

LIKKUVA AIKUINEN

Henkilöstöliikunnan barometri 2023

Likes
by jamk

Tuomas Häkli, Likes, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Rahoitus: opetus- ja kulttuuriministeriö

Kustantaja: Jyväskylän ammattikorkeakoulu / Liikkuva aikuinen

© Tekijät ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu / Liikkuva aikuinen 2024

jamk

OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

Tiivistelmä		2
1	Johdanto	4
2	Henkilöstöliikunta osana työhyvinvoinnin johtamista	7
2.1	Työhyvinvoinnin johtamisen suunnitelmallisuus	7
2.2	Työhyvinvointiin liittyvä päätöksenteko organisaatioissa	9
2.3	Henkilöstöliikuntaan tehdyt investoinnit ja niiden seuranta	11
2.4	Henkilöstön liikkumisen huomiointi työpaikan toiminnan eri osa-alueilla	17
2.5	Henkilöstöliikunta osana työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä	18
3	Henkilöstöliikunnan edistämisen toimenpiteet	23
3.1	Henkilöstöliikunnan tukemisen esiintyvyys	23
3.2	Henkilöstöliikunnan tukimuodot: työmatkaliikunta	25
3.3	Henkilöstöliikunnan tukimuodot: työpäivän aikainen liikkuminen ja työnantajan tukema vapaa-ajan liikunta	28
3.4	Käytetyimmät ja parhaat henkilöstöliikunnan edistämisen tukimuodot	31
3.5	Henkilöstön liikkumista motivoivat tekijät	33
3.6	Henkilöstöliikunnan tukemisen positiivisten vaikutusten ymmärtäminen	37
3.7	Paikallaanolon tauottaminen ja fyysisestä kuormituksesta palautuminen osana työpäivää	38
3.8	Etätöyön huomiointi henkilöstöliikunnan näkökulmasta	42
4	Palkansaajien koettu työkyky ja henkilöstöliikunnan harjoittaminen	47
4.1	Palkansaajien koettu työkyky	47
4.2	Työnantajan tarjoamien liikkumismahdollisuuksien hyödyntäminen	49
4.3	Koettu työkyky yhteydessä henkilöstöliikunnan harjoittamiseen, henkilöstöliikunnasta saatuun tietoon ja palautteenannon mahdollisuuksiin	51
5	Henkilöstöliikuntaa tulisi johtaa suunnitelmallisesti	54
5.1	Liikkuvan työelämän suositukset henkilöstöliikunnan edistämiseksi	54
5.2	Henkilöstöliikunnan edistämisen laatua kuvaavan tasoanalyysin tulokset	55
6	Johtopäätökset	59
7	Lähteet	62

Tiivistelmä

Henkilöstöliikunnan barometrissa tutkitaan työelämään liittyvää liikuntaa ja liikkumista työnantajien ja palkansaajien näkökulmista. Barometrin aineistona toimii erikseen työnantajille (n=301) ja palkansaajille (n=1124) vuoden 2023 loppupuolella tehty kyselyt. Tässä raportissa avataan kyselyn tuloksia huomioiden 1) henkilöstöliikunnan johtamiseen liittyvät näkökulmat; 2) konkreettiset henkilöstöliikunnan edistämisen toimenpiteet; 3) palkansaajien työkyky ja henkilöstöliikunnan harjoittamisen aktiivisuus.

Kyselyyn vastanneista työnantajista 60 prosenttia ilmoitti laatineensa kirjallisen vuositason suunnitelman henkilöstönsä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Yli kolme neljäsosaa vuositason suunnitelman laatineista työnantajista mainitsi huomioineensa suunnitelmassa liikunnalliset ratkaisut. Kyselyn tulokset kuitenkin osoittavat, että henkilöstöliikunnan edistämisen suunnitelmallisuus on organisaatioissa puutteellista. Esimerkiksi henkilöstöliikunnan edistämisen investointeja ilmoitti seuraavansa ja arvioivansa vain reilu kolmannes työnantajista.

Työnantajista 59 prosenttia ilmoitti liikkumisen edistämisen kuuluvan työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön. Yhteistyötä tekevästä työnantajista reilu puolet arvioi, että heidän organisaatiossaan henkilöstön liikkumisen edistäminen on osa työterveyshuollon kanssa tehtyä sopimusta. Palkansaajista 37 prosenttia ilmoitti, että työterveyshuollon terveystarkastuksessa tai erillisessä kyselyssä oli kartoitettu heidän liikunta-aktiivisuuttaan.

Työnantajista lähes kaikki ilmoittivat tukevansa henkilöstönsä liikkumista jollakin tavalla. Palkansaajista noin kolme neljäsosaa ilmoitti työnantajansa tukevan henkilöstönsä liikkumista. Työnantajat arvioivat investoineensa keskimäärin 343 euroa kunkin työntekijänsä liikkumiseen vuositasolla. Tämä arvio on suurempi kuin aiemmissa henkilöstöliikunnan barometreissa esitetyt arviot.

Sekä työnantajien että palkansaajien vastaukset osoittavat, että esimerkiksi liikuntasetelin muodossa tarjottu verovapaa liikuntaetu oli selvästi yleisimmin tarjottu henkilöstöliikunnan tukimuoto. Yleisesti tarjottuja tukimuotoja olivat vastausten mukaan myös työmatkaliikuntaa edistävät pukuhuoneet ja suihkutilat, pyöräpysäköinti sekä työsuohdepolkupyörä. Palkansaajien vastausten perusteella tukimuotojen tarjonnassa on kuitenkin kehitettävää. Lähes neljäsosa palkansaajista ei maininnut työnantajansa tarjoavan mitään työmatkaliikuntaa edistävää tukimuotoa. Lisäksi viidesosa palkansaajista ei maininnut työnantajansa tarjoavan yhtäkään työpäivän aikaisen liikkumisen ja työnantajan tukeman vapaa-ajan liikunnan tukimuotoa.

Työnantajat ja palkansaajat arvioivat, että työyhteisön toiveiden kuuleminen ja osallistuminen toiminnan suunnitteluun sekä yhdessäolo muiden kanssa olivat parhaita henkilöstöliikuntaan motivoivia tekijöitä. Lisäksi palkansaajat arvioivat erilaiset palkitsemisen keinot keskeiseksi motivointikeinoksi. Palkansaajista iso osa näki omaa liikkumistaan lisäävänä keinona sen, että työnantajat tarjoaisivat liikunnan harrastamiseen taloudellista tukea erilaisissa muodoissa.

Vastausten perusteella kaksi kolmasosaa palkansaajista harrastaa työnantajansa tukemaa liikuntaa ainakin harvakseltaan. Kerran viikossa tai tätä useammin harrastavien osuus oli yhteensä 31 prosenttia. Sen sijaan noin kolmasosa palkansaajista ilmoitti, ettei harrasta lainkaan sellaista liikuntaa, jota työnantaja tukee.

Palkansaajien osallisuus henkilöstöliikuntaan vaikuttaa puutteelliselta. Vain 58 prosenttia palkansaajista koki saaneensa riittävästi tietoa siitä, millaisia liikkumisen mahdollisuuksia työnantaja tarjoaa henkilöstölleen. Lisäksi palkansaajista vain reilu puolet ilmoitti, että he voivat työpaikallaan tehdä ehdotuksia ja antaa palautetta tavoista, joilla henkilöstöliikuntaa edistetään.

Kehitettävää on myös siinä, että työnantajat ottaisivat henkilöstön liikkumisen paremmin huomioon työn vaihtelevan luonteen ja vaatimusten näkökulmasta. Etenkin fyysisesti kuormittavaa työtä tekevän henkilöstön palautumiseen ja työssä jaksamiseen sekä etätyötä tekevien liikkumisen edistämiseen olisi hyvä kiinnittää tulevaisuudessa paremmin huomiota. Myös työkyvyltään heikomman henkilöstön osallisuutta henkilöstöliikunnan kokonaisuudessa tulisi vahvistaa. Potentiaalinen keino huomioida työkyvyltään heikompia liikkumisen paremmin voisi olla työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen.

Selvistä puutteista huolimatta henkilöstöliikunnan edistämisen tilanne vaikuttaa olevan yleisesti ottaen paremmalla tasolla kuin aiempina vuosina. Lisäksi työpaikoilla näyttää olevan edellytyksiä edistää henkilöstön liikkumista tulevaisuudessa entistä paremmin, sillä sekä työnantajat että palkansaajat tunnustivat hyvin henkilöstöliikunnan tukemiseen liittyviä hyötyjä. Keskeinen askel siihen, että henkilöstön liikkumisen edistäminen voitaisiin nostaa nykyistä paremmalle tasolle, liittyy johtamisen suunnitelmallisuuteen ja strategisuuteen. Kytkemällä henkilöstöliikunta osaksi organisaation työhyvinvoinnin strategista johtamista luodaan edellytyksiä lisätä työn tuottavuutta, työpaikan ilmapiiriä ja edistää työnantajakuva. Näin voitaisiin liikkumisen henkilökohtaisten työkyky-, terveys- ja hyvinvointihyötyjen ohella saavuttaa yleisempiä työyhteisöhyötyjä.

1 Johdanto

Vuonna 2020 käynnistynyt Liikkuva aikuinen on osa opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa Liikkuvat-kokonaisuutta, jonka avulla liikunnallista elämäntapaa edistetään eri ikä- ja väestöryhmissä. Liikkuva aikuinen keskittyy työikäisten liikkumiseen, ja sitä koordinoidaan Jyväskylän ammattikorkeakoulun hyvinvointiyksikössä, Likes-tulosalueella. Liikkuvan aikuisen toiminnan tarkoitus on lisätä työikäisten arkiaktiivisuutta ja vahvistaa liikkumisen asemaa yhteiskunnassa. Työikäisten liikkumisen edistäminen on jaettu kahteen toimintalinjaan, jotka ovat Liikkuva työelämä ja Liikuntaneuvonta. Liikkuvan työelämän keskeisiä tehtäviä ovat yhteistyö työelämätoimijoiden kanssa, tiedontuotanto sekä käytännön työkalujen kehittäminen ja levittäminen työpaikoille.

Henkilöstöliikunnan barometri 2023 on toteutettu tämän toimintalinjan puitteissa. Barometri on tämän aihealueen tärkeä tietotuotannon rakennusväline. Barometrin tavoitteena on vahvistaa ymmärrystä liikunnan asemasta ja toteutuksesta työpaikoilla. Raportti pohjautuu työnantajille ja palkansaajille kohdistettuihin henkilöstöliikunnan kyselyihin.

Henkilöstöliikunnan barometria on toteutettu vuodesta 2002 lähtien – tämä barometri on järjestyksessään yhdestoista. Vuonna 2021 barometrin toteutuksesta vastasi ensimmäisen kerran Liikkuva aikuinen, ja barometrin kysymysrunkoa uudistettiin tässä yhteydessä etenkin johtamisen laatu kartoitettavia kysymyksiä lisäämällä. Kyselyä on edelleen vuonna 2023 päivitetty. Keskeiset hyväksi havaitut kysymykset ovat kuitenkin säilyneet samoina, mikä mahdollistaa aikasarjavertailun aiemmin toteutettujen tiedonkeruiden kanssa.

Henkilöstöliikunnan käsitteellä tarkoitetaan barometrissa *työmatkaliikuntaa, työpäivän aikaista liikkumista ja työnantajan tukemaa vapaa-ajan liikuntaa*. Henkilöstöliikunnan edistäminen on tärkeä tekijä työntekijöiden kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden lisääminen voidaan nähdä keinona parantaa työtä tekevien fyysistä ja psyykkistä terveyttä sekä työkykyä (Lahti ym. 2023).

Barometrin kysymyslomakkeessa on keskitytty kolmeen painopistealueeseen, jotka ovat 1) henkilöstöliikuntaan liittyvän työhyvinvoinnin johtamisen tila organisaatioissa, 2) henkilöstöliikunnan edistämisen toimenpiteet sekä 3) palkansaajien työkyky ja henkilöstöliikunnan harjoittaminen. Taulustutkimus vastasi sekä työnantajille että palkansaajille tehdyn kyselyn toteutuksesta. Työnantajille kohdistettu kysely tehtiin puhelinhaastatteluina ja palkansaajien kysely valtakunnallisessa internet-paneelissa. Molemmat aineistot kerättiin marras- ja joulukuussa 2023.

Työnantajakyselyyn vastasi 301 organisaationsa päättävässä asemassa olevaa henkilöä ja palkansaajien kyselyyn 1 124 palkkasuhteessa työskentelevää henkilöä. Työnantajakyselyyn saatiin vastauksia kaupan, palveluiden, rakentamisen ja teollisuuden toimialoilla operoivilta yksityisen sektorin organisaatioilta. Lisäksi vastauksia saatiin julkisella sektorilla toimivilta organisaatioilta. Julkisen sektorin vastaajista 58 oli kuntaorganisaatioita ja neljä muita julkisen hallinnon organisaatioita. Toimialajaottelun lisäksi organisaatiot on jaoteltu niiden henkilöstön kokoluokan mukaan kolmeen luokkaan; alle 50 henkilön, 50–249 henkilön ja yli 250 henkilön organisaatioihin. Taulukossa 1 esitetään vastanneiden työnantajien jakauma eri toimialoille ja henkilöluokkiin.

Taulukko 1. Työnantajakyselyyn vastanneiden organisaatioiden kappalemäärät toimialan ja henkilöluokan mukaan jaoteltuna.

Henkilöluokka	Toimiala					Yhteensä
	Kauppa	Palvelut	Rakentaminen	Teollisuus	Julkinen sektori	
Alle 50 henkilöä	17	58	17	35	1	128
50–249 henkilöä	15	30	10	34	25	114
Yli 250 henkilöä	8	7	3	5	36	59
Yhteensä	40	95	30	74	62	301

Taulukossa 2 on esitetty palkansaajakyselyyn vastanneet sukupuolen ja vastaajan ikäryhmän mukaan jaoteltuna. Alle 35-vuotiaiden ikäryhmään on yhdistetty 15–17-vuotiaat (n=3) sekä 18–24-vuotiaat (n=31) vastaajat. 50-vuotiaiden tai sitä iäkkäämpien ryhmään kuuluvat ovat pääosin 50–64-vuotiaita, mutta tähän ryhmään on yhdistetty myös yli 65-vuotiailta saadut vastaukset (n=20).

Taulukko 2. Palkansaajakyselyyn vastanneiden henkilöiden määrä sukupuolen ja iän mukaan jaoteltuna.

Ikäryhmät	Sukupuoli			Yhteensä
	Mies	Nainen	Muu	
Alle 35-vuotiaat	116	120	1	237
35–49-vuotiaat	205	226	5	436
50-vuotiaat tai vanhemmat	230	221	-	451
Yhteensä	551	567	6	1124

Työnantajakyselyn raportoinnissa huomioidaan vastauksien jakauma toimialoittain ja henkilöluokittain. Vastanneista työnantajista 32 prosenttia (n=95) ilmoitti, että organisaation työntekijöistä suurin osa oli naisia ja 54 prosenttia (n=162) ilmoitti, että työntekijöistä suurin osa oli miehiä. Mikäli vastauksissa on havaittu selviä eroja vastanneiden organisaatioiden henkilöstön sukupuolijakaumassa, tämä raportoidaan tuloksissa.

Palkansaajakyselyn vastaajien sukupuolijakauma oli tasainen, miehet 49 % ja naiset 50 %, mikä vahvistaa vastausten vertailtavuutta näissä sukupuoliryhmissä. Sukupuolensa muuksi ilmoittaneita vastaajia oli vain kuusi kappaletta, minkä vuoksi näitä vastauksia ei huomioida sukupuolien välisessä vertailussa. Raportoinnissa huomioidaan myös vastausten jakauma palkansaajien ikäryhmien mukaan.

Palkansaajista 59 prosenttia (n=666) ilmoitti tekevänsä pääosin istumista ja paikallaanoloa vaativaa työtä ja 16 prosenttia (n=185) pääosin muuta kuin istumista ja paikallaanoloa vaativaa, fyysisesti kuormittavaa työtä. Loput 24 prosenttia (n=273) ilmoitti tekevänsä sekä istumista vaativaa että fyysisesti kuormittavaa työtä. Istumatyötä ja fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien vastauksia esitetään tuloksissa, jos niissä oli mainitsemisen arvoisia eroja.

Osa barometrin kysymyksistä on kysytty sekä työnantajilta että palkansaajilta. Näiden kysymysten kohdalla vastauksia on mahdollista vertailla työnantajien ja palkansaajien välillä. On kuitenkin syytä huomauttaa, että barometriin vastanneet palkansaajat eivät edusta työnantajakyselyyn vastanneita organisaatioita, minkä vuoksi vertailu tulosten välillä ei ole täysin tarkkaa. Joka tapauksessa kyselyiden vertailu soveltuvien osin tarjoaa mielenkiintoista informaatiota työnantajien ja palkansaajien näkemyksissä mahdollisesti esiintyvistä eroista ja yhtäläisyyksistä.

Barometrin raportoinnissa otetaan lisäksi huomioon aiempiin barometreihin saadut vastaukset. Etenkin vuoden 2021 barometrissa on kysytty monessa kohtaa samat kysymykset, mikä tarjoaa hyvän vertailupohjan. Vertailua tehdään soveltuvien osin myös muihin Henkilöstöliikunnan barometreihin. Aineiston vertailtavuutta aiempiin barometreihin on vahvistettu kiintiöinnillä. Kiintiötavoitteet määriteltiin vuonna 2021 toteutetun kyselyn vastausmäärien perusteella. Työnantajien kyselyn kiintiöinti tehtiin vastaajaorganisaatioiden toimiala ja henkilöstön kokoluokka huomioiden. Palkansaajakyselyn kiintiöinti tehtiin vastaajien iän ja sukupuolen mukaan. Aineistoa ei kuitenkaan ole painotettu, mikä heikentää tulosten yleistettävyyttä.

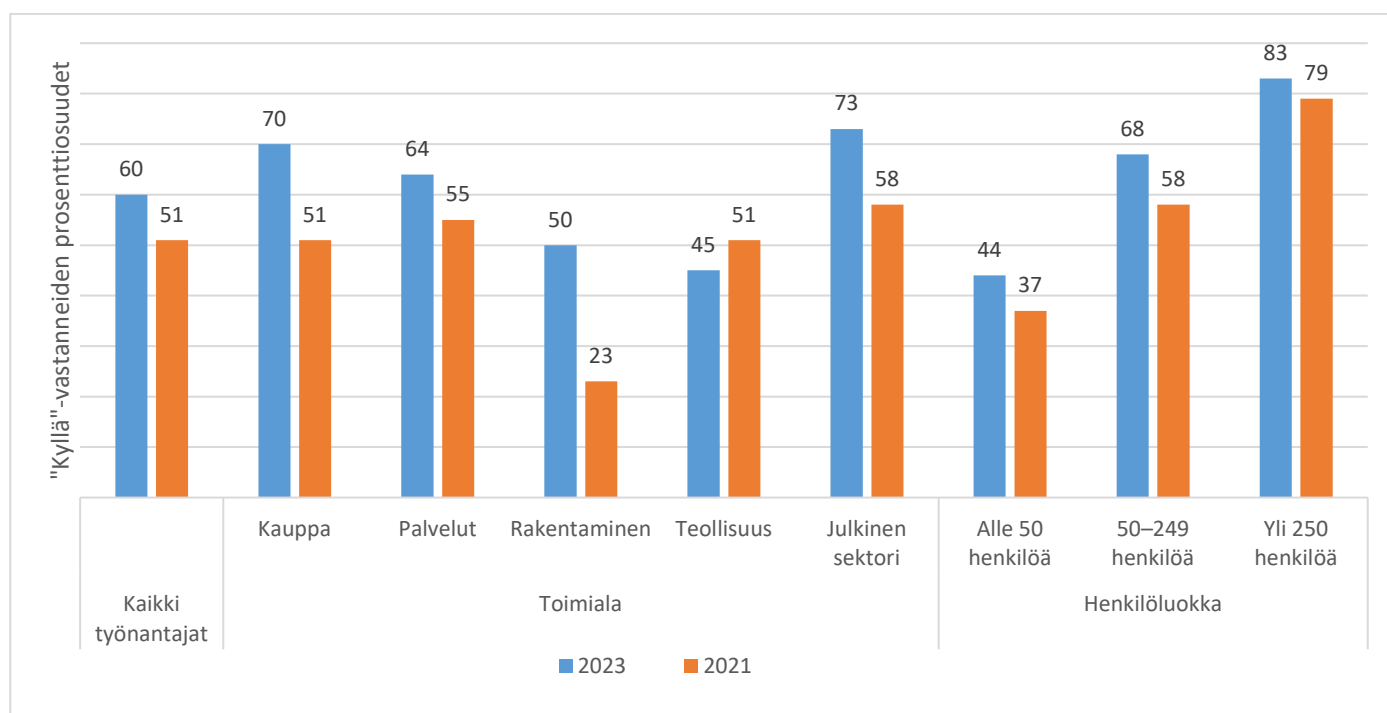
2 Henkilöstöliikunta osana työhyvinvoinnin johtamista

Tässä luvussa keskitytään henkilöstöliikuntaan työhyvinvoinnin johtamisen näkökulmasta. Käsitteilyssä on tämän kokonaisuuden johtamisen suunnitelmallisuus, päätöksenteko ja investoinnit sekä niihin kytketyt seurantamekanismit. Kokonaisuuteen liittyy myös työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö. Luvun aiheet liittyvät johtamiseen, minkä vuoksi painotus on nimenomaan työnantajille tehdyssä kyselyssä. Myös osa palkansaajille esitetystä kysymyksistä kuitenkin liittyy samoihin teemoihin, ja näiltä osin tuloksia esitellään myös palkansaajakyselystä.

2.1 Työhyvinvoinnin johtamisen suunnitelmallisuus

Työhyvinvoinnin johtamisen suunnitelmallisuus on tärkeä osa työhyvinvoinnin kehittämisen prosessia. Etenkin tavoitteiden asettaminen ja toimenpiteiden suunnittelu ovat kehitystyön systemaattisen johtamisen kannalta oleellisia seikkoja. Esimerkiksi kalenterivuotta kohden laadittu työhyvinvointisuunnitelma on oiva työkalu tässä prosessissa. (Manka & Manka 2023, 114–115, 136.)

Työnantajille kohdistetussa kyselyssä vastaajille esitettiin työhyvinvoinnin johtamisen suunnitelmallisuuteen liittyviä kysymyksiä. Kaikilta vastaajilta kysyttiin, ovatko he laatineet kirjallisen vuositason suunnitelman työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kuviossa 1 esitetään vuositason suunnitelman laatineet organisaatiot vuoden 2023 ja 2021 tiedonkeruissa kaikkien vastanneiden osalta sekä toimialoittain ja organisaatioiden henkilöluokan mukaan jaoteltuna.



Kuvio 1. "Onko organisaatiossanne kirjallinen vuositason suunnitelma henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen?" (2023, n=301; 2021, n=400)

Työnantajista 60 prosenttia ilmoitti, että he olivat laatineet kirjallisen vuositason suunnitelman. Vuoden 2021 barometrissa vastaava lukema oli 51 prosenttia. Työhyvinvoinnin edistämisen suunnitelmallisuus näyttää siis vahvistuneen. Tätä havaintoa korostaa se, että vastausten perusteella

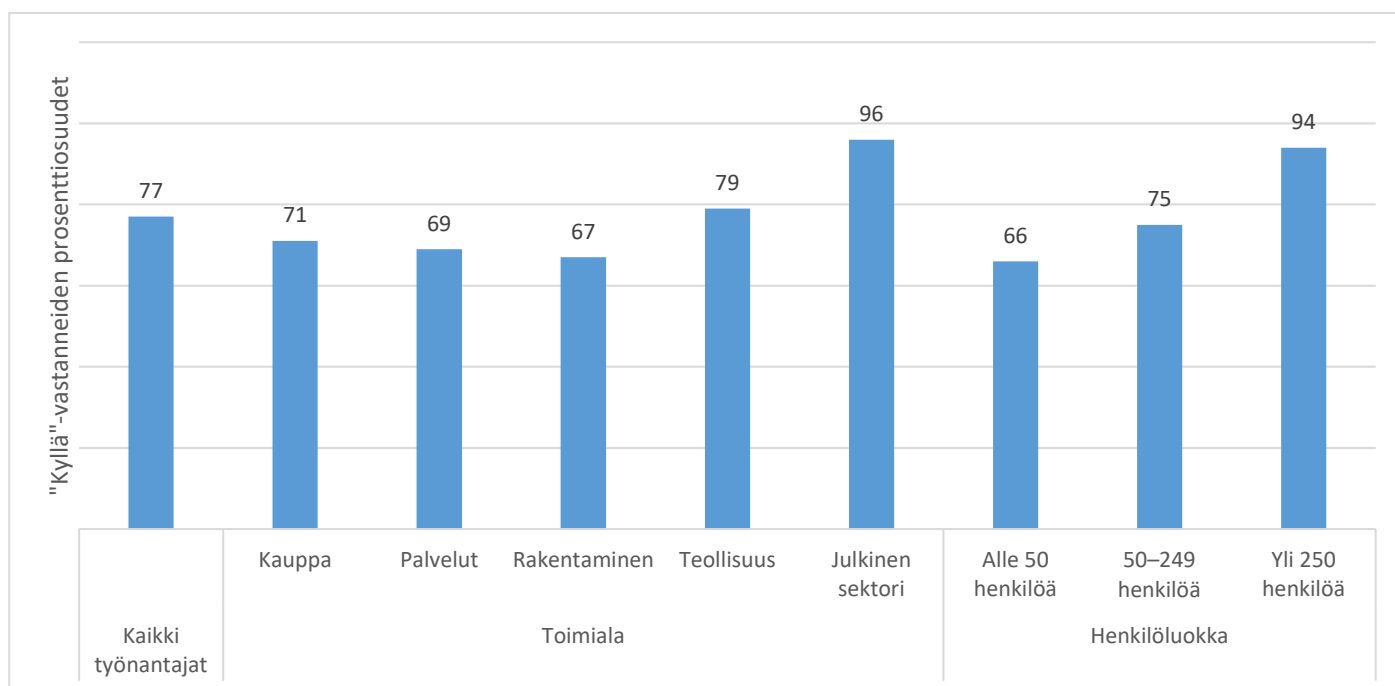
suunnitelmallisuus oli edistynyt kaikilla toimialoilla teollisuutta lukuun ottamatta. Vastauskaudemien keskinäinen suhde toimialoittain ja henkilöluokan mukaan tarkasteltuna näyttää pysyneen pitkälti samansuuntaisena vuosina 2023 ja 2021.

Julkisella sektorilla tilanne näyttää vastausten perusteella olleen parhaalla tasolla. Kyselyyn vastanneista julkisen sektorin organisaatioista 73 prosenttia ilmoitti laatineensa kirjallisen vuositason suunnitelman henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen. Myös kaupan alan organisaatioista 70 prosenttia ilmoitti laatineensa suunnitelman. Rakentamisen alalla tilanne oli vastausten perusteella edistynyt erityisen hyvin. Vuoden 2021 barometrissa alle neljännes (23 %) rakentamisen toimialan organisaatioista ilmoitti laatineensa suunnitelman, kun tuoreemmassa tiedonkeruussa puolet (50 %) alan organisaatioista ilmoitti suunnitelman olemassaolosta.

Työhyvinvoinnin edistämisen suunnitelmallisuus oli vastausten mukaan yleisempää yli 250 henkilön organisaatioissa kuin pienemmissä organisaatioissa. Yli 250 henkilön organisaatioista 83 prosenttia ilmoitti laatineensa vuositason suunnitelman. Pienemmistä, 50–249 henkilön ja alle 50 henkilön organisaatioista selvästi vähäisempi osa ilmoitti laatineensa suunnitelman.

Lisäksi barometrin vastausten perusteella työhyvinvoinnin edistämisen suunnitelmallisuus oli paremmalla tasolla naisvaltaisissa organisaatioissa. Lähes kolme neljäsosaa (73 %) niistä organisaatioista, jotka kertoivat henkilöstössään olevan enemmän naisia kuin miehiä, ilmoitti työhyvinvoinnin edistämisen vuositason suunnitelman olemassaolosta. Henkilöstöltään miesvaltaisista organisaatioista reilu puolet (52 %) ilmoitti laatineensa kyseisen suunnitelman.

Työnantajilta, jotka ilmoittivat laatineensa kirjallisen vuositason suunnitelman henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi (n=182), kysyttiin, ovatko he sisällyttäneet liikunnallisia ratkaisuja kyseiseen suunnitelmaan. Kuviossa 2 on esitetty liikunnallisia ratkaisuja suunnitelmaan sisällyttäneiden työnantajien osuudet kaikkien vastanneiden osalta sekä toimialoittain ja henkilöstön kokoluokan mukaan jaoteltuna.



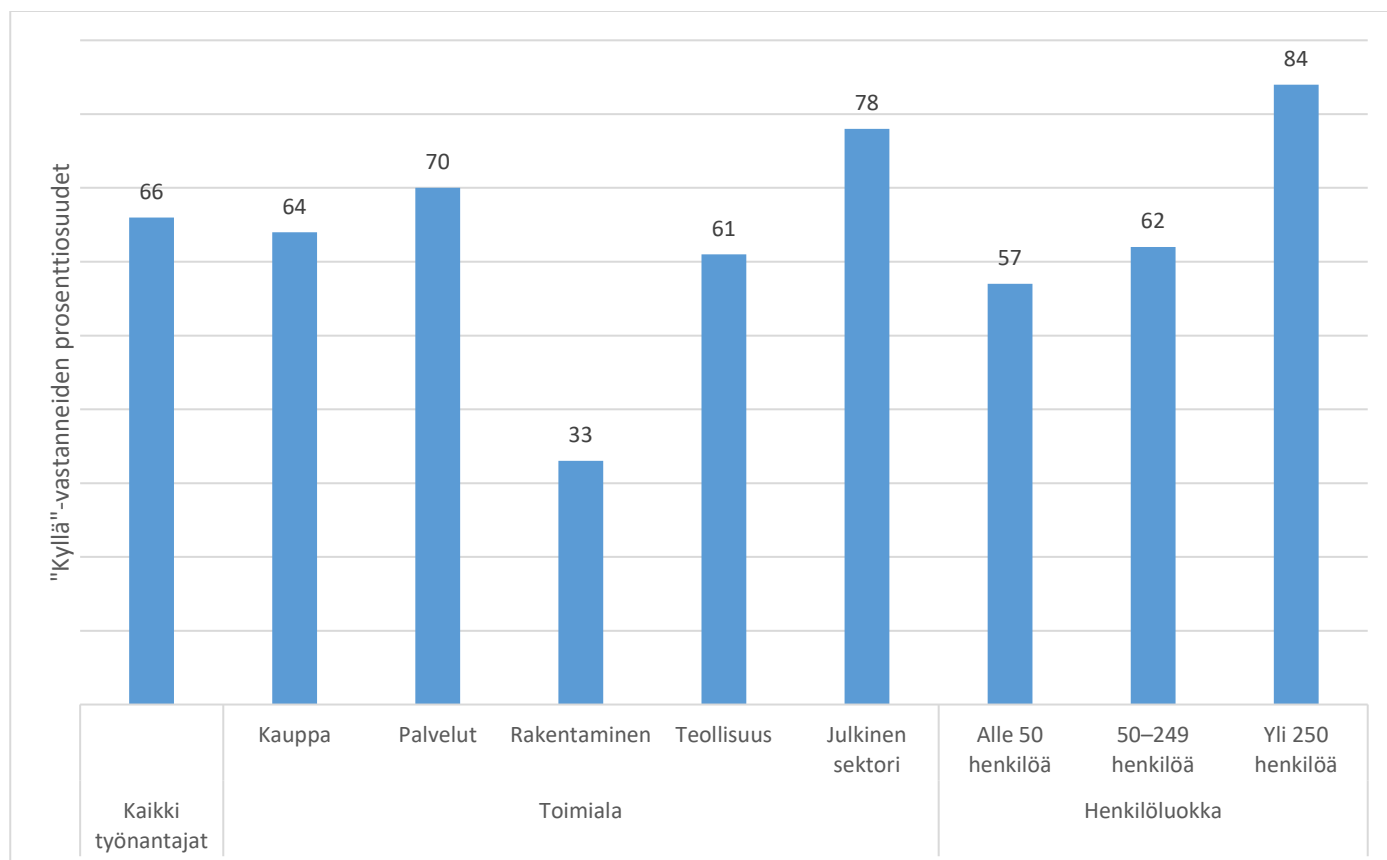
Kuvio 2. "Sisältääkö organisaationne vuositason suunnitelma liikunnallisia ratkaisuja henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi?" (n=182)

Yhteensä yli kolme neljäsosaa (77 %) vastanneista organisaatioista ilmoitti, että työhyvinvoinnin suunnitelmaan oli sisällytetty liikunnallisia ratkaisuja. Vastausten perusteella liikunnallisten ratkaisujen huomiointi suunnitelmassa oli huomattavasti yleisempää julkisella sektorilla kuin muilla toimialoilla. Lisäksi liikunnallisia ratkaisuja oli vastausten mukaan sisällytetty työhyvinvoinnin suunnitelmaan selvästi yleisemmin yli 250 henkilön organisaatioissa kokoluokaltaan pienempiin verrattuna.

2.2 Työhyvinvointiin liittyvä päätöksenteko organisaatioissa

Esihenkilöiden roolin ja vastuiden määrittely organisaatioiden strategiatasolla on työyhteisön arjen toimivuuden kannalta oleellista (ks. Vuorinen 2013, 16). Roolien ja vastuiden määrittelyssä olisi syytä ottaa huomioon myös henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen. Esihenkilöt ovat työyhteisössä avainasemassa työhyvinvoinnin toimenpiteiden toteuttamisen kannalta (Manka & Manka 2023, 10).

