

# Henkilöstöliikunta- barometri 2017

Olympiakomitean julkaisusarja 9/2017  
\* ISBN 978-952-5794-61-8  
Henkilöstöliikuntabarometri 2017  
Tutkimuksen toteutus Kantar TNS Oy  
Tilaaaja Olympiakomitea

# Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan

1	Johdanto .....	5
2	Henkilöstöliikunnan tukeminen .....	6
3	Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet .....	6
4	Minkä tyyppisiä palveluja tai tukimuotoja on tarjolla? .....	7
5	Miten työmatkaliikkuajat otetaan huomioon? .....	9
6	Tärkeimmät työyhteisön tukemat liikuntamuodot ja -lajit? .....	9
7	Kuka tekee päätökset henkilöstöliikunnan resursseista? .....	10
8	Kuka ohjaa henkilöstöliikunnan kehittymistä vastaisuudessa? .....	11
9	Henkilöstöliikunnan tukeen käytettävät varat .....	12
10	Henkilöstön omavastuuosuus .....	12
11	Henkilöstöliikunnan tukeen käytettyjen varojen suunta .....	13
12	Kuinka suuri osa henkilöstöstä osallistuu, ketkä käyttävät liikuntaetua? ..	14
13	Miten liikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta todennetaan? .....	15
14	Mikä on fyysisesti aktiivista elämäntapaa tukevien toimien painopiste kahden seuraavan vuoden aikana? .....	16
15	Missä määrin työyhteisön ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä? ....	17
16	Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana .....	19
17	Mitkä ovat suuria esteitä työpaikalla henkilöstöliikunnan tukemiselle? ...	20
18	Onko veroton liikuntaetu riittävä henkilöstön liikunnanharrastamisen kannalta? .....	21
19	Onko henkilöstöliikunnan tukemisella merkitystä työyhteisön toiminnan kannalta? .....	22
20	Miten liikunnan tukeminen näyttäytyy johtamisessa, henkilöstöhallinossa ja viestinnässä työpaikoilla? .....	22

# Henkilöstönäkökulma henkilöstöliikuntaan

1	Johdanto .....	31
2	Henkilöstöliikunnan tukeminen .....	32
3	Henkilöstön osallistuminen liikuntaan ja tuen käyttö .....	34
4	Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet .....	35
5	Mikä saisi lisäämään tai aloittamaan työpaikan tukemaa liikuntaa? .....	36
6	Tiedon saanti liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla .....	37
7	Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana .....	38





Työnantaja-  
näkökulma  
henkilöstöliikuntaan



# Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan

## 1. Johdanto

Tässä raportissa esitetään yhteenveto tutkimuksesta, jonka tehtävänä on ollut selvittää työnantajien arvioita siitä, missä määrin ja miten työpaikoilla tuetaan henkilöstön liikkumista. Tutkimuksen tavoitteena on ollut kerätä tietoa henkilöstöliikunnan tilasta maassamme työnantajan näkökulmasta.

Tavoitteena on ollut myös kerätä tietoa henkilöstön mahdollisuuksista harrastaa liikuntaa ja aktivoida työpäiväänsä sekä työnantajien tavoista tukea henkilöstön liikuntaa ja liikkeen lisäämistä työpäivän aikana.

Kokonaisuudessaan tutkimuksessa selvitetävät teemat voidaan esittää yhteenvedonomaisesti seuraavasti:

- henkilöstöliikunnan tukeminen ja tuen perusteet
- liikuntapalvelut ja tukimuodot työpaikoilla
- työmatkaliikuntaa edistävät käytännöt ja olosuhteet
- tärkeimmät tuetut liikuntamuodot ja -lajit
- henkilöstöliikunnan päätöksenteko ja kehittäminen
- henkilöstöliikunnan tukeen käytetyt varat ja omavastuuosuus
- henkilöstöliikunnan tukeen käytettyjen varojen suunta
- henkilöstön osallistuminen ja tuen käyttö
- henkilöstöliikuntainvestointien vaikuttavuuden seuranta
- yhteistyö työterveyshuollon kanssa
- fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana
- liikunnan tukemisen ja liikuntapalveluiden toteuttamisen suurimmat esteet
- käsitykset verottoman liikuntaedun riittävydestä

- näkemykset liikunnan tukemisen merkityksestä työyhteisön toiminnan kannalta
- henkilöstöliikunnan edistäminen osana työpaikan johtamisjärjestelmää.

