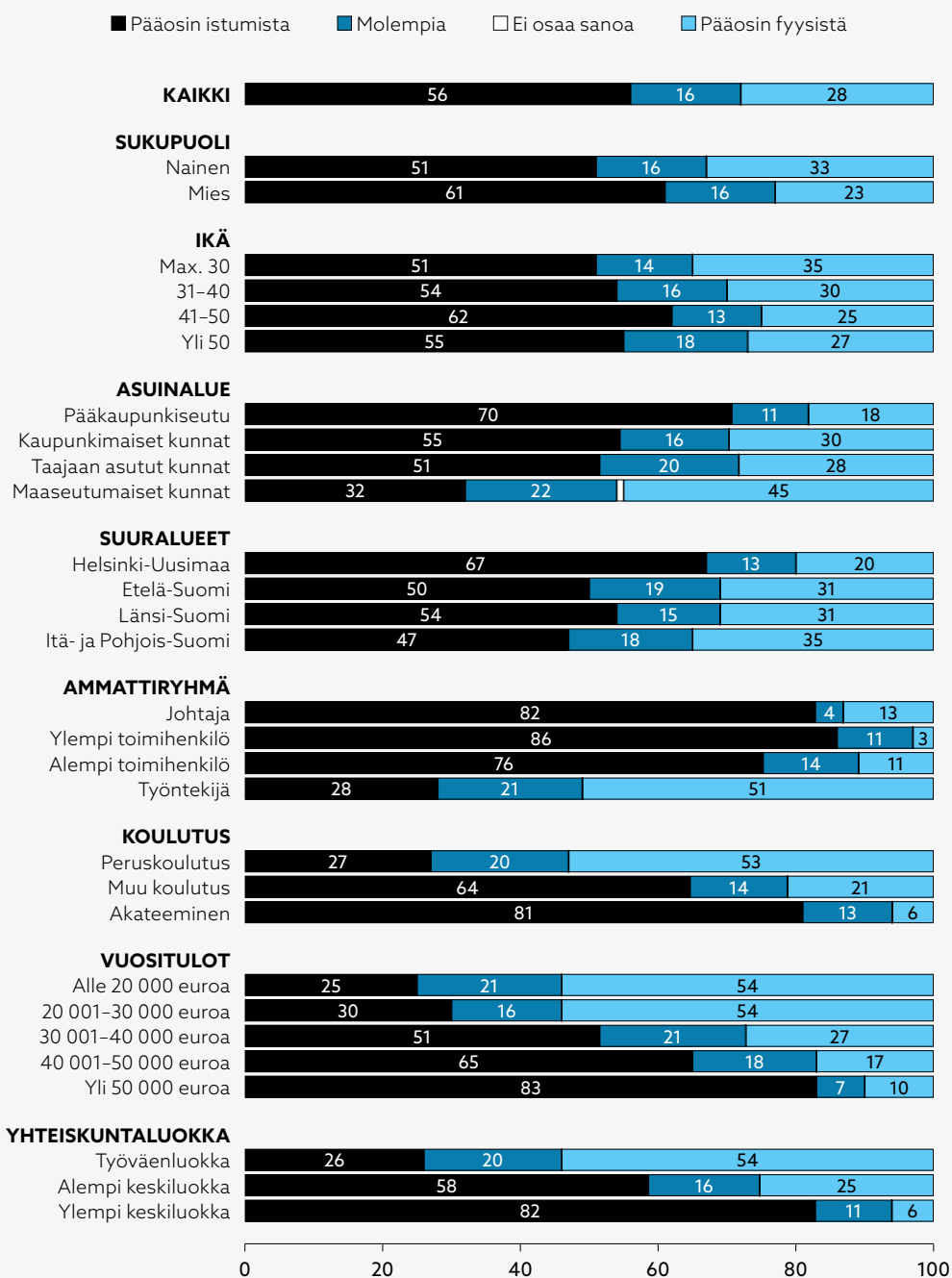
Valtaosa (70 %) pääkaupunkiseudulla asuvista kertoi tekevänsä pääosin istumatyötä ja viettävänsä valtaosan työajastaan paikallaan. Maaseutumaisissa kunnissa asuvista vain joka kolmannen (32 %) työ on tämänkaltaista. Maaseutumaisissa kunnissa asuvista 45 prosenttia tekee fyysistä työtä tai sellaista työtä, mikä sisältää vain vähän paikallaanoloa ja istumista.

Koulutuksella ja tulotasolla on selkeä yhteys tehdyn työn luonteeseen. Peruskoulutettujen enemmistö (53 %) tekee fyysistä työtä, kun taas akateemisen koulutuksen saaneista tämäntyyppistä työtä tekee vain murto-osa (6 %). Neljä viidestä akateemisesti koulutetusta (81 %) tekee työtään pääasiassa istuen.

Tällä on suora heijastusvaikutus tulotasoon. Käytännössä kyse on siitä, että jos henkilön tulot ovat pienemmät, on myös hyvin todennäköistä, että hänen työnsä on fyysistä. Vastaavasti suuret tulot viittaavat siihen, että työtä tehdään istuen.

Enintään 30 000 euroa vuodessa ansaitsevien enemmistö lukeutuu niihin, joiden työssä on vain vähän istumista. Tätä enemmän ansaitsevien enemmistö taas voi kuvaila omaan työtään päinvastaisesti. Yli 50 000 euroa ansaitsevista valtaosa (82 %) tekee istumatyötä.

ARVIOT OMAN TYÖN LUONTEESTA (%)



Kuva 16. Arviot oman työn luonteesta.

Työn luonteella voi ajatella olevan myös yhteiskunnallinen ulottuvuus. Itsensä työväenluokkaan sijoittavien enemmistö nimittäin tekee enemmän tai vähemmän

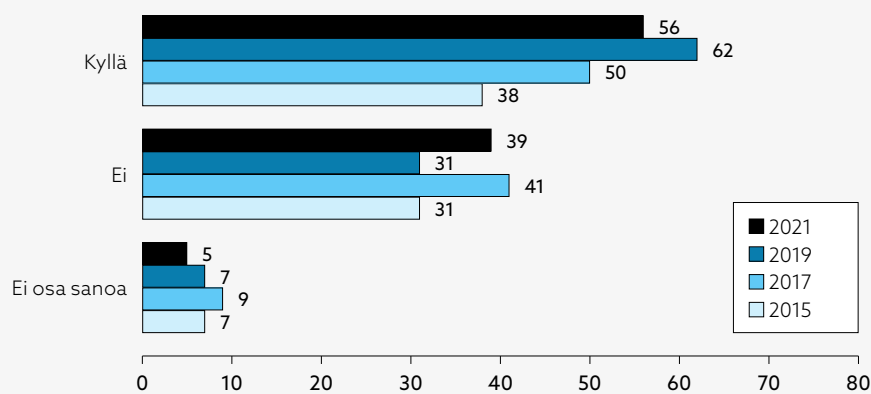
fyysistä työtä. Mitä ylemmille yhteiskunnallisten tika-puiden askelmille siirrytään, sitä todennäköisemmin työ sisältää vain vähän fyysisiä elementtejä.

3.1 Paikallaanolon vähentäminen

Istumatyötä tekevästä (työ pääasiassa paikallaanoloa, istumista) hieman yli puolet (56 %) kertoi, että omassa työyhteisössä on kiinnitetty huomiota istumisen ja paikallaanolon vähentämiseen sekä liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana. Luku on hieman pienempi kuin vuonna 2019 toteutetussa vastaavassa tutkimuksessa, jolloin pääosin istumatyötä tekevästä 62 prosenttia kertoi samaa.

Tuore luku on kuitenkin suurempi kuin vuonna 2017 (50 %), puhumattakaan vuoden 2015 tilanteesta. Silloin vain 38 prosenttia pääasiassa istumatyötä tekevästä kertoi, että työyhteisössä on kiinnitetty huomiota paikallaanolon vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana.

ONKO TYÖYHTEISÖSSÄ KIINNITETTY HUOMIOTA ISTUMISEN TAI PAIKALLAANOLON VÄHENTÄMISEEN JA LIIKKEEN LISÄÄMISEEN TYÖPÄIVÄN AIKANA (työ pääosin paikallaanoloa, istumista/ %)

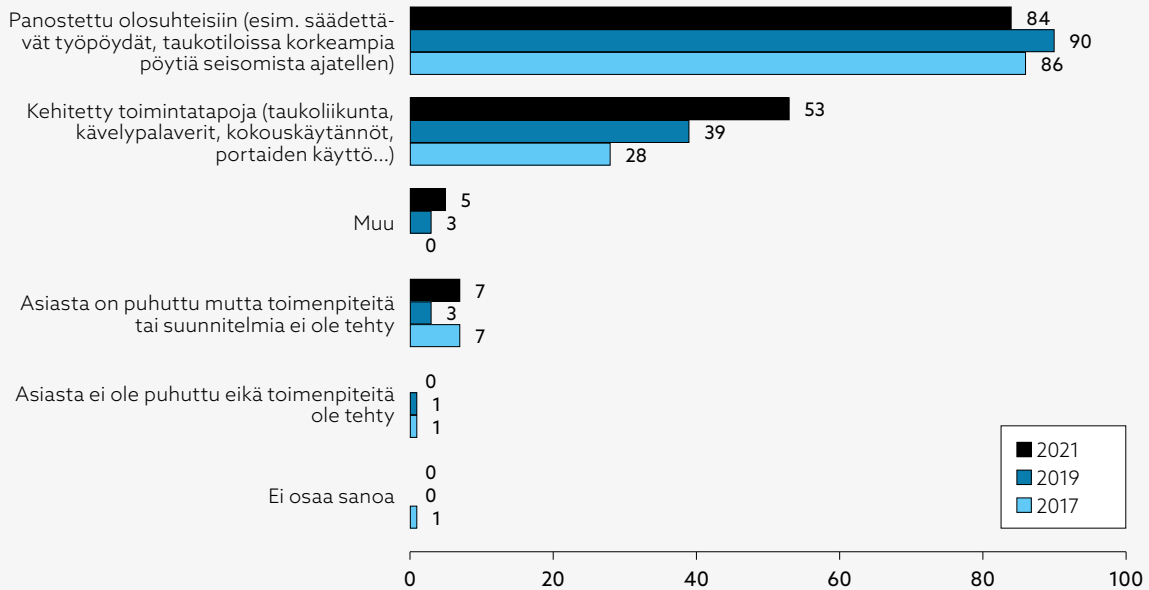


Kuva 17. Huomion kiinnittäminen istumisen ja paikallaanolon vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana vuosina 2017–2021.

Niissä työpaikoissa, joissa on tehty toimenpiteitä istumisen tai paikallaanolon vähentämiseksi työpäivän aikana, on yleensä panostettu olosuhteisiin, kuten säädettäviin työpöytiin tai seisomapöytiin taukotiloissa. 84 prosenttia vastaajista kertoi tällaisista toimenpiteistä.

Lisäksi hieman useampi kuin joka toinen (53 %) kertoi, että työyhteisössä on kehitetty työpäivän aikaista aktiivisuutta tukevia toimintatapoja, kuten taukoliikuntaa ja kävelypalavereita tai muutettu kokouskäytäntöjä ja kannustettu portaiden käyttöön.

TEHDYT TOIMENPITEET (kiinnitetty huomiota istumisen tai paikallaanolon vähentämiseen/liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana, %)



Kuva 18. Istumisen ja paikallaanolon vähentämisen ja työpäivän aikaisen liikkeen lisäämisen edistämiseksi tehdyt toimenpiteet vuosina 2017–2021.

Viidessä tapauksessa sadasta keino on ollut jokin muu, kuten paikan päällä tai verkossa järjestetty taukojumppa tai mahdollisuus käyttää pieni osa (yleensä tunti viikossa) työajasta liikuntaan tai virkistytymiseen.

Seitsemän prosenttia totesi, että toimenpiteet ovat jääneet omalla työpaikalla puheen tasolle. Sen enempää toimenpiteitä kuin suunnitelmiaakaan ei ole tehty.

87 prosenttia niistä, joiden työyhteisössä on tehty toimenpiteitä liikkeen lisäämiseksi tai paikallaanolon vähentämiseksi, kokee, että toimenpiteissä on onnistuttu.

Kuluneet kolme vuotta ovat ehkä hieman vähentäneet olosuhteisiin panostamista. Toisaalta toimintatapoja on nyt kehitetty huomattavasti enemmän. Kun nykytilaa vertaa viiden vuoden takaiseen, huomaa, että toimintatapoihin on kiinnitetty huomiota entistä enemmän.

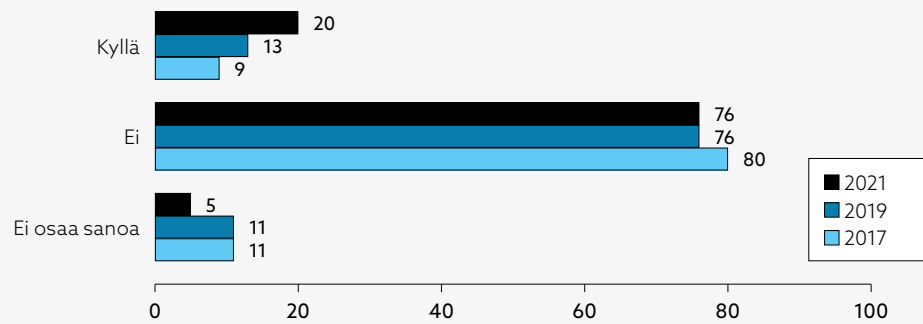
Huomattavan usealla (63 %) sellaisella työpaikalla, jolla työnantaja tukee liikuntaa, asia on saanut huomiota. Siellä missä tukea ei anneta, istumisen ja paikallaanolon vähentämisestä huolehtiminen istumatyötä tekevien parissa on ollut huolenaiheena selvästi harvemmin (39 %).