Työnantajilta tiedusteltiin barometrissa, ovatko he päättäneet lähiesihenkilöilleen selkeän roolin ja vastuut henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisessä. Kysymykseen vastasivat ne työnantajat, jotka ilmoittivat laatineensa kirjallisen vuositason suunnitelman henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen (n=182). Kuviossa 3 on esitetty vastausten jakaumat kaikkien vastanneiden osalta sekä toimialoittain ja henkilöstön kokoluokan mukaan jaoteltuna.

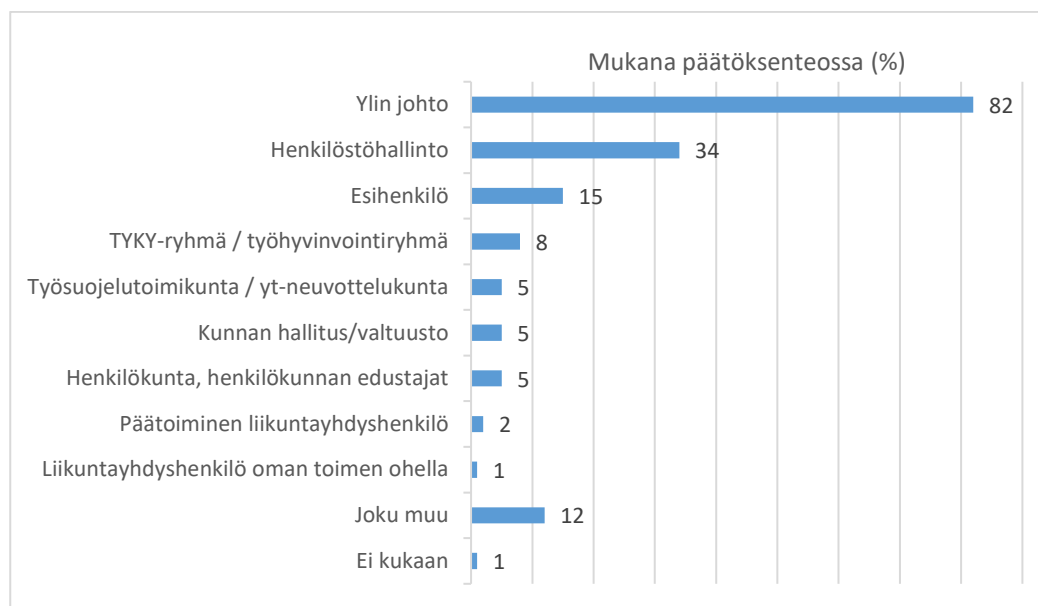


Kuvio 3. "Onko organisaatiossanne päätetty lähiesihenkilöille selkeä rooli ja vastuut henkilöstön (alaisten) työhyvinvoinnin kehittämisessä?" (n=182)

Kaikista vastanneista työnantajista 66 prosenttia ilmoitti päättäneensä lähiesihenkilöiden roolista ja vastuusta. Vastausten perusteella esihenkilöiden rooli ja vastuu oli päätetty useammin julkisen sektorin organisaatioissa kuin muilla toimialoilla. Rakentamisen toimialalla vain kolmannes (33 %) vastanneista ilmoitti päättäneensä esihenkilöiden roolista ja vastuusta, mikä oli selvästi heikoin osuus toimialojen välisessä vertailussa. Yli 250 työntekijän organisaatioissa lähiesihenkilöiden rooli ja vastuut oli vastausten mukaan päätetty jopa 84 prosentissa organisaatioista. Tämä oli selvästi suurempi osuus kuin kokoluokaltaan pienemmissä organisaatioissa.

Lisäksi lähiesihenkilöiden rooli ja vastuut oli vastausten perusteella päätetty useammin naisvaltaisissa organisaatioissa. Kysymykseen vastanneista organisaatioista, jotka kertoivat henkilöstössään olevan enemmän naisia kuin miehiä, 77 prosenttia ilmoitti päättäneensä esihenkilöidensä roolista ja vastuusta. Henkilöstöltään miesvaltaisista organisaatioista näin ilmoitti 54 prosenttia vastanneista.

Lähiesihenkilöiden roolin ja vastuun lisäksi kyselyssä kartoitettiin, ketkä tekevät organisaatioissa päätöksiä henkilöstöliikunnan resursseista. Vastaajille tarjottiin vastausvaihtoehdoiksi useita organisaation johtoon ja muuhun henkilöstöön kuuluvia tahoja. Työnantajien tuli valita näistä kaikki ne, jotka ovat omassa organisaatioissa päättämässä henkilöstöliikunnan resursseista. Kysymykseen vastasivat ne työnantajat, jotka olivat ilmoittaneet laatineensa vuosittaisen suunnitelman henkilöstönsä työhyvinvoinnin edistämiseksi (n=182). Kuviossa 4 on esitetty eri vastausvaihtoehtoihin saattujen myöntävien vastausten osuudet kaikkien vastanneiden työnantajien osalta.



Kuvio 4. "Kuka tai ketkä kaikki ovat tekemässä päätöksiä työyhteisön henkilöstöliikunnan resursseista työpaikallanne (taloudellinen tuki, ajankäyttö jne.)?" (n=182)

Ylimmällä johdolla oli vastausten perusteella selkeästi vahvin rooli henkilöstöliikunnan resursseihin liittyvässä päätöksenteossa. Kaikista työnantajista 82 prosenttia ilmoitti, että ylin johto oli päättämässä henkilöstöliikunnan resursseista. Yksityisen sektorin toimialoilla tämä osuus oli noin 90 prosenttia, mikä oli selvästi enemmän kuin julkisella sektorilla (60 %). Pienemmissä organisaatioissa ylimmän johdon rooli päätöksenteossa oli vastausten mukaan vahvempi. Alle 50 henkilön organisaatioista 93 prosenttia ilmoitti ylimmän johdon henkilöstöliikunnan resursseista päättäviin tahoihin. Vastaava osuus oli pienempi 50–249 henkilön (84 %) ja yli 250 henkilön (67 %) organisaatioissa.

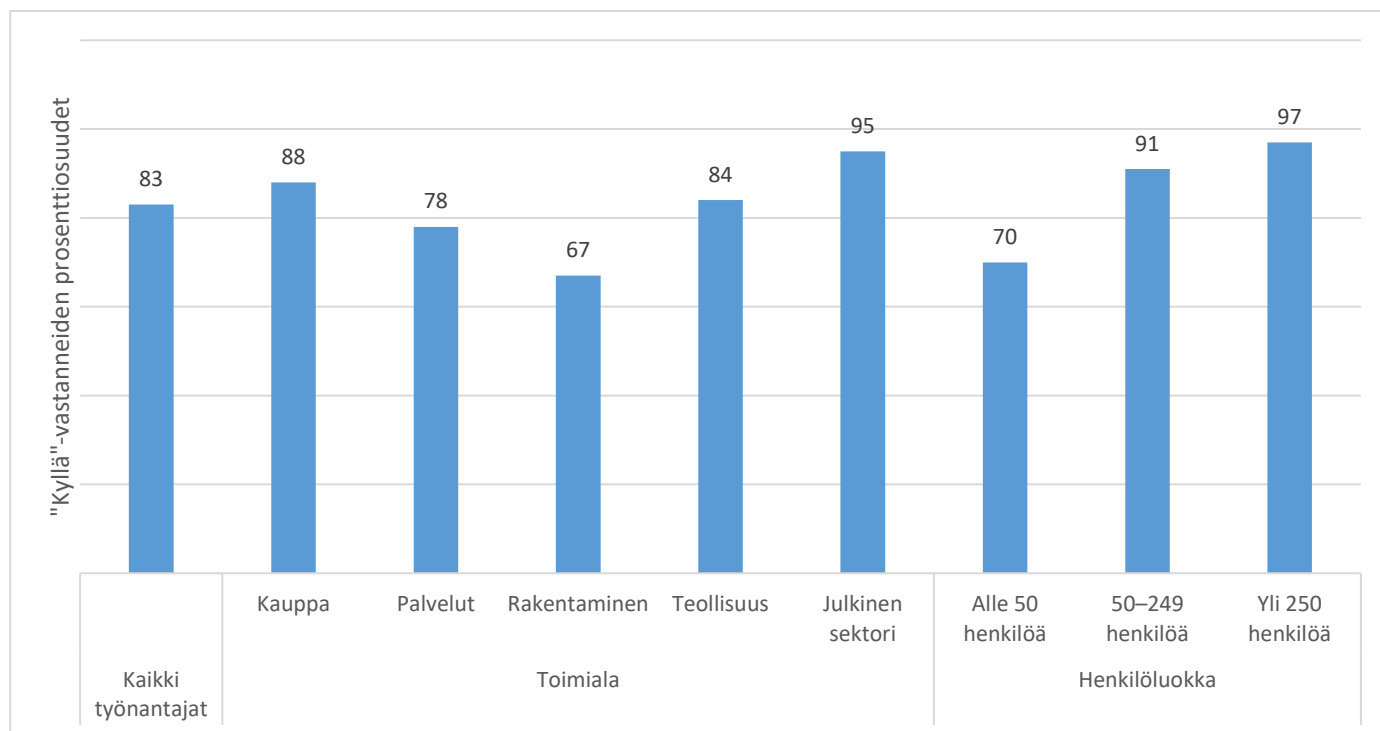
Noin kolmasosa (34 %) kaikista organisaatioista ilmoitti *henkilöstöhallinnon* olevan mukana henkilöstöliikunnan päätöksenteossa. Julkisella sektorilla osuus oli lähes sama. Myös muilla toimialoilla osuudet olivat samansuuntaisia, lukuun ottamatta rakentamisen toimialaa, johon kuuluvista organisaatioista vain viidesosa (20 %) ilmoitti henkilöstöhallinnon kuuluvan päätöksentekijöihin. Henkilöstöhallinnon osuus henkilöstöliikunnan päätöksenteossa oli vastausten mukaan vahvempi yli 250 henkilön (47 %) kuin 50–249 henkilön (38 %) tai alle 50 henkilön (16 %) organisaatioissa.

Ylimmän johdon ja henkilöstöhallinnon jälkeen vahvimaksi päättäjätahoksi ilmoitettiin *esihenkilöt*. Kaikista organisaatioista 15 prosenttia vastasi, että esihenkilöt ovat päättämässä henkilöstöliikunnan resursseista. Julkisen sektorin organisaatioiden ilmoittama osuus (11 %) oli hieman keskitasoa matalampi. Kaupan ja teollisuuden toimialojen sekä alle 50 henkilön organisaatioiden ilmoittama osuus (21 %) oli puolestaan keskitasoa korkeampi.

Muiden mahdollisten päättävien tahojen rooli ilmoitettiin pienemmäksi. Esimerkiksi *pää- tai sivutoimisen liikuntayhdys henkilön* rooli päätöksenteossa oli vastausten perusteella marginaalinen, mikä kertonee liikuntayhdys henkilöiden vähäisyydestä organisaatioissa. Lisäksi organisaatioissa mahdollisesti toimivat liikuntayhdys henkilöt saattavat olla toimeenpaneuvassa roolissa eivätkä päättämässä henkilöstöliikunnan resursseista.

2.3 Henkilöstöliikuntaan tehdyt investoinnit ja niiden seuranta

Kyselyssä kartoitettiin myös sitä, millaisia investointeja työpaikoilla on tehty henkilöstöliikuntaan. Tähän tematiikkaan liittyvänä taustakysymyksenä kaikilta työnantajilta tiedusteltiin, onko organisaatiossa käytössä verovapaa liikuntaetu. Kuviossa 5 on esitetty kysymykseen myöntävästi vastaavien osuudet kaikkien työnantajien osalta ja toimialojen sekä organisaatioiden henkilöluokan mukaan jaoteltuna.

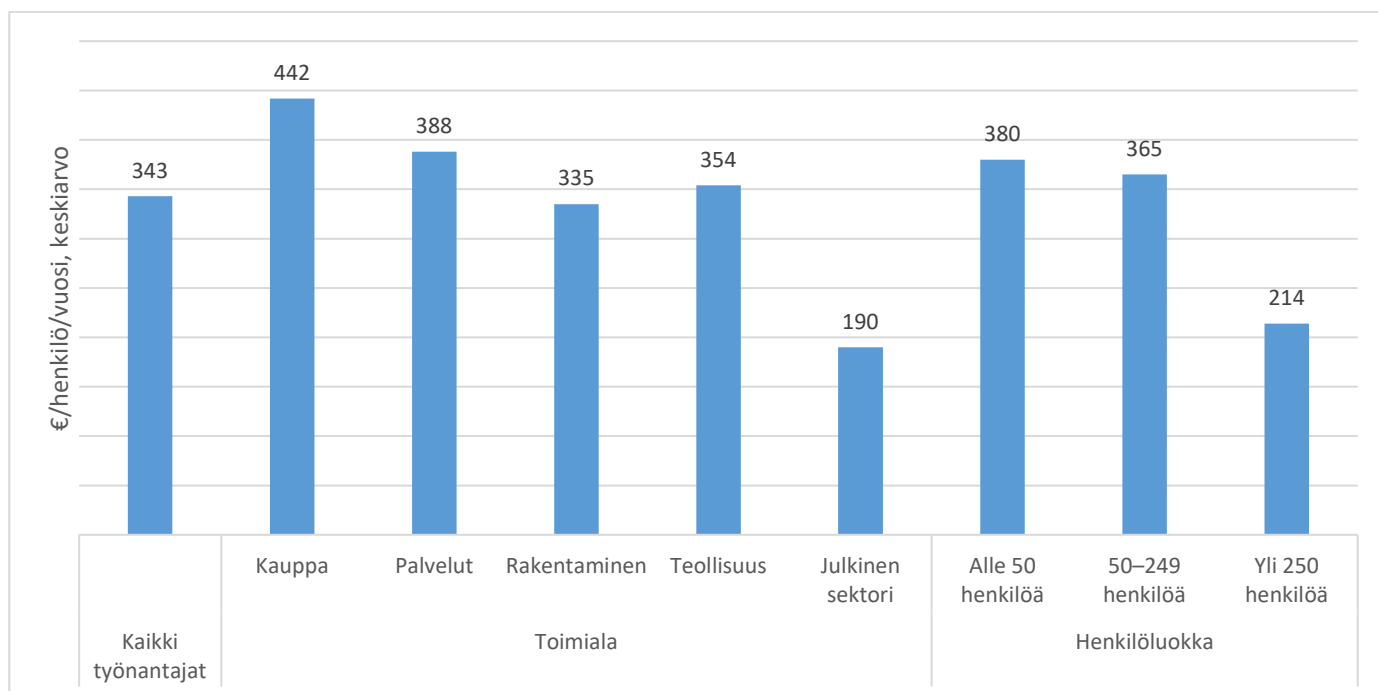


Kuvio 5. "Onko organisaatiossanne käytössä verovapaa liikuntaetu (henkilökuntaetu, joka hankittu kohdennetulla maksuvälineellä, esim. liikuntaseteli)?" (n=301)

Kaikista työnantajista 83 prosenttia ilmoitti, että heillä oli käytössään verovapaa liikuntaetu. Julkisen sektorin organisaatioista 95 prosenttia ilmoitti liikuntaedusta, mikä oli enemmän kuin muilla toimialoilla. Rakentamisen toimialalla verovapaan liikuntaedun käytöstä ilmoitti pienin osuus (67 %) organisaatioista. Verovapaan liikuntaedun käyttö oli vastausten perusteella yleisempää henkilöluokaltaan suuremmissa organisaatioissa.

Vastauksissa oli eroja työnantajien ilmoittaman henkilöstön sukupuolijakauman mukaan. Organisaatioissa, jotka ilmoittivat henkilöstössään olevan enemmän naisia, verovapaan liikuntaedun käyttö oli vastausten mukaan yleisempää. Näistä organisaatioista 92 prosenttia ilmoitti verovapaan liikuntaedun käytöstä, mikä oli enemmän kuin henkilöstöltään miesvaltaisten organisaatioiden ilmoittama osuus (77 %).

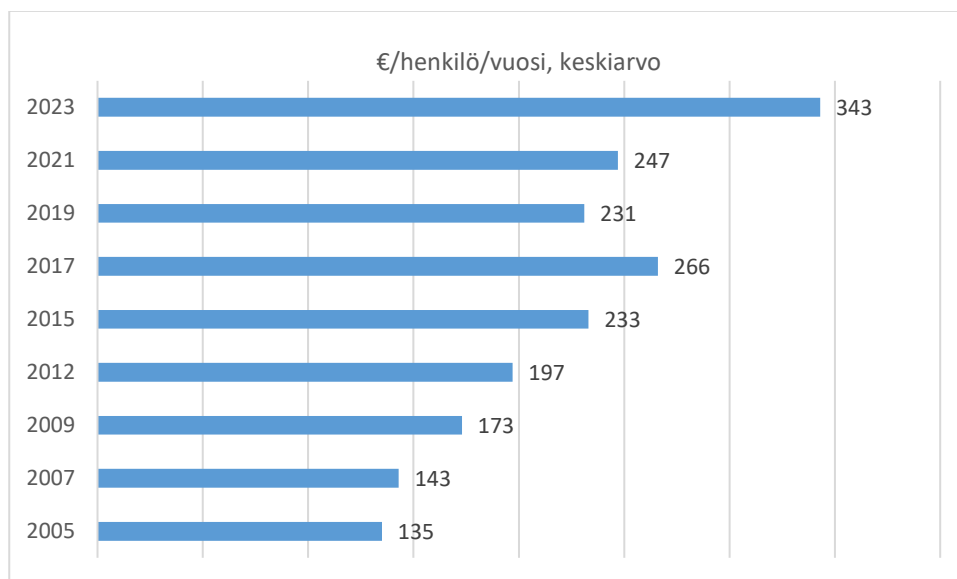
Verovapaan liikuntaedun käytön lisäksi työnantajilta tiedusteltiin henkilöstön liikkumisen tukemiseen tehtyjä rahallisia investointeja. Vastaajilta pyydettiin kokonaisarviota siitä, kuinka paljon kunkin työntekijän liikkumiseen investoidaan euroja vuosittain. Näin arvioissa tuli ottaa huomioon muukin kuin mahdolliseen liikuntaetuuun käytetty raha. On syytä huomata, että organisaatioiden ilmoittamat euromäärät ovat vain niiden tekemiä likimääräisiä arvioita, minkä vuoksi niihin on hyvä suhtautua varauksella. Arviot kuitenkin tarjoavat vähintään suuntaa antavia vastauksia henkilöstön liikkumiseen investoitujen eurojen määrästä. Kuviossa 6 on esitetty vastauksista lasketut keskiarvot kaikkien työnantajien osalta ja toimialojen sekä organisaatioiden henkilöluokan mukaan jaoteltuna.



Kuvio 6. "Kuinka paljon investoitte henkilöstön liikkumisen tukemiseen vuodessa. Sanokaa likimääräinen arvionne euroissa henkilöä kohden/vuosi." (n=300)

Vastausten perusteella henkilöstöliikunnan tuki oli kaikkien organisaatioiden osalta keskimäärin 343 euroa henkilöä kohden vuodessa. Kaupan alan organisaatioiden ilmoittama investointi, 442 euroa, oli selvästi suurin toimialojen vertailussa. Julkisella sektorilla toimivien vastaajien ilmoittama investoitujen eurojen määrä, 190 euroa, oli puolestaan selvästi pienempi muihin toimialoihin verrattuna. Pienemmissä organisaatioissa oli vastausten perusteella investoitu suurempia organi-

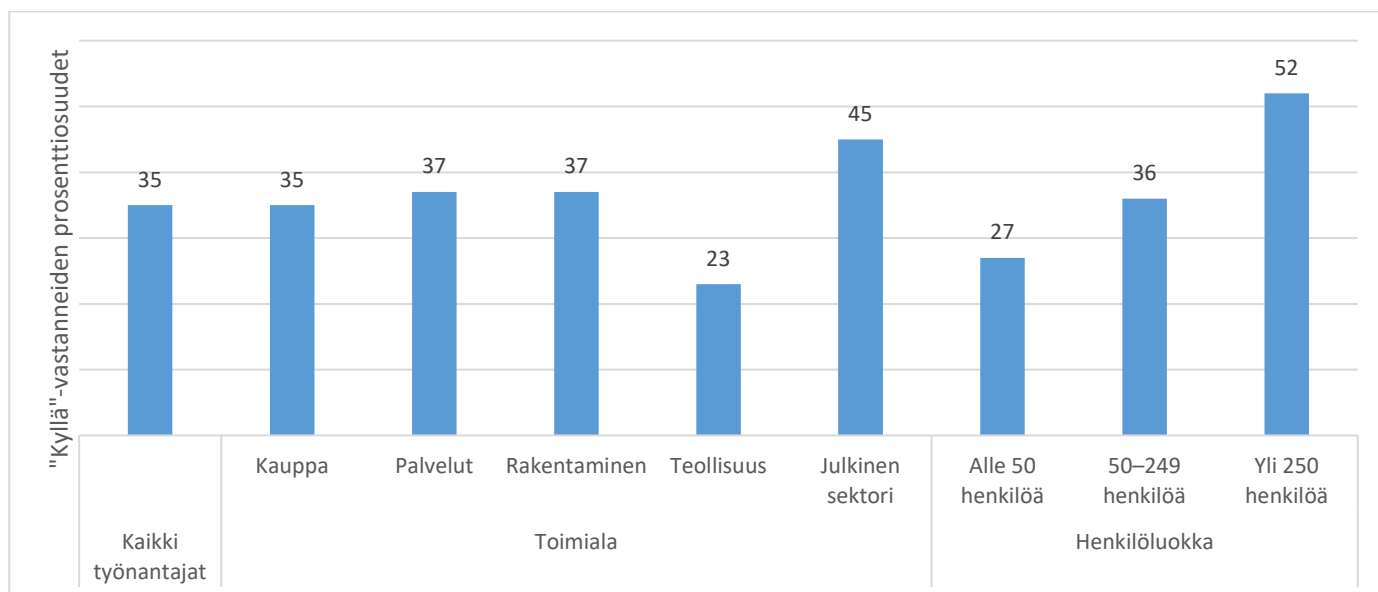
saatioita enemmän rahaa kunkin työntekijän liikkumiseen. Tämä saattaa liittyä siihen, että pienemmissä organisaatioissa edunsaajajoukko on vähäisempi, ja kunkin työntekijän liikkumiseen voidaan satsata enemmän.



Kuvio 7. Työnantajien arviot henkilöstön liikkumiseen investoiduista euromääristä vuosina 2005–2023.

Kuviossa 7 on esitetty, millä tavalla henkilöstön liikkumisen investointeihin liittyvät arviot ovat muuttuneet vuosien 2005–2023 aikana. Työnantajien arviot euromääräisistä panostuksista työntekijää kohden ovat nousseet melko tasaisesti vuoteen 2015 asti. Tämän jälkeen arviot ovat pysyneet lähes samantasoisina vuosina 2015–2021. Vuoden 2023 arviot henkilöstöliikunnan investoinneista ovat huomattavasti suurempia kuin aiemmat. Arvioiden reilua nousua selittänee ainakin investointeihin liittyvään kysymykseen tehty tarkennus. Vuoden 2023 barometrissa vastaajille korostettiin kysymyksen yhteydessä, että arvioissa tulisi ottaa huomioon muukin kuin liikuntaetuun käytetty rahallinen panostus. Aiemmissä arvioissa on saattanut painottua vahvemmin nimenomaan liikuntaetuun käytetty rahamäärä.

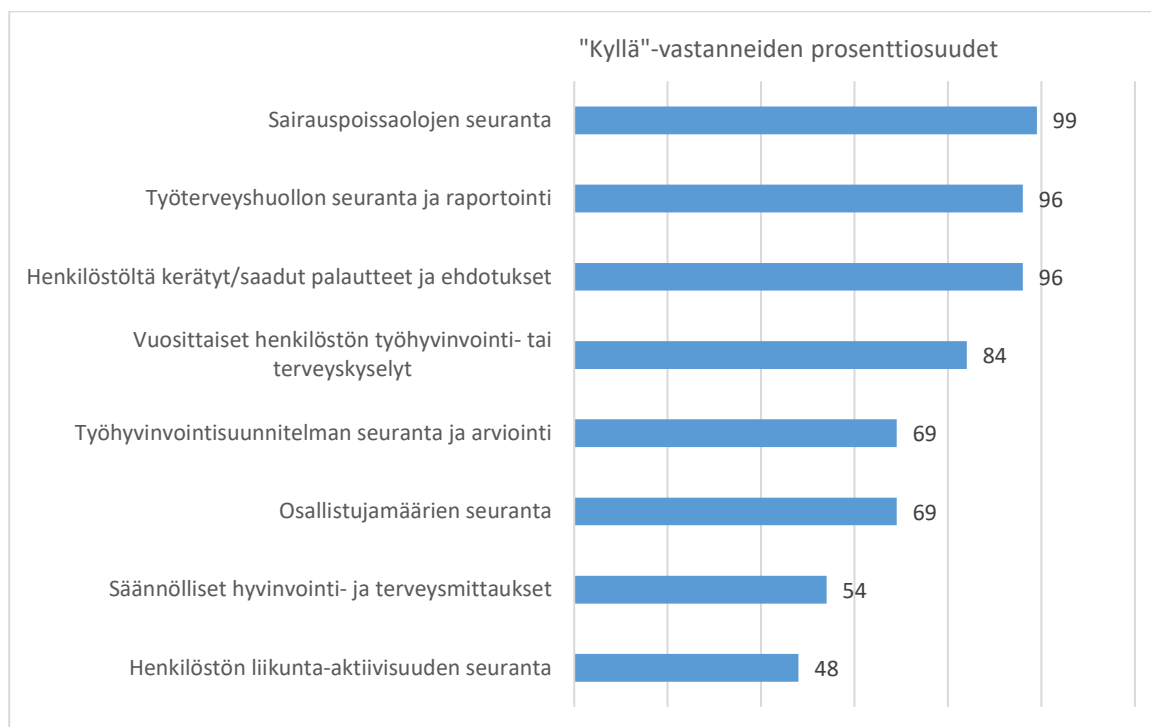
Henkilöstöliikunnan investointien lisäksi niihin liittyvä säännöllinen seuranta ja arviointi on oleellinen osa henkilöstöliikunnan kehittämistyötä. Tähän liittyen työnantajilta kysyttiin, seuraavatko ja arvioivatko he henkilöstöliikunnan investointeja. Kuviossa 8 on esitetty seurannasta ja arvioinnista ilmoittaneiden työnantajien vastausjakaumat kaikkien vastanneiden osalta ja toimialojen sekä henkilöluokan mukaan jaoteltuna.



Kuvio 8. "Seuraatteko tai arvioitteko henkilöstöliikunnan panostusten toteutumista, jotta investoinnit liikunnan lisäämisen tuottaisivat toivottua muutosta?" (n=300)

Vastausten mukaan vain reilu kolmannes (35 %) työnantajista seuraa tai arvioi henkilöstöliikunnan investointeja. Yhteensä 62 prosenttia työnantajista ilmoitti, ettei heidän organisaatiossaan tehdä seuranta- tai arviointia. Teollisuuden toimialan työnantajista vain 23 prosenttia ilmoitti tekevänsä seuranta- tai arviointia, mikä oli heikoin osuus toimialoista. Julkisen sektorin organisaatioiden ilmoittama osuus (45 %) oli toimialoista suurin. Seuranta ja arviointi oli vastausten perusteella yleisempää suuremmissa organisaatioissa.

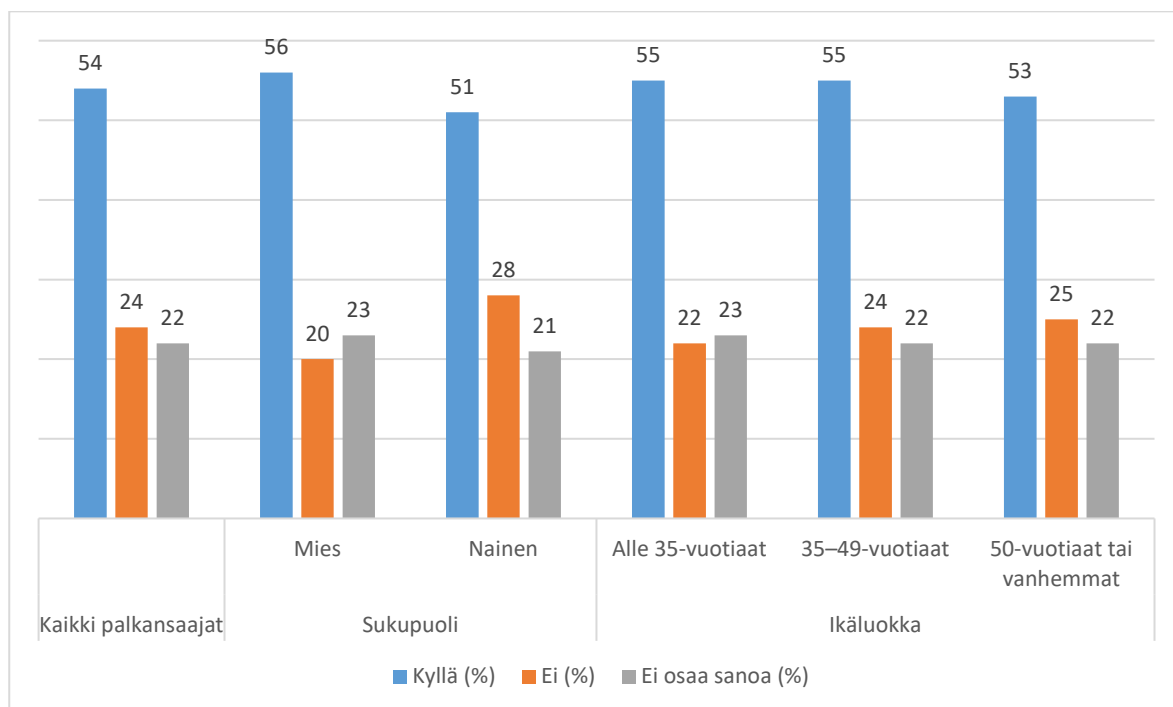
Työnantajien teettämästä seurannasta ja arvioinnista kerättiin myös yksityiskohtaisempaa dataa. Niiltä organisaatioilta, jotka ilmoittivat tekevänsä seuranta- tai arviointia (n=105), tiedusteltiin seurannan ja arvioinnin toteuttamistapoja. Vastanneille työnantajille esitettiin erilaisia seurannan ja arvioinnin mahdollisia toteuttamistapoja, joista tuli valita omassa organisaatiossa käytössä olevat. Koska vastaajajoukko rajattiin vain reiluun kolmannekseen koko otannasta, vastauskaumat esitetään vain kaikkien vastanneiden osalta (Kuvio 9).



Kuvio 9. "Miten seuraatte tai arvioitte henkilöstöliikunnan panostusten toteutumista? Vastaa 'KYLLÄ' kaikkien kyseeseen tulevien kohdalla." (n=105)

Työnantajien ilmoittamista seurannan ja arvioinnin tavoista keskeisimpinä erottuvat *sairauspoissaolojen seuranta, työterveyshuollon seuranta ja raportointi* sekä *henkilöstöltä kerätyt tai saadut palautteet ja ehdotukset*. Näitä seurannan ja arvioinnin muotoja ilmoitti käyttävänsä lähes kaikki vastanneet. Lisäksi iso osa vastaajista (84 %) ilmoitti teettävänsä *vuosittaisia henkilöstön työhyvinvointi- tai terveystarkastuksia*. Vastanneista 69 prosenttia ilmoitti *työhyvinvointisuunnitelman ja osallistujamäärien seurannasta*. *Säännöllisiä hyvinvointi- ja terveystarkastuksia* ilmoitti tekevänsä reilu puolet ja *henkilöstön liikunta-aktiivisuuden seuranta* vajaa puolet vastanneista.

Myös palkansaajien kyselyssä tiedusteltiin seurantaan ja arviointiin liittyvää asiaa. Kaikilta kyselyyn vastanneilta palkansaajilta kysyttiin, onko heidän työpaikallaan mahdollisuutta tehdä ehdotuksia ja antaa palautetta tavoista, joilla henkilöstön liikkumista tuetaan. Kuviossa 10 on esitetty vastausten jakauma kaikkien vastanneiden osalta ja vastaajien sukupuoli sekä ikäluokka huomioiden.