Tutkimuksen teema-alueiden ulkopuolelle on rajattu sellainen liikunta, jota työnantaja ei tue millään tavoin.

Näin omaehtoinen vapaa-ajalla tapahtuva toiminta rajautuu sen ulkopuolelle. Kuntosaliharjoittelu, sauvakävely tai salibandy työkavereiden kesken vapaa-aikana ei ole henkilöstöliikuntaa, ellei työnantaja tue sitä jollain tavoin. Sen sijaan vapaa-ajalla tapahtuva uintiharrastus on tämän tutkimuksen merkityksessä henkilöstöliikuntaa, mikäli työnantaja osallistuu uintilippujen kustannuksiin.

Tutkimuksen haastattelut on toteutettu kesäkuussa 2017. Haastatteluja tehtiin työpaikkojen toimitusjohtajien, henkilöstöjohtajien ja päätoimisten liikuntavastaavien keskuudessa 150 kpl. Kyselykohteena olevat yritykset on valittu satunnaisesti erilaisissa yritys-koon ja toimialan mukaisissa luokissa.

Tulosten luottamusväli on suurimmillaan miltei kahdeksan prosenttiyksikköä suuntaansa. Otoskoko on kuitenkin riittävä suuntaa-antavien johtopäätösten tekemiseen nykyhetken henkilöstöliikunnan tilasta. Sen sijaan monet muutokset aiemmista tutkimuksista voivat selittyä myös sattumalla, minkä takia niiden tulkintaan tulee suhtautua varauksella.

Tiivistelmä tuloksista pp-kuvina löytyy liitteistä barometrin lopusta sivulta 43.

Kantar TNS Oy on toteuttanut tutkimuksen Suomen Olympiakomitea ry:n toimeksiannosta.

## 2. Henkilöstöliikunnan tukeminen

### Lähes kaikki työyhteisöt tukevat henkilöstöliikuntaa

Henkilöstöliikuntaa tuetaan valtaosassa toimipaikoista (81 %). Vain yksi viidestä (19 %) työyhteisöstä on sellaisia, joissa liikuntaa ei ainakaan kyselyhetkellä tuettu mitenkään.

Liikunnan tukeminen on tyypillistä nimenomaan suurille työpaikoille, joissa käytännössä kaikissa tuetaan henkilöstön liikuntaa rahallisesti tai jotenkin muuten palveluja järjestämällä. Mitä suurempi työpaikka, sitä todennäköisempää on se, että henkilöstöllä on liikuntamahdollisuuksia.

Aiemmin toteutetuissa tutkimuksissa henkilöstön liikunnan tukeminen työpaikoilla on ollut yhtä yleistä kuin nyt käsillä olevassa tutkimuksessa. Muutaman prosenttiyksikön erot voivat selittyä sattumalla.

## 3. Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet

### Henkilöstöliikunnan tuella on myönteisiä vaikutuksia

Henkilöstöliikuntaa tukevilta työnantajilta kysyttiin, missä määrin he uskovat tuen edistävän eri asioita työpaikalla. Tällä tavalla kysyttynä, keskeisimmät hyödyt ovat henkilöstön työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen, sen työhyvinvoinnin parantaminen sekä yleisen terveydentilan edistäminen.

Enemmistön mielestä liikunnan tukeminen edistää lisäksi työpaikan ilmapiiriä ja useamman kuin joka toisen mielestä sillä on positiivisia vaikutuksia myös työpai-

kan tuottavuuteen ja taloudelliseen tehokkuuteen.

Tulokset kielivät henkilöstöliikunnan tukemisella olevan monenlaisia positiivisia vaikutuksia. Tämä on ymmärrettävää, koska ilman myönteisiä vaikutuksia henkilöstön liikkumista tuskin tuettaisiin työpaikoilla.