3.2 Joka viides fyysistä työtä tekevä palautuu työstään liikunnan avulla

Joka viides (20 %) pääasiassa fyysistä tai ainakin sel-
laista työtä tekevä, jossa on vähän istumista ja paikallaa-

noloa, totesi, että omalla työpaikalla käytetään liikuntaa
palautumisen tai työssä jaksamisen keinona.

KÄYTETÄÄNKÖ FYYSISESTI KUORMITTAVISSA TÖISSÄ LIIKUNTA PALAUTUMISEN TAI TYÖSSÄ JAKSAMISEN APUNA (työ pääosin fyysistä, %)



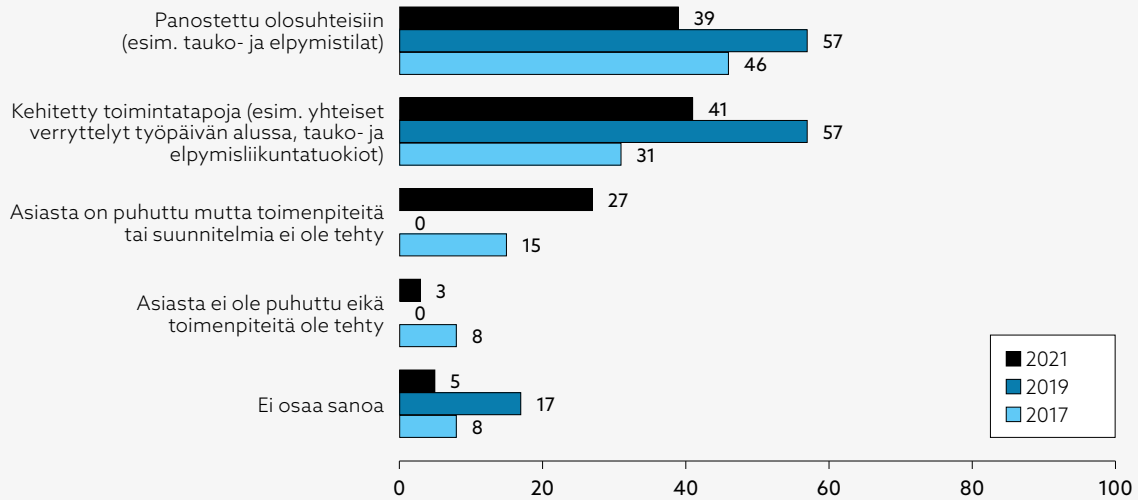
Kuva 19. Liikunnan käyttäminen fyysisesti kuormittavasta työstä palautumisen tai työssä jaksamisen apuna vuosina 2017-2021.

Työpaikat, joissa liikuntaa käytetään palautumiseen, ovat vähemmistössä. Silti voidaan todeta, että viidessä vuodessa tällä tavalla toimivien työpaikkojen määrä on kaksinkertaistunut. Vielä 2017 nimittäin vain yhdeksän prosenttia fyysistä työtä tekevistä kertoi työpaikalla toimittavan näin.

Niissä työyhteisöissä työskentelevistä, joissa liikuntaa käytetään palautumiseen, kaksi viidestä kertoi, että olosuhteisiin, kuten tauko- ja elpymistiloihin on panostettu (39 %).

Käytännössä yhtä monen (41 %) työpaikalla on kehitetty toimintatapoja, kuten yhteisiä verryttelyjä työpäivän alussa sekä tauko- ja elpymisliikuntatuokioita.

TEHDYT TOIMENPITEET (liikuntaa käytetään palautumisen tai työssä jaksamisen apuna, %)



Kuva 20. Toimenpiteet, joiden avulla palautumista ja työssä jaksamista edistetty vuosina 2017–2021.

Asiaa on kysytty kahdessa aiemmassa henkilöstöliikunnan barometrissä. Tuoreet tulokset muistuttavat vuonna 2017 mitattuja.

Vuoden 2019 barometrissä suurempi osa kuin nyt niistä fyysistä työtä tekevistä, joiden työyhteisössä käytetään liikuntaa palautumisen tai työssä jaksamisen apuna, mainitsi toimenpiteitä.

Nyt useampi (27 %) kuin aiemmin totesi, että toimenpiteistä on kyllä keskusteltu, mutta asia on jäänyt puheiden tasolle.

Tässäkin yhteydessä valtaosa (93 %) niistä, joiden työpaikalla on tehty toimenpiteitä, pitää toimenpiteitä hyödyllisinä.

3.3 Valtaosa pitää omaa työkykyään melko hyvänä

Valtaosa arvioi oman nykyisen työkykynsä hyväksi. Kun asiaa tarkastellaan fyysisten vaatimusten näkökulmasta, 26 prosenttia uskoo oman työkykynsä olevan erittäin hyvä, 48 prosentin pitäessä sitä melko hyvänä.

Tilanne on käytännössä sama, kun työkykyä arvioidaan psyykkisten vaatimusten näkökulmasta. 22 prosenttia pitää omaa kykyään erittäin hyvänä, 50 prosenttia melko hyvänä.

Joka viides pitää omaan työkykyään kohtalaisena, arvioitiinpa asiaa sitten fyysisten (20 %) tai psyykkisten (21 %) vaatimusten näkökulmasta.

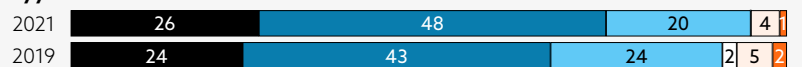
Kummassakin tapauksessa vain marginaalinen osa uskoo oman työkykynsä olevan huono. Neljän prosentin mielestä se on melko huono ja prosentin mielestä erittäin huono fyysisten vaatimusten näkökulmasta.

Psyykkisten vaatimusten näkökulmasta tilanne on käytännössä sama: kuusi prosenttia pitää omaa työkykyään melko huonona ja prosentti erittäin huonona.

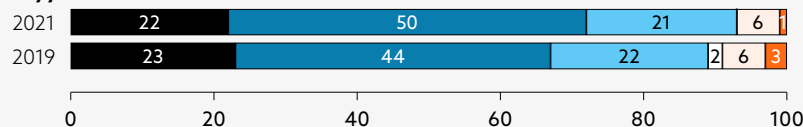
ARVIOT OMASTA NYKYISESTÄ TYÖKYVYSTÄ (%)

■ Erittäin hyvä ■ Melko hyvä ■ Kohtalainen □ Ei osaa sanoa □ Melko huono ■ Erittäin huono

Fyysisten vaatimusten kannalta



Psyykkisten vaatimusten kannalta



Kuva 21. Arviot omasta nykyisestä työkyvystä.

Kuluneen kolmen vuoden aikana tilanteen voi ajatella kokonaisuudessaan muuttuneen aavistuksen verran positiivisemmaksi. Vaikka prosentuaaliset erot ovat

vähäiset, aiempaa hieman useampi arvelee sekä oman fyysisen että psyykkisen työkykynsä olevan kohtalainen tai melko hyvä.

Fyysisten vaatimusten kannalta	Työn luonne	
	Pääasiassa fyysistä	Pääasiassa istumista
Erittäin hyvä	17 (20)	30 (30)
Melko hyvä	52 (47)	45 (42)
Kohtalainen	24 (25)	20 (23)
Melko huono	5 (6)	3 (3)
Erittäin huono	1 (1)	1 (1)

Psyykkisten vaatimusten kannalta	Työn luonne	
	Pääasiassa fyysistä	Pääasiassa istumista
Erittäin hyvä	20 (26)	24 (24)
Melko hyvä	54 (42)	48 (48)
Kohtalainen	20 (22)	21 (23)
Melko huono	5 (6)	6 (4)
Erittäin huono	1 (2)	1 (1)

Taulukko 26. Käsitukset omasta työkyvystä. Mielenpiheet työn luonteen mukaan (%).

Taulukkoon 26 on merkitty pääosin fyysistä ja pääosin istumatyötä tekevien arviot omasta työkyvystään.

Fyysisten vaatimusten näkökulmasta pääosin istumatyötä tekevien käsitys omasta työkyvystä on aavistuksen verran positiivisempi kuin pääosin fyysistä työtä tekevien.

Kun tilannetta tarkastellaan psyykkisten vaatimusten näkökulmasta, näiden kahden ryhmän vastaukset eivät eroa toisistaan käytännössä lainkaan.

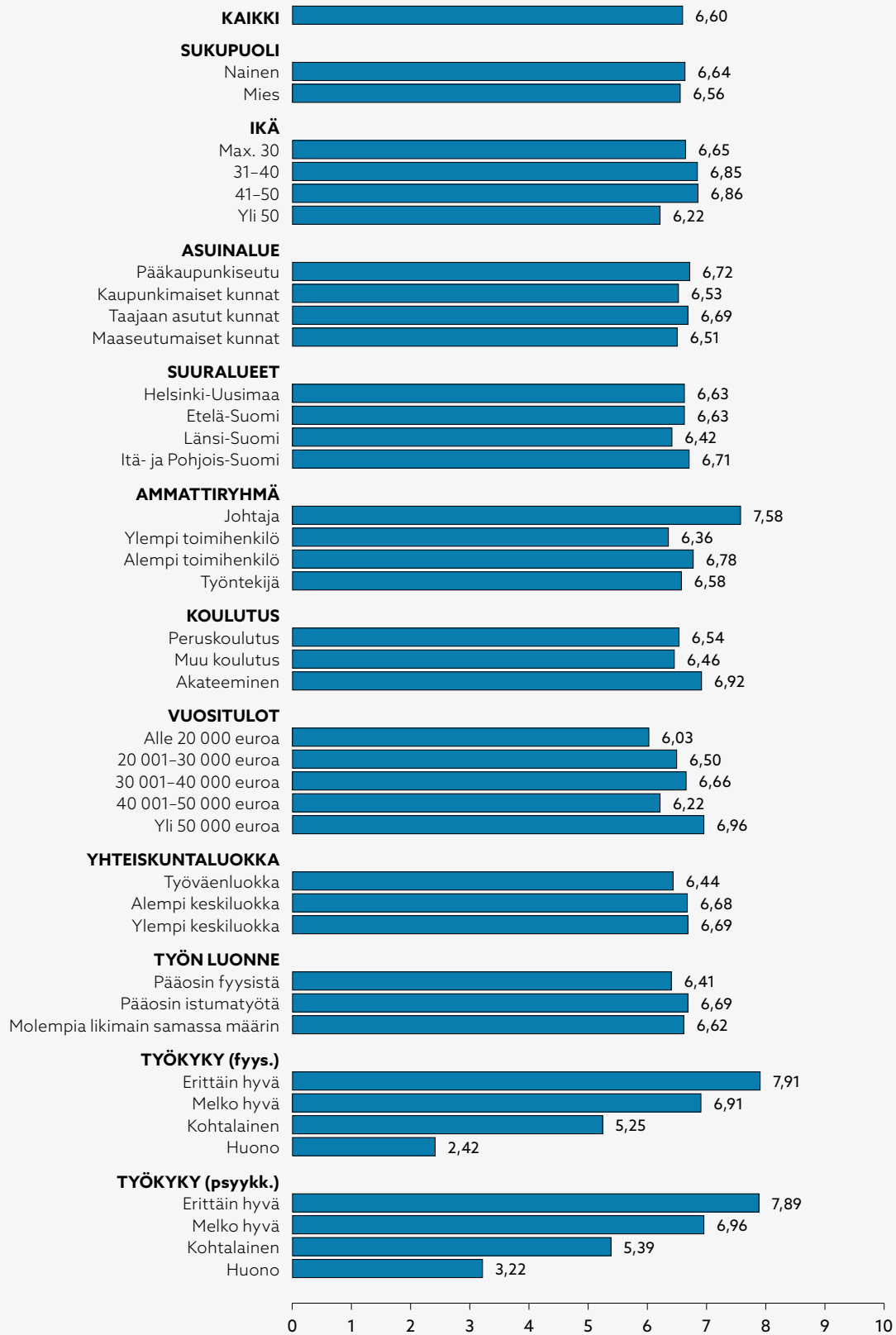
Sulkujen sisään on merkitty kyseisten ryhmien vuonna 2019 itsestään esittämä arvio. Etenkin pää-

asiassa istumatyötä tekevien näkemyksiä voi pitää täsmälleen samoina kuin tuolloin.

Fyysistä työtä tekevienkin tuoreet arviot ovat huomattavan samanlaiset kuin kolme vuotta sitten.

Entä kuinka hyvä nykyinen työkyky yleensä ottaen on, kun työntekijää pyydetään ajattelemaan työuransa parasta työkykyä? Tätä tarkasteltiin omassa kysymyksessään, johon annetut vastaukset käyvät ilmi kuvasta 22.

NYKYINEN TYÖKYKY SUHTEESSA TYÖURAN PARHAIMPAAN



Kuva 22. Arvio nykyisestä työkyvystä suhteessa työuran parhaimpaan työkykyyn.

Tässäkin suhteessa tilannetta voi kutsua vähintään kohdallaiseksi. Asteikolla 0–10, missä 0 tarkoittaa työuran huonointa työkykyä ja 10 parasta, koko vastaajajoukon keskiarvoksi muodostui 6,60.

Kovin suuria eroja ei eri vastaajaryhmien välille muodostunut. Johtajat kuitenkin kokevat tilanteensa positiivisemmaksi kuin muut ammattiryhmät.

Eri-ikäisten väliset erot sen sijaan ovat huomattavan vähäiset. Pienellä osalla 50 vuotta täyttäneistä ikä saattaa jo hieman painaa. Kyseinen ikäryhmä ei kuitenkaan kokonaisuudessaan ero arvioissaan muun ikäisistä kovinkaan paljon.