Kuvio 10. "Voiko omalla työpaikallasi tehdä ehdotuksia ja antaa palautetta tavoista, joilla henkilöstön liikkumista tuetaan?" (n=1124)

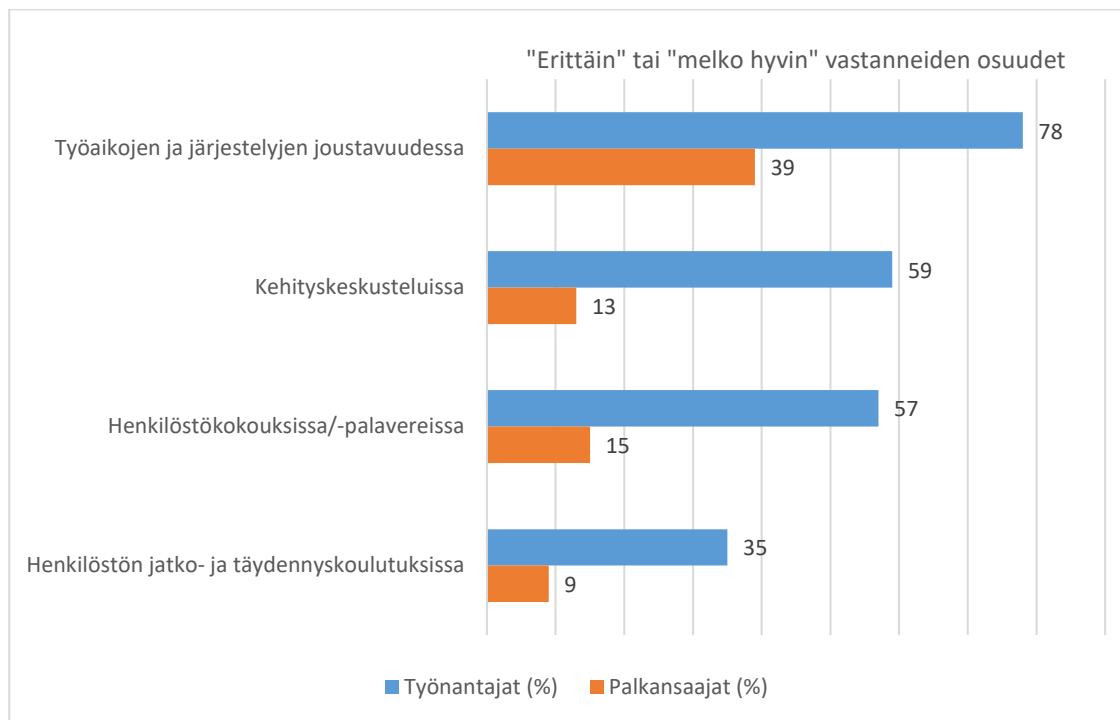
Kaikista vastanneista palkansaajista reilu puolet (54 %) ilmoitti, että heidän työpaikallaan on mahdollisuus tehdä ehdotuksia ja antaa palautetta henkilöstön liikkumisen tukemisen tavoista. Vajaa neljäsosa (24 %) puolestaan ilmoitti, ettei tällaista mahdollisuutta ole, ja 22 prosenttia ei osannut sanoa, onko palautteenantoon mahdollisuutta heidän työpaikallaan. Miespuolisilla palkansaajilla oli vastausten mukaan hieman paremmat mahdollisuudet ehdotuksiin ja palautteenantoon kuin naispuolisilla. Ikäluokkien vastauksissa ei ollut merkittäviä eroja.

Pääosin istumatyötä tekeillä palkansaajilla oli vastausten perusteella huomattavasti paremmat mahdollisuudet tehdä ehdotuksia ja antaa palautetta kuin pääosin fyysisesti kuormittavaa työtä tekeillä. Istumatyötä tekevistä vastaajista 62 prosenttia ilmoitti voivansa tehdä ehdotuksia ja antaa palautetta, mikä oli selvästi suurempi kuin fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien ilmoittama osuus (38 %).

Myös vuoden 2019 ja 2021 Henkilöstöliikunnan barometreissa palkansaajilta on kysytty palautteenantoon liittyvä kysymys. Tuolloin kysymys oli muodossa: "Voiko henkilöstö omalla työpaikallasi tehdä ehdotuksia henkilöstöliikunnan sisällöstä tai sen kehittämiseksi?" Vuoden 2019 kyselyssä palkansaajista reilu puolet (54 %) ja vuoden 2021 kyselyssä puolet (50 %) ilmoitti voivansa tehdä ehdotuksia. Henkilöstöliikuntaan liittyvän palautteenannon mahdollisuudet ovat siis palkansaajien näkemysten mukaan pysyneet suunnilleen samantasoisina viime vuosien aikana.

2.4 Henkilöstön liikkumisen huomiointi työpaikan toiminnan eri osa-alueilla

Sekä työnantajilta että palkansaajilta tiedusteltiin barometrissa henkilöstön liikkumisen huomiointia työpaikan toiminnan eri osa-alueilla. Kuviossa 11 on esitetty niiden työnantajien ja palkansaajien vastausjakaumat, jotka näkivät henkilöstön liikkumisen huomioinnin olevan erittäin tai melko hyvällä tasolla neljällä työpaikan toiminnan osa-alueella.



Kuvio 11. Työnantajien (n=301) ja palkansaajien (n=1124) näkemykset siitä, miten hyvin liikkuminen huomioidaan työpaikan toiminnan eri osa-alueilla.

Työnantajilla oli vastausten mukaan selvästi palkansaajia positiivisempi kuva liikkumisen huomiointin tasosta työpaikan toiminnan eri osa-alueilla. Sekä työnantajien että palkansaajien mukaan liikkumisen huomiointi oli parhaalla tasolla *työaikojen ja järjestelyjen joustavuuden* yhteydessä. Työnantajista 78 prosenttia näki liikkumisen huomioinnin olevan vähintään melko hyvällä tasolla tämän toiminnan yhteydessä. Palkansaajista puolet pienempi osuus (39 %) ilmoitti vastaavaa.

Vastaajien näkemykset erosivat vielä selkeämmin *kehityskeskusteluihin* ja *henkilöstökokouksiin tai -palavereihin* liittyvissä kohdissa. Työnantajista yli puolet näki liikkumisen huomioinnin olevan vähintään melko hyvää molempien toimintojen yhteydessä. Palkansaajista ainoastaan 13 prosenttia ilmoitti huomioinnin tason olevan vähintään melko hyvää kehityskeskustelujen yhteydessä ja vain 15 prosenttia ilmoitti saman henkilöstöpalaverien kohdalla.

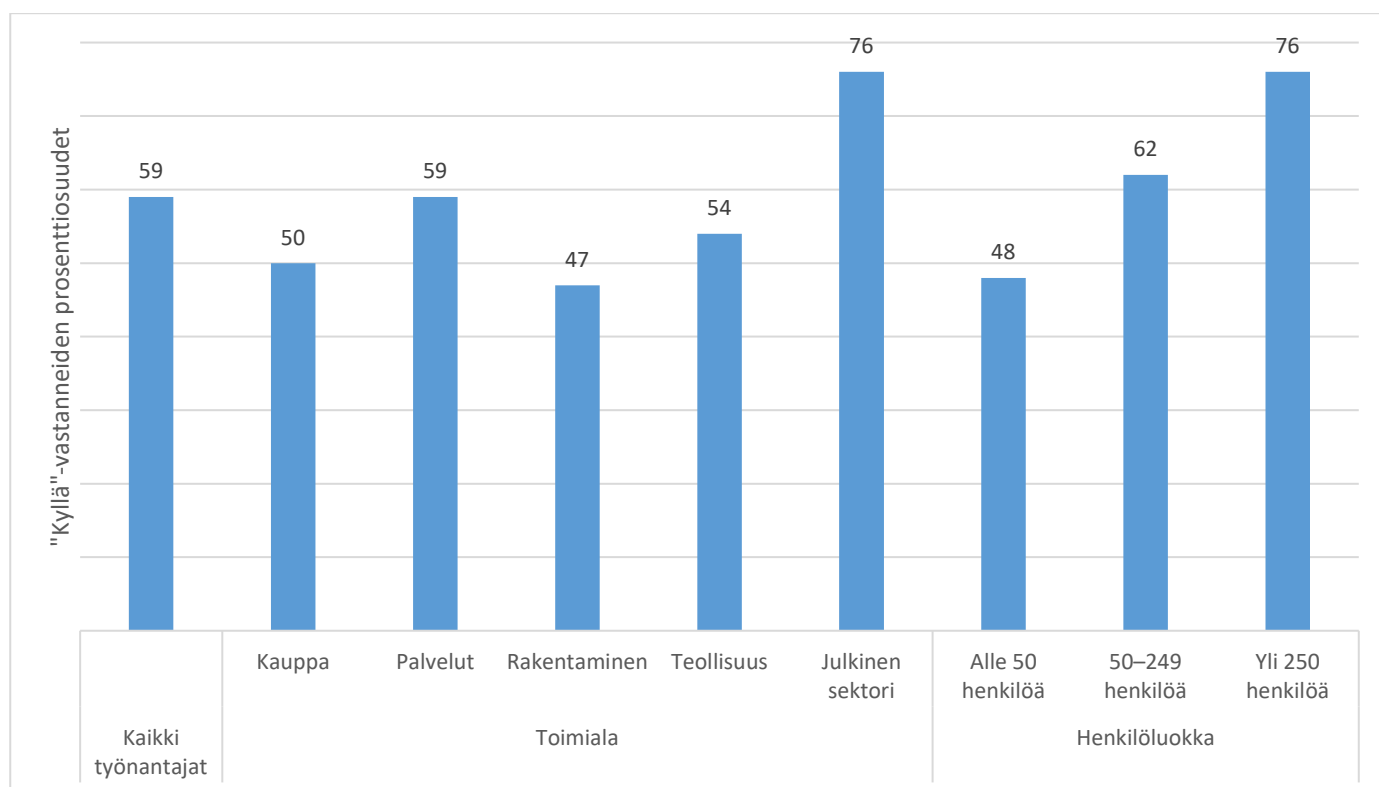
Henkilöstön jatko- ja täydennyskoulutuksien yhteydessä liikkumisen huomiointi oli sekä työnantajien että palkansaajien vastausten mukaan heikoimmalla tasolla. Työnantajista reilu kolmannes (35 %) näki huomioinnin tason olevan vähintään melko hyvää tämän toiminnan yhteydessä. Palkansaajista alle kymmenesosa (9 %) ilmoitti vastaavaa. On toki hyvä huomauttaa, kuten jo johdannossa mainittiin, että vertailu työnantajien ja palkansaajien välillä ei ole tarkkaa. Kyselyyn vastanneet palkansaajat eivät edusta työnantajakyselyyn vastanneita organisaatioita.

Työnantajien kyselyssä pyydettiin tämän kysymyksen yhteydessä näkemystä myös siitä, kuinka hyvin liikkuminen on huomioitu *johdon strategiatyön ja esihenkilöiden valmennusten sekä koulutusten* yhteydessä. Yhteensä 45 prosenttia työnantajista arvioi liikkumisen huomioinnin olevan vähintään melko hyvää johdon strategiatyön yhteydessä. Esihenkilöiden valmennusten ja koulutusten kohdalla vastaavan ilmoitti 47 prosenttia työnantajista. Pelkästään palkansaajien kyselyssä tiedusteltiin lisäksi sitä, kuinka hyvin liikkuminen huomioidaan *henkilöstön palkitsemisessa*. Yhteensä 24 prosenttia palkansaajista näki huomioinnin olevan vähintään melko hyvää tasoa tällä osa-alueella.

2.5 Henkilöstöliikunta osana työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä

Työnantajilla on lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuolto, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- sekä toimintakykyä (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, §1, §3). Työntekijöiden terveyttä ja työkykyä tukevana toimintana toteutettava henkilöstöliikunta voidaan nähdä hyvin yhteensopivaksi työterveyshuollon tehtävien kanssa. Myös työterveyshuollon ammattilaiset pitävät asiakkaidensa liikkumisen edistämistä tärkeänä osana työterveyshuollon tehtäväkokonaisuutta (Nirhamo ym. 2022, 57).

Sekä työnantajien että palkansaajien kyselyssä kartoitettiin työterveyshuollon roolia henkilöstöliikunnan tukijana. Perustietoa tähän tematiikkaan saatiin työnantajille suunnatulla kysymyksellä, jossa tiedusteltiin, onko liikkumisen edistäminen liitetty osaksi työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä. Kuviossa 12 on esitetty kysymykseen myöntävästi vastanneiden osuudet kaikkien vastanneiden osalta ja toimialoittain sekä henkilöluokan mukaan jaoteltuna.



Kuvio 12. "Kuuluuko liikkumisen edistäminen työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön?" (n=301)

Työnantajista 59 prosenttia ilmoitti liikkumisen edistämisen olevan osa työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä. Toimialojen vertailussa erottuvat julkisen sektorin työnantajat, joista yli kolme neljästä (76 %) teki vastausten mukaan liikkumisen edistämiseen liittyvää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Rakentamisen toimialan organisaatioista alle puolet (47 %) ilmoitti yhteistyöstä, mikä oli pienin osuus toimialojen vertailussa. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö oli vastausten mukaan yleisempää henkilöluokaltaan suuremmissa organisaatioissa. Yli 250 työntekijän organisaatioissa yhteistyöstä ilmoittaneiden osuus oli yhtä suuri kuin julkisen sektorin organisaatioiden (76 %).

Vastauksissa oli eroja myös organisaatioiden henkilöstön sukupuolijakauman mukaan. Niistä organisaatioista, jotka ilmoittivat henkilöstönsä olevan valtaosin naisia, 77 prosenttia kertoi liikkumisen edistämisen kuuluvan työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön. Miesvaltaisissa organisaatioissa vastaava osuus oli vain 49 prosenttia.

Niiltä työnantajilta, jotka ilmoittivat työterveyshuollon kanssa tehtävästä yhteistyöstä (n=177), pyydettiin tarkempaa arviota yhteistyön sisällöistä. Työnantajille esitettiin kahdeksan erilaista väittämää, jotka käsittelivät työterveyshuollon ja henkilöstön liikkumisen edistämisen yhteyttä. Kuviossa 13 on esitetty väittämiin myöntävästi vastanneiden osuudet kaikkien vastanneiden osalta.



Kuvio 13. "Arvioi työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä seuraavien väittämien avulla. Sano 'KYLLÄ' kaikkien niiden kohdalla, jotka sopivat teidän organisaatioonne." (n=177)

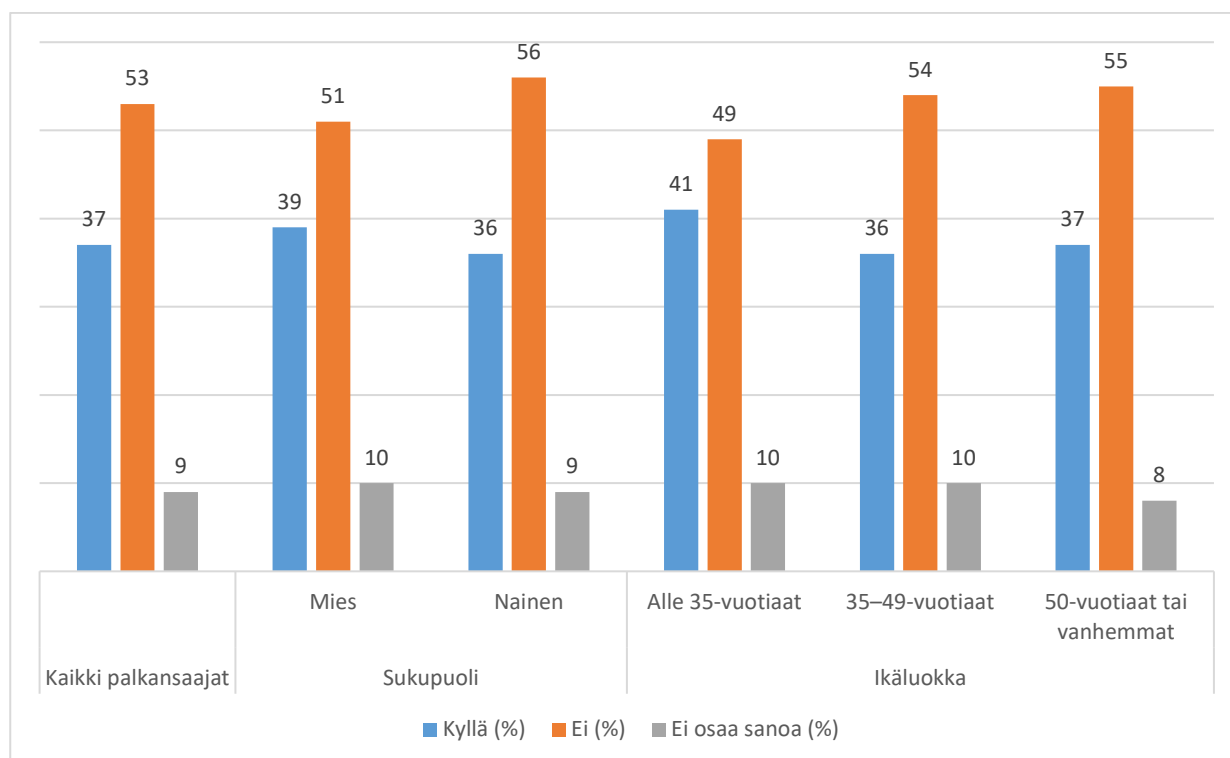
Kolme työnantajille esitetystä väittäimestä nousi vastauksissa muita keskeisimmiksi. *Liikunta-aktiivisuuden kartoitus osana terveystarkastusta* nähtiin yleisimmin toteutuvaksi työterveyshuollon liikkumisen edistämisen muodoksi. Vastaajista 83 prosenttia uskoi liikunta-aktiivisuuden kartoituksen kuuluvan terveystarkastukseen. Toinen keskeinen väittämä liittyi *työterveyshuollon toteuttamaan, kansansairauksien hoitamiseen ja ennaltaehkäisyyn pyrkivään liikkumiseen ohjaukseen*. Neljä viidestä (80 %) vastaajasta arvioi tämän kuuluvan työterveyshuollon toimintaan omassa or-

ganisaatiossaan. Kolmas keskeiseksi noussut väittämä liittyi *liikuntaneuvontaan osana työterveyshuollon toimintaa*. Vastaajista 72 prosenttia näki liikuntaneuvonnan olevan osa organisaationsa työterveyshuollon toimintaa.

Lisäksi 58 prosenttia vastanneista työnantajista näki *liikunnallisten keinojen olevan osa työterveyshuollon tarjoamia palveluita*. Työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön kannalta erityisen mielenkiintoinen väittämä liittyi *henkilöstön liikkumisen edistämiseen osana työterveyshuollon kanssa tehtävää sopimusta*. Vastaajista 56 prosenttia arvioi, että heidän organisaatiossaan henkilöstön liikkumisen edistäminen on osa sopimusta.

Kolme vastaajille esitetystä väittämästä sai selvästi pienemmän osuuden myöntäviä vastauksia. Vastanneista 16 prosenttia uskoi *työterveyshuollon ohjaavan asiakkaita kunnan liikuntaneuvonnan piiriin*. Vastausten mukaan tämänkaltainen ohjaus oli tyypillisempää julkisen sektorin organisaatioissa. Toinen vähemmän painoarvoa saanut väittämä liittyi siihen, raportoiko työterveyshuolto liikkumisesta ja sen vaikutuksista. Vastanneista 15 prosenttia arvioi *työterveyshuollon raportoivan liikkumisesta ja sen vaikutuksista organisaationsa johdolle*. Vähiten myönteisiä arvioita sai osakseen väittämä, jonka mukaan *työterveyshuollon tarjoamia liikuntapalveluita hyödynnetään aktiivisesti*. Vastanneista 11 prosenttia uskoi tämän toteutuvan oman organisaationsa käytännöissä.

Palkansaajilta tiedusteltiin barometrissa, onko heidän liikunta-aktiivisuuttaan kartoitettu työterveyshuollon toiminnan yhteydessä. Kuviossa 14 on esitetty kysymyksen vastausjakaumat kaikkien vastaajien osalta ja vastaajien sukupuolen sekä ikäluokan mukaan jaoteltuna.

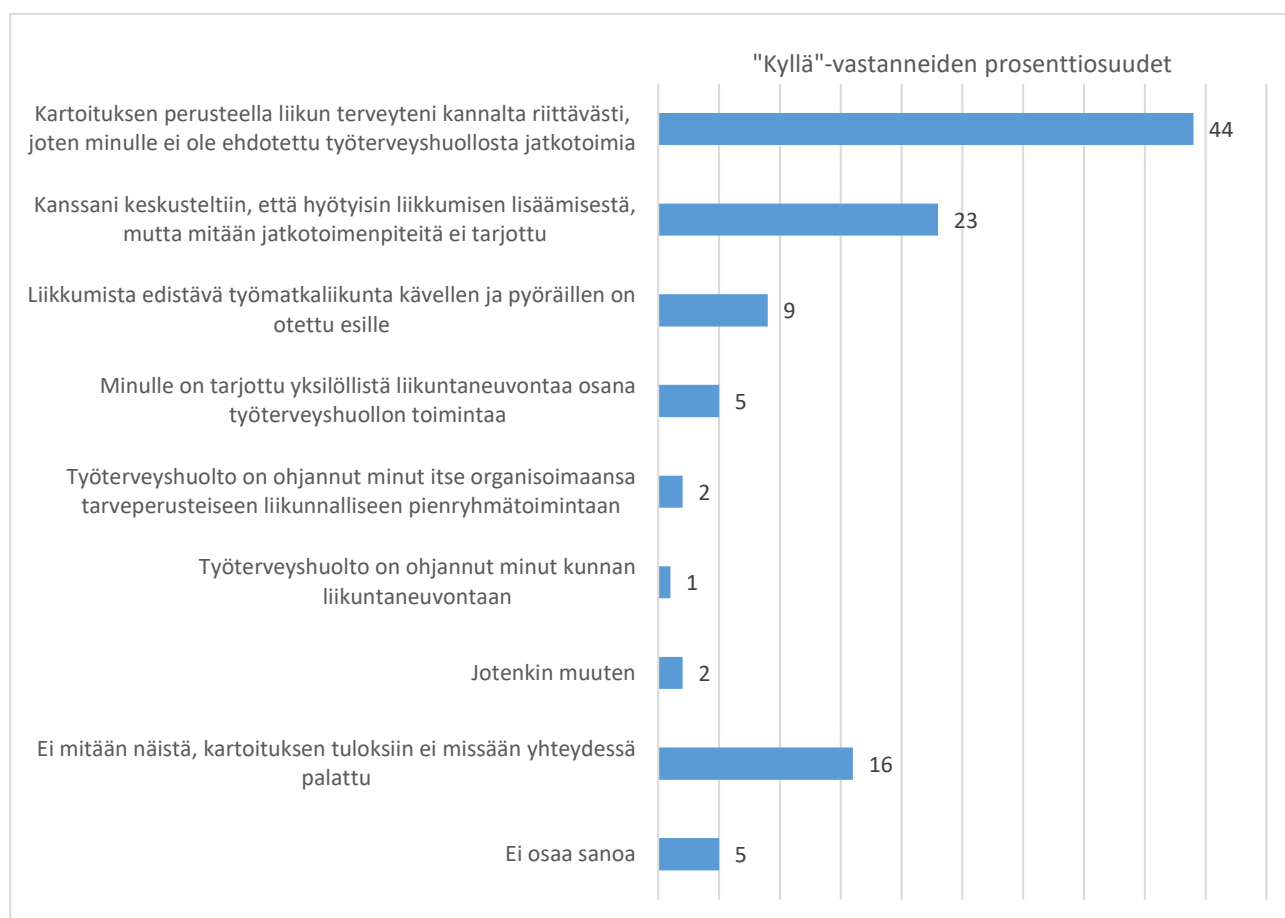


Kuvio 14. "Onko työterveyshuollossa kartoitettu liikunta-aktiivisuuttasi terveystarkastuksessa tai erillisellä kyselyllä?" (n=1124)

Kaikista vastaajista 37 prosenttia ilmoitti, että työterveyshuollon terveystarkastuksessa tai erillisessä kyselyssä oli kartoitettu heidän liikunta-aktiivisuuttaan. Yli puolet (53 %) vastasi kysymykseen kieltävästi. Kuten edellä on mainittu, työnantajista 83 prosenttia arvioi liikunta-aktiivisuuden kartoituksen olevan osa organisaationsa terveystarkastusta. Palkansaajien ja työnantajien vastaajajoukkoja ei kuitenkaan ole mielekästä vertailla tässä yhteydessä, sillä työnantajien vastaajajoukko oli rajattu niihin organisaatioihin, jotka ilmoittivat liikkumisen edistämisen kuuluvan työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Palkansaajien vastauksissa oli hienoisia eroja vastaajien sukupuolen mukaan. Liikunta-aktiivisuuden kartoituksesta ilmoitti hieman suurempi osuus miehistä (39 %) kuin naisista (36 %). Lisäksi voidaan nostaa esiin alle 35-vuotiaiden vastaajien joukko, joista vanhempia ikäluokkia suurempi osuus (41 %) ilmoitti liikunta-aktiivisuuden kartoituksesta. Vastauksissa oli eroja myös työnteon fyysiseen luonteeseen liittyen. Pääosin istumatyötä tekevästä vastaajista 37 prosenttia ilmoitti liikunta-aktiivisuuden kartoituksesta, mikä oli suurempi osuus kuin pääosin fyysisesti kuormittavaa työtä tekeville (32 %).

Liikunta-aktiivisuuden kartoituksesta ilmoittaneilta palkansaajilta (n=420) pyydettiin aiheesta myös tarkempaa informaatiota. Vastaajille esitettiin erilaisia kartoitukseen mahdollisesti liittyviä skenaarioita, joista tuli valita kaikki omaan tilanteeseen sopivat vaihtoehdot. Kuviossa 15 on avattu esitetyt skenaariot ja niihin myöntävästi vastanneiden osuudet.



Kuvio 15. "Onko työterveyshuollon liikunta-aktiivisuuden kartoitus johtanut jatkotoimenpiteisiin jollain seuraavista tavoista?" (n=420)

Vastausten perusteella palkansaajista vain pienen osan liikunta-aktiivisuuden kartoitus oli johtanut konkreettisiin liikkumista lisääviin jatkotoimiin. Alle kymmenesosa (9 %) vastanneista ilmoitti, että kartoituksen jatkotoimenpiteenä oli *otettu esille työmatkaliikunta kävellen tai pyöräillen*. Lisäksi viisi prosenttia ilmoitti, että heille oli tarjottu *yksilöllistä liikuntaneuvontaa osana työterveyshuoltoa*. *Työterveyshuollon organisoimaan liikunnalliseen pienryhmätoimintaan* oli ohjattu kaksi prosenttia vastanneista ja *kunnan liikuntaneuvontaan* prosentti vastanneista.

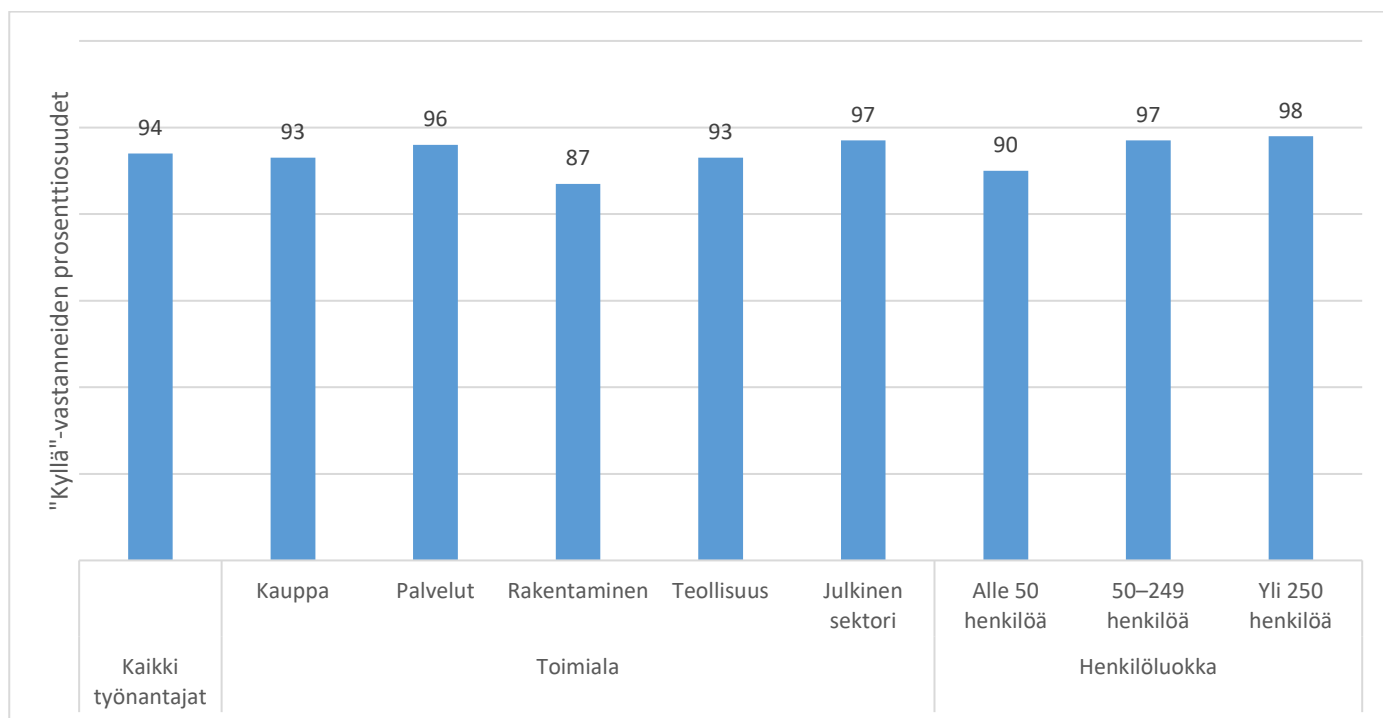
Isoin osuus vastaajista, 44 prosenttia, ilmoitti *liikkuvansa kartoituksen perusteella terveytensä kannalta riittävästi, joten työterveyshuollosta ei ollut ehdotettu jatkotoimenpiteitä*. Vastaajista 23 prosenttia puolestaan ilmoitti, että heidän kanssaan oli *keskusteltu liikkumisen lisäämisestä, mutta konkreettisia jatkotoimenpiteitä ei ollut tarjottu*. Lisäksi vastaajista 16 prosenttia ilmoitti, ettei mikään ehdotetuista skenaarioista ollut toteutunut heidän kohdallaan, eikä kartoituksen tuloksiin palattu missään yhteydessä.

3 Henkilöstöliikunnan edistämisen toimenpiteet

Tässä luvussa käsitellään henkilöstöliikunnan edistämiseen tehtyjä toimenpiteitä työnantajien ja palkansaajien näkemysten valossa. Tarkastelun kohteena ovat etenkin henkilöstöliikunnan tukimuodot eli konkreettiset liikunnalliset ratkaisut, joilla liikkumista pyritään työpaikoilla edistämään. Henkilöstöliikunnan edistämiseen tarjotut tukimuodot liittyvät työmatkaliikuntaan, työpäivän aikaiseen liikkumiseen sekä työnantajan tukemaan vapaa-ajan liikuntaan. Lisäksi luvussa käsitellään henkilöstön liikkumista motivoivia tekijöitä ja avataan, millaisia mahdollisia positiivisia vaikutuksia henkilöstöliikunnan tukemisella ajatellaan olevan. Luvun lopussa käydään läpi, kuinka hyvin henkilöstöliikunnan edistäminen on otettu huomioon työn erilaisten vaatimusten perspektiivistä.

3.1 Henkilöstöliikunnan tukemisen esiintyvyys

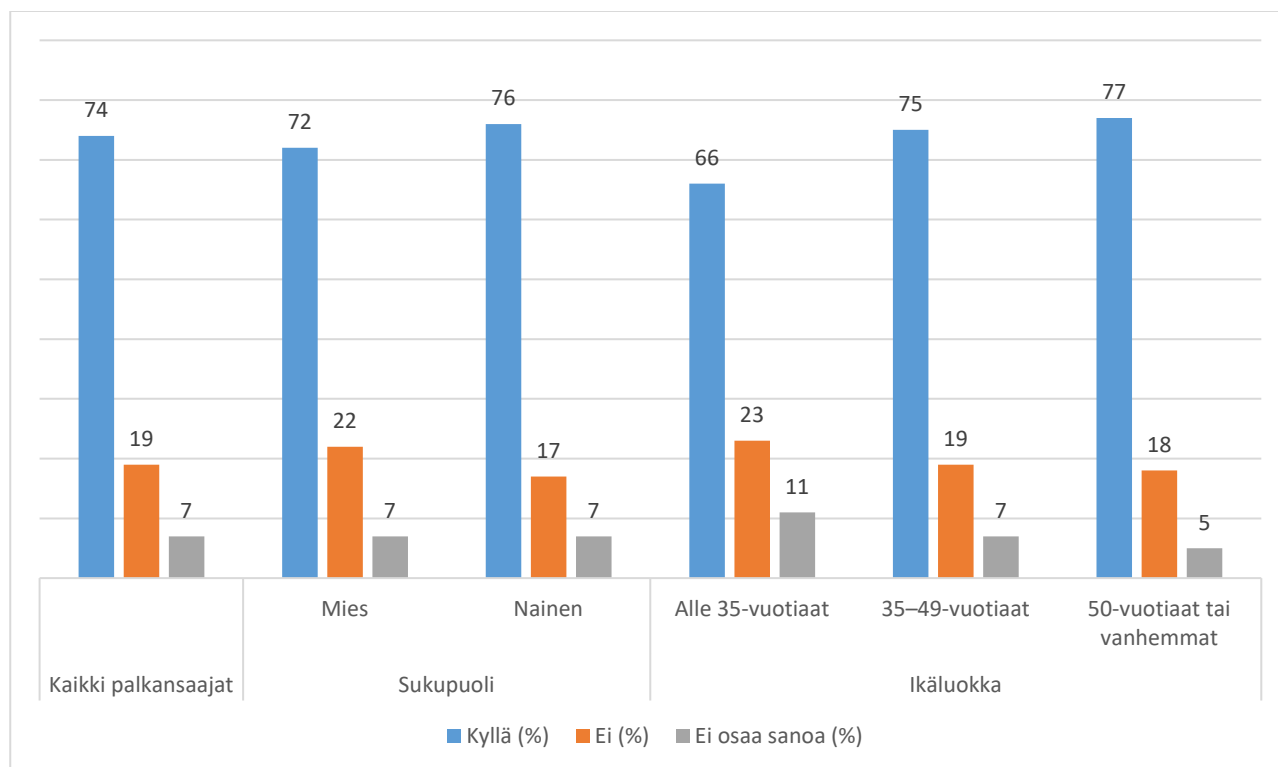
Sekä työnantajilta että palkansaajilta tiedusteltiin barometrissa henkilöstöliikunnan tukemiseen liittyviä seikkoja. Oleellisena taustakysymyksenä kaikilta työnantajilta kysyttiin, tuetaanko heidän organisaatiossaan henkilöstön liikkumista. Kysymyksellä pyrittiin kartoittamaan kaikkea mahdollista henkilöstöliikunnan tukea, eikä esimerkiksi pelkästään taloudellista tukea. Kuviossa 16 on esitetty kysymykseen myöntävästi vastanneiden työnantajien osuudet kaikkien vastaajien osalta sekä toimialoittain ja henkilöluokan mukaan jaoteltuna.