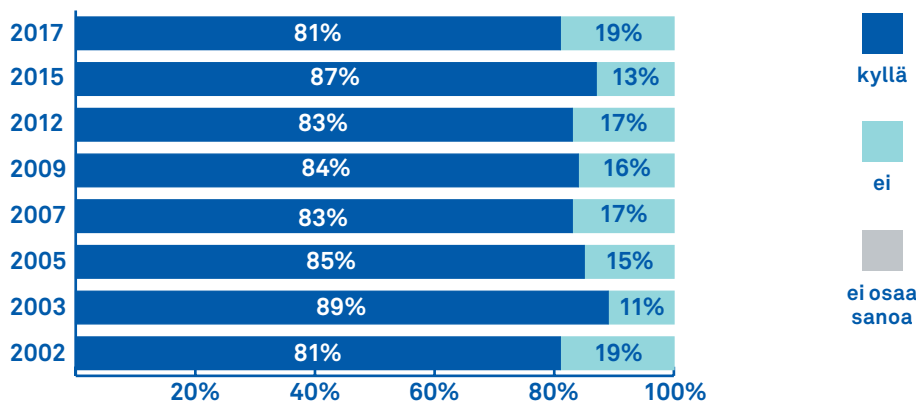
Asiaa kysyttiin ensimmäisen kerran 2012. Silloisiin tuloksiin verrattuna hyötyjä nähdään nyt vähemmän. Toisaalta liikunnan tukemisen tarjoamat positiiviset vaikutuk-

set tunnustetaan tällä hetkellä aiempaa useammilla työpaikoilla kuin 2015.

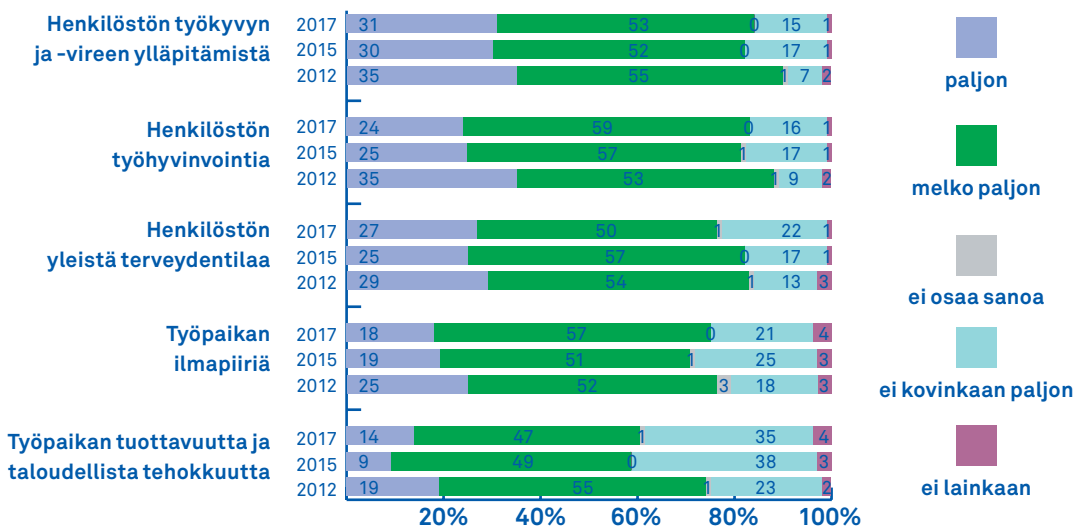
Vuosien 2012 ja 2015 välillä etenkin arviot tuetun liikunnan myönteisistä vaikutuksista työpaikan taloudelliseen tehokkuuteen ja tuottavuuteen muuttuivat: aiempaa selvästi harvemmat havaitsivat tämän.

Kuluneen kahden vuoden aikana tällä tavalla ajattelevien joukko on jonkin verran kasvanut. Saman voi todeta niistä, joiden mielestä liikunnan tukeminen edistää henkilöstön työhyvinvointia.