Pääosin istumatyötä tekevien keskiarvo on aavistuksen suurempi kuin niiden, joiden työ on valtaosin fyysistä. Merkittävää eroa ei heidänkään välilleen kuitenkaan muodostu.

Ainoastaan arviot tämänhetkisestä työkyvystä yleensä jakavat käsityksiä. Olipa kyse fyysisistä tai psyykkisistä vaatimuksista ne, jotka pitävät omaa tilannettaan tällä hetkellä hyvänä, kokevat sen olevan sellainen myös silloin, kun vertaavat tämänhetkistä työkykyään siihen, mitä se on ollut parhaimmillaan heidän koko työuransa aikana.



4

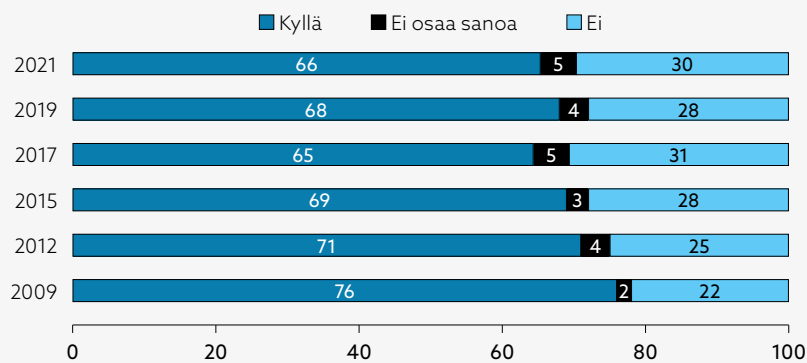
HENKILÖSTÖLIKUNNAN TUKEMINEN

4.1 Enemmistön työnantaja tukee liikuntaa

Kaksi kolmesta palkansaajasta (66 %) kertoi oman työnantajansa tukevan henkilöstön liikuntaa taloudellisesti tai tarjoavan työpaikalla mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseen.

Tulos on lähes sama kuin vuonna 2019, kun asiaa kysyttiin edellisen kerran. Silloin 68 prosenttia totesi, että oma työnantaja tukee liikuntaa. Kaksi vuotta sitä ennen 65 prosenttia oli kertonut samaa.

TUKEEKO TYÖNANTAJA HENKILÖSTÖN LIIKUNTA* TALOUDELLISESTI TAI JÄRJESTETÄÄNKÖ/TARJOTAANKO TYÖPAIKALLA MAHDOLLISUUKSIA LIIKUNNAN HARRASTAMISEKSI (%)



*Vuoteen 2009 saakka muotoilu "henkilökunnan liikunnan harrastamista"

Kuva 23. Henkilöstön liikunnan tukeminen taloudellisesti tai mahdollisuuksien tarjoaminen liikunnan harrastamiseen työpaikalla.

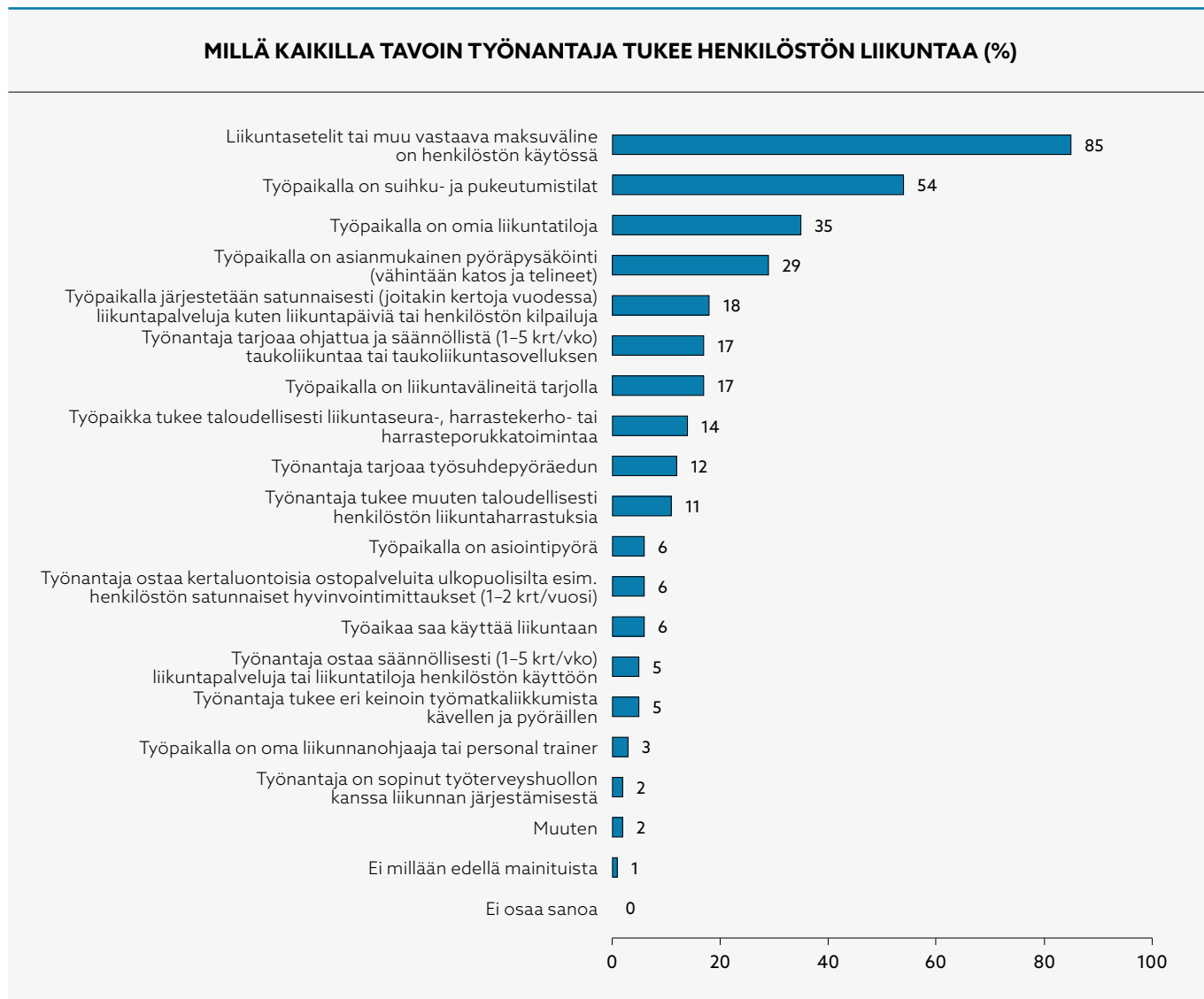
Tuore tulos on hieman pienempi kuin 2010-luvun vaihteen ja alun tulokset. Tosin vuonna 2009 kysymys oli muotoiltu hieman eri tavalla. Silti voidaan panna merkille, että kymmenessä vuodessa henkilöstönsä liikun-

taa tukevien työnantajien määrä on saattanut hieman vähentyä (71 % ⇒ 66 %), ainakin kun asiaa kysytään työntekijöiltä.

4.2 Liikuntasetelit tarjotuin ja käytetyin tukimuoto

Liikuntasetelit tai muu vastaava maksuväline on kaikkein useimpien työpaikkojen käyttämä tapa tukea työntekijöidensä liikuntaa. Useampi kuin neljä viidestä (85 %)

tukea tarjoavasta työpaikasta tarjoaa henkilöstölleen mahdollisuuden käyttää niitä.



Kuva 24. Tavot, joilla työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa.

Muita keskeisiä tukimuotoja ovat omat liikuntatilat, joita henkilöstö voi käyttää (35 %) sekä itse järjestettävät liikuntapalvelut, kuten liikuntapäivät tai kilpailut (18 %).

Käytännössä yhtä monella (17 %) liikuntaa tukevalla työpaikalla tarjotaan lisäksi mahdollisuuksia ohjattuun taukoliikuntaan tai käytössä on taukoliikuntasovellus. Yhtä usealla (17 %) työpaikalla on lisäksi tarjolla liikuntavälineitä.

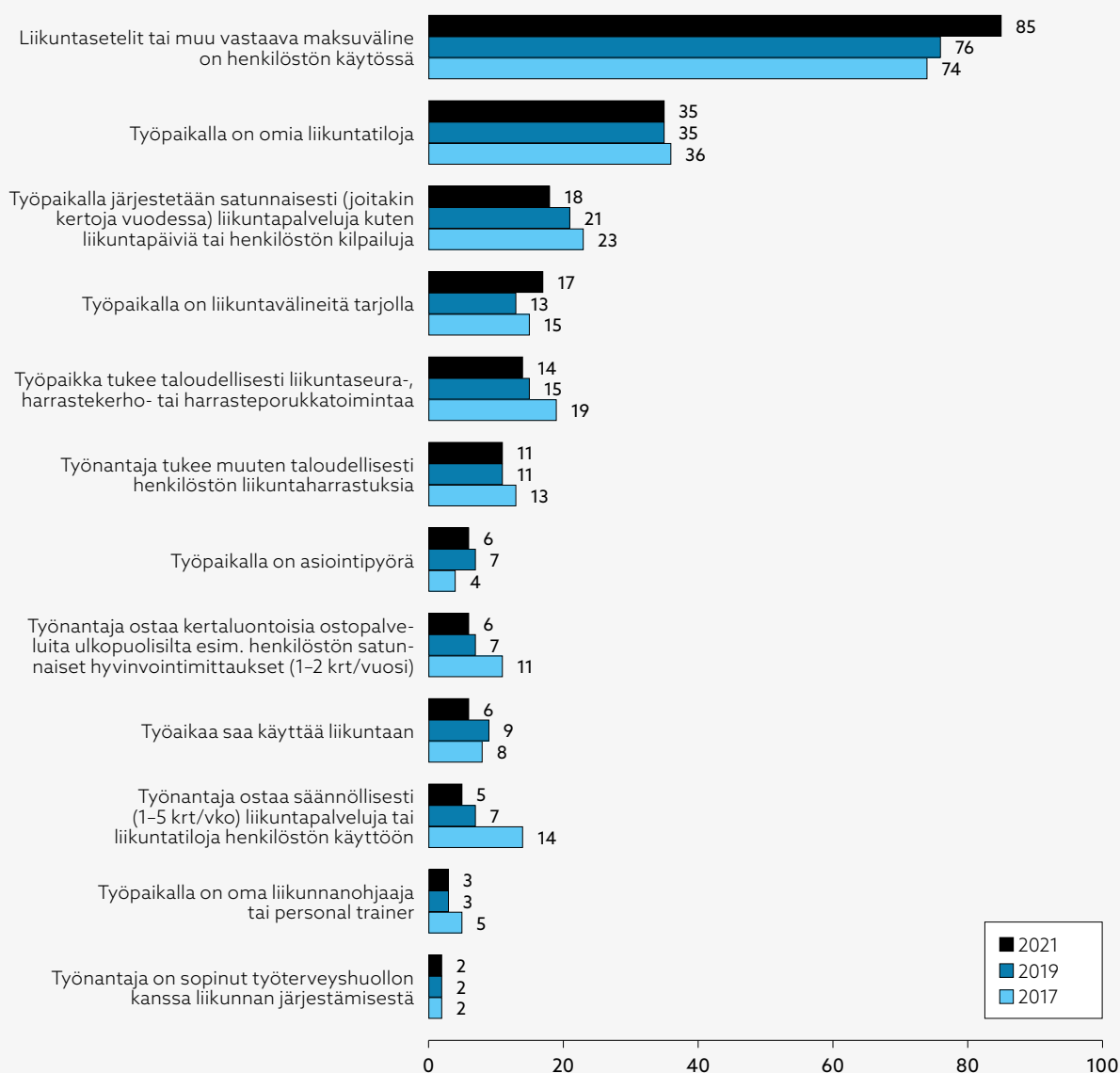
14 prosenttia kertoi oman työpaikkansa tukevan taloudellisesti liikuntaseura-, harrastekerho- tai harras-

teporukatoimintaa. 11 prosenttia tukea antavista työpaikoista tarjoaa jotain muunlaista taloudellista tukea henkilöstönsä liikuntaan.

12 prosenttia vastaajista kertoi työpaikkansa tarjoavan työsuhdepyöräetua. Muutamasta (6 %) työpaikasta löytyy asiointipyöräkin.

Monella työpaikalla (54 %) on suihku- ja pukeutumistilat, samoin asianmukainen pyöräpysäköinti (29 %).

MILLÄ KAIKILLA TAVOIN TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN LIIKUNTAAN (%)



Kuva 24. Tavot, joilla työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa vuosina 2017-2021.

Liikuntasetelien tai vastaavien maksuvälineiden tarjonta näyttäisi edelleen hieman yleistyneen työpaikoilla.

Vuonna 2009 niitä käytettiin joka toisella tukea antavalla työpaikalla. Nyt ei olla kaukana tilanteesta, että liikuntaseteli olisi käytössä yhdeksässä kymmenestä liikuntaa tukevasta työyhteisöstä. Lisäksi liikuntasetelien tarjonta näyttää yleistyneen verrattain johdonmukaisesti.