Kuvio 16. "Tuetaanko organisaatiossanne henkilöstön liikkumista?" (n=301)

Kaikista työnantajista 94 prosenttia ilmoitti tukevansa henkilöstönsä liikkumista jollakin tavalla. Henkilöstön liikkumista tukevien työnantajien osuudet olivat suuria kaikilla toimialoilla ja erikokoisissa organisaatioissa. Rakentamisen toimialan työnantajien ilmoittama osuus (87 %) oli toimialoista matalin. Lisäksi alle 50 henkilön organisaatiot tukivat henkilöstönsä liikkumista hieman harvemmin kuin suuremmat organisaatiot.

Myös palkansaajille esitettiin samaa asiaa kartoittava kysymys. Kaikilta palkansaajilta kysyttiin, tukeeko heidän työnantajansa henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä liikunnallisilla ratkaisulla. Kuviossa 17 on esitetty kysymyksen vastausjakaumat kaikkien vastaajien osalta sekä sukupuolen ja ikäluokan mukaan jaoteltuna.

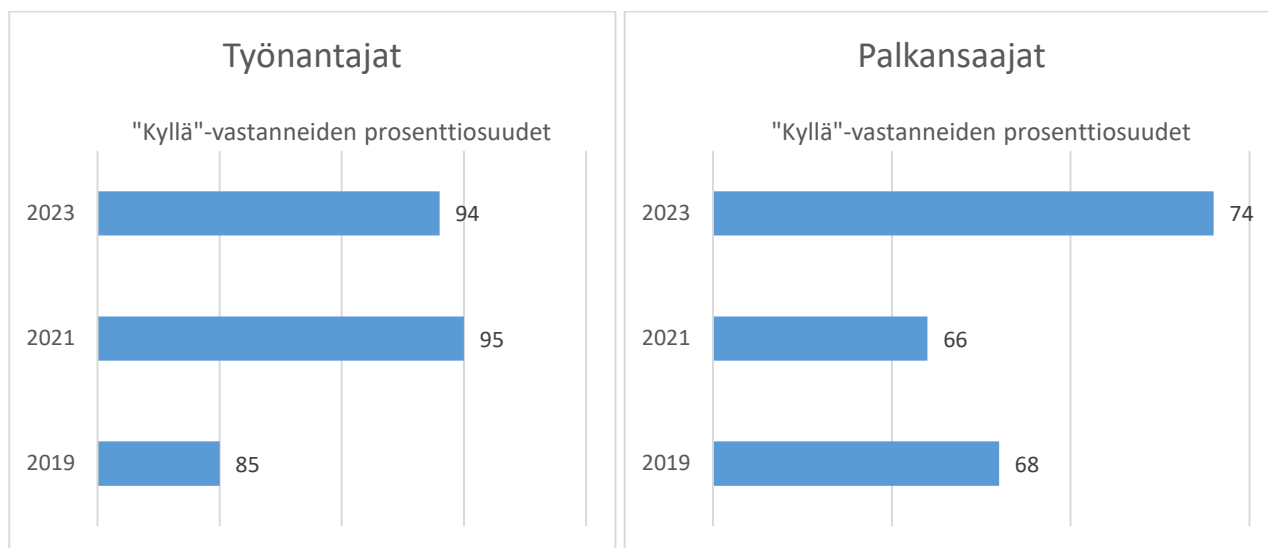


Kuvio 17. ”Tukeeko työnantajasi henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä liikunnallisilla ratkaisulla?” (n=1124)

Vajaa kolme neljästä (74 %) palkansaajasta ilmoitti, että heidän työnantajansa tukee työhyvinvointia ja työkykyä liikunnallisilla ratkaisulla. Naispuolisista palkansaajista hieman miehiä suurempi osuus vastasi kysymykseen myöntävästi. Vastausten perusteella henkilöstöliikunnan tuki on yleisempää 50-vuotiailla tai vanhemmilla ja 35–49-vuotiailla palkansaajilla alle 35-vuotiaisiin verrattuna.

Vastauksissa oli eroja myös työnteon fyysiseen luonteeseen liittyen. Pääosin istumatyötä tekevästä palkansaajista jopa 80 prosenttia ilmoitti työnantajansa tukevan työhyvinvointia ja työkykyä liikunnallisilla ratkaisulla, mikä oli selvästi suurempi kuin pääosin fyysistä työtä tekevien palkansaajien ilmoittama osuus (60 %).

Sekä työnantajilta että palkansaajilta on kysytty henkilöstöliikunnan tukemisesta myös aiemmissa barometreissa. Kuvioon 18 on koostettu henkilöstöliikunnan tukeen liittyvään kysymykseen myöntävästi vastanneiden työnantajien ja palkansaajien osuudet vuosien 2019–2023 barometreissa.



Kuvio 18. Henkilöstöliikunnan tuki työpaikoilla työnantajien ja palkansaajien näkemysten mukaan vuosina 2019–2023.

Työnantajien kyselyn aikasarjavertailun perusteella vaikuttaa, että henkilöstöliikunnan tukeminen olisi yleistynyt 2020-luvulla. Tuloksiin voi kuitenkin vaikuttaa se, että kysymyksen muotoilu on muutettu. Vuonna 2021 ja 2019 kysymys on ollut muodossa: *”Tuetaanko työpaikallanne millään tavoin henkilöstön liikuntaa joko rahallisesti tai jotenkin muuten liikuntaa tai palveluja järjestämällä?”*. Vuoden 2023 barometrissa kysymyksen muotoilu, *”Tuetaanko organisaatiossanne henkilöstön liikkumista?”*, on ollut yksinkertaisempi. Myös *liikunta*-termin muuttaminen laajemmin käsitettäväksi *liikkumiseksi* on voinut vaikuttaa vastauksiin. Toisaalta jo vuoden 2021 barometrissa henkilöstöliikunnan tuesta ilmoittaneiden organisaatioiden osuus on ollut aiempaa suurempi.

Myös henkilöstöliikunnan tuesta ilmoittaneiden palkansaajien osuudet vuosina 2019–2023 ovat vaihdelleet. Vuosina 2021 ja 2019 henkilöstöliikunnan tuesta ilmoittaneiden palkansaajien osuudet ovat olleet selvästi pienemmät kuin vuonna 2023. Myös palkansaajien vastausten vertailuun saattaa vaikuttaa henkilöstöliikunnan tukeen liittyvän kysymyksen muotoilu. Vuonna 2021 ja 2019 kysymys oli muodossa: *”Tukeeko työnantaja henkilöstön liikuntaa taloudellisesti tai järjestetäänkö/tarjotaanko työpaikalla mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseksi?”* Vuonna 2023 palkansaajille esitetty kysymys, *”Tukeeko työnantajasi henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä liikunnallisilla ratkaisulla?”*, poikkeaa selvästi aiemmasta. Keskeisin ero liittyy siihen, että aiemmin kysymys on liitetty henkilöstön liikuntaan ja liikunnan harrastamiseen, kun tuoreimmassa barometrissa fokuksessa on ollut työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen liikunnallisilla keinoin. Vuoden 2023 kysymys on saatettu ymmärtää aiempaa laajempaan.

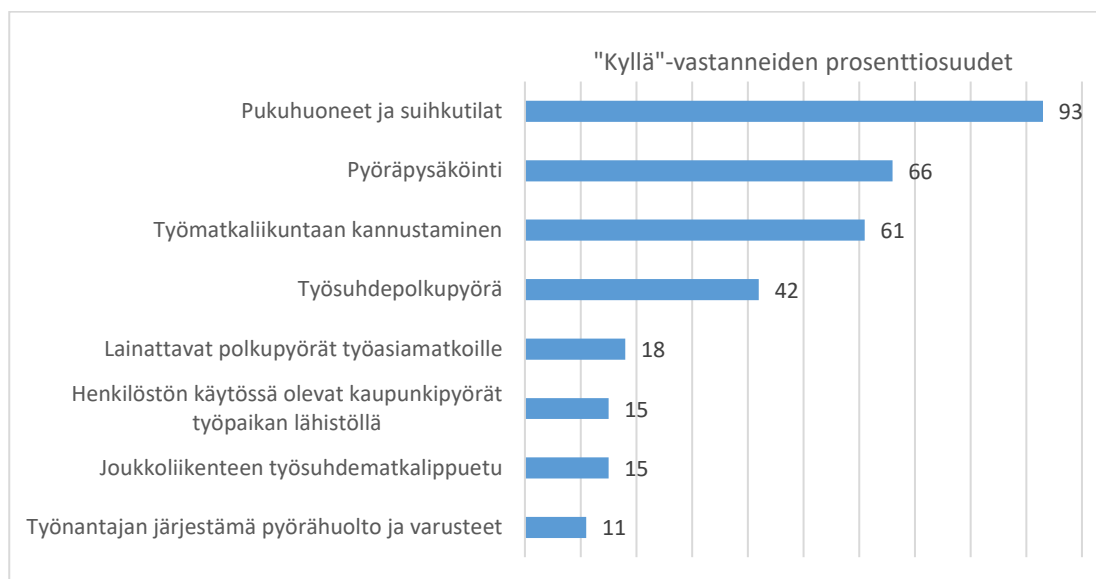
Myös työnantajien ja palkansaajien vastausosuuksien vertailuun on hyvä suhtautua varauksella kysymysten erilaisen muotoilun takia. Joka tapauksessa näyttää siltä, että työnantajilla on ollut jokaisena tiedonkeruuvuonna palkansaajia myönteisempi kuva henkilöstöliikunnan tukemisesta.

3.2 Henkilöstöliikunnan tukimuodot: työmatkaliikunta

Työmatkaliikunnalla viitataan työmatkojen kulkemiseen fyysisesti aktiivisin kulkutavoin, esimerkiksi kävellen tai pyöräillen. Nykyisen tutkimustiedon valossa näyttää siltä, että aktiivisten kulkutavojen käyttäminen lisää aikuisten fyysisen aktiivisuuden kokonaismäärää (Wanjau ym. 2023). Näin

ollen työmatkaliikunnan edistäminen on oivallinen keino lisätä henkilöstön liikkumista ja sitä kautta kohentaa terveyttä sekä hyvinvointia.

Työnantajilta ja palkansaajilta tiedusteltiin kyselyssä, millaisia tukimuotoja heidän työpaikallaan on tarjolla henkilöstön työmatkaliikunnan edistämiseksi. Vastaajille esitettiin vaihtoehtoiksi kahdeksan erilaista työmatkaliikunnan edistämisen keinoa, joista tuli valita kaikki omalla työpaikalla tarjolla olevat. Työnantajavastaajat rajattiin niihin, jotka ilmoittivat tukevansa henkilöstön liikkumista (n=283). Kuviossa 19 on esitetty työnantajilta kuhunkin vaihtoehtoon saatujen myönteisten vastausten osuudet.

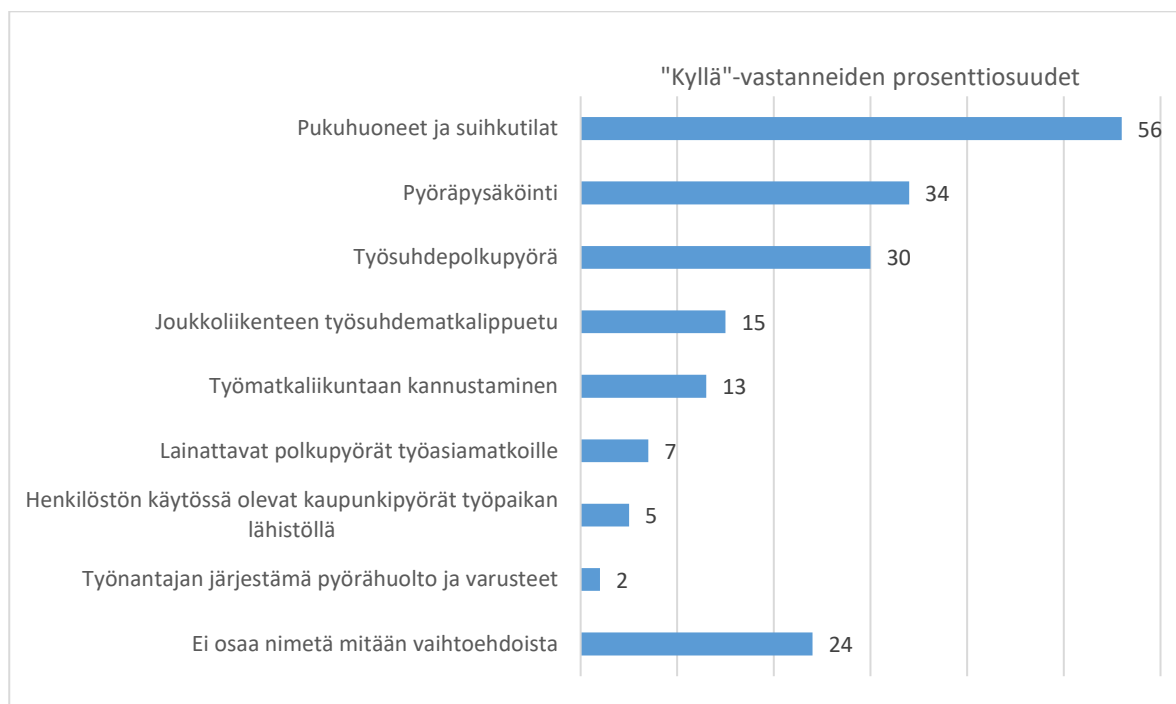


Kuvio 19. Työnantajien (n=283) ilmoittamat työmatkaliikunnan edistämiseen tarjotut tukimuodot.

Työmatkaliikunnan keskeisenä edistäjänä voidaan vastausten perusteella pitää henkilöstölle tarjottavia *pukuhuoneita ja suihkutiloja*, joita ilmoitti tarjoavansa peräti 93 prosenttia kaikista vastanneista työnantajista. Yleisesti tarjottuja työmatkaliikunnan tukimuotoja olivat vastausten mukaan myös työpaikalla oleva *pyöräpysäköinti* ja henkilöstön *työmatkaliikuntaan kannustaminen*. Pyöräpysäköinnin mahdollisuudesta ilmoitti yhteensä 66 prosenttia ja työmatkaliikuntaan kannustamisesta 61 prosenttia vastanneista. Neljän eniten mainitun tukimuodon joukkoon mahtui myös *työsuhdepolkupyörä*, jota ilmoitti tarjoavansa 42 prosenttia vastanneista. Työsuhdepolkupyörästä on kysytty ensimmäisen kerran vuoden 2021 barometrissa, jolloin 15 prosenttia vastanneista työnantajista ilmoitti tarjoavansa kyseistä etua. Työsuhdepolkupyörän yleistyminen on selvä työmatkaliikuntaan liittyvä trendi.

Selvästi pienempi osuus vastanneista työnantajista ilmoitti tarjoavansa *lainattavia polkupyöriä työasiamatkoille* (18 %). Lisäksi 15 prosenttia vastanneista ilmoitti tarjoavansa *henkilöstön käyttöön tarkoitettuja kaupunkipyöriä* tai joukkoliikenteen käyttöön kannustavaa *työsuhdematkalippuetua*. Vähiten mainittu työmatkaliikunnan tukimuoto oli *työnantajan järjestämä pyörähuolto ja varusteet*, josta ilmoitti 11 prosenttia vastanneista. Yksi prosentti vastanneista ei maininnut tarjoavansa mitään esitetyistä työmatkaliikunnan tukimuodoista.

Kaikilta palkansaajavastaajilta tiedusteltiin samoja työmatkaliikunnan edistämisen keinoja kuin työnantajiltakin. Kuviossa 20 on avattu palkansaajilta kuhunkin vaihtoehtoon saatujen myönteisten vastausten osuudet.



Kuvio 20. Palkansaajien (n=1124) ilmoittamat työmatkaliikunnan edistämiseen tarjotut tukimuodot.

Myös palkansaajien vastausten mukaan pukuhuoneet ja suihkutilat olivat yleisimmin tarjottu työmatkaliikunnan tukimuoto. Vastaajista 56 prosenttia ilmoitti työnantajansa tarjoavan pukuhuoneita ja suihkutiloja henkilöstön käyttöön. Toiseksi suurin osuus, noin kolmannes (34 %), vastaajista mainitsi pyöräpysäköinnin tarjotuksi tukimuodoksi. Kolmanneksi eniten mainintoja keräsi työsuhdepolkupyörä, josta ilmoitti 30 prosenttia palkansaajista.

Joukkoliikenteen työsuhdematkalippuedun tarjonnasta ilmoitti 15 prosenttia ja työmatkaliikuntaan kannustamisesta 13 prosenttia vastaajista. Työasiamatkoille lainattavista polkupyöristä ilmoitti seitsemän prosenttia ja henkilöstön käytössä olevista kaupunkipyöristä viisi prosenttia vastaajista. Vain kaksi prosenttia mainitsi työnantajan järjestämästä pyörähuollosta ja varusteista.

Yhteensä 24 prosenttia palkansaajista ei maininnut yhtäkään edellä esitellyistä työmatkaliikunnan tukimuodoista. Tämän perusteella lähes joka neljännen palkansaajan työpaikalta puuttuu tärkeitä työmatkaliikuntaa edistäviä olosuhteita. Tukimuotoja mainitsematta jättäneiden miesvastaajien osuus (27 %) oli isompi kuin naisvastaajien (22 %), mikä viittaa siihen, että työmatkaliikunnan tukimuodot olivat heikommalla tasolla miespalkansaajien työarjessa.

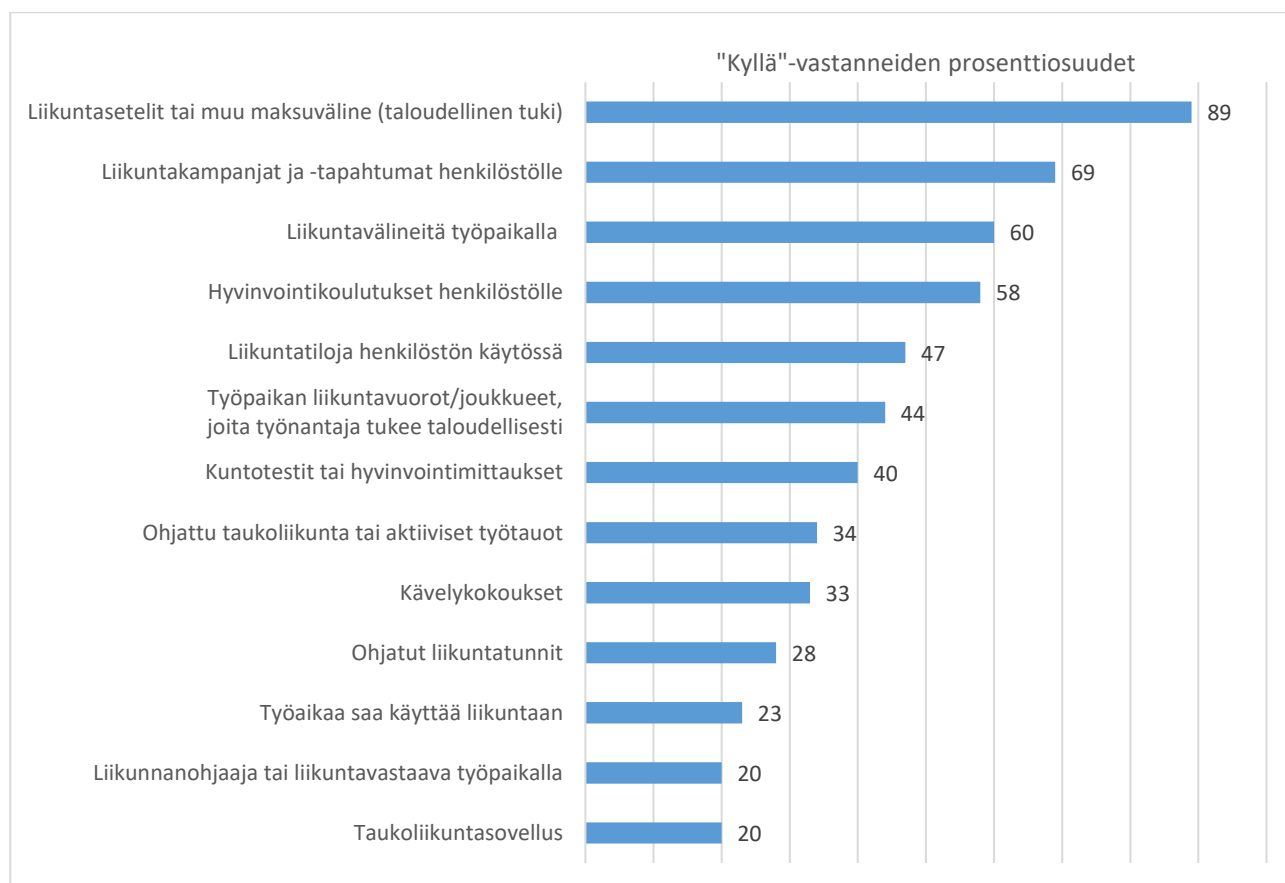
Huomionarvoista on myös se, että vastauksissa oli selvät erot työnteon fyysisen luonteen mukaan. Pääosin istumatyötä tekevien palkansaajien myöntävien vastauksien osuudet olivat pääosin fyysisesti kuormittavaa työtä tekeviä suurempia kaikkien tukimuotojen kohdalla, lukuun ottamatta työnantajan järjestämää pyörähuoltoa ja varusteita. Lisäksi jopa 34 prosenttia fyysisesti kuormittavaa työtä tekevästä vastaajista ei maininnut yhtäkään esitetyistä työmatkaliikunnan tukimuodoista. Istumatyötä tekevien vastaava osuus oli 20 prosenttia.

Työnantajien ilmoittamat osuudet kutakin tukimuotoa kohden olivat kauttaaltaan suurempia. Tähän vaikuttaa osin se, että työnantajavastaajat rajattiin niihin, jotka ilmoittivat tukevansa henkilöliikuntaa, kun taas palkansaajista vastasi koko vastaajajoukko. Erot vastausosuuksissa kuitenkin

kielivät siitä, että työnantajilla on palkansaajia positiivisempi kuva työmatkaliikunnan tukimuotojen tarjonnasta.

3.3 Henkilöstöliikunnan tukimuodot: työpäivän aikainen liikkuminen ja työnantajan tukema vapaa-ajan liikunta

Työmatkaliikunnan lisäksi työnantajilta ja palkansaajilta tiedusteltiin, millaisia tukimuotoja heidän työpaikallaan on tarjolla henkilöstön työpäivän aikaisen liikkumisen sekä työnantajan tukeman vapaa-ajan liikunnan edistämiseksi. Vastaajille esitettiin yhteensä 13 erilaista tukimuotoa, joista tuli valita kaikki omalla työpaikalla tarjolla olevat. Työnantajavastaajat rajattiin niihin, jotka ilmoittivat tukevansa henkilöstön liikkumista (n=283). Kuviossa 21 on esitetty työnantajilta kuhunkin vaihtoehtoon saatujen myönteisten vastausten osuudet.



Kuvio 21. Työnantajien (n=283) ilmoittamat työpäivän aikaiseen liikkumiseen ja työnantajan tukemaan vapaa-ajan liikuntaan tarjotut tukimuodot.

Selkeästi suurin osuus vastanneista työnantajista (89 %) mainitsi henkilöstön vapaa-ajan liikuntaa tukevien *liikuntasetelien tai muiden vastaavien maksuvälineiden* kuuluvan työpaikkansa henkilöstöliikunnan tarjontaan. Tämän lisäksi suuri osuus vastaajista ilmoitti *henkilöstölle suunnatut liikuntakampanjat ja tapahtumat* (69 %), *työpaikalla tarjotut liikuntavälineet* (60 %) sekä *henkilöstön hyvinvointikoulutukset* (58 %) tarjottujen tukimuotojen joukkoon.

Melko suuri osuus työnantajista ilmoitti myös tarjoavansa *liikuntatiloja henkilöstölleen (47 %)*, *tukevansa henkilöstön liikuntavuoroja tai joukkueita taloudellisesti (44 %)* sekä järjestävänsä *kuntotestejä tai hyvinvointimittauksia (40 %)*. Lisäksi noin kolmasosa (34 %) vastanneista työnantajista ilmoitti tarjoavansa henkilöstölleen *ohjattua taukoliikuntaa tai järjestävänsä aktiivisia työtaukoja*. Lähes yhtä suuri osuus (33 %) ilmoitti *kävelykokouksien* käytöstä ja hieman tätä vähäisempi osuus (28 %) mainitsi *ohjattujen liikuntatuntien* järjestämisestä. Yhteensä 23 prosenttia työnantajista ilmoitti, että heidän työpaikallaan *saa käyttää työaikaan liikuntaan*.

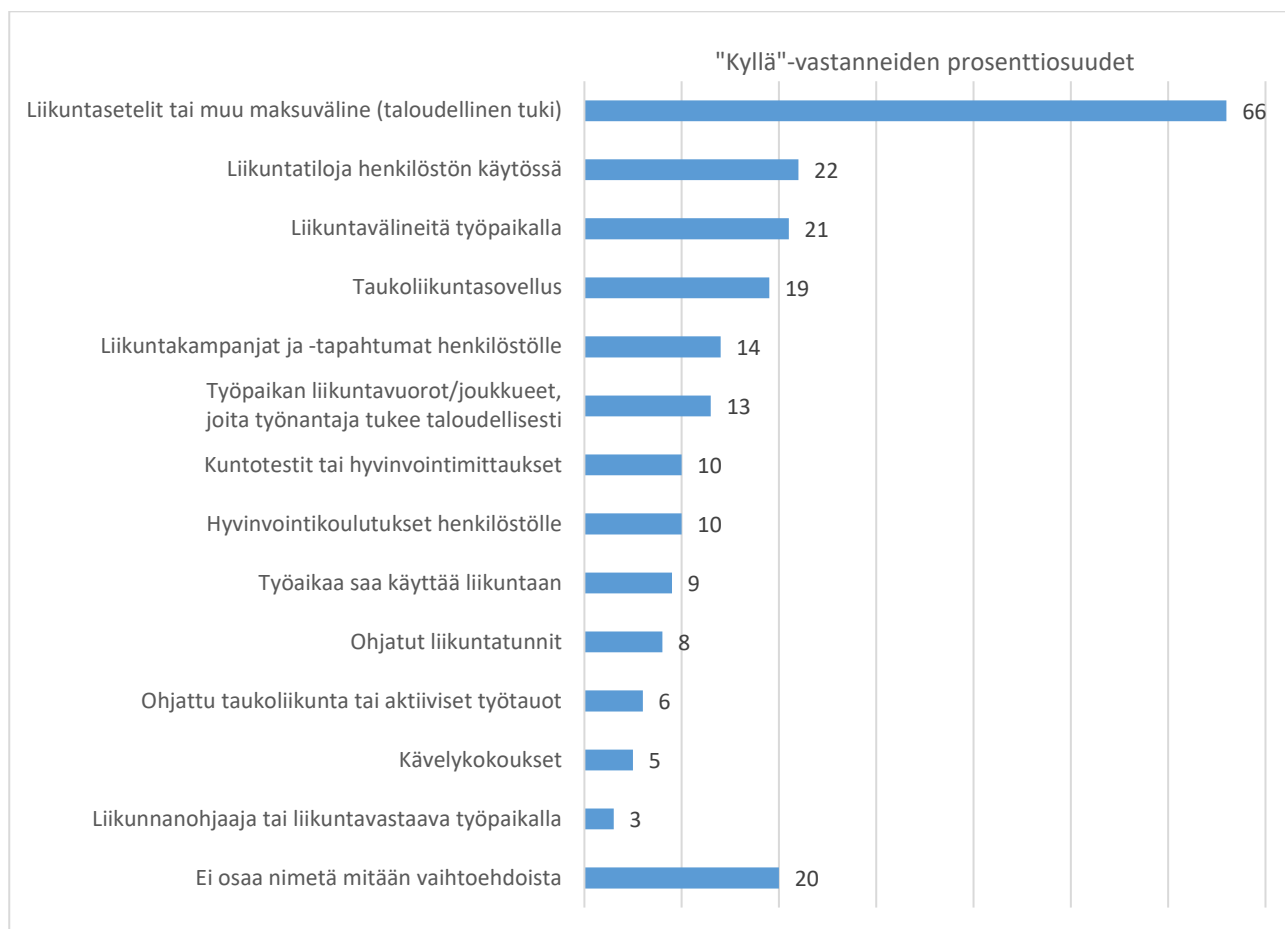
Vastausten perusteella työnantajat tarjosivat edellä mainittuja tukimuotoja harvemmin henkilöstölleen *työpaikalla olevaa liikunnanohjaajaa tai liikuntavastaavaa ja taukoliikuntasovellusta*. Näitä tukimuotoja ilmoitti tarjoavansa viidennes (20 %) vastanneista.

Julkisen sektorin työnantajat erottuivat vastauksissa muihin toimialoihin verrattuna aktiivisempina tukimuotojen tarjoajina. Työajan käyttö liikuntaan oli ainoa sellainen kuviossa 21 esitetty henkilöliikunnan tukimuoto, jossa julkisen sektorin työnantajien vastausosuus ei ollut toimialoista suurin. Lisäksi yli 250 henkilön organisaatiot erottuivat vastaavalla tavalla suhteessa pienempiin organisaatioihin. Työajan käyttö liikuntaan oli myös erikokoisten organisaatioiden vastauksia verratessa ainoa sellainen kuviossa 21 esitetty henkilöliikunnan tukimuoto, jonka tarjonta ei ollut vastausten perusteella yleisintä yli 250 henkilön organisaatioissa.

Työnantajat mainitsivat myös joitakin sellaisia henkilöliikunnan tukimuotoja, joita ei esitetty vaihtoehtoisissa. Näistä vastauksista voidaan nostaa esille henkilöstölle tarjotut hieronta- ja fysioterapiapalvelut, jotka mainitsi yhteensä 11 työnantajaa. Tämä on yhteensä neljän prosentin vastausosuus koko vastaajajoukkoon suhteutettuna.

Työnantajien vastauksissa oli eroja niiden henkilöstön sukupuolijakauman mukaan. Erot vastauksissa viittaavat siihen, että henkilöstön työpäivän aikaisen liikkumisen ja työnantajan tukeman vapaa-ajan liikunnan tarjonta oli paremmalla tasolla naisvaltaisissa organisaatioissa. Työnantajien, jotka kertoivat henkilöstönsä olevan pääosin naisia, ilmoittamat myöntävien vastausten osuudet olivat miesvaltaisia organisaatioita suurempia lähes kaikkien kuviossa 21 esitettyjen tukimuotojen kohdalla. Ainoa poikkeus oli työnantajan taloudellisesti tukemat liikuntavuorot tai joukkueet, joka oli vastausten mukaan yleisempi tukimuoto miesvaltaisissa organisaatioissa.

Myös palkansaajavastaajilta tiedusteltiin työpäivän aikaiseen liikkumiseen ja työnantajan tukemaan vapaa-ajan liikuntaan liittyvien tukimuotojen tarjontaa. Kuviossa 22 on avattu palkansaajilta kuhunkin vaihtoehtoon saatujen myönteisten vastausten osuudet.



Kuvio 22. Palkansaajien (n=1124) ilmoittamat työpäivän aikaiseen liikkumiseen ja työnantajan tukemaan vapaa-ajan liikuntaan tarjotut tukimuodot.

Liikuntasetelit tai muut vastaavat maksuvälineet olivat myös palkansaajien mukaan työnantajan yleisimmin tarjoama vapaa-ajan liikunnan tukimuoto. Noin kaksi kolmesta (66 %) vastaajasta ilmoitti työnantajansa tarjoavan tätä tukimuotoa. Liikuntasetelien tai vastaavien tukimuotojen keskeisyys korostuu, kun tarkastellaan seuraavaksi eniten mainittuja tukimuotoja. Vastausosuudet putosivat selvästi henkilöstön käytössä olevien liikuntatilojen (22 %), työpaikalla tarjottujen liikuntavälineiden (21 %) ja taukoliikuntasovelluksen (19 %) kohdilla.

Lopuista palkansaajille esitetyistä vaihtoehtoista kunkin tarjonnasta ilmoitti alle 15 prosentin osuus vastaajista. Näistä tukimuodoista voidaan nostaa esiin mahdollisuus käyttää työaika liikuntaan, jonka mainitsi yhdeksän prosenttia palkansaajista. Työpaikalla olevasta liikunnanohjaajasta tai liikuntavastaavasta ilmoitti kaikkein pienin osuus palkansaajista (3 %).

Jopa viidennes (20 %) palkansaajista ei maininnut mitään työpäivän aikaisen liikkumisen ja työnantajan tukeman vapaa-ajan liikunnan tukimuodoista. Miesvastaajista lähes neljäsosa (24 %) ei nimenmennyttä tarjottavia tukimuotoja, mikä oli selvästi suurempi kuin naisvastaajien vastaava osuus (17 %). Naispalkansaajille tarjotaan tämän perusteella useammin edellytyksiä työpäivän aikaiseen liikkumiseen ja työnantajan tukemaan vapaa-ajan liikuntaan.