### TUETAANKO HENKILÖSTÖLIIKUNTAJÄRJESTÄMÄLLÄ (%)



### MISSÄ MÄÄRIN USKOO HENKILÖSTÖLIIKUNNAN TUKEMISEN EDISTÄVÄN ERI ASIOITA (kaikki, %)



# 4 Minkä tyyppisiä palveluja tai tukimuotoja on tarjolla?

## Henkilöstölle tarjotaan erityyppisiä palveluita ja tukea

Tutkimuksessa selvitettiin seikkaperäisesti, minkälaisia liikuntapalveluja, välineitä ja tukimuotoja työpaikoilla on tarjolla henkilöstöliikuntaa tukevista työyhteisöissä.

Henkilöstöliikuntaa tuetaan työpaikoilla monin eri tavoin. Monilla työpaikoilla järjestetään liikuntapäiviä, tuetaan henkilöstöä sekä yksilöllisesti että kollektiivisesti. Monimuotoisuus johtuu siitä, että työntekijöillä on erilaisia liikunnallisia tarpeita. Mikä sopii yhdelle, ei välttämättä kiinnosta muita.

Tiedustelluista palveluista kaikkien yleisimmät ovat henkilöstön käytössä olevat liikuntasetelit tai muut vastaavat maksuvälineet (82 %). Pukuhuoneista ja suihkutiloista kertoi 79 prosenttia tutkimusta varten haastatelluista työnantajan edustajista. Joustava työaika on käytössä kahdella työpaikalla kolmesta (66 %).

## MITÄ ERI PALVELUJA TAI TUKIMUOTOJA TYÖPAIKALLASI ON (tuetaan liikuntaa, &)



Itse järjestettävät liikuntapalvelut (esim. liikuntapäivät tai henkilöstön kilpailut), kertaluonteisten ostopalveluiden käyttäminen (esim. kuntotestit), liikuntaneuvonta (esim. yhteistyössä työterveyshuollon kanssa) sekä työpaikalle hankitut taukoliikunnan välineet ovat useamman kuin joka toisessa mainitsemat tavat tukea liikuntaa työpaikalla.

Yleinen liikunnan taloudellinen tukeminen on myös varsin tavanomainen tapa tukea henkilöstön liikuntaa. Se tulee kyseeseen melkein joka toisessa liikuntaa tukevassa (48 %) työpaikassa.

Joka kolmannessa työyhteisössä käytetään säännöllistä ulkopuolista liikuntapalveluiden tai liikuntatilojen ostamista

(35 %). Yhtä monelta työpaikalta löytyy urheilu- ja liikkumisvälineitä.

Vähemmässä määrin työyhteisöt järjestävät ohjattua, säännöllistä taukoliikuntaa (14 %). Melko harvassa työyhteisössä on oma liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava (13 %). Asiointipyörä (11 %) ja työmatkaliikunnan edistämishjelman toteuttaminen käytännössä (13 %) ovat melko harvojen työpaikkojen käytössä.