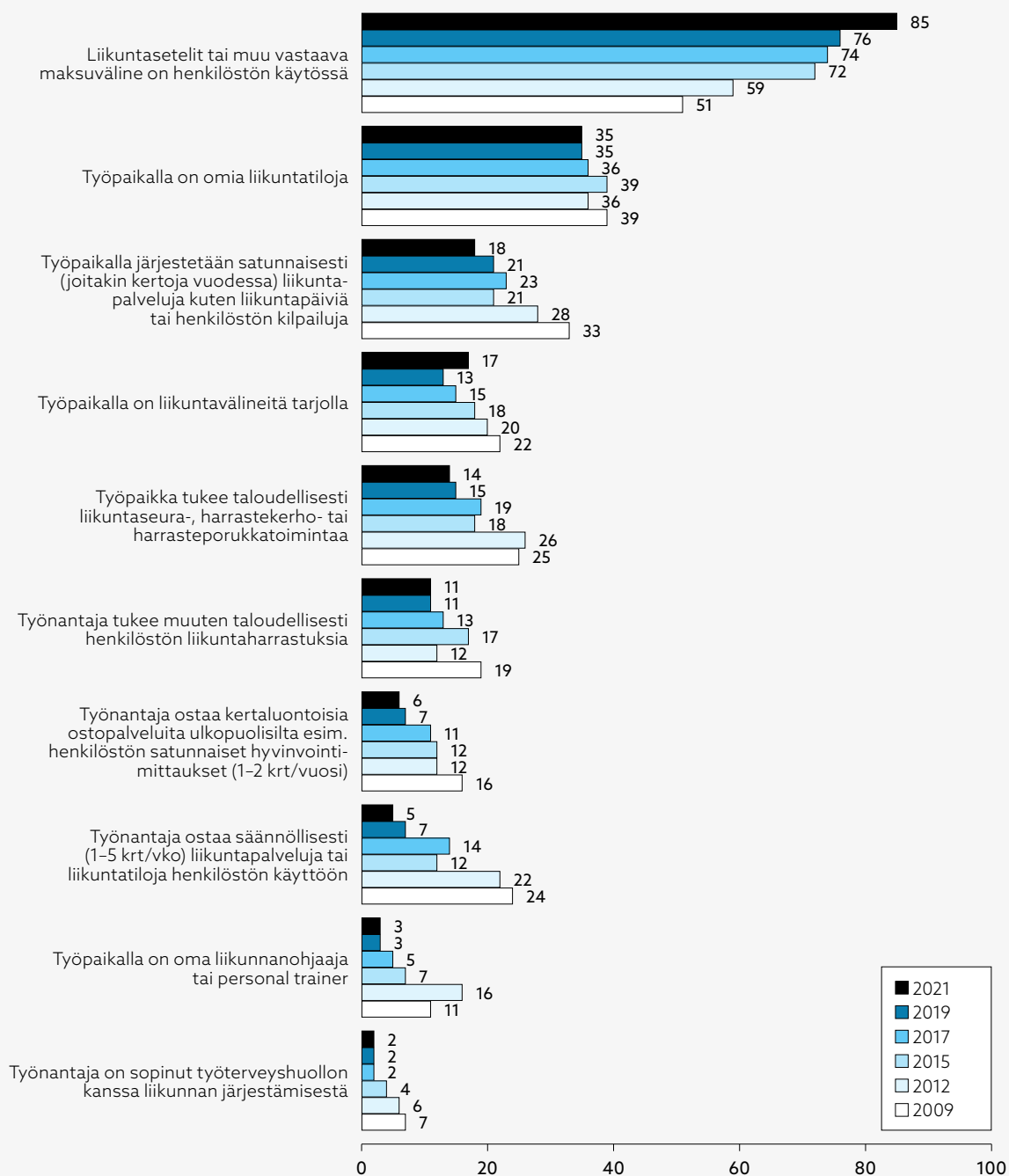
Muuten lyhyen aikavälin muutokset eivät ole työntekijöiden havaintojen mukaan kovin suuria. Silti, kun nykytilannetta vertaa aiempiin tutkimuskertoihin, monen liikuntaa tukevan tavan suosio työpaikoilla tuntuu olevan vähitellen hiipumassa.

Esimerkiksi vielä 2010-luvun vaihteessa joka neljäs liikuntaa tukeneen työnantajan todettiin ostavan säännöllisesti liikuntapalveluja tai tarjoavan liikuntatiloja henkilöstönsä käyttöön. Nyt vain viisi prosenttia kertoi vastaavaa.

Myös liikuntapäiviä tai henkilöstön kilpailuja järjestetään aiempaa vähemmän. Vuodesta 2009 luku on pudonnut melkein puoleen (33 % ⇒ 18 %). Hyvinvointimittaukset ja vastaavien ulkopuolisilta ostettavien kertaluontoisten ostopalvelujen osalta suhteellinen muutos on vieläkin suurempi (16 % ⇒ 6 %).

Luonnollisesti korona-aika voi vaikuttaa tilanteeseen. Toisaalta kehitys on ollut nähtävissä jo ennen pandemian puhkeamista.

MILLÄ KAIKILLA TAVOIN TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA (%)



Kuva 25. Tavat, joilla työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa vuosina 2009–2021.

5

HENKILÖSTÖN OSALLISTUMINEN LIIKUNTAAN JA TUEN KÄYTTÖ

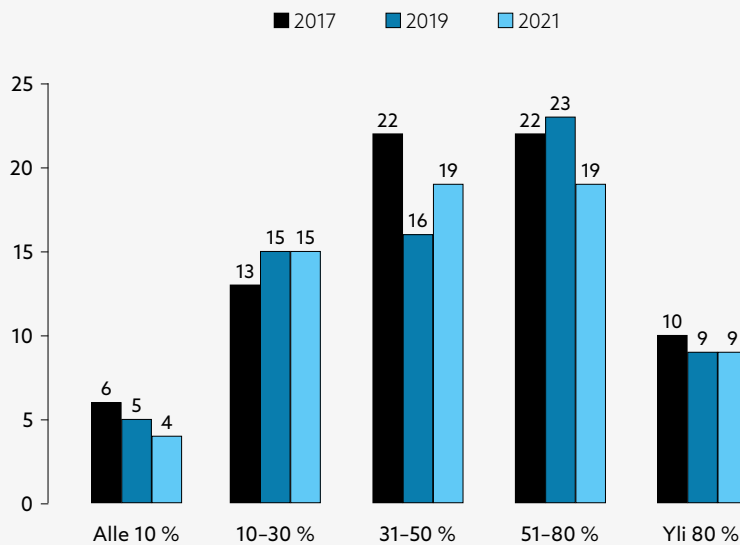
5.1 Yli kaksi kolmesta hyödyntää työnantajan tarjoamaa tukea

Niiltä vastaajilta, joiden työnantaja tukee liikuntaa, kysyttiin myös arviota siitä, kuinka suuri osa henkilökunnasta osallistuu tavalla tai toisella työnantajan tukemaan liikuntaan.

38 prosenttia totesi, että korkeintaan puolet työpaikan henkilöstöstä osallistuu. Joka viides (19 %)

kysymykseen vastannut arvioi osallistujia olevan 51–80 prosenttia. Kymmenesosa (9 %) puolestaan uskoo, että useampi kuin neljä viidestä työpaikan henkilökuntaan lukeutuvasta osallistuu työnantajan tukemaan tai järjestämään liikuntaan.

KUINKA SUURI OSA HENKILÖKUNNASTA OSALLISTUU TYÖANTAJAN TUKEMAAN TAI JÄRJESTÄMÄÄN LIIKUNTAAN (%)



Kuva 26. Henkilöstön osallistuminen työnantajan tukemaan tai järjestämään liikuntaan vuosina 2017–2021.

Joka kolmas (33 %) ei osannut ottaa kantaa asiaan. Tämä joukko on suhteellisesti ottaen hieman kasvanut. Vuonna 2017 nimittäin 26 prosenttia ei osannut arvioida liikuntaan osallistuvien kollegojensa määrää. Vuonna 2019 30 prosentilla ei ollut mielipidettä tästä.

Niiltä, joiden työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa, kysyttiin arviota siitäkin, mikä on henkilöstön omavas-

tuuisuus tuettavista liikuntapalveluista ja -harrastuksista.

Peräti 45 prosenttia kysymykseen vastanneista ei osannut sanoa, mikä tilanne on heidän omalla työpaikallaan. Niiden 55 prosentin, jolla oli käsitys asiasta, keskimääräinen arvio oli 31 prosenttia.

5.2 Valtaosa hyödyntää työnantajan taloudellisen tuen



Niiltä, joiden työnantaja tukee liikuntaa, kysyttiin, mitä tukimuotoja he ovat hyödyntäneet viimeksi kuluneen vuoden aikana. Hyödyntämistä kysyttiin siis vain niistä tavoista, jotka vastaaja oli nimennyt oman työpaikkansa käyttämiksi tuen muodoiksi.

71 prosenttia on käyttänyt ylipäänsä joitakin työnantajan tarjoamia tukimuotoja. Tämä tarkoittaa sitä, että 29 prosenttia jättää hyödyntämättä työnantajan tarjoaman mahdollisuuden tuettuun liikuntaan.

Toimihenkilöt ja johtajat hyödyntävät tukea useammin kuin työntekijät. Tämä heijastuu työn luonteen mukaiseen tarkasteluun siten, että istumatyötä tekevistä suurempi osa kuin pääosin fyysistä työtä tekevistä kertoo tarttuneensa työnantajan tarjoukseen.

Tulosten mukaan enemmistö (64 %) on hyödyntänyt liikuntaseteleitä tai muita vastaavia maksuvälineitä, mikäli niitä on ollut tarjolla.

Kaikki eivät siis käytä etua hyväkseen. Useampi kuin joka kolmas jättää liikuntasetedien käyttämättä, vaikka se olisi saatavilla.

Liikuntaseteliä tai vastaavaa maksuvälinettä käyttäneiden osuus on hieman noussut kuluneen kolmen vuoden aikana (64 % ⇒ 66 %).

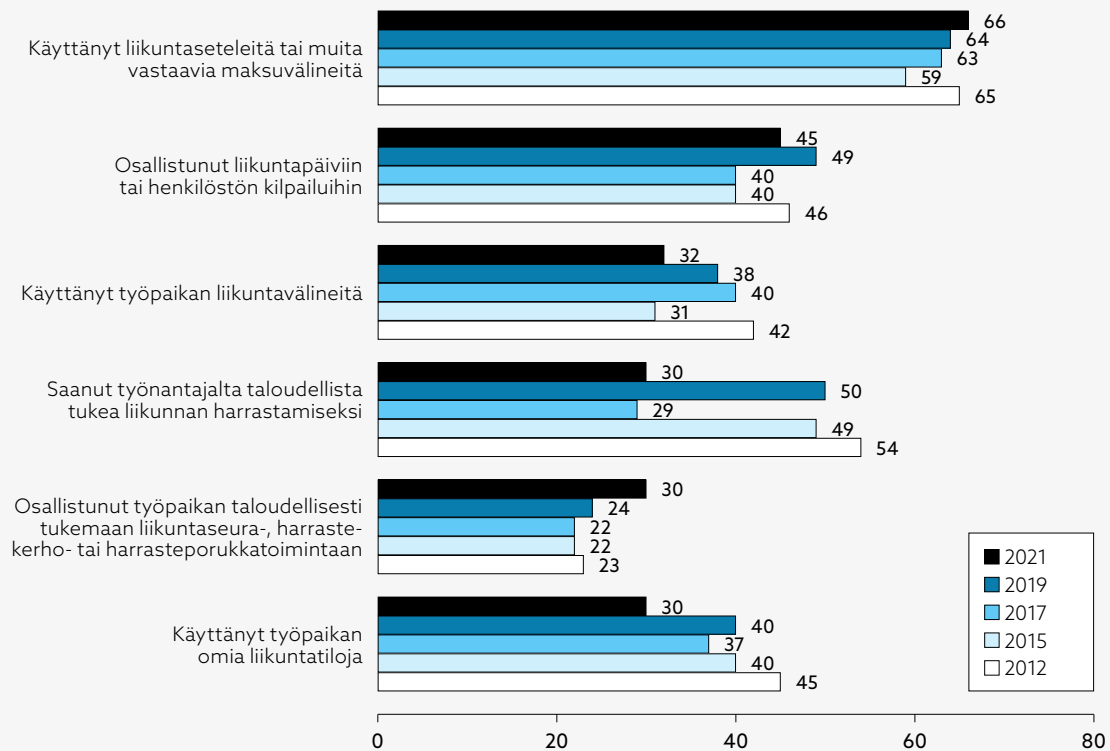
Toisaalta aiempaa hieman harvempi totesi työnantajansa tukevan liikuntaa ylipäänsä. Nämä muutokset osapuilleen kumoavat toisensa. Näin ollen vaikuttaa siltä, että liikuntaseteleiden suosio on pysynyt entisellään.

MITÄ TUKIMUOTOJA ON HYÖDYNTÄNYT VIIMEKSI KULUNEEN VUODEN AIKANA (jos ko. tukimuoto käytössä vähintään 10 %:ssa työpaikoista, %)



Kuva 27. Työnantajan tarjoamien tukimuotojen käyttö viimeksi kuluneen vuoden aikana.

MITÄ TUKIMUOTOJA ON HYÖDYNTÄNYT VIIMEKSI KULUNEEN VUODEN AIKANA (jos ko. tukimuoto käytössä vähintään 10 %:ssa työpaikoista, %)



Kuva 28. Työnantajan tarjoamien tukimuotojen käyttö viimeksi kuluneen vuoden aikana vuosina 2012–2021.

Kokonaisuudessaan voidaan arvioida 750 000–790 000 palkansaajan hyödyntäneen liikuntaseteleitä viimeksi kuluneen vuoden aikana. Vuonna 2019 käyttäjien määrä osoittautui vastaavalla tavalla toteutetussa tutkimuksessa lähestulkoon yhtä suureksi.

45 prosenttia on osallistunut liikuntapäiviin tai henkilöstön kilpailuihin niillä työpaikoilla, joilla niitä on ollut tarjolla.