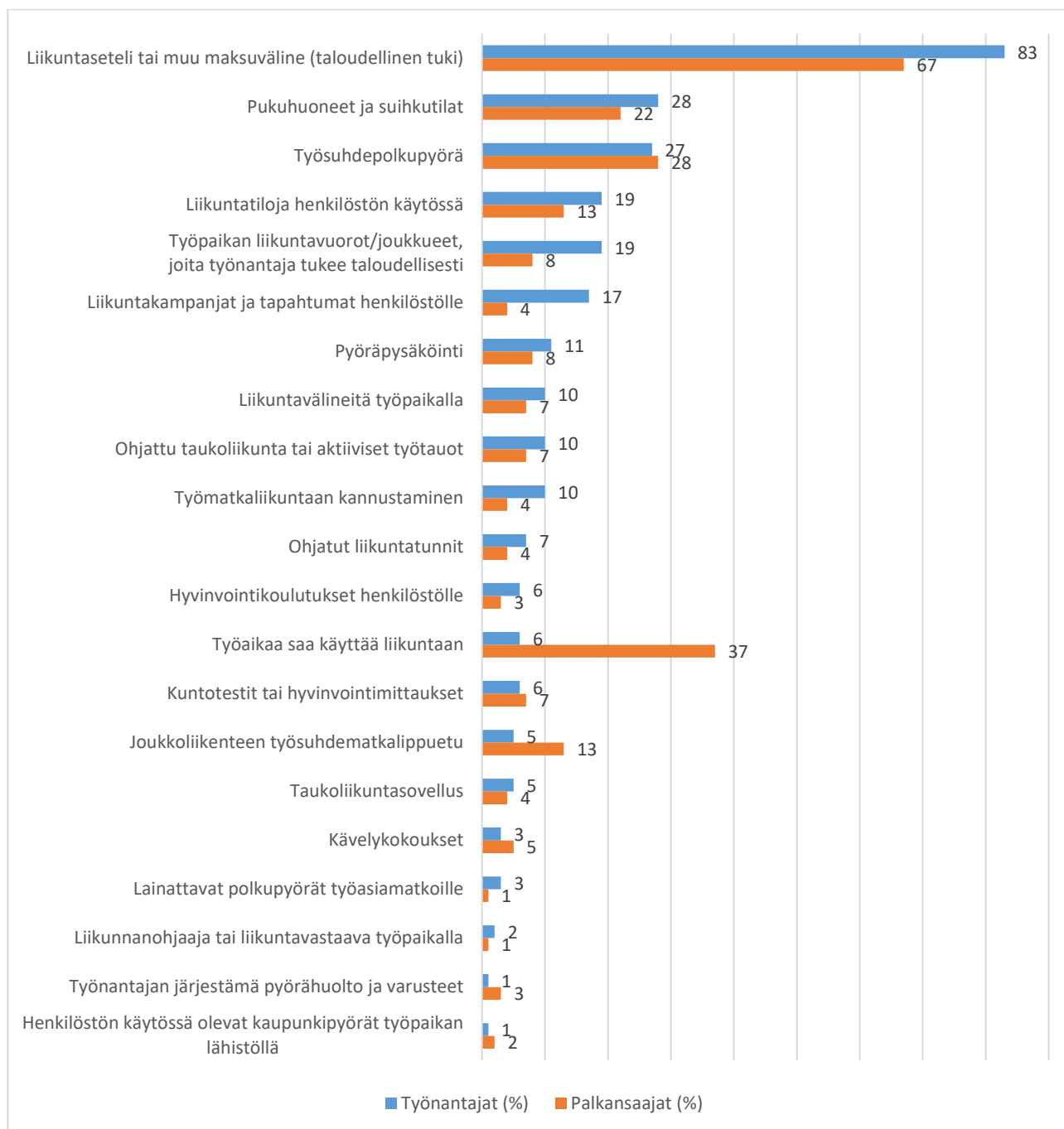
Vastausosuuksissa oli jälleen huomattava ero työnteon fyysiseen luonteeseen liittyen. Pääosin istumatyötä tekevien palkansaajien ilmoittamat myöntävien vastausten osuudet olivat pääosin fyysisesti kuormittavaa työtä tekeviä suuremmat jokaisen kuviossa 22 esitetyn tukimuodon kohdalla.

Lisäksi peräti 37 prosenttia fyysisesti kuormittavaa työtä tekevistä ei osannut nimetä mitään esitetyistä tukimuodoista. Istumatyötä tekevistä vain 15 prosenttia ilmoitti saman.

Kuten työmatkaliikunnan tukimuotoihin liittyen todettiin (ks. luku 3.2), myös työpäivän aikaisen liikkumisen ja työnantajan tukeman vapaa-ajan liikunnan tukimuotojen kohdalla työnantajien ilmoittamat osuudet kutakin tukimuotoa kohden olivat suurempia kuin palkansaajien. Vaikka vastaajajoukko on työnantajien otannassa rajattu niihin, jotka ilmoittivat tukevansa henkilöstöliikuntaa, vahvistavat erot vastauksissa käsitystä siitä, että työnantajilla oli palkansaajia positiivisempi kuva henkilöstöliikunnan tukimuotojen tarjonnasta.

3.4 Käytetyimmät ja parhaat henkilöstöliikunnan edistämisen tukimuodot

Tarjolla olevien tukimuotojen lisäksi työnantajilta ja palkansaajilta tiedusteltiin, mitkä esitetyistä tukimuodoista ovat käytetyimpiä ja parhaita. Työnantajia pyydettiin mainitsemaan kolme henkilöstön eniten käyttämää tukimuotoa. Palkansaajia pyydettiin mainitsemaan mielestään kolme parasta työnantajan tarjoamaa tukimuotoa. Vastausvaihtoehdoissa oli mukana työmatkaliikuntaan, työpäivän aikaiseen liikkumiseen ja työnantajan tukemaan vapaa-ajan liikuntaan liittyvät tukimuodot (ks. luku 3.2, luku 3.3). Kuviossa 23 on esitetty, kuinka suuri osuus työnantajista ja palkansaajista listasi kunkin tukimuodon kolmen käytetyimmän tai parhaan joukkoon.



Kuvio 23. Työnantajien (n=283) käytetyimmiksi ja palkansaajien (n=1124) parhaiksi ilmoittamat henkilöstöliikunnan tukimuodot.

Kuten kuvio 23 osoittaa, kaikki työmatkaliikuntaan, työpäivän aikaiseen liikkumiseen ja työnantajan tukemaan vapaa-ajan liikuntaan liittyvät tukimuodot, jotka vastaajille esitettiin vaihtoehdoissa, ilmoitettiin myös kolmen käytetyimmän ja parhaan joukkoon. Liikuntasetelien tai muiden vastaavien maksuvälineiden suosio näyttää vastausten perusteella entistä selvemmältä. Työnantajista 83 prosenttia ja palkansaajista 67 prosenttia ilmoittivat liikuntasetelit tai vastaavat kolmen käytetyimmän tai parhaan tukimuodon joukkoon.

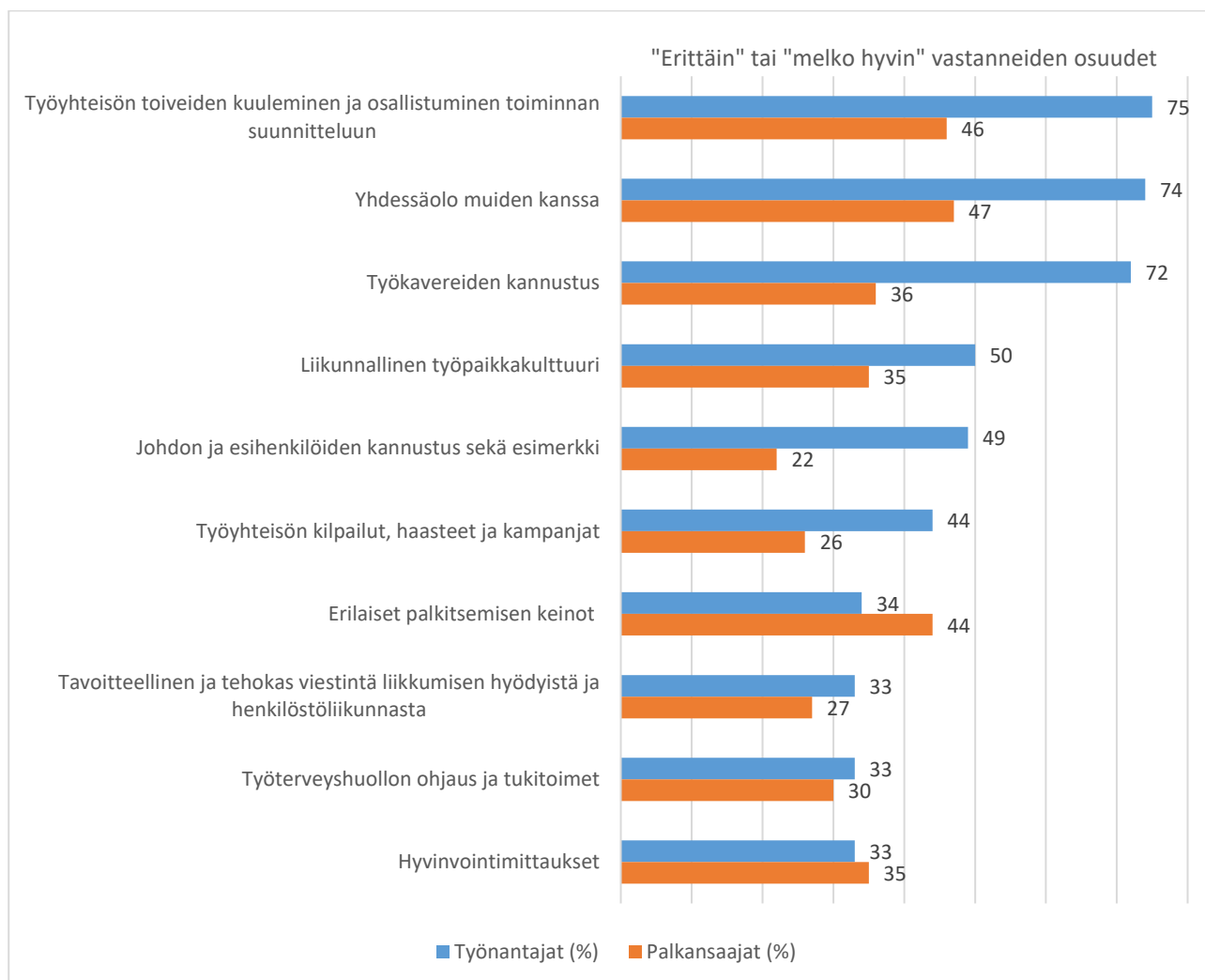
Pukuhuoneet ja suihkutilat sekä työsuohdepolkupyörä nousivat keskeisiksi myös käytetyimpien ja parhaiden tukimuotojen listauksessa. Sekä työnantajien että palkansaajien vastauksissa nämä tukimuodot olivat kaksi selkeästi eniten mainittua työmatkaliikunnan tukimuotoa. Vastausosuudet olivat kuitenkin selvästi pienemmät kuin liikuntasetelin tai muun vastaavan maksuvälineen kohdalla.

Työnantajien ja palkansaajien vastauksissa oli huomattava ero, joka liittyy liikuntaan käytettävään työaikaan. Palkansaajista jopa 37 prosenttia listasi parhaiden henkilöstöliikunnan tukimuotojen joukkoon työajan käyttämisen liikuntaan. Työnantajista vain kuusi prosenttia arvioi tämän tukimuodon olevan kolmen käytetyimmän joukossa. Työnantajan tukemat liikuntavuorot tai joukkueet sekä henkilöstölle suunnatut liikuntakampanjat ja tapahtumat olivat puolestaan reilusti suosituimpia työnantajien kuin palkansaajien vastauksissa.

Lisäksi vastaukset viittaavat siihen, että työmatkaliikuntaan kannustaminen oli arvostetumpi tukimuoto työnantajien kuin palkansaajien keskuudessa. Joukkoliikenteen työsuohdematkalippu oli puolestaan selvästi suosituimpi palkansaajien kuin työnantajien vastauksissa. Lainattavat polkupyörät työasiamatkoille, työnantajan järjestämä pyörähuolto ja varusteet sekä henkilöstön käytössä olevat kaupunkipyörät olivat sekä työnantajien että palkansaajien vastausten perusteella vähemmän relevantteja työmatkaliikunnan tukimuotoja.

3.5 Henkilöstön liikkumista motivoivat tekijät

Työnantajilta ja palkansaajilta pyydettiin kyselyssä arvioita siitä, millä tavoin erilaiset työarjen käytännöt motivoivat lisäämään henkilöstön liikkumista. Kaikkia työnantajavastaajia pyydettiin arvioimaan kymmenen kyselyssä esitetyn tekijän motivoivaa vaikutusta oman organisaationsa henkilöstön liikkumiseen. Kaikkia palkansaajavastaajia (n=1124) puolestaan pyydettiin arvioimaan samojen tekijöiden motivoivaa vaikutusta omaan liikkumiseensa. Kuviossa 24 on esitetty kunkin tekijän motivoivan vaikutuksen erittäin tai melko hyväksi arvioineiden työnantajien ja palkansaajien vastausosuudet.



Kuvio 24. Työnantajien (n=301) ja palkansaajien (n=1124) arviot siitä, miten hyvin eri keinot vaikuttavat henkilöstön liikkumismotivaatioon.

Työnantajilla oli vastausten perusteella palkansaajia positiivisempi näkemys eri keinojen vaikutuksesta liikkumismotivaatioon. Kunkin vaihtoehdon erittäin tai melko hyväksi motivointikeinoksi arvioineiden työnantajien vastausosuudet olivat palkansaajien osuuksia suuremmat kahdeksassa kohdassa kymmenestä. Palkansaajien vastausosuudet olivat suuremmat kahden vaihtoehdon kohdalla.

Vaikka vastausosuuksissa oli selvät erot, sekä työnantajat että palkansaajat pitivät *työyhteisön toiveiden kuulemistä, toiminnan suunnitteluun osallistumista ja yhdessäoloa muiden kanssa* tärkeimpinä motivaatiotekijöinä. Näiden lisäksi työnantajien vastauksissa erottuu *työkavereiden kannustus*, jonka näki vähintään melko hyvänä motivointikeinona yhteensä 72 prosenttia työnantajista. Palkansaajien arvioiden osuus samaan vaihtoehtoon oli puolet pienempi (36 %). Näkemuserot olivat erityisen suuria *johdon ja esihenkilöiden kannustukseen sekä esimerkkiin* liittyvän vaihtoehdon kohdalla. Työnantajista vajaa puolet (49 %) arvioi tämän erittäin tai melko hyväksi motivointikeinoksi, mikä oli yli kaksinkertainen osuus palkansaajiin (22 %) verrattuna. Palkansaajien arvioissa kyseinen motivointikeino keräsi pienimmän osuuden vähintään melko hyviä arvioita.

Erilaiset palkitsemisen keinot nähtiin puolestaan selvästi positiivisempänä motivaatiotekijänä palkansaajien vastauksissa. Palkansaajista 44 prosenttia arvioi palkitsemisen vähintään melko hyväksi

motivointikeinoksi, mikä oli enemmän kuin työnantajien arvioiden osuus (34 %). *Työterveyshuollon ohjauksen ja tukitoimien sekä hyvinvointimittausten* kohdalla työnantajien ja palkansaajien arviot olivat melko samankaltaiset.

Pelkästään palkansaajilta kysyttiin myös toinen henkilöstön liikkumisen motivointiin liittyvä kysymys. Kysymyksellä pyrittiin kartoittamaan, millaisia keinoja palkansaajat kaipaavat työnantajiltaan oman liikkumisensa lisäämiseksi. Kaikille palkansaajavastaajille esitettiin tukku potentiaalisia toimenpiteitä, joita työnantajat voisivat toteuttaa henkilöstöliikunnan tilan vahvistamiseksi. Taulukossa 3 on esitetty palkansaajilta kuhunkin vaihtoehtoon saatujen myönteisten vastausten osuudet kaikkien vastanneiden osalta sekä vastaajien sukupuolen ja ikäluokan mukaan jaoteltuna.

Taulukko 3. ”Mitä työnantajasi voisi tehdä, että sinä liikkuisit enemmän? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.” (n=1124)

	Sukupuoli		Ikäluokka			Kaikki palkansaajat
	Mies	Nainen	Alle 35-vuotiaat	35–49-vuotiaat	50-vuotiaat tai vanhemmat	
Työnantaja tarjoaa liikunnan harrastamiseen taloudellista tukea (Edenred, Smartum, E-passi)	53 %	61 %	63 %	58 %	53 %	57 %
Työaika saisi käyttää liikuntaan	46 %	55 %	58 %	58 %	40 %	51 %
Terveellisistä elämäntavoista ja liikunnasta palkitaan	32 %	37 %	37 %	38 %	29 %	34 %
Työpaikalla on suihku- ja pukeutumistilat, jotka helpottavat työmatkaliikkumista	30 %	32 %	38 %	30 %	27 %	31 %
Työnantaja tarjoaa työsuhydepyrädun	30 %	31 %	32 %	33 %	26 %	30 %
Työnantaja tarjoaa itselleni mieluisia liikuntamuotoja	21 %	30 %	28 %	28 %	23 %	26 %
Työpaikalla on omia liikuntaporukoita tai -kerhoja	24 %	27 %	28 %	28 %	22 %	25 %
Kehitetään yhteiset liikunnalliset toimintatavat (esim. aktiiviset kokouskäytännöt, yhteinen taukoliikunta, ym.)	16 %	33 %	28 %	31 %	18 %	25 %
Liikuntakampanjoiden tai vastaavien järjestäminen	19 %	29 %	28 %	25 %	21 %	24 %

Työpaikalla on asiallinen pyöräpysäköinti (vähintään katos ja telineet)	19 %	23 %	25 %	22 %	18 %	21 %
Luodaan aktiivisuutta edistävät olosuhteet (esim. säädettävä työpiste)	17 %	23 %	27 %	21 %	16 %	20 %
Työterveyshuolto suosittelee ja ohjaa	15 %	16 %	15 %	15 %	17 %	16 %
Esihenkilö on esimerkkinä ja kannustaa	11 %	13 %	17 %	12 %	8 %	12 %
Mitkään työnantajan toimet eivät lisää liikkumiseni määrää	13 %	8 %	6 %	9 %	14 %	10 %

Työnantajan liikunnan harrastamiseen tarjoama taloudellinen tuki keräsi selvästi suurimman vastausosuuden (57 %). Tämän lisäksi yli puolet vastaajista (51 %) näki liikkumista lisäävänä keinona sen, että *työaikaa saisi käyttää liikuntaan*. Reilu kolmannes (34 %) vastaajista näki *terveellisistä elämäntavoista ja liikunnasta palkitsemisen* sellaisena toimenpiteenä, jolla työnantaja voisi lisätä heidän liikkumistaan. Myös *työmatkaliikuntaa helpottavat suihku- ja pukeutumistilat* (31 %) sekä *työnantajan tarjoama työsuhdepyöräetu* (30 %) keräsivät runsaat vastausosuudet.

Kuten liikkumismotivaatiota koskevassa kysymyksessä, myös tässä *esihenkilöiden esimerkki ja kannustus* nähtiin vähemmän keskeisenä liikkumista lisäävänä tekijänä. Vain 12 prosenttia vastaajista arvioi tämän käytännön lisäävän omaa liikkumistaan.

Kymmenesosa (10 %) palkansaajista arvioi, etteivät *mitkään työnantajan toimet lisää heidän liikkumisensa määrää*. Miesvastaajista 13 prosenttia valitsi tämän vaihtoehdon, mikä oli suurempi kuin naisvastaajien osuus (8 %). Vastauksista voidaan muutoinkin päätellä, että miespalkansaajia oli vaikeampaa kannustaa lisäämään työhön liittyvää liikkumistaan. Naisvastaajien osuudet olivat miehiä suuremmat jokaisen esitetyn vaihtoehdon kohdalla lukuun ottamatta viimeiseksi mainittua.

Myös eri ikäluokkien vastauksissa oli eroja. Vanhimman ikäluokan, 50-vuotiaiden tai vanhempien vastausosuudet olivat lähes kaikissa vaihtoehdoissa pienimmät. Lisäksi jopa 14 prosenttia tämän ikäluokan vastaajista ilmoitti, etteivät mitkään työnantajan toimet lisää heidän liikkumisensa määrää. Tämä oli selvästi suurempi osuus kuin nuoremmissa ikäluokissa.

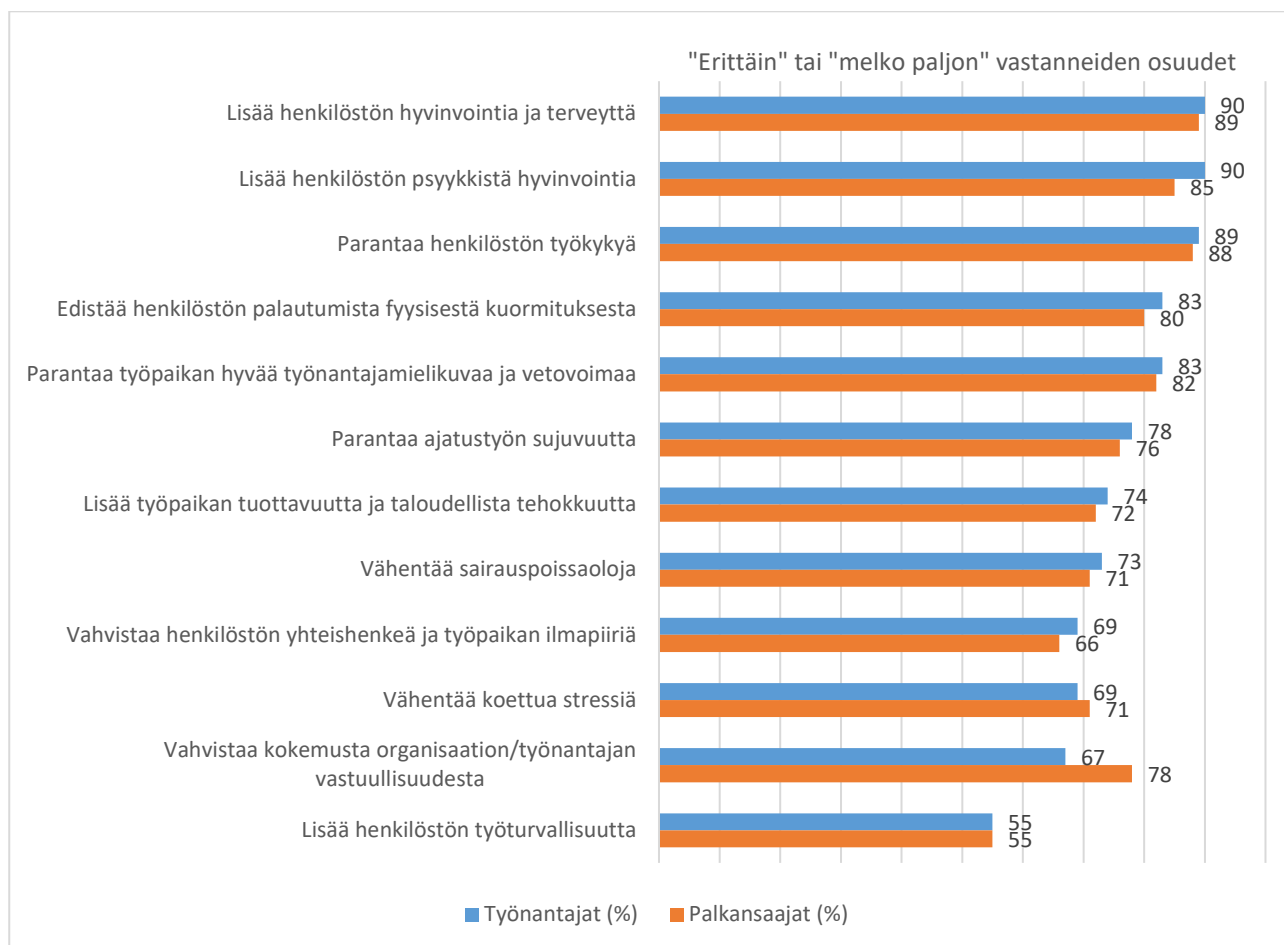
Toisaalta tässä kysymyskokonaisuudessa vähäinen vastausosuus tietyn vaihtoehdon kohdalla saattaa kieliä myös siitä, että tietty toimenpide on jo käytössä työpaikalla ja vastaaja on sen vuoksi jättänyt vaihtoehdon valitsematta. Näin ollen esimerkiksi se, että naisvastaajat toivoivat miesvastaajia useammin työnantajan tarjoamaa taloudellista tukea liikunnan harrastamiseen, saattaa liittyä naispalkansaajien tyytymättömyyteen nykyisen taloudellisen tuen tasoon.

Kysymyksen yhteydessä vastaajilla oli mahdollisuus nostaa esiin myös muita liikkumaan kannustavia keinoja. Kymmenen vastaajaa mainitsi, että työnantaja voisi tarjota henkilöstölle mahdollisuuden käyttää kuntosalia. Muutama fyysisesti kuormittavaa työtä tekevästä vastaajista kertoi, että työkuorman vähentäminen nykyisestä vapauttaisi energiaa liikunnan harrastamiseen.

3.6 Henkilöstöliikunnan tukemisen positiivisten vaikutusten ymmärtäminen

Työikäisen väestön fyysisen aktiivisuuden lisääminen on keino parantaa työtä tekevien fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia sekä työkykyä (Lahti ym. 2023). Nimenomaan työpäivän yhteyteen kytkeytyvä henkilöstöliikunta on oivallinen väylä näiden hyötyjen saavuttamiseksi. Useissa istumatyötä koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että työpaikan tukema liikunta ja istumisen vähentäminen parantavat työkykyä ja työvireyttä, lisäävät työntekijöiden kognitiivista suorituskykyä ja työn tuottavuutta sekä saattavat vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä (Lusa ym. 2020). Vastavasti Mänttari ym. (2021) ovat todenneet, että useissa fyysisesti raskaaseen työhön liittyvissä tutkimuksissa on havaittu fyysisen aktiivisuuden lisäämisen työpaikoilla edistäneen työkykyä, parantaneen työsuoritusta ja tuottavuutta sekä lisänneen raskaassa työssä jaksamista ja vähentäneen sairauspoissaoloja. Henkilöstöliikunnan avulla saavutettava työvireys voidaan myös nähdä keinona tukea työturvallisuutta, etenkin erityistä valppautta vaativissa töissä (Laitinen ym. 2018).

Barometrissa kartoitettiin, millaisia näkemyksiä työnantajilla ja palkansaajilla on henkilöstöliikunnan tukemisen positiivisista vaikutuksista. Sekä työnantajille että palkansaajille esitettiin samat henkilöstöliikunnan positiivisiin vaikutuksiin liittyvät väittämät, joihin vastaajien tuli esittää arviot. Kuviossa 25 on esitetty vastausjakaumat niiden työnantajien ja palkansaajien osalta, jotka arvioivat henkilöstöliikunnan tukemisella olevan erittäin tai melko paljon vaikutusta kunkin väittämän kannalta.



Kuvio 25. Työnantajien (n=301) ja palkansaajien (n=1124) arviot henkilöstöliikunnan tukemisen positiivisista vaikutuksista.

Sekä työnantajien että palkansaajien arviot osoittavat, että henkilöstöliikunnan tukemisella nähtiin olevan monia erilaisia, vahvasti positiivisia vaikutuksia. Työnantajien ja palkansaajien näkemykset olivat melko samankaltaisia. Kolme keskeisintä seikkaa, joihin henkilöstöliikunnan tukemisella voidaan työnantajien ja palkansaajien vastausten perusteella vaikuttaa, olivat *henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden lisääminen, henkilöstön psyykkisen hyvinvoinnin lisääminen sekä henkilöstön työkyyvyn parantaminen*. Näiden lisäksi työnantajat ja palkansaajat arvioivat henkilöstöliikunnan tukemisen *edistävän henkilöstön palautumista fyysisestä kuormituksesta sekä parantavan työpaikan hyvää työnantajamielikuvaa ja vetovoimaa*.

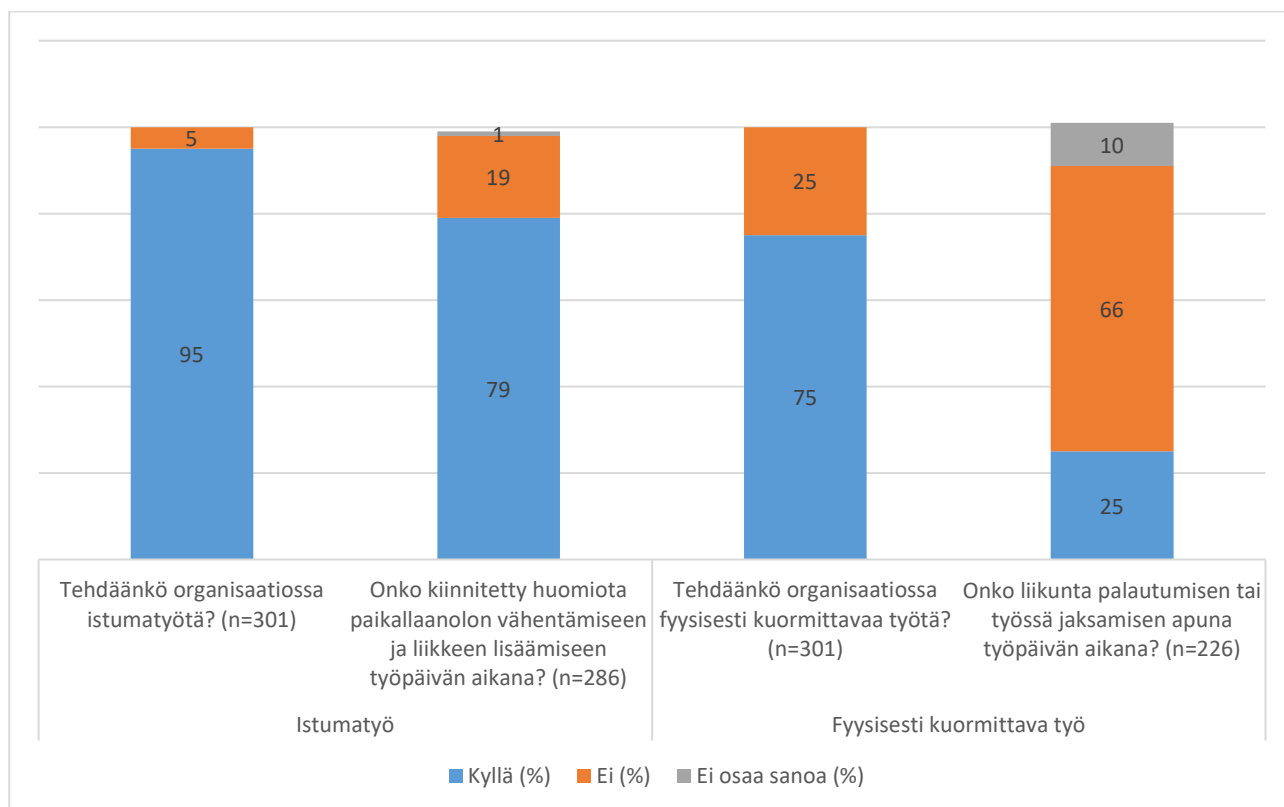
Sekä työnantajien että palkansaajien mielestä *henkilöstön työturvallisuuden lisääminen* oli vähiten oleellinen henkilöstöliikunnan tukemisen positiivinen vaikutus. Toisaalta yli puolet (55 %) vastaajista näki henkilöstöliikunnan tukemisen vaikuttavan tähänkin asiaan vähintään melko paljon. Tämä korostaa sitä, että vastaajat näkivät henkilöstöliikunnan tukemisen pääosin positiivisena asiana.

Suurin ero työnantajien ja palkansaajien vastauksissa liittyi väittämään, jonka mukaan henkilöstöliikunnan tukeminen *vahvistaa kokemusta organisaation tai työnantajan vastuullisuudesta*. Palkansaajista 78 prosenttia arvioi tämän vähintään melko suureksi henkilöstöliikunnan tukemisen vaikutukseksi, mikä oli suurempi kuin työnantajien vastaava osuus (67 %).

3.7 Paikallaanolon tauottaminen ja fyysisestä kuormituksesta palautuminen osana työpäivää

Työnteon fyysinen luonne eri työpaikoissa ja erilaisissa työtehtävissä vaihtelee merkittävästi. Henkilöstön liikkumista olisi hyvä edistää niin, että työnteon vaihteleva luonne otetaan huomioon. Tämän vuoksi barometrissa tiedusteltiin, millä tavalla työnantajat ovat huomioineet henkilöstöliikunnan työnteon vaihtelevan fyysisen luonteen näkökulmasta. Tässä yhteydessä työnteon luonne on jaettu karkeasti kahtia; istumista ja paikallaanoloa vaativaan *istumatyöhön* sekä suorittavaan, *fyysisesti kuormittavaan työhön*.

Kaikilta työnantajilta kysyttiin sekä istumatyön että fyysisesti kuormittavan työn tekemisestä. Tarkentavana kysymyksenä työnantajilta tiedusteltiin, ovatko he kiinnittäneet erityistä huomiota istumatyötä tekevien paikallaanolon vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen tai fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien liikuntaan palautumisen ja työssä jaksamisen näkökulmista. Kuviossa 26 on esitetty työnantajien vastausjakaumat aiheeseen liittyviin kysymyksiin.