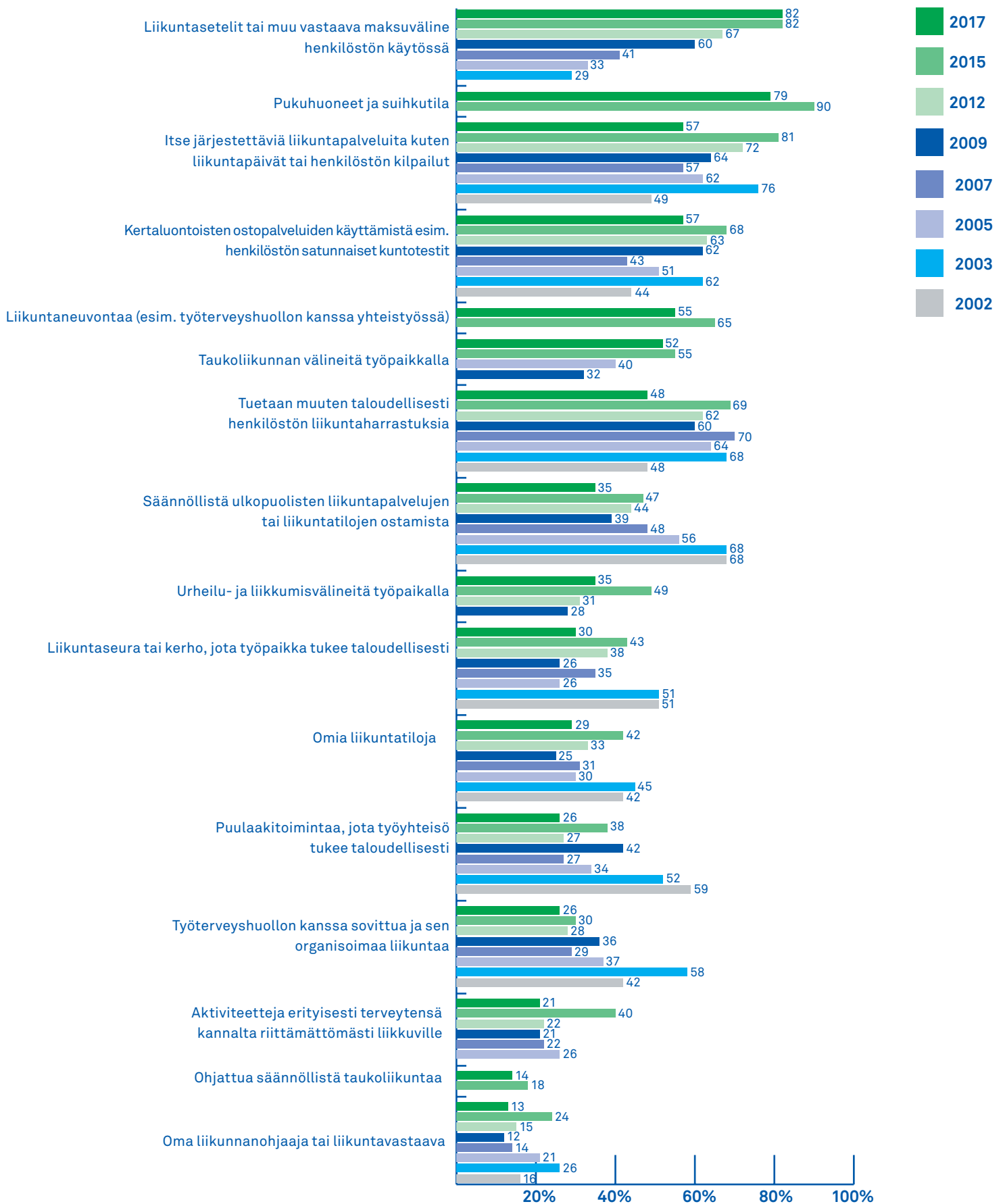
## Liikuntasetelien ja muiden vastaavien maksuvälineiden tarjonta on edelleen runsasta

Eri tukimuotojen käyttö työpaikoilla on vähentynyt vuodesta 2015. Kokonaisuudessaan tukimuodot ovat jonkin verran yksipuolistuneet.

Liikuntasetelit ja vastaavat maksuvälineet tosin ovat yhtä suosittuja kuin aiemminkin. Saman voi todeta mm. taukoliikunnan välineiden löytymisestä työpaikoilta sekä työterveyden kanssa sovittun liikunnan järjestämisestä.



## MITÄ ERI PALVELUJA TAI TUKIMUOTOJA TYÖPAIKALLA ON (tuetaan liikuntaa, %)



Muuten luvuissa on laskua kautta linjan. Liikuntapäivät ja henkilöstön kilpailut ovat nyt selvästi harvinaisempia kuin kaksi vuotta sitten. Saman voi todeta henkilöstön liikuntaharrastusten taloudellisesta tukemisesta. Se on tänä päivänä käytössä selvästi harvemmillä työpaikoilla kuin 2015.

Muut muutokset ovat vähäisempiä ja – ottaen huomioon aineiston koko – saattavat ainakin osittain perustua sattumaan. Toisaalta kuviot kertovat säännönmukaisesti liikunnan tukemiseen kohdistuvista supistuksista suomalaisilla työpaikoilla.