Melkein yhtä suuri osa (41 %) on tarttunut työnantajan tarjoamaan mahdollisuuteen ja joko osallistunut ohjattuun ja säännölliseen taukoliikuntaan tai hyödyntänyt taukoliikuntasovellusta.

Noin joka kolmas on käyttänyt työnantajan tarjoamia liikuntavälineitä (32 %) tai liikuntatiloja (30 %). Yhtä suuri osa kertoi osallistuneensa työpaikan taloudellisesti tukemaan liikuntaseura-, harrastekerho- tai harrasteporukatoimintaan (30 %) tai hyödyntäneensä liikunnan

harrastamiseen työnantajan tarjoamaa taloudellista tukea.

Melko moni kertoi osallistuneensa työterveyshuollon organisoimaan liikuntaan, jos sitä oli järjestetty. Toisaalta vain kaksi prosenttia niistä, joiden työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa, kertoi, että sellaista yleensä ottaen on tarjolla.

Saman voi todeta työnantajan hankkimista kertaluontoisista ostopalveluista, kuten vaikkapa hyvinvointitilaisuuksista. Melko moni (35 %) tarttuu tilaisuuteen sellaisen saadessaan. Mitenkään laajamittaisesti tällaisia mahdollisuuksia ei kuitenkaan eteen tule (6 %).

Oma kiinnostuksen kohteensa oli sekin, kuinka laajasti työnantajan tarjoamaa tilaisuutta harrastaa liikuntaa työajalla hyödynnetään. Peräti 43 prosenttia on käyttänyt tämän mahdollisuuden hyväkseen. Toisaalta se on ollut mahdollista vain kuudessa prosentissa niistä työpaikoista, joissa ylipäänsä tuetaan liikuntaa.



HENKILÖSTÖLIKUNNAN ASEMA TYÖPAIKALLA

6.1 Enemmistö voi kertoa käsityksensä henkilöstöliikunnasta työpaikallaan

Niukka enemmistö voi tehdä ehdotuksia työpaikkansa henkilöstöliikunnan sisällöistä tai sen kehittämisestä.

Joka toisella (50 %) tämä mahdollisuus on, joka neljännellä (25 %) taas ei. Merkittävä osa tutkimukseen osallistuneista, 25 prosenttia, ei osannut sanoa, onko tällainen mahdollista omalla työpaikalla.

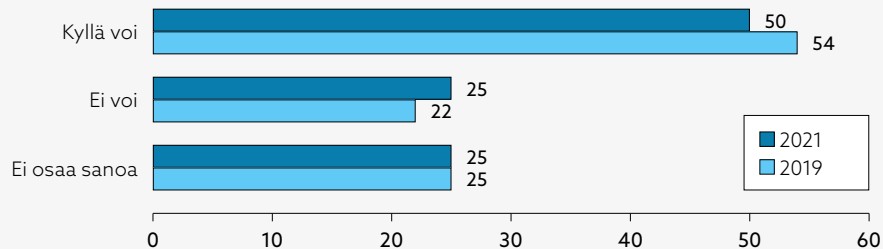
Nykytilanne ei merkittävästi eroa siitä, minkälaiseksi se todettiin, kun asiaa edellisen kerran kysyttiin. Silloin 54 prosenttia mainitsi, että henkilökunnan on työpaikalla mahdollista tehdä ehdotuksia henkilöstöliikunnan sisällöistä.

Joka kymmenennessä työyhteisössä on käytössä palautekanava, johon työntekijät voivat antaa työantajalleen palautetta tavoista, joilla tämä tukee liikuntaa.

Lisäksi 43 prosenttia kertoi, että vaikka erityistä kanavaa ei ole tätä varten luotu, asiaa koskevaa palautetta voi antaa jollain muulla tavalla.

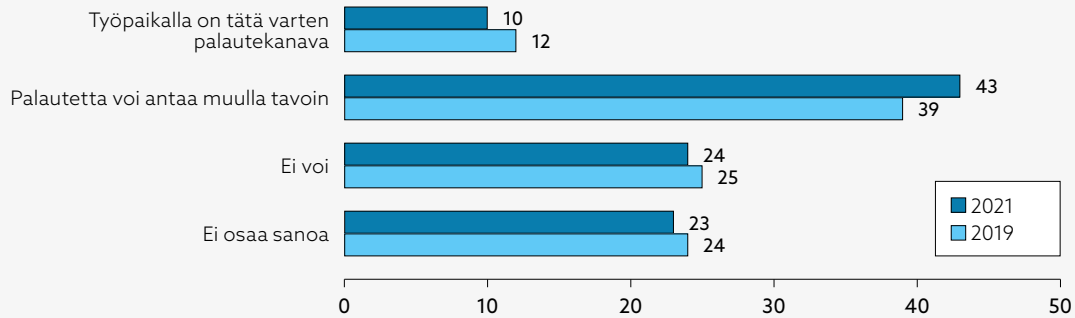
24 prosenttia kertoi, että henkilöstöliikunta kuuluu niihin asioihin, joista voi antaa palautetta työnantajalle. Yhtä moni (25 %) oli siitä epävarma, eikä osannut sanoa, onko omalla työpaikalla mahdollista jakaa käsityksiään henkilöstöliikunnasta.

VOIKO HENKILÖSTÖ TEHDÄ EHDOTUKSIA HENKILÖSTÖLIKUNNAN SISÄLLÖISTÄ TAI SEN KEHITTÄMISESTÄ (%)



Kuva 29. Henkilöstön mahdollisuudet tehdä ehdotuksia henkilöstöliikunnan sisällöistä tai sen kehittämisestä vuosina 2019 ja 2021.

VOIKO HENKILÖSTÖ ANTAA PALAUTETTA TAVOISTA, JOILLA TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA (%)



Kuva 30. Henkilöstön mahdollisuudet antaa palautetta tavoista, joilla työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa vuosina 2019 ja 2021.

Niissä työpaikoissa, jotka tukevat henkilöstönsä liikuntaa, tilanne on erilainen kuin siellä, missä liikuntaa ei tueta.

Henkilöstön ääni kuuluu 61 prosentissa liikuntaa tukevista työpaikoista. Henkilöstön toiveet otetaan huomioon harvemmassa kuin joka kolmannessa (30 %) työpaikassa, joka ei tue henkilöstönsä liikuntaa.

Ehdotukset sisällöistä/kehittämisestä	Henkilöstön liikunnan tukeminen	
	Työnantaja tukee	Työnantaja ei tue
Henkilöstö voi tehdä	61	30
Henkilöstö ei voi tehdä	17	45
Ei osaa sanoa	22	25

Henkilöstöliikuntaa koskeva palautekanava	Henkilöstön liikunnan tukeminen	
	Työnantaja tukee	Työnantaja ei tue
On palautekanava	14	3
Palautetta voi antaa muuten	50	30
Palautetta ei voi antaa	15	45
Ei osaa sanoa	21	22

Taulukko 27. Henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa henkilöstöliikuntaan (%).

Siellä, missä henkilöstön liikuntaa tuetaan, asiaa koskevaa palautetta myös voi antaa paremmin. 14 prosenttia kertoi erityisestä palautekanavasta. Puolet vastaajista (50 %) puolestaan raportoi, että sanomansa saa perille jotenkin muuten.

Vain 15 prosenttia liikuntaa tukevista työpaikoista on sellaisia, joissa henkilöstö ei voi antaa liikuntaa koskevaa palautetta.

Jos työpaikka ei tue henkilöstönsä liikuntaa, palautteen antaminen on selvästi hankalampaa. 45 prosentissa tällaisista työpaikoista se ei yksinkertaisesti ole mahdollista.

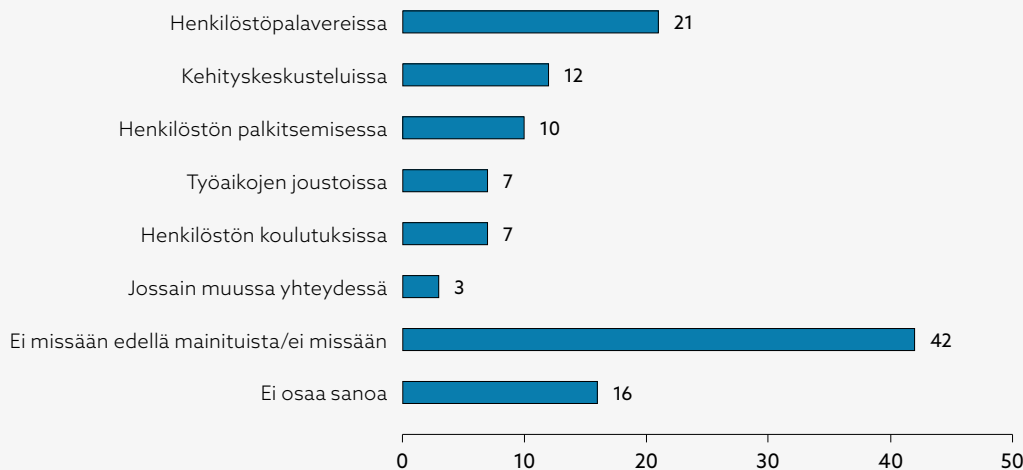
Toisaalta kolmella tällaisella työpaikalla sadasta on kanava palautteen antoa varten ja 30 prosentissa näkemysensä liikunnasta voi kertoa jotenkin muuten.

6.2 Työterveyshuollossa liikunta puheenaiheena suhteellisen harvoin

Varmuudella liikunta on puheenaiheena kahdella työpaikalla viidestä (42 %). Yhtä moni (42 %) totesi, ettei siitä puhuta, 16 prosentin ollessa asiasta epävarma.

Henkilöstöpalaverit ovat tyypillisin tilanne, jossa liikunta voidaan ottaa esiin. 21 prosenttia kertoi, että liikuntaa on käsitelty näissä palavereissa.

OTETAANKO LIIKUNTA TYÖPAIKALLA PUHEEKSI JOSSAIN TILANTEESSA (%)



Kuva 31. Tilanteet, joissa liikunta otetaan puheeksi työpaikalla.

Muut tilanteet mainittiin harvemmin. Kehityskeskustelut ovat tilaisuus puhua liikunnasta 12 prosentin työpaikalla. Joka kymmenes (10 %) mainitsi henkilöstön palkitsemisen tässä yhteydessä.

Seitsemän prosentin työpaikalla liikunnasta oli puhuttu henkilöstön koulutuksen tai työaikojen jousto-

jen yhteydessä. Kolmen prosenttia totesi, että asiaa oli käsitelty jossain toisessa yhteydessä.

Tässäkin sillä, tuetaanko henkilöstön liikuntaa työpaikalla, on ratkaisevan oloinen merkitys sille, missä tilanteissa liikunnasta puhutaan tai puhutaanko siitä ylipäänsä lainkaan.

	Henkilöstön liikunnan tukeminen	
	Työnantaja tukee	Työnantaja ei tue
Henkilöstöpalaverissa	27	9
Kehityskeskusteluissa	15	6
Henkilöstön palkitsemisessa	11	8
Työaikojen joustoissa	8	5
Henkilöstön koulutuksissa	7	5
Jossain muussa yhteydessä	3	3
Ei missään	35	60
Ei osaa sanoa	17	10

Taulukko 28. Tilanteet, joissa liikunta otetaan puheeksi työpaikalla (%).

Työpaikoilla, jossa tukea ei anneta, liikunta nousee puheenaiheeksi varsin harvoin. Peräti 60 prosenttia sellaisissa paikoissa työskentelevistä kertoi, ettei liikunnasta ole puhuttu missään yhteydessä.

Jos liikuntaa työpaikalla tuetaan, vain 35 prosentin työpaikalla siitä ei puhuta.

Sinänsä liikunnan tukeminen ei suuremmin vaikuta siihen, missä tilanteissa aihe on agendalla. Henkilöstö-

palaverit (27 %) ja kehityskeskustelut (15 %) ovat yleisimmät tilanteet sielläkin, missä tukea annetaan.

Työn luonne ei kovin paljon vaikuta asiaan, vaikkakin pääosin istumatyötä tekevien työpaikolla (46 %) liikunnasta puhutaan hieman todennäköisemmin kuin niissä työyhteisöissä, joissa tehdään pääosin fyysistä työtä (36 %).

TYÖTERVEYSHUOLLOSSA ESILLE OTETUT AIHEET (%)



Kuva 32. Työterveyshuollossa esille otetut liikuntaan liittyvät aiheet.

Enemmistön (59 %) työpaikalla työterveyshuollolla joko ei ole erityistä roolia liikunnan suhteen (41 %) tai työntekijät eivät tiedä, onko sillä sellaista (18 %). Kahdella työpaikalla viidestä (41 %) työterveyshuollolla on rooli liikunta-asioissa.

Joka neljännestä (25 %) liikunta-aktiivisuus on kartoitettu työterveyshuollossa joko kyselyllä tai tarkastuksen yhteydessä.

14 prosenttia on keskustellut työterveyshuollon kanssa kävellen tai pyöräillen tehtävästä työmatkaliikun-

nasta. Joka kymmenes (9 %) on osallistunut kuntotestauksiin tai -mittauksiin osana työterveyshuollon toimintaa.

Muut aiheet ovat tulleet kysymykseen harvemmalta. Viisi prosenttia kertoi, että yksilöllinen liikuntaneuvonta on osa työpaikan työterveyshuollon toimintaa.

Yhtä monen työterveyshuolto ohjaa kunnan liikuntaneuvontaan. Kolmella prosentilla työterveyshuolto organisoii tarveperusteista liikunnallista pienryhmätoimintaa.