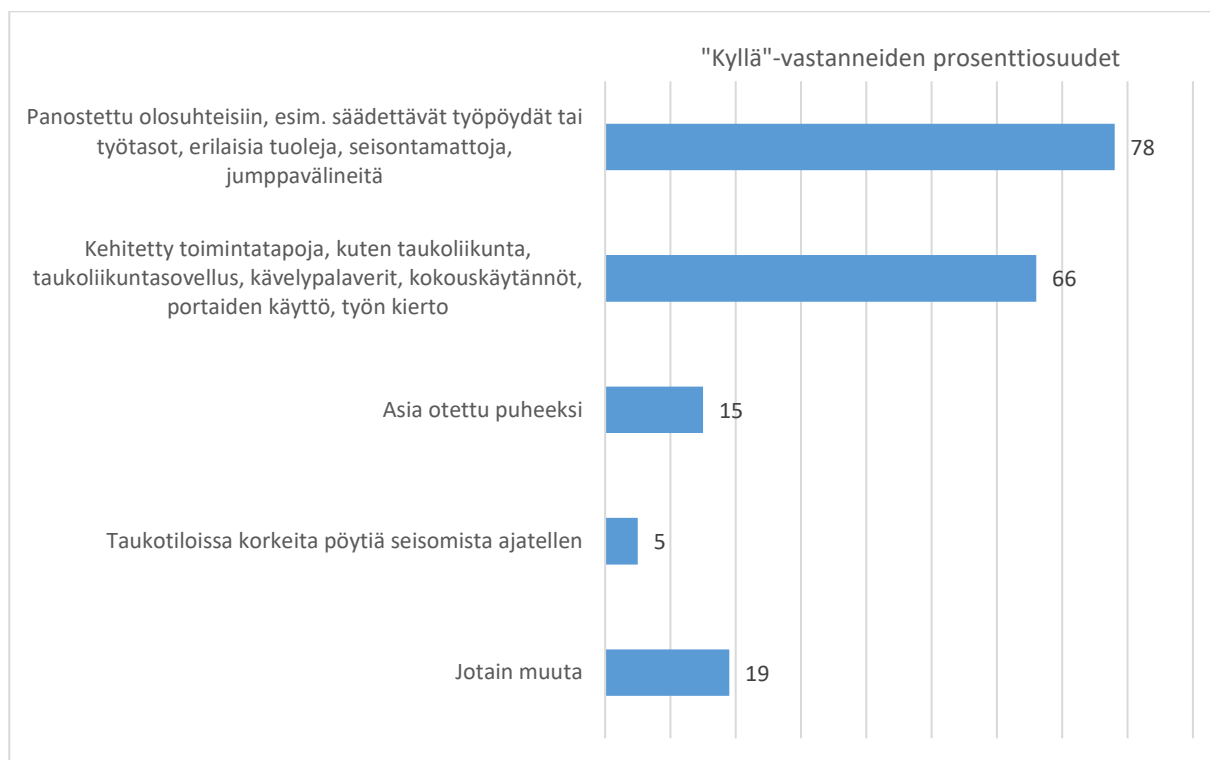


Kuvio 26. Istumatyötä ja fyysisesti kuormittavaa työtä teettävien työnantajien osuudet sekä työn-
teon fyysisesti vaihtelevan luonteen huomioinnin taso organisaatioissa.

Lähes kaikki työnantajat (95 %) ilmoittivat, että heidän organisaatiossaan tehdään istumatyötä. Työnantajista 75 prosenttia puolestaan ilmoitti fyysisesti kuormittavan työn tekemisestä. Kuten kuvio 26 osoittaa, vastauksissa oli selvä ero työn-
teon luonteen erityishuomioinnin suhteen. Työn-
teon luonne oli huomioitu huomattavasti paremmin istumatyön kuin fyysisesti kuormittavan työn
näkökulmasta.

Yhteensä 79 prosenttia niistä organisaatioista, joissa tehtiin istumatyötä, kertoivat kiinnittäneensä
huomiota paikallaanolon vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana. Vain neljännes
(25 %) fyysisesti kuormittavaa työtä teettävistä työnantajista huomioi henkilöstön liikunnan palau-
tumisen tai työssä jaksamisen näkökulmista.

Istumatyöhön erityistä huomiota kiinnittäneiltä työnantajilta tiedusteltiin tarkemmin, millaisia toi-
menpiteitä he ovat tehneet. Vastaajille esitettiin erilaisia istumatyöhön liittyviä mahdollisia toi-
menpiteitä, joista tuli valita ne, jotka kuuluvat organisaation keinovalikoimaan. Kuviossa 27 on esi-
tetty, millaisia paikallaanoloa vähentäviä ja liikettä lisääviä toimenpiteitä istumatyöhön erityistä
huomiota kiinnittäneet työnantajat (n=227) ilmoittivat tehneensä.

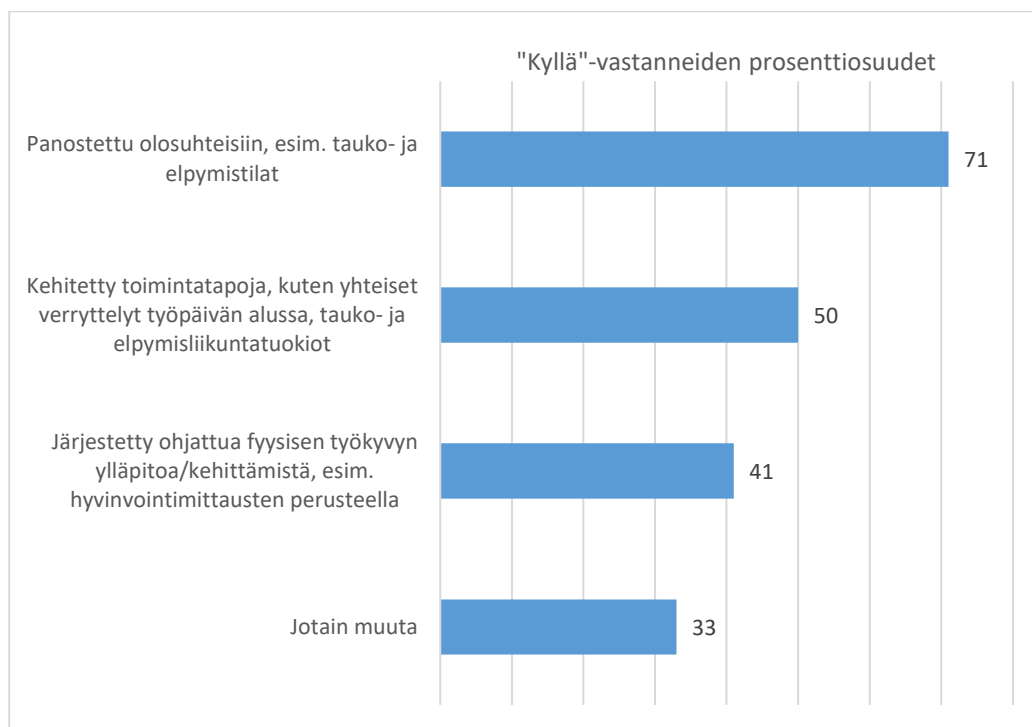


Kuvio 27. Istumatyöhön erityistä huomiota kiinnittäneiden työnantajien (n=227) toteuttamat toimenpiteet paikallaanolon vähentämiseksi ja liikkeen lisäämiseksi.

Vastanneista työnantajista 78 prosenttia ilmoitti panostaneensa istumatyötä tekevän henkilöstön työpisteiden olosuhteisiin liikkumisen näkökulmasta. Tämän lisäksi noin kaksi kolmasosaa (66 %) vastanneista ilmoitti kehittäneensä etenkin työn liikunnalliseen tauottamiseen liittyviä toimintatapoja. Lisäksi 15 prosenttia vastanneista ilmoitti, että työpäivän aikaisen paikallaanolon vähentämisestä ja liikkeen lisäämisestä on keskusteltu työpaikalla. Viisi prosenttia vastanneista mainitsi työpaikan taukotiloissa olevan korkeita pöytiä seisomista ajatellen.

Työnantajat mainitsivat myös joitain muita istumatyön erityishuomiointiin liittyviä toimenpiteitä. Lukuisat vastaajat kertoivat kiinnittäneensä huomiota istumatyötä tekevien työn ergonomiaan. Muutamat vastaajat lisäsivät, että he ovat kehittäneet työn ergonomiaa fysioterapeutin avustuksella. Lisäksi useissa vastauksissa toistui se, että henkilöstöä oli kannustettu tauottamaan istumistaan ja henkilöstölle oli tarjottu informaatiota paikallaanolon tauottamisen merkityksestä.

Fyysisesti kuormittavan työn tekemisestä ja sen erityishuomiointista ilmoittaneilta työnantajilta (n=56) tiedusteltiin tehtyjä toimenpiteitä samaan tapaan kuin istumatyöhön liittyen. Kuviossa 28 on esitetty, millaisia toimenpiteitä työnantajat ilmoittivat toteuttaneensa henkilöstön palautumisen ja työssä jaksamisen näkökulmista.

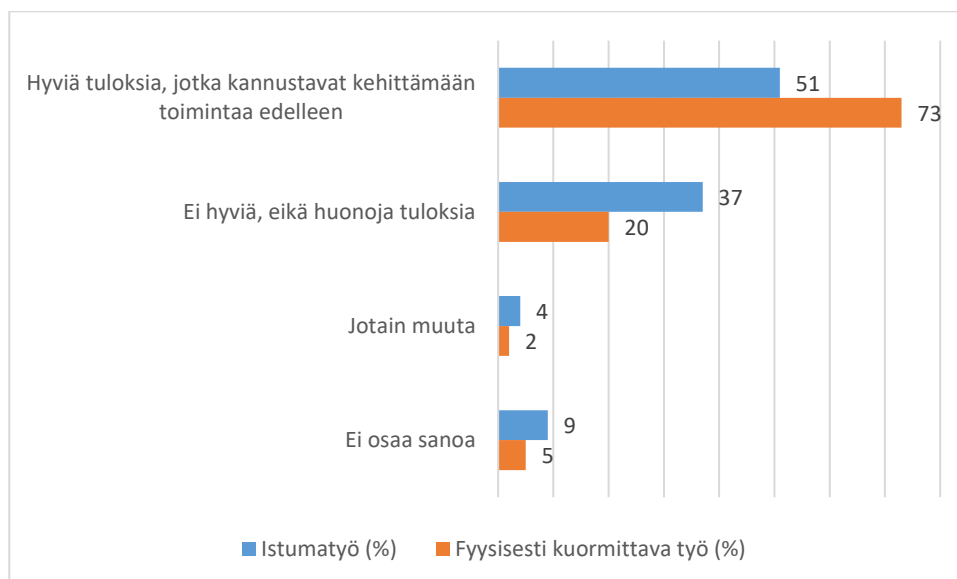


Kuvio 28. Fyysisesti kuormittavaan työhön erityistä huomiota kiinnittäneiden työnantajien (n=56) toteuttamat toimenpiteet palautumiseen ja työssä jaksamiseen liittyen.

Vastanneista työnantajista 71 prosenttia ilmoitti panostaneensa tauko- ja elpymistilojen kaltaisiin olosuhteisiin. Lisäksi puolet (50 %) vastanneista kertoi kehittäneensä verryttelyyn ja taukoliikuntaan liittyviä toimintatapoja. Vastanneista 41 prosenttia mainitsi järjestäneensä henkilöstölleen esimerkiksi hyvinvointimittauksiin perustuvaa, ohjattua fyysisen työkyvyn ylläpitoa tai kehittämistä.

Myös fyysisesti kuormittavaan työhön erityistä huomiota kiinnittäneistä työnantajista lukuisat mainitsivat muissa vastauksissa huomioineensa työn teon ergonomian. Lisäksi vastauksissa korostettiin henkilöstölle tarjottujen fysioterapia- ja hierontapalveluiden mahdollisuutta.

Istumatyöhön ja fyysisesti kuormittavaan työhön erityistä huomiota kiinnittäneiltä työnantajilta, jotka mainitsivat tehneensä myös edellä esitettyjä toimenpiteitä, kysyttiin, ovatko toimenpiteet tuottaneet toivottuja tuloksia. Kuviossa 29 on avattu, miten hyviä vaikutuksia istumatyötä (n=227) ja fyysisesti kuormittavaa työtä (n=56) eri tavoin henkilöstöliikunnan näkökulmasta huomioivat työnantajat näkivät toimenpiteillään olevan.



Kuvio 29. Istumatyöhön (n=227) ja fyysisesti kuormittavaan työhön (n=56) toimenpiteitä tehneiden työnantajien arviot toimenpiteiden vaikutuksista.

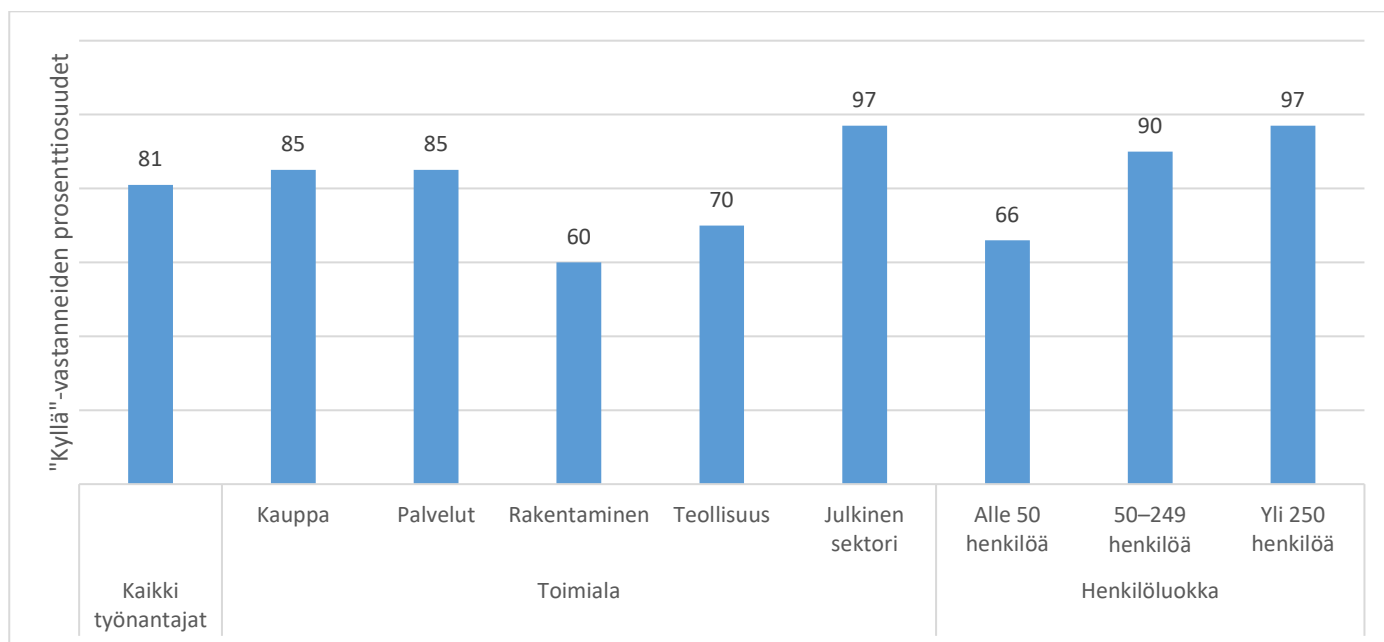
Kuviossa 29 esitetyt työnantajien vastaukset ovat mielenkiintoisia. Istumatyön näkökulmasta erilaisia toimenpiteitä toteuttaneista vastaajista hieman yli puolet (51 %) kertoivat toimenpiteidensä tuottaneen hyviä tuloksia, jotka kannustavat kehittämään toimintaa edelleen. Fyysisesti kuormittavan työn näkökulmasta toimenpiteitä toteuttaneista vastaajista selvästi suurempi osuus (73 %) ilmoitti saman. Kaikkien työnantajien vastausten mukaan fyysisesti kuormittava työ siis huomioitiin selvästi heikommin, mutta iso osa siitä vähemmistöstä, joka oli huomionnut fyysisesti kuormittavan työn erilaisin toimenpitein, kertoi saavuttaneensa hyviä tuloksia.

Muissa vastauksissa muutamat työnantajat nostivat esiin, että toimenpiteiden vaikutuksia ei ole kyetty mittaamaan. Osa kertoi toimenpiteiden tulosten näkyvän liikunnallisempina työpaikkakulttuurina. Onkin syytä huomata, että henkilöstöliikuntaan liittyvien toimenpiteiden vaikutusten arviointi saattaa olla käytännössä hankalaa ja vaikutukset voivat olla hyvin moninaisia.

3.8 Etätöön huomiointi henkilöstöliikunnan näkökulmasta

Etätö on nykyisin hyvin yleinen tapa työskennellä. Etätö on yleistynyt etenkin koronapandemian vaikutusten myötä. (Lyly-Yrjänäinen 2024, 62–66.) Etätöön yleisyyden vuoksi sen huomiointi on oleellista myös henkilöstöliikunnan edistämisen näkökulmasta. Sekä työnantajilta että palkansaajilta kysyttiin barometrissa etätöön tekemiseen liittyviä kysymyksiä.

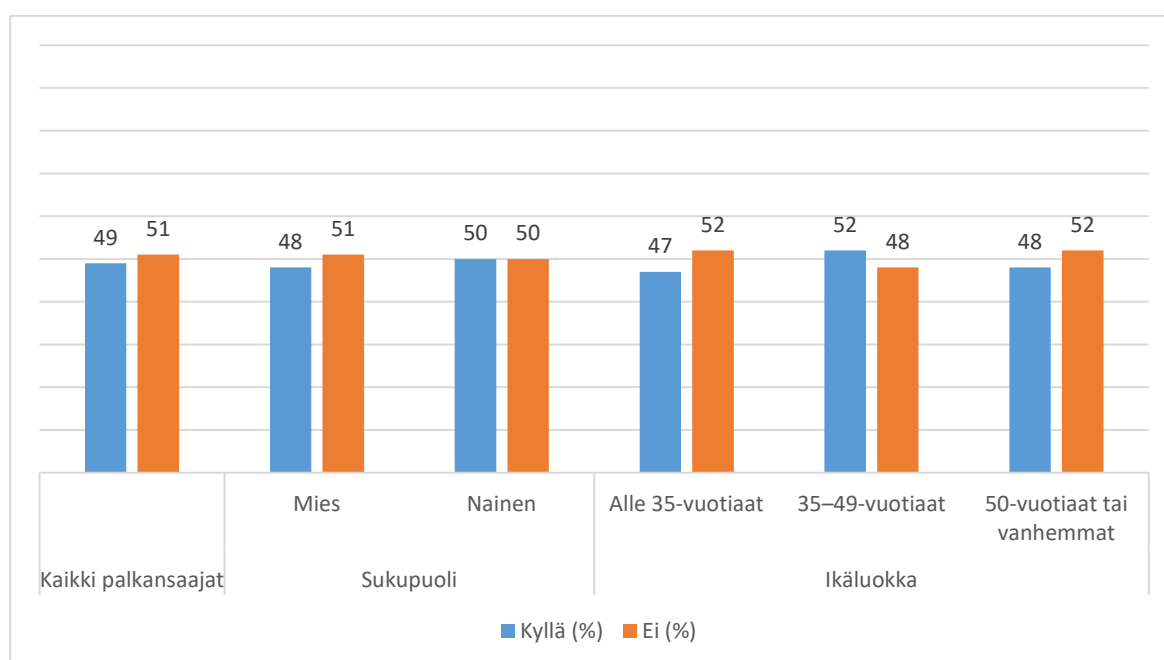
Aiheeseen liittyvänä peruskysymyksenä työnantajilta kysyttiin, tehdäänkö heidän organisaatiossaan etätöitä. Kuviossa 30 on esitetty kysymykseen myöntävästi vastanneiden osuudet kaikkien vastanneiden osalta sekä toimialoittain ja henkilöluokan mukaan jaoteltuna.



Kuvio 30. "Tehdäänkö organisaatiossanne etätöitä? Etätöyllä tarkoitetaan tässä ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa." (n=301)

Reilu neljä viidestä (81 %) työnantajasta ilmoitti, että heidän organisaatiossaan tehdään etätöitä. Etätöiden tekeminen oli vastausten mukaan selvästi vähäisempää rakentamisen ja teollisuuden toimialoilla. Julkisella sektorilla etätö oli sen sijaan huomattavasti yleisempää kuin muilla toimialoilla. Lähes kaikki (97 %) julkisen sektorin työnantajat ilmoittivat, että heidän organisaatiossaan tehdään etätöitä. Lisäksi etätöiden tekeminen oli vastausten perusteella yleisempää henkilöstöltään suuremmissa organisaatioissa.

Myös palkansaajilta tiedusteltiin etätöiden tekemistä. Kaikilta palkansaajilta kysyttiin, tekevätkö he etätöitä. Kuviossa 31 on esitetty etätöiden tekemistä koskevaan kysymykseen myöntävästi tai kieltävästi vastanneiden osuudet kaikkien vastaajien osalta sekä sukupuolen ja ikäluokan mukaan jaoteltuna.

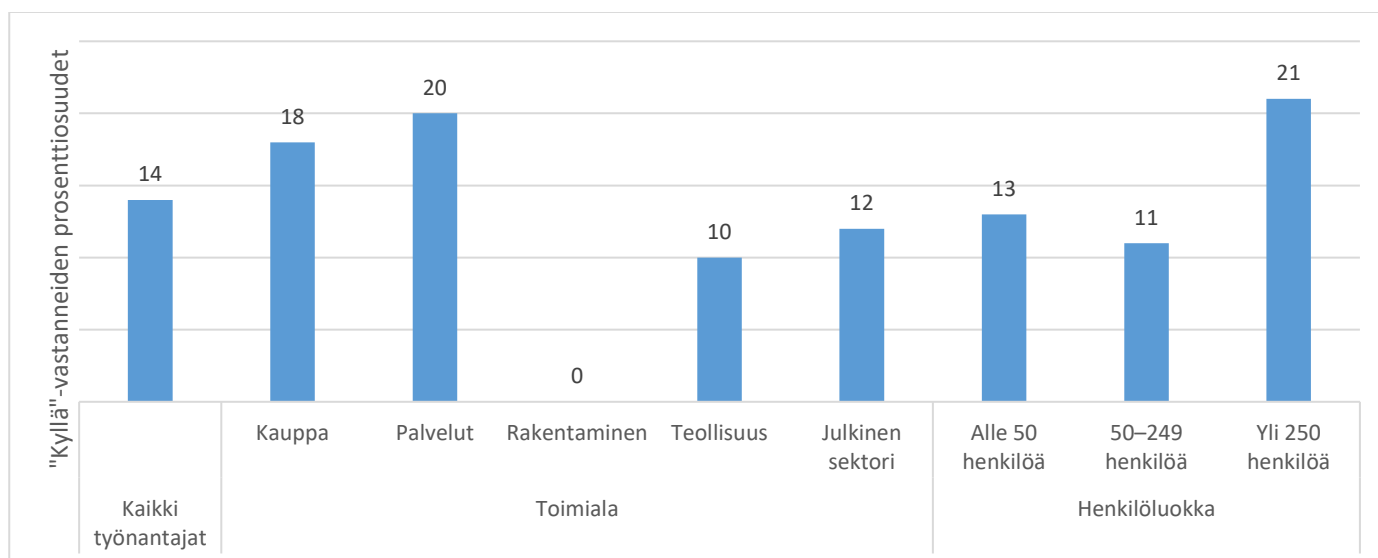


Kuvio 31. ”Teetkö etätyötä? Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.” (n=1124)

Palkansaajista vajaa puolet (49 %) ilmoitti tekevänsä etätyötä. Naisvastaajista hieman suurempi osuus (50 %) miesvastaajiin (48 %) verrattuna ilmoitti etätyön tekemisestä. Etätyön tekeminen oli vastausten mukaan muita ikäluokkia yleisempää 35–49-vuotiaiden vastaajien joukossa.

Barometrissa ei tiedusteltu tarkemmin työnantajilta tai palkansaajilta, kuinka yleistä etätyön tekeminen on sitä tekevän henkilöstön joukossa. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2023 etätöitä teki päivittäin joka kymmenes (10 %), viikoittain vajaa viidennes (19 %), kuukausittain kuusi prosenttia ja satunnaisesti reilu kymmenes (11 %) palkansaajista (Lyly-Yrjänäinen 2024, 63). Onkin hyvä huomata, että etätyön yleisyydestä huolimatta yli puolet palkansaajista tekee lähitöitä, ja etätyötä tekevistä suurin osa on useammin lähi- kuin etätöissä.

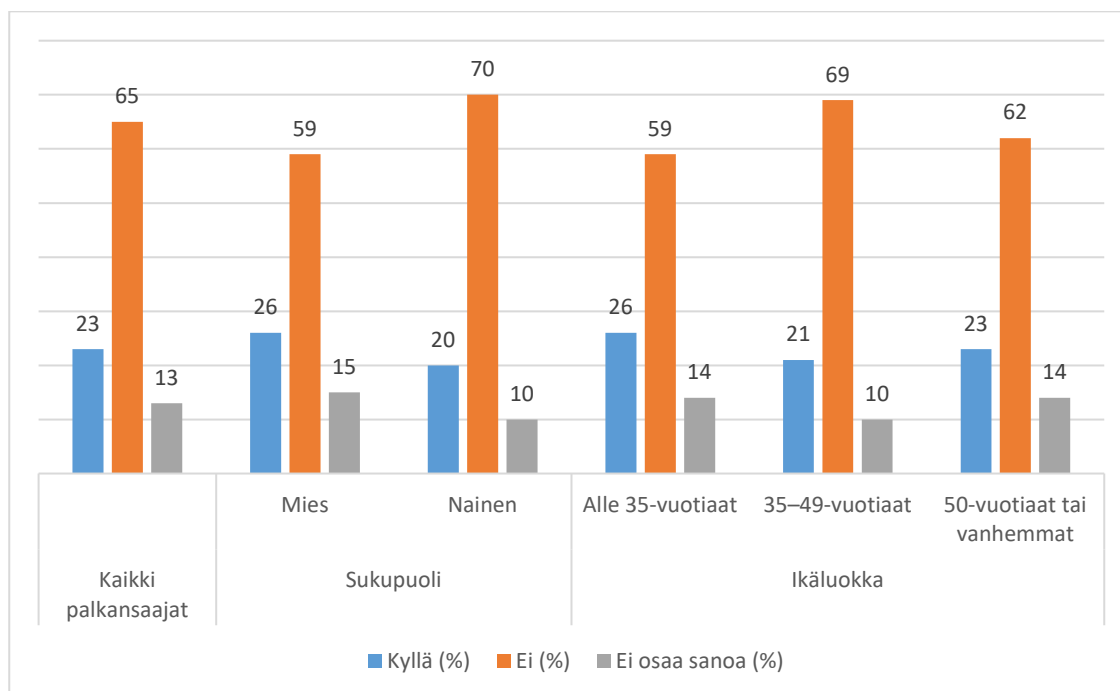
Joka tapauksessa etätyöhön olisi yleistyvänä ja lähityöstä poikkeavana työnteon muotona hyvä kiinnittää erityistä huomiota henkilöstöliikunnan näkökulmasta. Niiltä työnantajilta, jotka ilmoittivat etätyön tekemisestä organisaatiossaan (n=245), kysyttiin, onko etätyötä tekevien liikkumiseen kiinnitetty erityistä huomiota. Kuviossa 32 on esitetty kysymykseen myönteisesti vastanneiden osuudet kaikkien vastanneiden osalta sekä toimialojen ja henkilöluokan mukaan jaoteltuna.



Kuvio 32. ”Onko etätyötä tekevien liikkumisen edistämiseen kiinnitetty erityistä huomiota?” (n=245)

Kuten kuvio 32 osoittaa, oli etätyön erityishuomiointi organisaatioissa hyvin vähäistä. Kaikista työnantajista vain 14 prosenttia ilmoitti kiinnittäneensä erityistä huomiota etätyötä tekevien liikkumisen edistämiseen. Rakentamisen alalla toimivista organisaatioista, joissa etätyö oli muutenkin muita toimialoja harvinaisempaa, yksikään vastaaja ei ilmoittanut huomioivansa etätyötä tekevien liikkumisen edistämistä. Palveluiden toimialan vastaajista viidennes (20 %) ilmoitti kiinnittäneensä erityistä huomiota asiaan, mikä oli toimialoista suurin osuus. Etätyön erityishuomiointi oli pienempiä organisaatioita yleisempää yli 250 henkilön organisaatioissa.

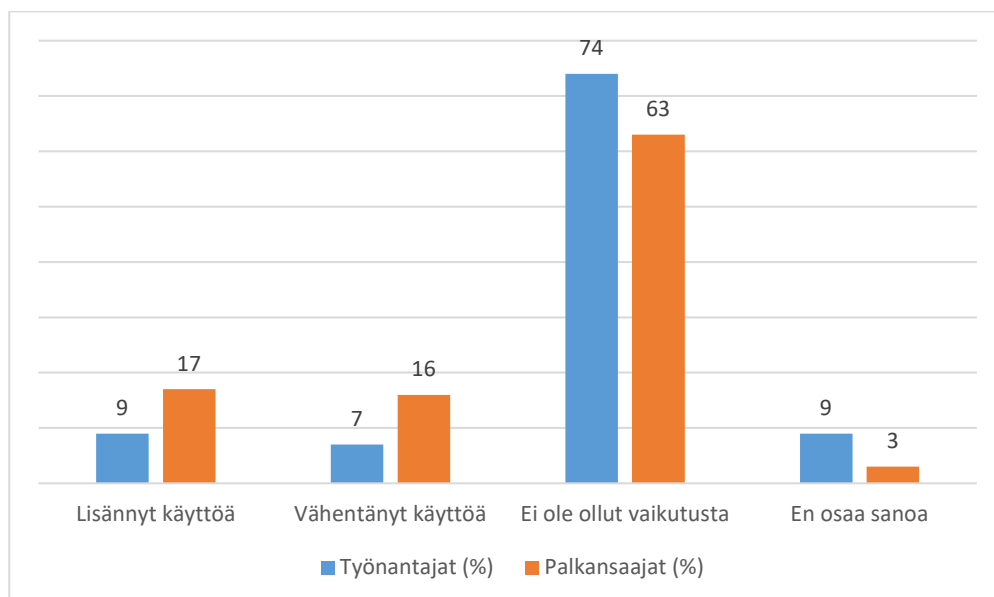
Palkansaajille esitettiin samaan aiheeseen liittyvä kysymys. Niiltä palkansaajilta, jotka ilmoittivat tekevänsä etätyötä (n=551), tiedusteltiin, ovatko heidän työnantajansa kiinnittäneet huomiota etätyötä tekevien liikkumiseen. Kuviossa 33 on esitetty palkansaajien vastausjakaumat kaikkien vastanneiden osalta sekä sukupuolen ja ikäluokan mukaan jaoteltuna.



Kuvio 33. ”Onko työntajasi huomionut etätyötä tekevien fyysisen aktiivisuuden edistämisen?” (n=551)

Kaikista vastanneista palkansaajista 23 prosenttia ilmoitti, että heidän työnantajansa oli huomionut etätyötä tekevien fyysisen aktiivisuuden edistämisen. Myöntävästi vastanneiden miesten osuus (26 %) oli suurempi kuin naisten ilmoittama osuus (20 %). Vastausten perusteella etätyön erityishuomiointi oli hieman muita ikäluokkia parempaa alle 35-vuotiaiden vastaajien joukossa. Kokonaisuudessaan työnantajien ja palkansaajien vastaukset kielivät siitä, että etätyön tekemisen erityishuomiointi henkilöstöliikunnan näkökulmasta on työpaikoilla vähäistä.

Etätyön tekemisen erityishuomioonin tarpeeseen liittyy myös etätyön mahdollisten vaikutusten tunnistaminen henkilöstöliikunnan näkökulmasta. Tähän liittyen sekä työnantajilta että palkansaajilta pyydettiin arviota siitä, millä tavalla etätyön tekeminen on vaikuttanut työnantajan tarjoamien liikkumisen tukimuotojen käyttöön. Työnantajat esittivät arvionsa koko henkilöstöään koskien ja palkansaajat omasta näkökulmastaan. Kysymykseen vastasivat ne työnantajat (n=245) ja palkansaajat (n=551), jotka ilmoittivat etätyön tekemisestä. Kuviossa 34 on esitetty työnantajien ja palkansaajien vastausosuudet heille tarjottuihin vastausvaihtoehtoihin.



Kuvio 34. Työnantajien (n=245) ja palkansaajien (n=551) arviot siitä, miten etätöiden tekeminen on vaikuttanut työnantajan tarjoamien henkilöstöliikunnan tukimuotojen käyttöön.

Vastanneista työnantajista vajaa kymmenys (9 %) ja palkansaajista 17 prosenttia ilmoitti, että etätöiden tekeminen on lisännyt tarjottujen henkilöstöliikunnan tukimuotojen käyttöä. Sen sijaan seitsemän prosenttia työnantajista ja 16 prosenttia palkansaajista arvioi, että etätöiden myötä tukimuotojen käyttö oli vähentynyt. Suurin osuus sekä työnantajista (74 %) että palkansaajista (63 %) arvioi, ettei etätöillä ole ollut mitään vaikutusta henkilöstöliikunnan tukimuotojen käyttöön. Neutraalien vastausten yleisyys liittyy kenties siihen, että lähityö on edelleen yleisempää myös etätöitä tekevillä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö etätöiden huomiointi olisi tärkeää etenkin säännöllisesti etätöitä tekevän henkilöstön näkökulmasta.