	Henkilöstön liikunnan tukeminen	
	Työnantaja tukee	Työnantaja ei tue
Liikunta-aktiivisuus on kartoitettu kyselyllä/tarkastuksessa	30	15
Työmatkaliikunta kävellen tai pyöräillen on otettu esille	16	10
Kuntotestaukset, mittaukset tms. ovat osana terveystarkastuksia tai muuta työterveyshuollon toimintaa	10	6
Yksilöllinen liikuntaneuvonta osa työterveyshuollon toimintaa	6	2
Työterveyshuolto ohjaa kunnan liikuntaneuvontaan	4	5
Työterveyshuolto organisoii tarveperusteista liikunnallista pienryhmätoimintaa	4	2
Ei ole otettu esille	37	53
Ei osaa sanoa	18	13

Taulukko 29. Työterveyshuollossa esille otetut liikuntaan liittyvät aiheet (%).

Työpaikoilla, joilla liikuntaa tuetaan, myös työterveyshuollossa näyttää olevan aktiivisempi ote liikunta-asioihin.

Liikuntaa tukevilla työpaikoilla työskentelevistä 30 prosenttia kertoi, että liikunta-aktiivisuutta on kartoitettu kyselyllä tai tarkastuksien yhteydessä.

16 prosenttia on keskustellut työterveyshuollon kanssa työmatkaliikunnasta ja joka kymmenes kertoi kuntotestausten ja -mittausten olevan osa terveystarkastuksia tai muuta työterveyshuollon toimintaa.

Jos liikuntaa ei tueta, on todennäköistä, ettei työterveyshuoltokaan siihen herkästi puutu. Vain kolmasosassa (34 %) sellaisista työpaikoista työterveyshuolto kantaa osansa liikuntakysymyksissä.

Siellä, missä henkilöstön liikuntaa tuetaan, 45 prosentissa työterveyshuolto on toiminut myös liikuntaan liittyvissä asioissa.

Työpaikalla tehtävän työn luonne sen sijaan ei vaikuta siihen, kuinka työterveyshuolto toimii tässä suhteessa.

7

TIEDONSAANTI LIIKUNTATARJONNASTA OMALLA TYÖPAIKALLA



7.1 Sähköiset viestimet ja työkaverit tehokkaimmat tietolähteet

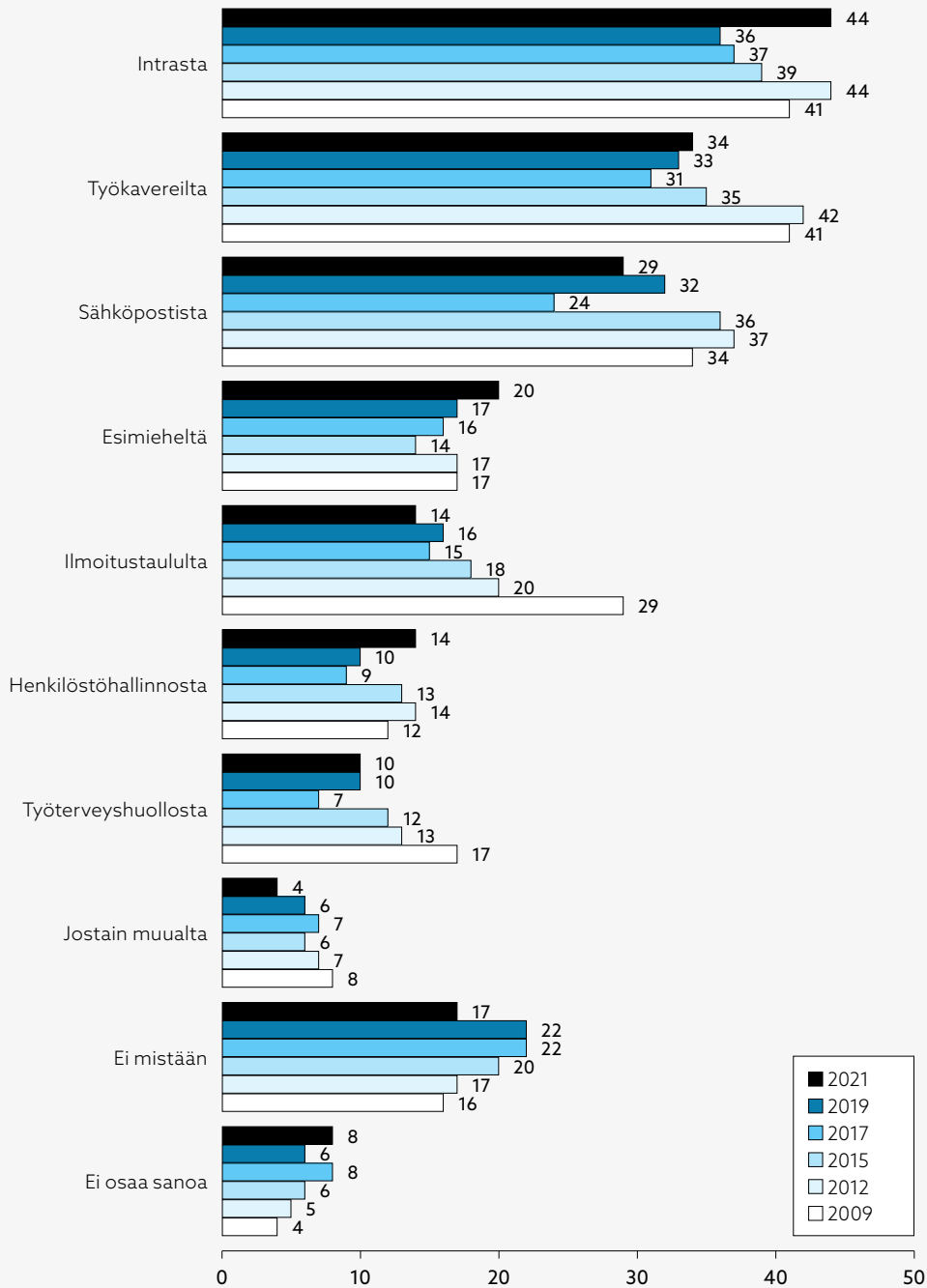
Kaikilta vastaajilta tiedusteltiin, mistä kaikkialta he saavat tietoa mahdollisuuksista liikunnan harrastamiseen tai liikuntatarjonnasta omalla työpaikallaan.

Työpaikan intra osoittautui tärkeimmäksi yksittäiseksi lähteeksi. 44 prosenttia kertoi saavansa asiaa koskevaa informaatiota sitä kautta.

Myös työkaverit (34 %) sekä sähköposti (29 %) lukeutuvat keskeisimpien tietolähteiden joukkoon.

Jonkin verran informaatiota välittyy myös esimiesten (20 %) kautta. 14 prosenttia saa tietoa ilmoitustaululta tai henkilöstöhallinnosta, joka kymmenes työterveyshuollosta ja neljä prosenttia jostain muualta.

MISTÄ KAIKKIALTA SAA TIETOA MAHDOLLISUUKSISTA LIIKUNNAN HARRASTAMISEKSI TAI LIIKUNTATARJONNASTA OMALLA TYÖPAIKALLA (%)



Kuva 33. Tiedonsaanti liikunnan harrastamismahdollisuuksista tai liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla vuosina 2009–2021.

Vastaajista 17 prosenttia totesi, ettei saa omalla työpaikallaan mistään tietoa mahdollisuuksista harrastaa liikuntaa tai liikuntatarjonnasta.

Vuosien varrella joidenkin informaatiolähteiden merkitys on muuttunut. Esimerkiksi ilmoitustaulu kuului vielä alun toistakymmentä vuotta sitten keskeisim-

pien tietolähteiden joukkoon, mutta ei enää ainakaan samassa määrin.

Intran merkitys oli aluksi suuri, mutta heikkeni jonkin verran. Nyt näyttää siltä, että sitä hyödynnetään varsin paljon etsittäessä aihetta koskevaa informaatiota, ja sieltä sitä myös löydetään merkittävästi.

Kokonaisuudessaan asetelma on kuitenkin säilynyt varsin samanlaisena koko sen ajan, kun asiaa on tutkittu. Intra on aina ollut suosituimpi kuin sähköposti, ja

työkaverit puolestaan merkittävämpi tiedon lähde kuin esimies tai henkilöstöhallinto.

	Henkilöstön liikunnan tukeminen	
	Työnantaja tukee	Työnantaja ei tue
Intrasta	58	16
Työkavereilta	42	17
Sähköpostista	40	8
Esimieheltä	24	12
Ilmoitustaululta	15	10
Henkilöstöhallinnosta	19	3
Työterveyshuollosta	12	6
Jostain muualta	5	3
Ei mistään	7	42
Ei osaa sanoa	5	11

Taulukko 30. Mistä kaikkialta saa tietoa mahdollisuuksista liikunnan harrastamiseen tai liikuntatarjonnasta omalla työpaikallaan (%).

Samat kanavat ovat käytetyimmät sielläkin, missä työnantaja tavalla tai toisella tukee henkilöstön liikunnan harrastamista. Niitä vain käytetään enemmän.

Näillä työpaikoilla enemmistö (58 %) saa asiaa koskevaa informaatiota intrasta ja kaksi viidestä työkavereilta tai sähköpostin välityksellä.

Jos liikuntaa ei tueta, informaatiotakaan ei haeta tai sitä ei ole haettavissa yhtä paljon. 53 prosenttia joko ei saa sitä mistään tai ei osaa sanoa, mistä sitä löytyisi.



MITÄ TYÖNANTAJA VOISI TEHDÄ, JOTTA TYÖNTEKIJÄ LIIKKUISI ENEMMÄN



8.1 Taloudellisen tuen kasvattaminen lisäisi liikkumista eniten

Työnantajan liikuntaan kohdistuvan taloudellisen tuen lisääminen on parhaana pidetty keino saada työntekijät liikkumaan enemmän. 44 prosenttia tutkimukseen osallistuneista oli tätä mieltä.

Muitakin keinoja on. Useimmat näistä keinoista saataisivat lisätä noin 20–25 prosentin liikkumista.

Parhaana keinona näistä pidetään sitä, että terveelliset elämäntavat ja liikunta vaikuttavat palkkaukseen, palkitsemiseen tai molempiin (24 %).

Myös liikunnan esillä pitäminen aktiivisuutta tukevilla kampanjoilla voi lisätä joidenkin (23 %) liikkumista. Sama vaikutus on tutkimukseen osallistuneiden mielestä myös yhteisillä liikunnallisilla toimintatavoilla, kuten aktiivisilla kokouskäytännöillä, yleisellä taukoliikunnalla tai vastaavilla (23 %).

Liikunnan lisäämiseen rohkaisee sekin, että työnantajan tarjoaman liikunnan sisältö on mieluista (21 %) tai että työpaikalla on omia liikuntaporukoita tai kerhoja (20 %).

Säädettävät työpöydät tai muut aktiivisuutta edistävät olosuhteet voisivat lisätä joka viidennen (21 %) liikuntaa.

Työsuhdepyöräedun (21 %) myönteinen vaikutus nähdään käytännössä yhtä suurena kuin sekin, että työpaikalla on työmatkaliikkumista helpottavat suihku- ja pukeutumistilat (19 %). Myös asiallinen pyöräpysäköinti tai ainakin katos ja pyörätelineet työpaikalla voivat kasvattaa joidenkuiden (15 %) halukkuutta lisätä liikuntaa.

MITÄ TYÖNANTAJA VOI TEHDÄ, ETTÄ TYÖNTEKIJÄ LIKKUISI ENEMMÄN (%)



Kuva 34. Mitä työnantaja voisi tehdä, että työntekijä liikkuisi enemmän.

Vain kahdeksan prosenttia totesi suoraan, ettei koe työntantajalla olevan käytettävissään minkäänlaisia liikunta-aktiivisuutta lisääviä keinoja. Yhdeksällä prosentilla ei ollut asiasta mielipidettä.

Kääntäen tämä tarkoittaa sitä, että useampi kuin neljä viidestä (83 %) voisi ainakin harkita tarttuvansa johonkin työnantajan tarjoukseen ja ruveta liikkumaan enemmän.

Tällä tavalla ajattelevia on paljon kaikissa tutkituissa vastaajaryhmissä. Erot ovat melko vähäisiä, vertaileepa sitten vaikkapa naisia ja miehiä, eri ikäryhmiin kuuluvia tai maan eri osissa, erityyppisillä paikkakunnilla asuvia keskenään.

Pääosin fyysistä työtä (81 %) ja istumatyötä (85 %) tekevästä käytännössä yhtä suuri osa voisi olla valmis

vastaamaan työnantajan tarjoukseen ja lisäämään omaa liikkumistaan.

Ylemmistä toimihenkilöistä 89 prosenttia voisi lisätä liikuntaa sopivin työnantajan avuin, alemmista toimihenkilöistä (86 %) ja työntekijöistä (81 %) vain hieman pienempi osa. Johtajista 71 prosenttia lukeutuu tähän joukkoon.

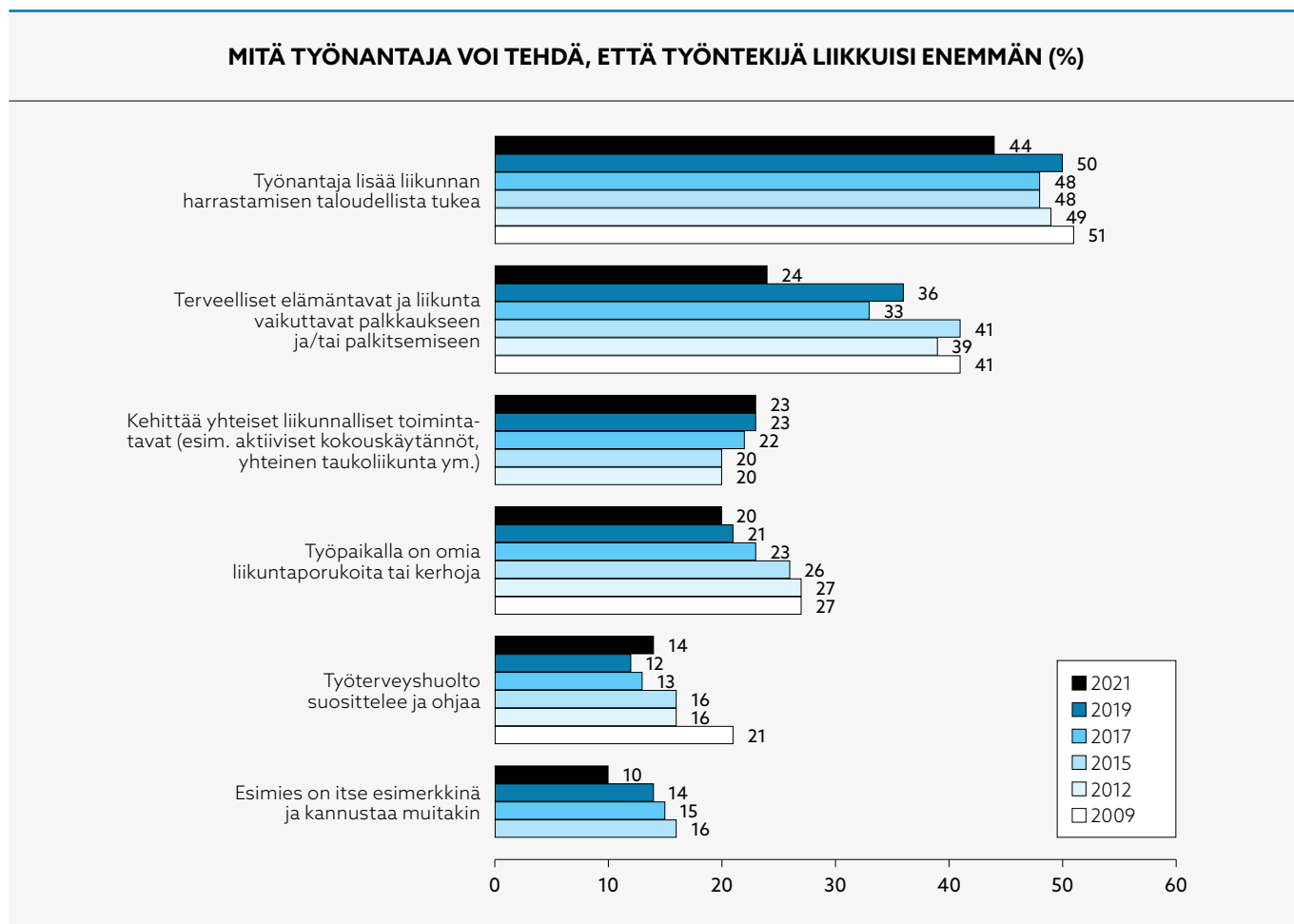
Silläkään ei ole käytännössä eroa, tukeeko työnantaja tällä hetkellä henkilöstönsä liikuntaa vai ei. Siellä, missä näin tapahtuu, 85 prosenttia kokee, että työnantaja voi toimillaan houkuttaa liikkumaan nykyistä enemmän.

Niillä työpaikoilla, joilla henkilöstö ei tällä hetkellä saa tukea liikuntaan, 81 prosenttia uskoo, että voisi tarttua työnantajan tarjoukseen ja lisätä omaa liikkumistaan.

Asiaa on sivuttu myös aiemmissa tutkimuksissa. Aivan suoraan tuloksia ei voi verrata, sillä aikaisemmin oltiin kiinnostuneita kaikista asioista, jotka saivat lisäämään tai aloittamaan työpaikan tukemaa liikuntaa joko omaehtoisesti tai työpaikan järjestämänä.

Lisäksi keinot ovat aiemmin poikenneet jonkin verran niistä, jotka tässä tutkimuksessa olivat vastaajien arvioitavina.

Silti yhdenmukaisuutta löytyy ainakin sen verran, että suhtautumista muutamaa keinoon voi jonkinlaisessa suuremmissa kuvassa tarkastella hieman taaksepäinkin. Nämä asiat on esitetty kuvassa 35.



Kuva 35. Mitä työnantaja voisi tehdä, että työntekijä liikkuisi enemmän vuosina 2012–2021.

Vaikuttaa siltä, että kuudesta mahdollisesta vain ajatus terveellisistä elämäntavoista ja liikunnasta osana palkkausta tai sen perustana houkuttelee aiempaa harvempaa.

Työpaikan liikuntaporukat ja kerhot sekä liikunnallisten toimintatapojen kehittäminen ovat yhtä suuria hou-

kuttimia liikkumisen lisäämiseen kuin aiemminkin. Tosin pitemmällä, kymmenen vuoden aikajänteellä ensin mainittujen vaikutus on saattanut hieman vähentyä.

Sama koskee esimiehen esimerkkiä. Työterveyshuollon suositukset sen sijaan mainittiin nyt aavistuksen verran useammin kuin vielä pari vuotta sitten.

	Henkilöstön liikunnan tukeminen	
	Työnantaja tukee	Työnantaja ei tue
Työnantaja lisää liikunnan harrastamisen taloudellista tukea	43	46
Terveelliset elämäntavat/liikunta vaikuttavat palkkaukseen/palkitsemiseen	27	17
Aktiivisuutta tukevia kampanjoita	26	16
Kehittää yhteiset liikunnalliset toimintatavat	27	16
Työnantaja tarjoaa mielenkiintoisia liikunnan sisältöjä	25	16
Luoda aktiivisuutta edistävät olosuhteet	24	16
Tarjoaa työsuohdepyöräedun	23	15
Työpaikalla liikuntaporukoita/-kerhoja	21	17
Työpaikalla työmatkaliikkumista helpottavat suihkut yms.	19	18
Työpaikalla asiallinen pyöräpysäköinti	17	9
Työterveyshuolto suosittelee ja ohjaa	14	14
Työkavereilta saa esimerkkiä ja kannustusta	14	9
Esimies on esimerkkinä ja kannustaa muitakin	9	10
Jostain muualta	3	3
Ei mikään	6	12
Ei osaa sanoa	8	7

Taulukko 31. Mitä työnantaja voisi tehdä, että työntekijä liikkuisi enemmän (%).

Oheisessa taulukossa verrataan niiden näkemyksiä, joiden työnantaja tukee liikuntaa sellaisten käsityksiin, joiden työpaikalla ei ole tätä tapaa.

Pieniä eroja voidaan havaita. Siellä, missä tukea annetaan, moni keino koetaan houkuttelevammaksi ja

todetaan, että keinojen toteutuessa niillä voisi olla omaa liikuntaa aktivoiva vaikutus.

Näkemyserot eivät tässä kuitenkaan ole kovin suuret. On myös pari sellaista asiaa, joiden toteutuminen innostaisi enemmän niitä, joiden työpaikalla liikuntaa ei tueta.

9

HENKILÖSTÖLIIKUNNAN TUKEMISEN SEURAUSVAIKUTUKSET



9.1 Työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen liikunnan tukemisen perustana

Henkilöstön liikunnan tukemiseen liitetään runsaasti positiivisia seurausvaikutuksia. Työntekijöiden hyvinvoinnin ja terveyden lisääminen on niistä keskeisin. Useampi kuin neljä viidestä (84 %) uskoo liikunnan tukemisen vaikuttavan tähän suotuisasti.

Melkein yhtä moni (79 %) uskoo myös, että liikunnan tukemisen seurauksena henkilöstön työkyky paranee ja työpaikan tuottavuus sekä taloudellinen tehokkuus kohenevat (69 %).

Liikunnan tukeminen vaikuttaa henkilöstöön myönteisesti sekä psyykkisesti että fyysisesti. Psyykinen hyvinvointi lisääntyy 65 prosentin mielestä. Käytännössä yhtä moni (64 %) kokee tuen edistävän henkilöstön palautumista fyysisestä kuormituksesta.

Valtaenemmistön mielestä liikunnan tukemisella on myönteisiä vaikutuksia myös ajatustyöhön. Sen

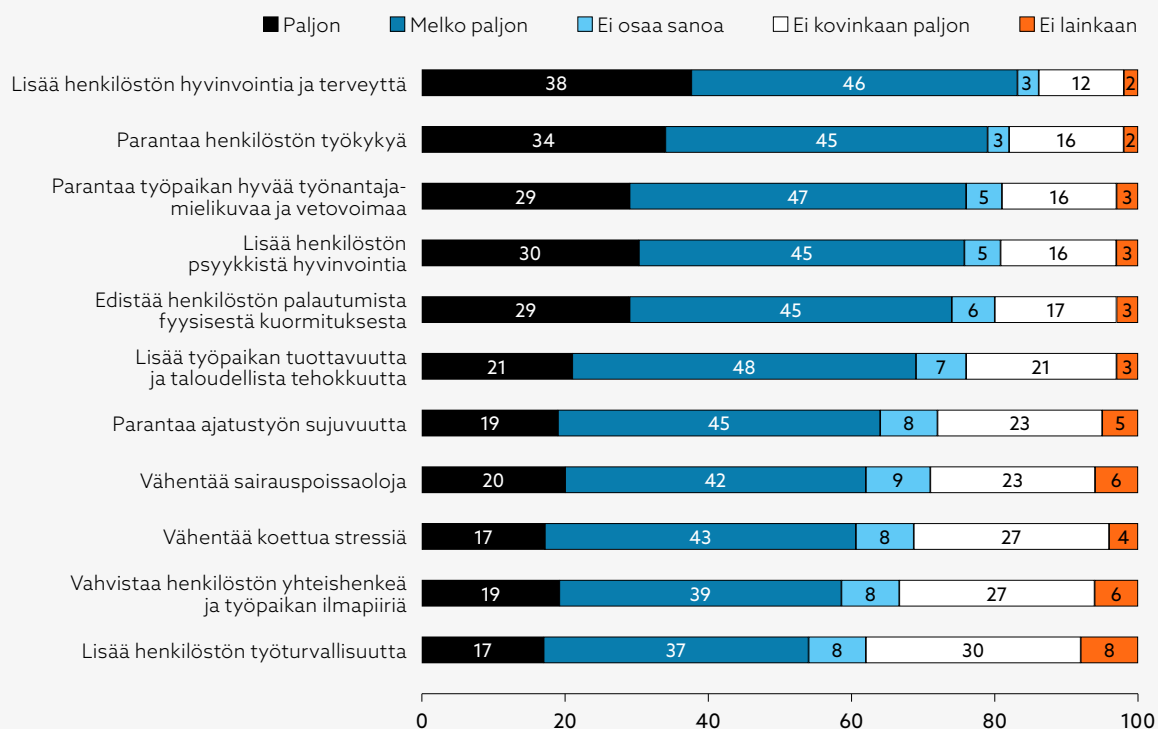
sujuvuus paranee vähintään melko paljon 64 prosentin mielestä.

Positiivisiin seurausvaikutuksiin voi liittää myös sairauspoissaolojen (62 %) ja koetun stressin (60 %) vähenemisen.

On joukossa niitäkin, joiden mielestä liikunnan tukemisen ja henkilöstön yhteishengen sekä työpaikan ilmapiiirin välillä löytyy myönteinen yhteys (58 %). Niukka enemmistö (51 %) kokee myös, että liikunnan tukemisella on henkilöstön työturvallisuutta lisäävä vaikutus.

Tärkeä havainto on sekin, että palkansaajien mielestä liikuntaa tukevien työpaikkojen työnantajamielikuva on parempi ja vetovoima suurempi. Tätä mieltä on merkittävä osa (76 %) tutkimukseen osallistuneista.

MISSÄ MÄÄRIN USKOO HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN TUKEMISEN EDISTÄVÄN ERI ASIOITA (%)



Kuva 36. Missä määrin henkilöstön liikunnan tukeminen edistää eri asioita.

Seuraavasta taulukosta käy ilmi, kuinka paljon niiden näkemykset, joiden työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa, eroavat sellaisten käsityksistä, joiden työpaikalla ei ole tällaista käytäntöä.

Vastaus kysymykseen on, etteivät juurikaan. Riippumatta siitä, onko henkilökohtaisia kokemuksia tuetusta henkilöstöliikunnasta omalta työpaikalta, näkemykset

sen myönteisistä vaikutuksista moniin asioihin ovat käytännössä yhtä vahvat.

Toki ne, joiden työnantaja tukee liikuntaa, ovat aavistuksen vakuuttuneempia useista myönteisistä vaikutuksista kuin ne, joiden työnantaja ei niin tee. Erot ovat kuitenkin huomattavan pieniä.

	Henkilöstön liikunnan tukeminen	
	Työnantaja tukee	Työnantaja ei tue
Lisää henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä	85	79
Parantaa henkilöstön työkykyä	81	75
Parantaa työpaikan hyvää työnantajamielikuvaa ja vetovoimaa	76	75
Lisää henkilöstö psyykkistä hyvinvointia	77	72
Edistää henkilöstön palautumista fyysisestä kuormituksesta	75	72
Lisää työpaikan tuottavuutta ja taloudellista tehokkuutta	71	65
Parantaa ajatustyön sujuvuutta	65	62
Vähentää sairauspoissaoloja	62	61
Vähentää koettua stressiä	61	59
Vahvistaa henkilöstön yhteishenkeä ja työpaikan ilmapiiriä	56	62
Lisää henkilöstön työturvallisuutta	52	57

Taulukko 32. Missä määrin uskoo henkilöstön liikunnan tukemisen edistävän eri asioita. Paljon + melko paljon -osuudet (%).