4 Palkansaajien koettu työkyky ja henkilöstöliikunnan harjoittaminen

Tässä luvussa käydään läpi kyselyssä pelkästään palkansaajille kohdistettuja kysymyksiä. Tarkastelun alla on kolme aihealuetta. Ensimmäisenä avataan palkansaajien kokemuksia heidän nykyisestä työkyvystään. Tämän jälkeen käsitellään sitä, missä määrin palkansaajat hyödyntävät työnantajien tarjoamia liikkumismahdollisuuksia. Lopuksi analysoidaan palkansaajien koetun työkyvyn yhteyttä henkilöstöliikunnan harjoittamiseen aktiivisuuteen, henkilöstöliikunnan tarjonnasta saatuun tietoon sekä mahdollisuuteen antaa palautetta henkilöstöliikunnan edistämisestä.

4.1 Palkansaajien koettu työkyky

Palkansaajien koettua työkykyä tiedusteltiin pyytämällä vastaajilta arvioita heidän tämänhetkisestä työkyvystään. Kyselyssä käytetty arviointimalli perustuu Työterveyslaitoksen työkykyindeksiin (Tuomi ym. 1997). Palkansaajia pyydettiin arvioimaan nykyistä työkykyään asteikolla, jossa arvo kymmenen tarkoittaa parasta työkykyä, mikä henkilöllä on koskaan ollut ja arvo nolla tarkoittaa täyttä työkyvyttömyyttä. Taulukkoon 4 on tiivistetty palkansaajien oman työkyvyn arvioista lasketut keskiarvot kaikkien vastaajien osalta sekä sukupuolen ja ikäluokan mukaan jaoteltuna.

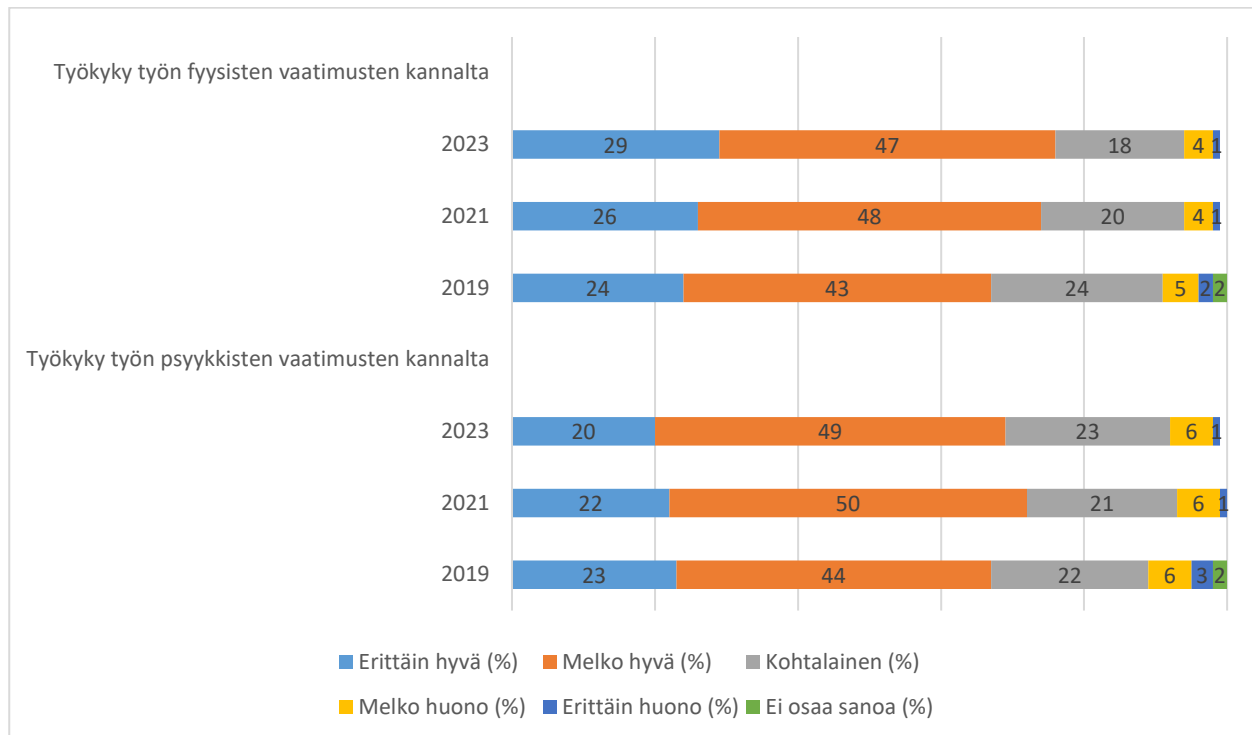
Taulukko 4. Palkansaajien (n=1124) arviot omasta työkyvystään. Asteikko: 10 = paras työkyky, mikä sinulla on koskaan ollut ja 0 = olet tällä hetkellä täysin työkyvytön.

	Sukupuoli		Ikäluokka			Kaikki palkansaajat
	Mies	Nainen	Alle 35-vuotiaat	35–49-vuotiaat	50-vuotiaat tai vanhemmat	
Arvioista laskettu keskiarvo	7,56	7,51	7,60	7,53	7,49	7,53

Kaikkien palkansaajavastaajien arvioiden keskiarvoksi saatiin 7,53, mitä voidaan pitää varsin tyydyttävänä työkyvyn arviona asteikolla 0–10. Työterveyslaitos on tiedustellut koettua työkykyä ”*Miten Suomi voi?*” -väestötutkimuksessaan kesällä 2024 ja sen tulokset ovat samankaltaisia Henkilöstöliikunnan barometrin tulosten kanssa.

Miesten arvioiden keskiarvo oli aavistuksen parempi kuin naisten ja nuorempien ikäluokkien arvioiden keskiarvo hieman iäkkäämpiä parempi. Keskiarvoissa ei kuitenkaan ollut mittavia eroja taulukossa 10 esitettyjen vastaajajoukkojen kesken. Sen sijaan istumatyötä ja fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien palkansaajien vastauksissa oli selkeät erot. Pääosin istumatyötä tekevien vastaajien arvioiden keskiarvo oli 7,74, mikä oli huomattavasti parempi kuin pääosin fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien (7,09).

Palkansaajien työkykyä kartoitettiin myös kysymyksin, jotka liittyivät työkykyyn suhteessa työn fyysisiin ja psyykkisiin vaatimuksiin. Palkansaajia pyydettiin arvioimaan nykyistä työkykyään oman työnsä fyysisten ja psyykkisten vaatimusten näkökulmasta. Samaa asiaa on tiedusteltu myös vuosien 2019 ja 2021 barometreissa. Kuviossa 35 on esitetty palkansaajien arviot vuosina 2019–2023.



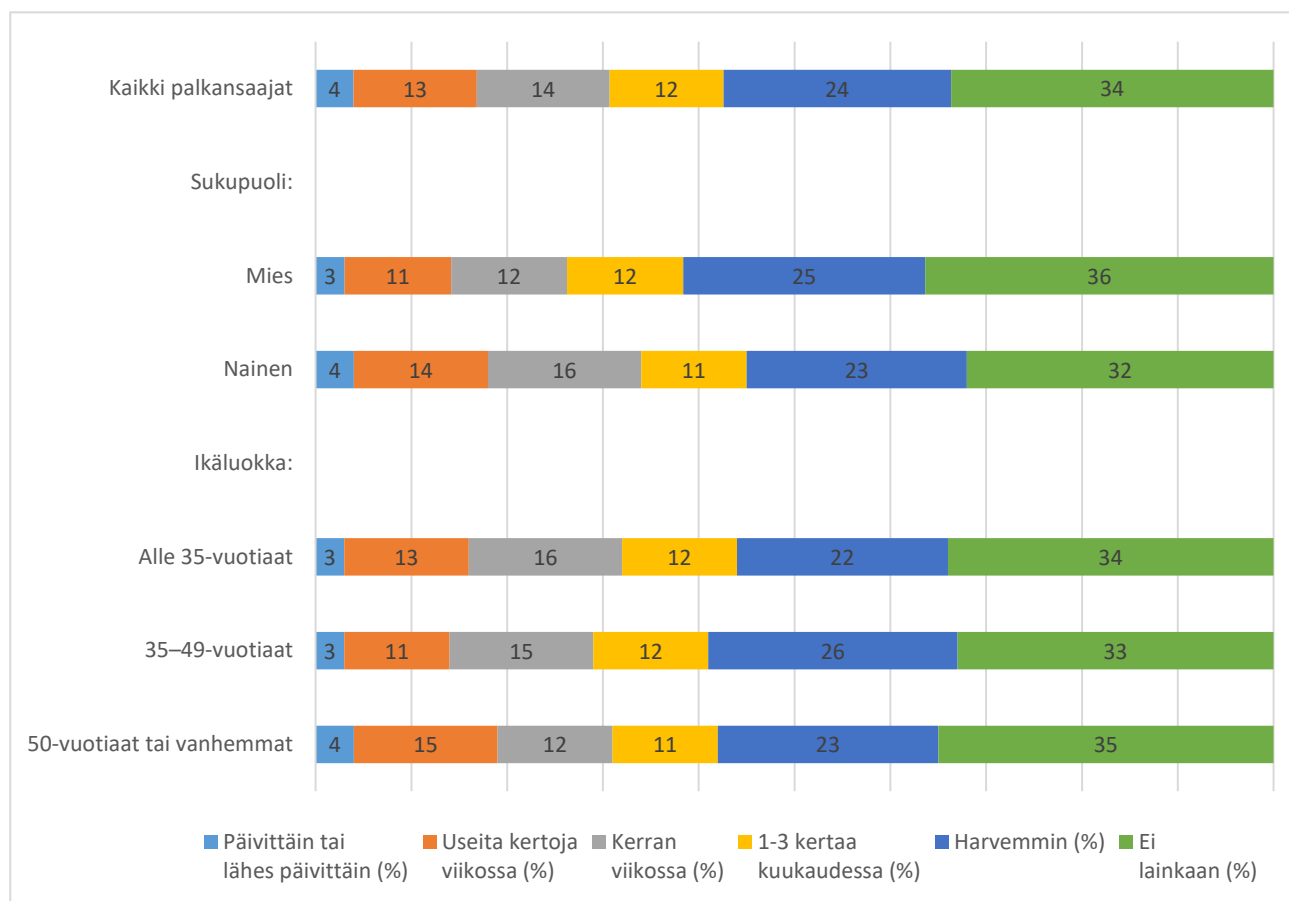
Kuvio 35. Palkansaajien arviot omasta työkyvystään työn fyysisten ja psyykkisten vaatimusten kannalta vuosina 2019–2023.

Palkansaajien arviot työkyvystään työn fyysisten vaatimusten kannalta ovat parantuneet jonkin verran, jos tarkastellaan työkykynsä erittäin tai melko hyväksi arvioineita vastaajia. Vuonna 2023 palkansaajista 76 prosenttia arvioi työkykynsä vähintään melko hyväksi työn fyysisten vaatimusten kannalta, mikä oli hieman suurempi osuus kuin vuonna 2021 (74 %) ja melko paljon suurempi kuin vuonna 2019 (67 %). Lisäksi työn fyysisten vaatimusten kannalta työkykynsä erittäin tai melko huonoksi arvioineita vastaajia oli vuosina 2023 ja 2021 viisi prosenttia, mikä oli vähäisempi osuus vuoden 2019 (7 %) verrattuna.

Palkansaajien arviot työkyvystään työn psyykkisten vaatimusten kannalta olivat hieman heikommät verrattuna työkykyyn fyysisten vaatimusten kannalta. Vuonna 2023 palkansaajista 69 prosenttia arvioi työkykynsä vähintään melko hyväksi työn psyykkisten vaatimusten näkökulmasta. Tämä oli hieman vähäisempi osuus kuin vuonna 2021 (72 %), mutta aavistuksen parempi kuin vuonna 2019 (67 %). Työn psyykkisten vaatimusten kannalta työkykynsä erittäin tai melko huonoksi arvioineiden osuudet vuosina 2023 ja 2021 (7 %) olivat hieman vähäisemmät kuin vuonna 2019 (9 %).

4.2 Työnantajan tarjoamien liikkumismahdollisuuksien hyödyntäminen

Barometrissa pyrittiin kartoittamaan myös sitä, missä määrin palkansaajat hyödyntävät työnantajan tarjoamia liikkumismahdollisuuksia. Tähän liittyen palkansaajilta tiedusteltiin, kuinka usein he harrastavat liikuntaa, joka on työnantajan tukemaa. Kuviossa 36 on esitetty palkansaajien vastausosuudet harrastamisen tiheyttä kuvaaviin vaihtoehtoihin kaikkien vastanneiden osalta sekä sukupuolen ja ikäluokan mukaan jaoteltuna.



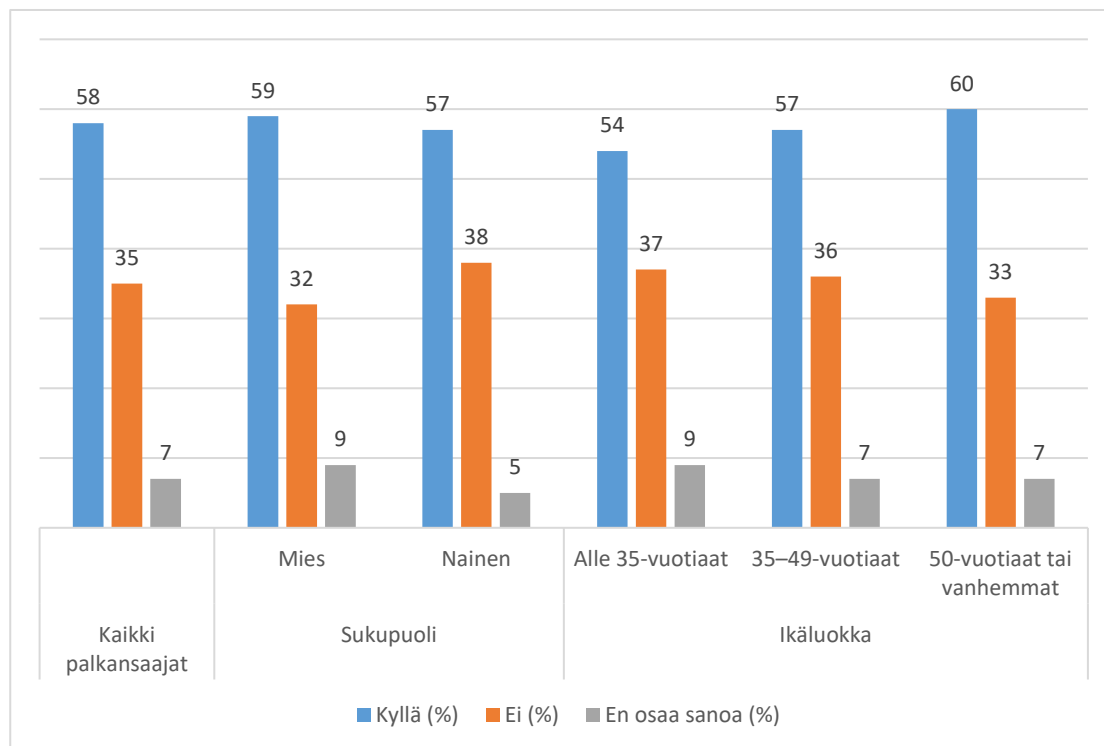
Kuvio 36. ”Kuinka usein itse harrastat työnantajasi tukemaa (esim. Edenred, Smartum, E-passi, taukoliikunta, työmatkaliikunta) tai toteuttamaa liikuntaa?” (n=1124)

Vastausten perusteella kaksi kolmesta (67 %) palkansaajasta harrastaa työnantajansa tukemaa liikuntaa ainakin harvakseltaan. Noin kolmasosa (34 %) palkansaajista ilmoitti, ettei harrasta lainkaan sellaista liikuntaa, jota työnantaja tukee. Kerran viikossa tai tätä useammin harrastavien osuus oli vastausten mukaan 31 prosenttia. Naiset ilmoittivat harrastavansa työnantajan tukemaa liikuntaa aktiivisemmin kuin miehet. Kerran viikossa tai tätä useammin harrastamisesta ilmoittaneiden naisten osuus (34 %) oli suurempi kuin miesten vastaava osuus (26 %). Lisäksi suurempi osuus miehistä (36 %) kuin naisista (32 %) ilmoitti, ettei harrasta työnantajan tukemaa liikuntaa lainkaan. Vastausosuuksien erot olivat pieniä eri ikäryhmissä.

Vastauksissa oli tässäkin yhteydessä huomattavat erot työn fyysiseen luonteeseen liittyen. Pääosin fyysisesti kuormittavaa työtä tekevästä peräti 56 prosenttia ilmoitti, ettei harrasta lainkaan työnantajansa tukemaa liikuntaa. Pääosin istumatyötä tekevien vastaava osuus oli selvästi pienempi (28

%). Lisäksi istumatyötä tekevästä 33 prosenttia ilmoitti harrastavansa työnantajansa tukemaa liikuntaa kerran viikossa tai tätä useammin, mikä oli selvästi suurempi kuin fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien ilmoittama osuus (21 %).

Liikkumismahdollisuuksien hyödyntämiseen liittyy myös henkilöstölle tarjottu informaatio työnantajan tarjoamista liikkumisen mahdollisuuksista. Palkansaajilta kysyttiin, kokevatko he saaneensa riittävästi tietoa työnantajan tarjoamista liikkumisen mahdollisuuksista. Kuviossa 37 on esitetty kysymyksen vastausjakaumat kaikkien vastaajien osalta sekä sukupuolen ja ikäluokan mukaan jaoteltuna.



Kuvio 37. ”Koeiko, että saat työpaikallasi riittävästi tietoa siitä, mitä liikkumisen mahdollisuuksia työnantajasi tarjoaa?” (n=1124)

Palkansaajista yli kolmasosa (35 %) koki, ettei ole saanut työpaikallaan riittävästi tietoa työnantajan tarjoamista liikkumisen mahdollisuuksista. Tämän lisäksi seitsemän prosenttia ei osannut sanoa, ovatko he saaneet riittävästi tietoa mahdollisuuksista. Vastausten perusteella naispalkansaajat olivat miespalkansaajia huonommin informoituja tarjotuista mahdollisuuksista. Lisäksi tietoa mahdollisuuksista oli vastausten mukaan huonommin saatavilla ikäluokaltaan nuorempien palkansaajien keskuudessa vanhempiin verrattuna.

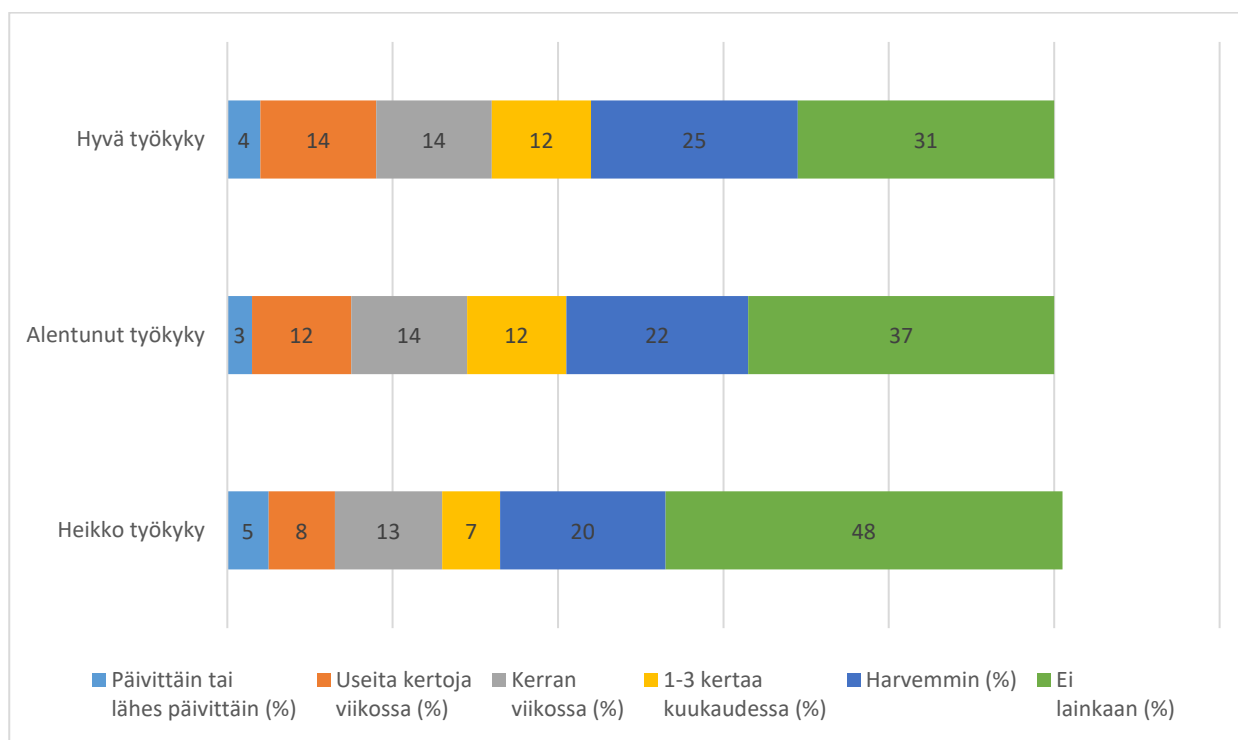
Pääosin fyysisesti kuormittavaa työtä tekevät ilmoittivat saaneensa tietoa työnantajan tarjoamista liikkumisen mahdollisuuksista huomattavasti heikommin kuin pääosin istumatyötä tekevät. Fyysisesti kuormittavaa työtä tekevästä jopa puolet (50 %) ilmoitti, ettei ole saanut riittävästi tietoa, mikä oli selvästi suurempi osuus kuin istumatyötä tekevillä (29 %).

4.3 Koettu työkyky yhteydessä henkilöstöliikunnan harjoittamiseen, henkilöstöliikunnasta saatuun tietoon ja palautteenannon mahdollisuuksiin

Palkansaajien vastauksia analysoitiin tarkemmin ottamalla huomioon vastaajien koettu työkyky (ks. luku 4.1). Palkansaajien työkyvyn huomioiminen on henkilöstöliikunnan näkökulmasta relevanttia, sillä fyysinen kunto ja työkyky ovat yhteydessä toisiinsa. Esimerkiksi Pohjola ym. (2024) ovat tutkimuksessaan havainneet, että hyvä lihas- ja kestävyyskunto on yhteydessä parempaan koettuun työkykyyn.

Analyysia varten vastaajat jaettiin kolmeen luokkaan työkyvyn arvioiden perusteella. Työkykynsä tasolle 8–10 arvioineet palkansaajat liitettiin luokkaan *hyvä työkyky*, työkykynsä tasolle 6 tai 7 arvioineet luokkaan *alentunut työkyky*, ja työkykynsä tasolle 0–5 arvioineet luokkaan *heikko työkyky* (vrt. Hynninen ym. 2020). Työkykynsä hyväksi arvioineita palkansaajia oli 62 prosenttia, alentuneeksi arvioineita 29 prosenttia ja heikoksi arvioineita yhdeksän prosenttia vastaajista.

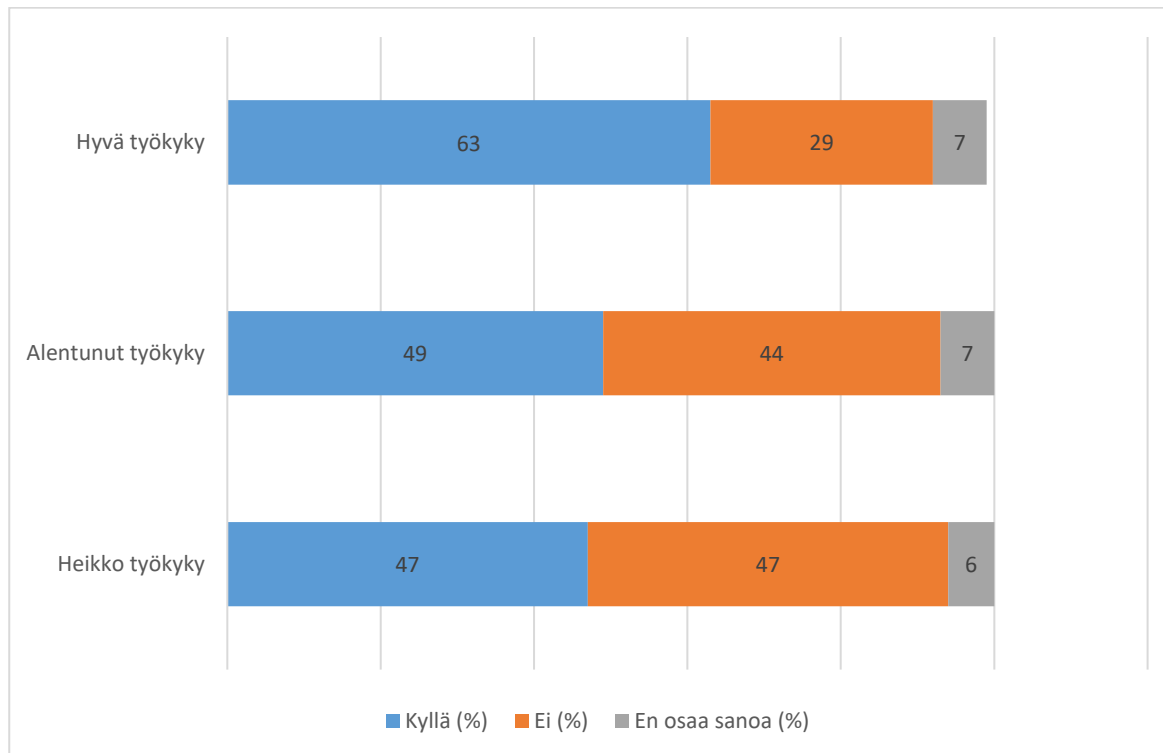
Palkansaajien koetun työkyvyn yhteyttä tarkasteltiin työnantajan tukeman liikunnan harjoittamiseen (ks. luku 4.2). Kuviossa 38 on esitetty, kuinka usein työkykynsä hyväksi, alentuneeksi ja heikoksi arvioineet palkansaajat ilmoittivat harjoittavansa työnantajansa tukemaa liikuntaa.



Kuvio 38. Palkansaajien (n=1124) koettu työkyky ja työnantajan tukeman liikunnan harjoittaminen.

Kuten kuvio 38 osoittaa, työkykynsä hyväksi arvioineet palkansaajat olivat vastausten perusteella aktiivisempia työnantajan tukeman liikunnan harjoittajia verrattuna työkykynsä alentuneeksi tai heikoksi arvioineisiin. Erot vastauksissa olivat erityisen selkeitä, jos tarkastellaan niitä vastaajia, jotka ilmoittivat, etteivät harjoita lainkaan työnantajansa tukemaa liikuntaa. Työkykynsä heikoksi arvioineista palkansaajista lähes puolet (48 %) ilmoitti, ettei harjoita lainkaan työnantajansa tukemaa liikuntaa, mikä oli selvästi suurempi osuus kuin työkykynsä hyväksi (31 %) tai alentuneeksi (37 %) arvioineilla.

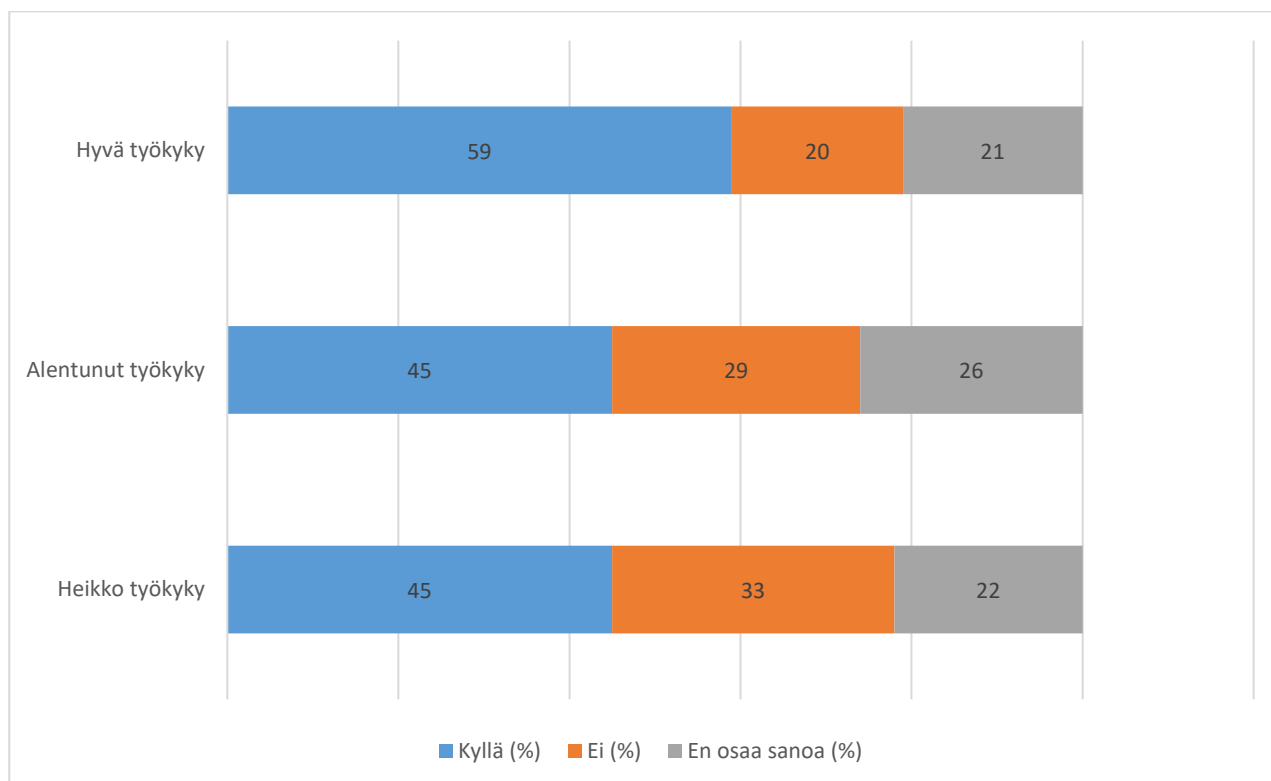
Lisäksi tarkasteltiin palkansaajien koetun työkyvyn yhteyttä työnantajan tarjoamaan informaatioon henkilöstön käytössä olevista liikkumisen mahdollisuuksista. Kuviossa 39 on avattu, kokivatko työkykynsä hyväksi, alentuneeksi ja heikoksi arvioineet palkansaajat saaneensa työpaikallaan riittävästi tietoa siitä, millaisia liikkumisen mahdollisuuksia työnantaja tarjoaa henkilöstölleen.



Kuvio 39. Palkansaajien (n=1124) koettu työkyky ja kokemus siitä, tarjotaanko työpaikalla riittävästi tietoa työnantajan tarjoamista liikkumisen mahdollisuuksista.

Työkykynsä hyväksi arvioineet palkansaajat kokivat vastausten perusteella selvästi useammin saaneensa riittävästi tietoa työnantajan tarjoamista liikkumisen mahdollisuuksista verrattuna työkykynsä alentuneeksi tai heikoksi arvioineisiin. Sekä työkykynsä alentuneeksi että heikoksi arvioineista palkansaajista alle puolet koki saaneensa riittävästi tietoa, mikä oli huomattavasti matalampi kuin työkykynsä hyväksi arvioineiden palkansaajien ilmoittama osuus (63 %).

Palkansaajien koetun työkyvyn yhteyttä henkilöstön liikkumisen edistämistä koskevaan palautteenantomahdollisuuteen tarkasteltiin myös. Palkansaajien mahdollisuuksia tehdä ehdotuksia ja antaa palautetta henkilöstö liikkumisen edistämisestä on käsitelty raportin luvussa 2.3 (Kuvio 10). Kuviossa 40 on esitetty, kokivatko työkykynsä hyväksi, alentuneeksi ja heikoksi arvioineet palkansaajat voivansa tehdä ehdotuksia ja antaa palautetta henkilöstön liikkumisen edistämisestä.



Kuvio 40. Palkansaajien (n=1124) koettu työkyky ja mahdollisuus tehdä ehdotuksia sekä antaa palautetta henkilöstön liikkumisen edistämisestä.

Vastaukset olivat tässäkin selvästi positiivisempia työkykynsä hyväksi arvioineilla palkansaajilla. Työkykynsä hyväksi arvioineista 59 prosenttia ilmoitti voivansa tehdä ehdotuksia ja antaa palautetta henkilöstön liikkumisen edistämisestä, mikä oli selvästi suurempi osuus kuin työkykynsä alentuneeksi ja heikoksi arvioineilla (45 %).

Tehtyjen analyysien perusteella palkansaajien koettu työkyky oli yhteydessä henkilöstöliikunnan harjoittamisen aktiivisuuteen, henkilöstöliikunnan mahdollisuuksista saatuun tietoon ja palkansaajien mahdollisuuteen tehdä ehdotuksia sekä antaa palautetta henkilöstöliikunnasta. Työkykynsä alentuneeksi tai heikoksi arvioineiden palkansaajien vastausten perusteella heillä oli kaikilla mainituilla osa-alueilla huonompi tilanne työkykynsä hyväksi arvioineihin verrattuna. Etenkin työkykynsä heikoksi arvioineiden tilanne oli vastausten mukaan keho kaikilla tarkastelluilla osa-alueilla.

5 Henkilöstöliikuntaa tulisi johtaa suunnitelmallisesti

Vuoden 2021 barometrissa työnantajakyselyn pohjalta tehtiin analyysi, jonka yhteydessä työnantajille esitettiin suosituksia henkilöstöliikunnan edistämiseksi (ks. Aura ym. 2022, 11–12). Myös vuoden 2023 työnantajakyselyn aineisto analysoitiin samalla tapaa ja työnantajat jaettiin henkilöstöliikunnan edistämisen laadun mukaan kolmeen tasoluokkaan. Tasoanalyysin kriteerejä on päivitetty tietyin osin, minkä vuoksi tuloksia ei vertailla vuoden 2021 analyysiin. Luvussa 5.1 esitetään henkilöstöliikunnan edistämisen laatua kuvaaville kolmelle tasolle liittyvät sisällöt ja kriteerit. Luvussa 5.2 esitetään henkilöstöliikunnan edistämisen laatua kuvaavan tasoanalyysin tulokset.

5.1 Liikkuvan työelämän suositukset henkilöstöliikunnan edistämiseksi

Liikkuvan työelämän suositukset henkilöstöliikunnan edistämiseksi on jaettu kolmelle tasolle. Tasot kuvaavat henkilöstöliikunnan edistämisen laatua siten, että korkeampi tasoluokka tarkoittaa laadultaan parempaa henkilöstöliikunnan edistämistä. Kuvioon 41 on pelkistetty kuhunkin henkilöstöliikunnan edistämisen tasoon liittyvät sisällöt ja suositukset.



Kuvio 41. Liikkuvan työelämän suositukset henkilöstöliikunnan edistämiseen työpaikoilla. **[Tämä kuvio päivitetään!]**

TASO 1: Liikunta kuuluu henkilöstöetuihin

Henkilöstöliikunnan edistämässä tasolle yksi kuuluvat sellaiset työnantajat, joiden toiminnassa liikunta kuuluu henkilöstöetuihin. Taso voidaan pitää hyvänä peruslähtökohtana organisaatioille, jotka pyrkivät aktivoimaan henkilöstönsä liikkumista.

Tasolle yksi päästökseen työnantajan on tarjottava taloudellista tukea henkilöstönsä liikkumisen tukemiseksi. Lisäksi edellytys on, että työnantaja tarjoaa henkilöstölleen jonkin konkreettisen työ-

matkaliikuntaa, työpäivän aikaista liikkumista tai vapaa-ajan liikuntaa edistävän liikkumisen tukimuodon. Henkilöstön liikkumisen tukea vahvistetaan lisäksi viestimällä henkilöstölle liikkumisen mahdollisuuksista.

TASO 2: Liikunta kuuluu työpäivään

Tasolle kaksi kuuluvat sellaiset työnantajat, joiden toiminnassa liikkuminen on integroitu vahvemmin osaksi organisaation arkea. Tälle tasolle yltyvät työnantajat tarjoavat henkilöstölleen mahdollisuuden vahvistaa työkykyään, terveystään ja hyvinvointiaan.

Tasolle kaksi päästäkseen työnantajan on ensinnäkin täytettävä tason yksi edellytykset, jotka koskevat henkilöstön liikkumisen taloudellista tukea ja henkilöstölle suunnattua viestintää. Lisäksi edellytys on, että työnantaja tarjoaa henkilöstölleen useamman kuin yhden liikkumisen tukimuodon.

Tasolla kaksi tulee myös huomioida henkilöstön osallisuus henkilöstöliikunnan päätöksenteossa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että henkilöstöllä on mahdollisuus antaa palautetta ja tehdä ehdotuksia henkilöstöliikunnan ratkaisuista. Tasolla kaksi korostuu lisäksi se, että henkilöstöliikuntaa edistetään työn vaihteleva luonne ja vaatimukset huomioiden. Esimerkiksi istumatyötä tekevien paikallaanolon tauottaminen ja fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien palautuminen sekä työssä jaksaminen olisi hyvä ottaa huomioon organisaation arjessa. Oleellista on myös se, että työnantajat panostavat työhyvinvoinnin johtamisen suunnitelmallisuuteen laatimalla vuositason kirjallisen suunnitelman.

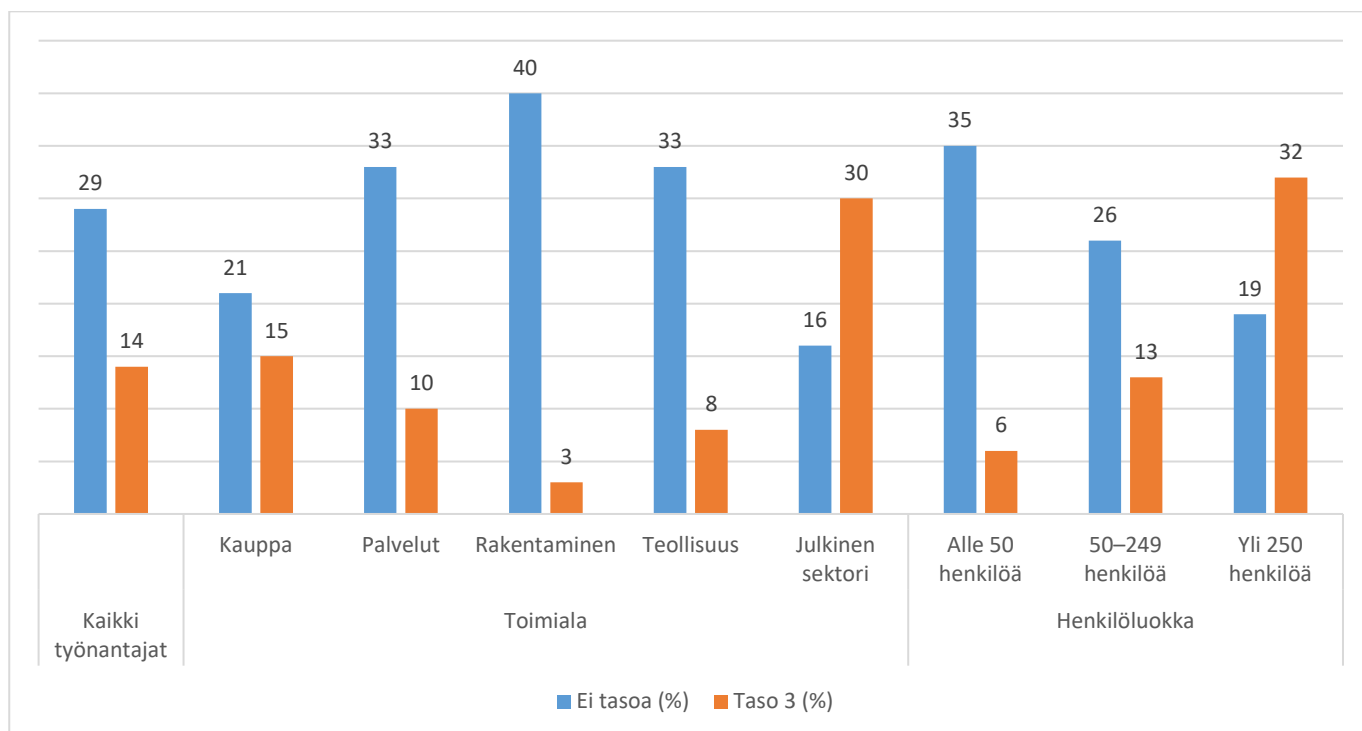
TASO 3: Liikunta kuuluu strategiaan

Tasolle kolme kuuluvat sellaiset työnantajat, joiden toiminnassa henkilöstöliikunta on osa organisaation työhyvinvoinnin johtamisen strategiaa. Näissä organisaatioissa ymmärretään liikkumisen yhteys työn tuottavuuteen, työpaikan ilmapiiriin ja positiiviseen työnantajakuvaan. Näin voidaan liikkumisen tuomien henkilökohtaisten työkyky-, terveys- ja hyvinvointihyötyjen lisäksi saavuttaa laajempia työyhteisöhyötyjä.

Tasolle kolme yltyäkseen työnantajan on ensinnäkin täytettävä tason yksi ja kaksi edellytykset. Lisäksi työnantajan tulee laatia kirjalliset tavoitteet työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä vuositason suunnitelma ja päättää esihenkilöilleen selkeät roolit sekä vastuut henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työnantajan tulee myös huomioida henkilöstön liikkumisen edistäminen johdon strategiatyössä.

5.2 Henkilöstöliikunnan edistämisen laatua kuvaavan tasoanalyysin tulokset

Henkilöstöliikunnan johtamisen tasoanalyysiin otettiin mukaan yhteensä 294 työnantajan vastaukset. Analyysin perusteella 29 prosenttia näistä työnantajista ei yltenyt millekään edellä esitellyistä tasoista. Tasolle yksi ylsi noin kolmasosa (34 %), tasolle kaksi 24 prosenttia ja tasolle kolme 14 prosenttia työnantajista, kun tulokset esitetään korkeimman saavutetun tason mukaan. Kuviossa 42 on esitetty tasoluokkien ulkopuolelle jääneiden ja tasolle kolme ylittäneiden työnantajien osuudet kaikkien vastaajien osalta sekä toimialoittain ja henkilöluokan mukaan jaoteltuna.

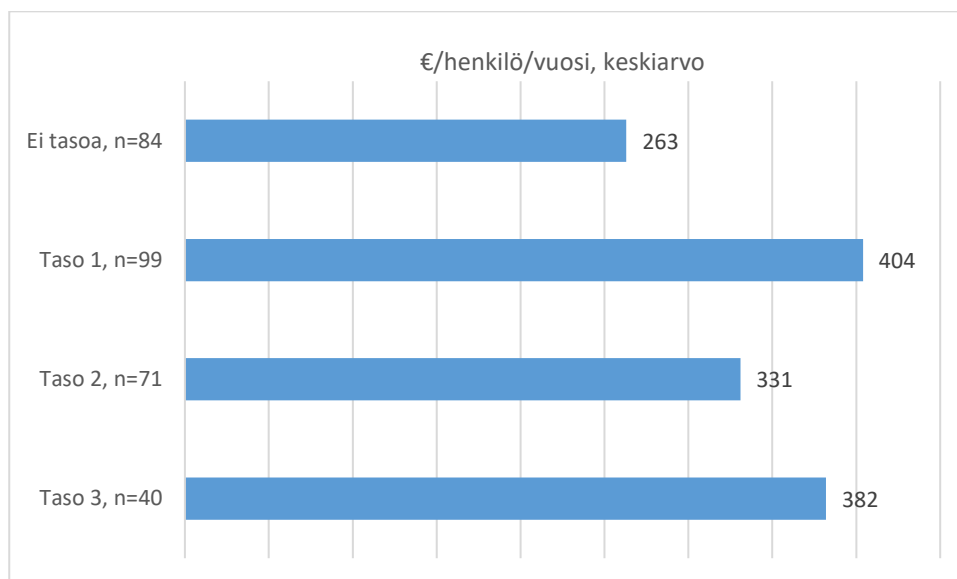


Kuvio 42. Henkilöstöliikunnan edistämisen laatua kuvaavien tasoluokkien ulkopuolelle ja parhaalle tasolle kolme sijoittuneiden työnantajien (n=294) osuudet.

Toimialojen keskinäisessä vertailussa julkisen sektorin työnantajat erottuivat edukseen. Vain 16 prosenttia julkisen sektorin työnantajista ei analyysin perusteella yltänyt edes henkilöstöliikunnan edistämisen laatua kuvaavalle tasolle yksi. Tämä oli pienin osuus toimialojen vertailussa. Lisäksi parhaalle tasolle yltäneiden osuus (30 %) oli selvästi paras julkisella sektorilla muihin toimialoihin verrattuna. Rakentamisen toimialan työnantajista sen sijaan jopa 40 prosenttia jäi kokonaan tasoluokkien ulkopuolelle ja vain kolme prosenttia saavutti parhaan tason. Lisäksi yli 250 henkilön organisaatioista pienempiä organisaatioita vähäisempi osuus (19 %) jäi kokonaan tasoluokkien ulkopuolelle ja suurempi osuus (32 %) ylsi tasolle kolme.

Henkilöstöliikunnan edistämisen laatu oli tasoanalyysin perusteella paremmalla tasolla henkilöstöltään naisvaltaisissa organisaatioissa miesvaltaisiin verrattuna. Naisvaltaisista organisaatioista 21 prosenttia ei yltänyt millekään tasolle. Miesvaltaisten organisaatioiden vastaavaa osuus (36 %) oli selvästi suurempi. Tasolle kolme puolestaan ylsi naisvaltaisista organisaatioista 23 prosenttia, kun taas miesvaltaisista organisaatioista ainoastaan kahdeksan prosenttia ylsi parhaalle tasolle.

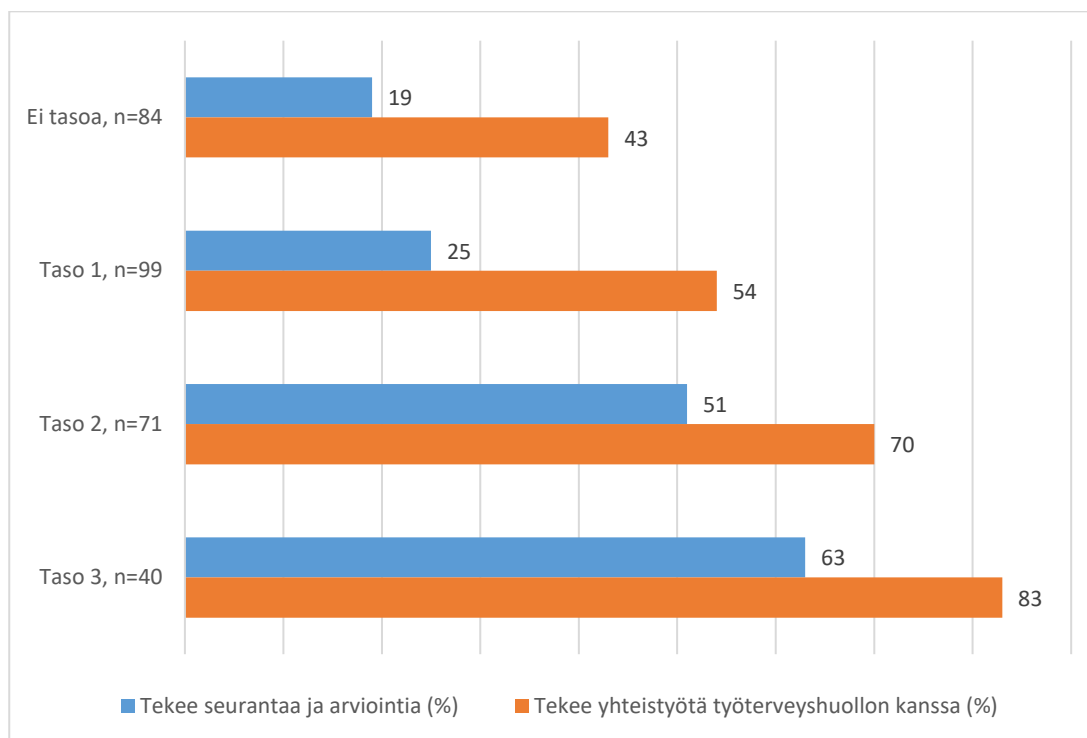
Tasoluokkien ulkopuolelle jääneiden ja eri tasoille sijoittuneiden työnantajien vastauksia analysoidiin tarkastelemalla yhteyksiä henkilöstöliikuntaan tehtyihin investointeihin, investointien seurantaan ja arviointiin sekä liikkumisen edistämiseen liittyvään yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa. Kuviossa 43 on avattu tasoluokkien ulkopuolelle jääneiden ja eri tasoille sijoittuneiden työnantajien arviot henkilöstön liikkumisen rahallisesta tuesta.



Kuvio 43. Henkilöstöliikunnan edistämisen laatua kuvaaviin tasoluokkiin sijoitettujen työnantajien arviot rahallisista panostuksista henkilöstön liikkumiseen.

Kuviossa 43 esitetyt tulokset ovat mielenkiintoisia. Tasoluokkien ulkopuolelle jääneet työnantajat arvioivat tukevansa henkilöstönsä liikkumista keskimäärin vähemmän kuin tasoluokkiin yltäneet työnantajat. Työnantajien arviot kunkin työntekijän liikkumiseen tehdyistä investoinneista ovat kuitenkin korkeimmat tasolla yksi. Näin ollen henkilöstöliikunnan johtamisen laatu ei välttämättä tarkoita sitä, että taloudelliset panostukset olisivat suurempia. Henkilöstöliikunnan edistäminen vaatii organisaatioilta taloudellisia panostuksia, mutta se ei ole pelkästään raha- ja resurssikysymys. Laadukkaalla johtamisella voidaan korvata puuttuvia euroja.

Henkilöstöliikuntaan tehtyjen investointien seuranta ja arviointi on eräs keino, jonka avulla sijoiteuille euroille voidaan saada paremmin vastinetta. Seurannan ja arvioinnin kautta työnantajien on mahdollista suunnata investointeja tehokkaammin. Lisäksi liikkumisen edistämiseen liittyvä yhteistyö työterveyshuollon kanssa tarjoaa potentiaalisen väylän etenkin työkyvyltään heikomman henkilöstön liikkumisen tukemiseen. Kuviossa 44 on esitetty seuranta- ja arviointia sekä liikkumisen edistämiseen liittyvää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tekevien työnantajien osuudet tasoluokkien ulkopuolelle jääneiden ja eri tasoluokkiin yltäneiden vastaajien osalta.



Kuvio 44. Henkilöstöliikuntaan tehtyjen investointien seurannasta ja arvioinnista sekä liikkumisen edistämisestä työterveyshuollon kanssa ilmoittaneet työnantajat tasoluokittain.

Analyysin tulokset osoittavat selvästi, että tasoluokkien ulkopuolelle jääneet työnantajat ilmoittivat tekevänsä harvemmin henkilöstöliikunnan investointeihin liittyvää seurantaa ja arviointia sekä vähemmän liikkumisen edistämiseen liittyvää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tasoluokkiin yltäneisiin työnantajiin verrattuna. Tasolle kolme yltäneet työnantajat tekivät vastausten perusteella selvästi eniten seurantaa ja arviointia sekä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa alemmille tasoille sijoittuneisiin työnantajiin verrattuna. Tulosta voidaan pitää odotettuna varsinkin seurannan ja arvioinnin osalta. Tasolle kolme yltäneet työnantajat johtavat henkilöstöliikuntaa suunnitelmallisemmin ja tähän liittyy oleellisesti toiminnan seuranta ja arviointi.

6 Johtopäätökset

Tässä luvussa nostetaan esiin tiettyjä Henkilöstöliikunnan barometrin tuloksiin pohjautuvia johtopäätöksiä. Johtopäätökset on kohdennettu henkilöstöliikunnan edistämisen nykyisiin vahvuuksiin ja kehityskohteisiin.

Henkilöstön liikkumisen edistämiseksi hyvät lähtökohdat

Tutkimuksen tulosten valossa voidaan todeta, että henkilöstöliikunnan tilanne on vähintäänkin tyydyttävä. Lähes kaikki työnantajat ilmoittivat tukevansa henkilöstönsä liikkumista. Lisäksi henkilöstölle tarjottiin runsaasti erilaisia liikkumista mahdollistavia tukimuotoja. Myös aikasarjavertailu aiempiin barometreihin tukee positiivista kuvaa henkilöstöliikunnan suunnasta. Henkilöstöliikuntaa tukevien organisaatioiden määrä näyttää nousseen 2020-luvulla ja taloudellinen tuki on datan perusteella kasvanut. Lisäksi sekä työnantajat että palkansaajat tunnustivat hyvin erilaiset hyödyt, joita henkilöstöliikunnan tukemisen kautta voidaan saavuttaa. Tämä luo hyvät edellytykset vahvistaa liikkuvaa työelämää entisestään.

Palkansaajien näkemykset kriittisempiä kuin työnantajien

Toisaalta palkansaajilla oli vastausten mukaan työnantajia kriittisempi kuva henkilöstöliikunnan tuen tilasta. Vajaa viidennes palkansaajista ilmoitti, ettei heidän työnantajansa tue henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia liikunnallisilla ratkaisuin. On huomionarvoista, että vajaa neljännes palkansaajista ei maininnut työpaikkansa tarjoavan yhtään työmatkaliikunnan tukimuotoa ja viidesosa ei maininnut yhtään työpäivän aikaisen liikkumisen tai työnantajan tukeman vapaa-ajan liikunnan tukimuotoa. Tämä voi liittyä myös siihen, että palkansaajista ainoastaan 58 prosenttia koki saaneensa työpaikallaan riittävästi informaatiota työnantajan tarjoamista liikkumisen mahdollisuuksista. Näin lukuisilla palkansaajilla saattaa olla työpaikallaan tarjolla sellaisia liikkumisen tukimuotoja, joista heillä ei ole tietoa.

Tilasta henkilöstön liikkumisen systemaattiselle ja yksilön tarpeet huomioivalle tuelle kuitenkin vaikuttaisi olevan, sillä vain kymmenesosa palkansaajista koki, ettei työnantajalla ole keinoja lisätä heidän liikkumistaan. Tämän perusteella voidaan olettaa, että yhdeksän kymmenestä palkansaajasta olisi valmis lisäämään liikettään, mikäli työnantaja tarjoaisi siihen sopivia keinoja.

Julkisen sektorin työnantajat ja henkilöstöltään suuremmat organisaatiot erottuivat edukseen

Julkisella sektorilla toimivat ja henkilöstöltään suuremmat työnantajat erottuivat kyselyn vastauksissa edukseen muihin toimialoihin ja pienempiin organisaatioihin verrattuna. Henkilöstöliikunnan johtamisen suunnitelmallisuus oli näissä organisaatioissa kyselyn tulosten perusteella vahvalla pohjalla. Tämä näkyi siinä, että työhyvinvointiin liittyvä kirjallinen suunnitelma oli laadittu ja esihenkilöitä koskevat vastuut ja roolit oli päätetty julkisella sektorilla ja suuremmissa organisaatioissa useammin kuin muilla toimialoilla ja pienemmissä organisaatioissa.

Lisäksi julkisella sektorilla ja henkilöstöltään suuremmissa organisaatioissa henkilöstöliikuntaan liittyviä investointeja seurataan ja arvioidaan muita toimialoja sekä pienempiä organisaatioita useammin. Toki julkisen sektorin työnantajista alle puolet ja yli 250 henkilön organisaatioista vain vähän

yli puolet ilmoitti seuraavansa panostuksia. Tämä kertoo siitä, että seurannan ja arvioinnin taso oli kokonaisuudessaan heikolla tasolla.

Julkisen sektorin työnantajat ja henkilöstöltään suuremmat organisaatiot erottuivat myös muita toimialoja ja henkilöstöltään pienempiä organisaatioita monipuolisemmalla henkilöstöliikunnan tukimuotojen tarjonnalla. Myös liikuntaetua tarjottiin julkisella sektorilla ja henkilöstöltään suuremmissa organisaatioissa useammin. Toisaalta henkilöä kohden tarjottu euromääräinen henkilöstöliikunnan tuki oli julkisella sektorilla ja suuremmissa organisaatioissa vertailun mukaan vaatimattomampaa.

Huomionarvoista on myös se, että henkilöstöltään naisvaltaisissa organisaatioissa toiminta oli vastausten mukaan suunnitelmallisempaa ja tukimuotojen tarjonta parempaa verrattuna henkilöstöltään miesvaltaisiin organisaatioihin. Tämä liittyy ainakin osin siihen, että iso osa kyselyyn vastanneista naisvaltaisista organisaatioista toimi julkisella sektorilla.

Fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien ja työkyvyltään heikompien huomioidussa parannettavaa

Tutkimuksen eräs selkeä tulos liittyy pääosin fyysisesti kuormittavaa työtä tekevään henkilöstöön. Tulosten valossa voidaan todeta, että fyysisesti kuormittavaa työtä tekevät palkansaajat saivat työpaikoillaan selvästi heikommin tukea liikkumiseen verrattuna istumatyötä tekeviin.

Työnantajat tukivat fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien liikkumista harvemmin kuin istumatyötä tekevien. Lisäksi työnantajien vastaukset osoittavat, että fyysisesti kuormittavaa työtä tekeviin oli henkilöstöliikunnan näkökulmasta kiinnitetty selvästi heikommin erityistä huomiota kuin istumatyötä tekeviin. Fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien heikommasta asemasta kertovat myös palkansaajien vastaukset. Liikkumista edistäviä tukimuotoja tarjottiin työpaikoilla palkansaajien vastausten mukaan useammin istumatyötä kuin fyysisesti kuormittavaa työtä tekeville. Lisäksi fyysisesti kuormittavaa työtä tekevät kokivat saaneensa riittävästi tietoa työnantajan tarjoamista liikkumisen mahdollisuuksista selvästi harvemmin kuin istumatyötä tekevät. Sama trendi näkyi myös henkilöstöliikuntaan liittyvän palautteenannon yhteydessä. Fyysisesti kuormittavaa työtä tekevät ilmoittivat voivansa tehdä ehdotuksia ja antaa palautetta henkilöstöliikunnan edistämisestä selvästi harvemmin kuin istumatyötä tekevät.

Fyysisesti kuormittavaa työtä tekevän henkilöstön parempi huomiointi olisi hyvin tarpeellista. Esimerkiksi Laitisen ym. (2018) mukaan terveyden edistämisen ja työkyvyn tukemisen merkitys korostuu etenkin sellaisissa ammateissa, joissa työ on fyysisesti kuormittavaa ja samanaikaisia kuormitustekijöitä on useita. Fyysisen kunnon kohentaminen suojaa raskaan työn aiheuttamilta rasituksilta ja on näin ollen keskeinen keino fyysisesti raskaassa työssä jaksamisen kannalta (Työterveyslaitos n.a.).

Myös kyselyn tulokset korostavat sitä, että fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien liikkuminen vaatii erityishuomiota. Sekä työnantajat että palkansaajat arvioivat henkilöstöliikunnan tukemisen edistävän palautumista työn fyysisestä kuormituksesta. Lisäksi valtaosa niistä työnantajista, jotka olivat tehneet konkreettisia toimenpiteitä fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien palautumisen ja työssä jaksamisen edistämiseksi, arvioivat näiden toimenpiteiden tuottaneen hyviä tuloksia. Arviot eivät olleet yhtä hyviä istumatyön kohdalla, mikä korostaa toimenpiteiden tarpeellisuutta juuri fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien kohdalla.

Henkilöstöliikunnan näkökulmasta heikommin huomioituna ryhmänä erottuivat myös työkykynsä heikoksi arvioineet palkansaajat. Näiden palkansaajien saama henkilöstöliikuntaan liittyvä tuki oli huonompaa työkykynsä paremmaksi kokeneisiin verrattuna. Heikko työkyky oli tulosten mukaan yhteydessä vähäisempään henkilöstöliikunnan harjoittamiseen, huonompaan tiedonsaantiin työnantajan tarjoamista liikkumisen mahdollisuuksista ja kehnompiin mahdollisuuksiin antaa palautetta henkilöstöliikunnan edistämisestä. Työnantajien tulisi pitää huoli, että kaikilla työntekijöillä on kattavasti tietoa työpaikalla tarjottavista liikkumisen tukimuodoista ja taata kaikille mahdollisuus osallistua henkilöstöliikunnan kehittämiseen. Henkilöstön osallisuuden tärkeyttä korostaa se, että sekä työnantajien että palkansaajien vastauksissa työyhteisön toiveiden kuuleminen ja osallistuminen toiminnan suunnitteluun nähtiin parhaana liikkumaan motivoivana tekijänä.

Henkilöstöliikunnan edistämiseen liittyvät tulevaisuuden suuntaviivat

Henkilöstöliikunnan voi nähdä organisaatioiden kannalta tärkeänä voimavara- ja kilpailutekijänä, jota olisi hyvä edistää nimenomaan työhyvinvoinnin strategisella johtamisella. Henkilöstön työhyvinvoinnin näkökulmasta liikkuminen on merkittävä työkykyyn positiivisesti vaikuttava osa-alue. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin strategisessa ja suunnitelmallisessa johtamisessa tulisi ottaa huomioon myös henkilöstöliikunnan edistäminen.

Vuoden 2023 ja 2021 barometrien tulosten vertailun perusteella henkilöstöliikunnan johtaminen on muuttunut suunnitelmallisemmaksi. Positiiviselta vaikuttavasta suuntauksesta huolimatta henkilöstöliikuntaa tulisi kuitenkin edistää nykyistä suunnitelmallisemmin. Työnantajien vastausten pohjalta tehty tasoanalyysi vahvistaa, että edelleen vain harva organisaatio johtaa henkilöstöliikuntaa suunnitelmallisesti.

Suunnitelmallisempi johtaminen loisi pohjaa sille, että henkilöstöliikuntaa voitaisiin edistää vahvemmin henkilöstön erilaisten tarpeiden mukaan. Tämä tarkoittaisi sitä, että henkilöstöliikunnan edistämässä huomioitaisiin esimerkiksi työnteon vaihteleva luonne ja henkilöstön erilaiset toiveet ja tarpeet liikkumisesta. Henkilöstöliikunnan edistämiseen kytketyn seurannan ja arvioinnin kautta toimenpiteitä voitaisiin kohdentaa paremmin kysynnän mukaan ja näin voitaisiin vahvistaa sitä, että henkilöstöliikuntaan tehdyt panostukset tuottaisivat toivottuja tuloksia. Suunnitelmallisuuden vahvistamiseen voidaan liittää myös työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen, mikä voisi tarjota vastauksia etenkin työkyvyltään heikommassa tilassa olevan henkilöstön liikkumisen edistämiseen.

7 Lähteet

Hynninen, Y., Voltti, S., Pohjonen, T., Tuovinen, E. & Leskelä, R-L. 2020. Työntekijän koettu työkyky ennustaa sairauspoissaoloja ja työterveyshuollon kustannuksia. *Lääkärilehti* 41/2020 vsk 75, 2138–2143.

Lahti, J., Salmela, J., Kouvonen, A., Rahkonen, O. & Lallukka, T. 2023. Joint associations of leisure-time physical activity and sitting time with emotional wellbeing, physical functioning and work ability: an occupational study among young and early midlife Finnish municipal employees. *Journal of Activity, Sedentary and Sleep Behaviors* 2, 24. <https://doi.org/10.1186/s44167-023-00034-4>

Laitinen, J., Turpeinen, M., Korhakangas, E., Kaksonen, T., Oksanen, T., Salmi, A., Lusa, S., Ahola, S. & Promo@Work-konsortio. 2018. Mars matkalle! – Terveyttä työpaikoille. Terveysten edistämisen suositukset työpaikoille. Promo@Work, Työterveyslaitos.

Lusa, S., Punakallio, A., Mänttari, S., Korhakangas, E., Oksa, J., Oksanen, T. & Laitinen, J. 2020. Interventions to promote work ability by increasing sedentary workers' physical activity at work-places – A scoping review. *Applied Ergonomics*, 82. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102962>

Lyly-Yrjänäinen, M. 2024. Työolobarometri 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024: 16. Viitattu 30.9.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165554/TEM_2024_16.pdf

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. Uudistettu painos. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Mänttari, S., Oksa, J., Lusa, S., Korhakangas, E., Punakallio, A., Oksanen, T. & Laitinen, J. 2021. Interventions to promote work ability by increasing physical activity among workers with physically strenuous jobs: A scoping review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 49, 2, 206–218. <https://doi.org/10.1177/1403494820917532>

Nirhamo, E., Kivimäki, S., Onatsu, T. & Juuma, M. 2022. Liikkumisen edistäminen työterveyshuollossa. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-669-9>

Pohjola, V., Sarttila, K., Kuusela, M., Nikander, R., Lundqvist, A. & Lahti, J. 2024. Association between physical fitness and perceived work ability among Finnish population: a cross-sectional study. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 97, 451–460. <https://doi.org/10.1007/s00420-024-02058-y>

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, M., Katajarinne, L. & Tulkki, A. 1997. Työkykyindeksi. Helsinki: Työterveyslaitos, Työterveyshuolto 19/1997.

Työterveyshuoltolaki. 1383/2001. Viitattu 14.10.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L2P10a>

Työterveyslaitos. N.a. Liikunta – Fyysisesti raskas työ. Mars matkalle! – Terveyttä työpaikoille -vinkkilistat.

Työterveyslaitos. 2024. Miten Suomi voi? TTL:n verkkosivujen kooste tutkimustuloksista. Viitattu 17.10.2024. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja: 20 työkalua. E-kirja. Helsinki: Talentum.

Wanjau, M. N., Dalugoda, Y., Oberai, M., Möller, H., Standen, C., Haigh, F., Milat, A., Lucas, P. & Veerman, J. L. 2023. Does active transport displace other physical activity? A systematic review of the evidence. *Journal of Transport & Health*, 31, 101631.

<https://doi.org/10.1016/J.JTH.2023.101631>

Verkossa saatavilla olevat aiemmat henkilöstöliikunnan barometrit:

Aura, O., Laakkonen, R., Malvela, M. & Nurmela, S. 2022. Henkilöstöliikunnan barometri 2021. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 411. Viitattu 22.10.2024. https://liikkuvatyoelama.fi/wp-content/uploads/sites/4/2022/05/Henkilostoliikunnan_barometri_2021.pdf

Henkilöstöliikuntabarometri 2019. Olympiakomitean julkaisusarja 10/2019. Viitattu 22.10.2024. https://www.eslu.fi/site/assets/files/3459/henkilostoliikuntabarometri_2019.pdf

Henkilöstöliikuntabarometri 2017. Olympiakomitean julkaisusarja 9/2017. Viitattu 22.10.2024. <https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/09/henkilostoliikuntabarometri-2017-.pdf>

Henkilöstöliikuntabarometri 2015. Valon julkaisusarja 10/2015. Viitattu 22.10.2024. <https://liikkuvaseurakunta.fi/wp-content/uploads/sites/38/2015/06/RAPORTTI20HenkilC3B6stC3B6liikuntabarometri202015.pdf>