On myös muutama sellainen asia, joihin jälkimmäiset uskovat ensin mainittuja enemmän: liikunnan tukemisen myönteinen vaikutus henkilöstön yhteishenkeen, työpaikan ilmapiiriin sekä työturvallisuuteen.



10

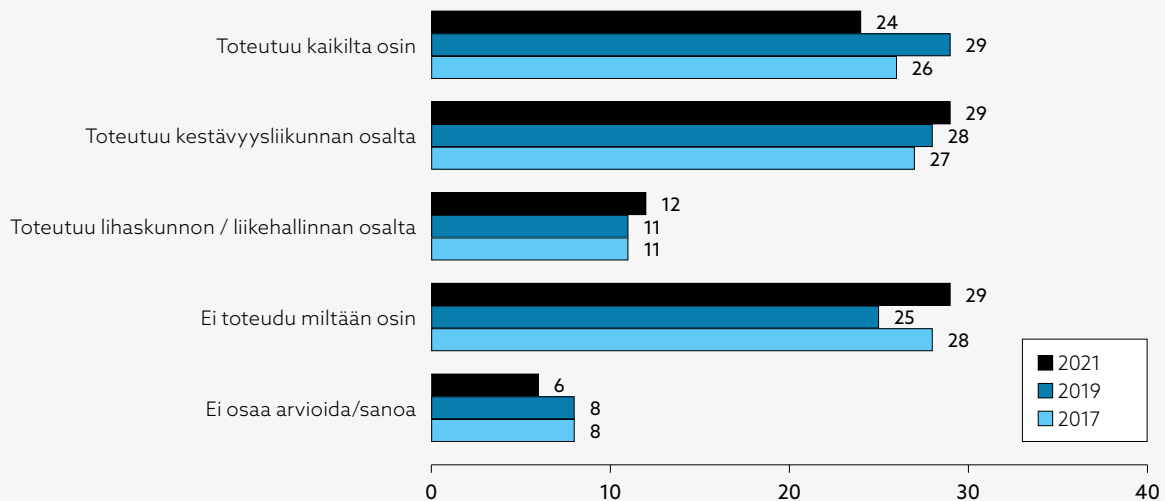
KÄSITYKSET OMASTA LIKKUMISESTA JA LIKKUNNAN TUKEMISEN YHTEYS TYÖKYKYYN

Tutkimuksen lopuksi siihen osallistuneille kerrottiin, että viikoittaiseen liikunta-aktiivisuuteen tulisi kuulua vähintään 2 tuntia 30 minuuttia reipasta kestävyysliikuntaa tai mikäli liikunta on teholtaan rasittavaa, määräksi riittää 1 tunti ja 15 minuuttia viikossa. Lisäksi viikossa tulisi olla vähintään kaksi lihaskuntoa tai liikehallintaa kehittävää liikuntakertaa.

Tämän jälkeen kysyttiin, toteutuuko edellä mainittu liikuntasuositus vastaajien tavanomaisina normaaliviikoina.

Kysymystä vielä täydennettiin toteamalla, että liikunnalla tarkoitetaan kaikenlaista arkiliikkumista sekä varsinaista liikunnan harrastamista omatoimisesti tai ohjatusti.

KUINKA HYVIN LIKKUNNASUOSUOSITUS TOTEUTUU OMALLA KOHDALLA (%)



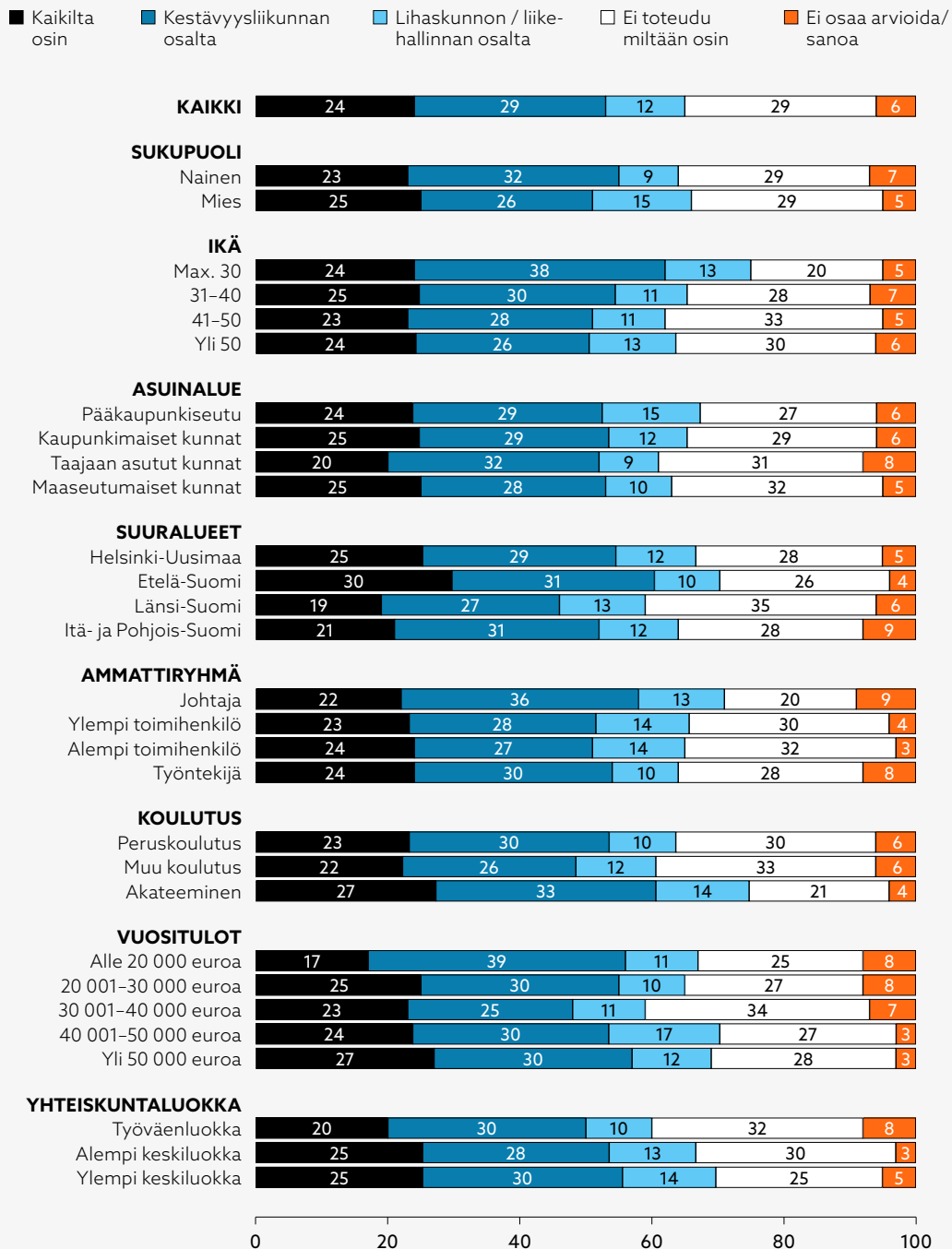
Kuva 37. Liikuntasuosituksen toteutuminen omalla kohdalla.

Joka neljännellä (24 %) liikuntasuositus toteutuu kaikilta osin, kun taas 29 prosentilla se ei toteudu lainkaan.

Niin ikään 29 prosenttia totesi, että suositus toteutuu pelkästään kestävyysliikunnan osalta. Runsaalla

kymmenesosalla (12 %) lihaskuntoon ja liikehallintaan liittyvää liikuntaa on riittävästi, mutta kestävyysliikuntaa ei ole niin paljon, että suositus toteutuisi siltä osin.

VIIKOITTAISEN LIIKUNTA-AKTIIVISUUDEN TOTEUTUMINEN (%)



Kuva 38. Viikoittaisen liikunta-aktiivisuuden toteutuminen.

Pääosin tuore tulos on kahdessa edellisessä tutkimuksessa mitatun kaltainen. Tosin nyt aiempaa harvempi kertoi tavoitteen toteutuvan kaikilta osin. Vastaavasti hieman useampi on sitä mieltä, ettei se toteudu miltei osin.

Erot ovat kuitenkin pieniä, enimmilläänkin neljän-viiden prosenttiyksikön luokkaa.

Kovin suuria eroja ei ollut sosioekonomisesti erilaisten ryhmienkään välillä.

Voidaan kuitenkin todeta, että keskimääräistä hieman harvempi akateemisesti koulutettu ja itsensä ylempään keskiluokkaan sijoittava tai johtajana työskentelevä ajattelee, ettei tavoite toteudu heillä lainkaan.

Enintään 30-vuotiaat voidaan mainita samasta syystä. Ikäryhmien väliset erot ovat silti erittäin pienet. Sama koskee naisia ja miehiä sekä erityyppisillä paikkakunnilla asuvia.

Länsi-Suomessa sen sijaan hieman suurempi osa kuin maan muissa osissa asuvista kertoi tavoitteen jättävän omalla kohdallaan saavuttamatta.

Sillä, tukeeko työnantaja henkilöstön liikuntaa, ei ole merkittävää vaikutusta asiaan.

Niistä, joiden työnantaja tukee liikuntaa, 26 prosenttia sanoo tavoitteen toteutuvan omalla kohdallaan täysin, kun taas 28 prosentilla se ei toteudu lainkaan. Niillä, joiden työpaikalla liikuntaa ei tueta, vastaavat luvut ovat 22 ja 30 prosenttia.

	Suositus toteutuu			
	Kaikilta osin	Kestävyysliikunnan osalta	Lihask./-liikehall. osalta	Ei miltään osin
Työkyky (fyysinen)	%	%	%	%
Erittäin hyvä	45	27	16	15
Melko hyvä	42	54	53	45
Kohtalainen	9	16	27	30
Melko huono	3	3	4	7
Erittäin huono	0	0	0	3
Ei osaa sanoa	0	1	0	0
Työkyky (psykkinen)	%	%	%	%
Erittäin hyvä	30	21	18	20
Melko hyvä	49	54	46	47
Kohtalainen	19	19	27	24
Melko huono	2	6	9	7
Erittäin huono	1	1	0	2
Ei osaa sanoa	0	0	0	0

Taulukko 33. Liikuntasuosituksen toteutuminen ja käsitys omasta työkyvystä (%).

Näkemyksillä oman liikunnan riittävydestä ja omasta työkyvystä on jonkinlainen yhteys varsinkin silloin, kun työkykyä arvioidaan fyysisten vaatimusten näkökulmasta.

Jos liikuntasuositus toteutuu kaikilta osin, todennäköisyys sille, että pitää omaa työkykyään erittäin hyvänä, on kolme kertaa suurempi kuin niillä, joilla liikuntasuositus ei toteudu miltään osin.

Liikuntasuosituksen toteutuminen kaikilta osin tarkoittaa myös sitä, että oma työkyky psykkinen

vaatimusten näkökulmasta nähdään keskimääräistä parempana.

Näkemyserot ovat silloin kuitenkin selvästi pienemmät kuin silloin, kun arvioinnin kohteena on fyysinen työkyky.

Liikuntasuosituksen toteutumisen ja työkyvyn välinen suhde paljastuu konkreettisimmin, kun pohditaan nykyistä työkykyä suhteessa elinikäisen työuran parhaimpaan.

	Suositus toteutuu			
	Kaikilta osin	Kestävyysliikunnan osalta	Lihask./liikehall. osalta	Ei mitään osin
KAIKKI Käsitys nykyisestä työkyvystä	7,38	6,78	5,84	6,04
Työnantaja tukee liikuntaa Käsitys nykyisestä työkyvystä	7,59	7,12	6,39	6,31
Työnantaja ei tue liikuntaa Käsitys nykyisestä työkyvystä	7,06	6,11	5,02	5,47

Taulukko 34. Liikuntasuosituksen toteutuminen ja käsitys omasta työkyvystä suhteessa työuran parhaimpaan asteikolla 0-10 (0 = työuran huonoin työkyky, 10 = työuran paras työkyky).

Ne, joilla tavoite toteutuu kaikilta osin, pitävät omaa työkykyään selvästi parempana kuin ne, joilla se ei toteudu lainkaan tai toteutuu ainoastaan lihaskunnan tai liikehallinnan osalta.

Kestävyysliikunnan ja työkyvyn välillä on yhteys. Jos tavoite toteutuu siltä osin, työkykyä pidetään keskimääräistä parempana.

Silti vaikuttaa siltä, että juuri monipuolisella liikunnalla on myönteisiä vaikutuksia työkykyyn ja laajemmin elämänlaatuun. Siksi sitä kannattaa tukea.

Näkemykseen rohkaisee tieto siitä, että työpaikoilla, joilla henkilöstöliikuntaa tuetaan, arviot omasta työkyvystä ovat selvästi paremmat kuin niillä, joiden työnantaja ei tue liikuntaa.







LIKKUVA AIKUINEN

Liikkuva aikuinen -ohjelma on opetus ja kulttuuriministeriön rahoittama terveystoiminta-ohjelma, jonka tavoitteena on, että työikäiset liikkuisivat terveystensä kannalta riittävästi.

Ohjelman yksi painopistealue on Liikkuva työelämä, jonka päämääränä on, että työpaikan päättäjät käyttävät liikunnallisia keinoja henkilöstön työkyvyn tukena.

liikkuva aikuinen.fi

Liikkuva työelämä -verkkosivustolta tuhdisti tietoa ja maksuttomia ratkaisuja, joilla parantaa työkykyä.

liikkuvatyoelama.fi

**LIKKUVA
TYÖELÄMÄ**

Liikkuva aikuinen -ohjelma kiittää Henkilöstöliikunnan barometriin liittyvästä yhteistyöstä Olympiakomiteaa ja Liikunnan aluejärjestöjä.

OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

Likes
by jamk