Liikuntaseteleistä ja vastaavista maksuvälineistä voi todeta, että niiden asema on tällä hetkellä erittäin vahva. Vielä 15 vuotta sitten vain runsas neljäsosa liikuntaa tukevista työnantajista kertoi hyödyntävänsä niitä.

Niiden käyttö on yleistynyt melko tasaisesti (2003, 29 % > 2005, 33 % > 2007, 41 % > 2009, 60 % > 2012, 67 % > 2015 ja nyt, 82 %)

ja nyt ne ovat käytössä neljässä viidesosassa niistä työpaikoista, joilla tuetaan henkilöstön liikuntaa.

Kun ottaa laskuissa huomioon nekin työnantajat, jotka eivät tue liikuntaa, liikuntaseteleiden yleisyys on silloinkin silmiinpistävä. Yleensä ottaen kaksi kolmesta suomalaisesta työnantajasta hyödyntää niitä.

## 5 Miten työmatkaliikkujat otetaan huomioon?

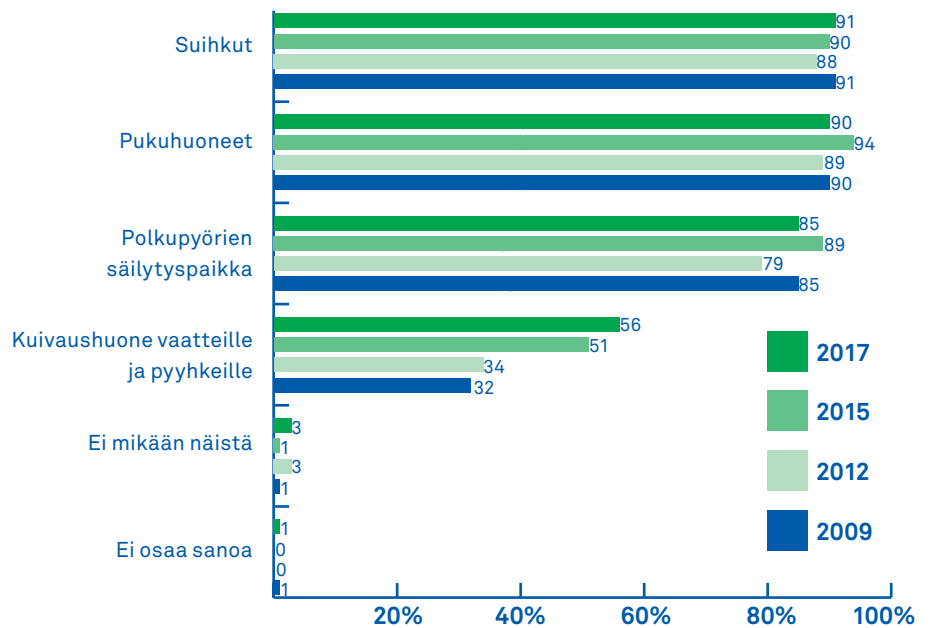
### Työmatkaliikkumisen edellytykset ovat edelleen hyvällä tasolla

Tutkimuksessa kaikilta vastaajilta kysyttiin, kuinka työmatkaliikkujat on otettu huomioon, mitä välineitä ja tiloja heille on riittävässä määrin tarjolla.

Kaikista työpaikoista yhdeksän kymmenestä ilmoittaa, että tarjolla on riittävässä määrin suihku- (91 %) ja pukuhuonetiloja (90 %). Melkein yhtä monella työpaikalla on polkupyörille riittävästi säilytyspaikkoja (85 %). Sen sijaan vain hieman useammalla kuin joka toisella työpaikalla (56 %) löytyy riittävästi kuivaushuone vaatteille ja pyyhkeille.

Tulokset eivät ole juurikaan muuttuneet vuodesta 2015. Vähäiset muutokset mahduttavat tilastolliseen virhemarginaaliin.

### MITKÄ KAIKKI ASIAT OVAT RIITTÄVÄSSÄ MÄÄRIN TYÖMATKALIIKKUJEN KÄYTÖSSÄ TYÖPAIKALLA (kaikki, %)



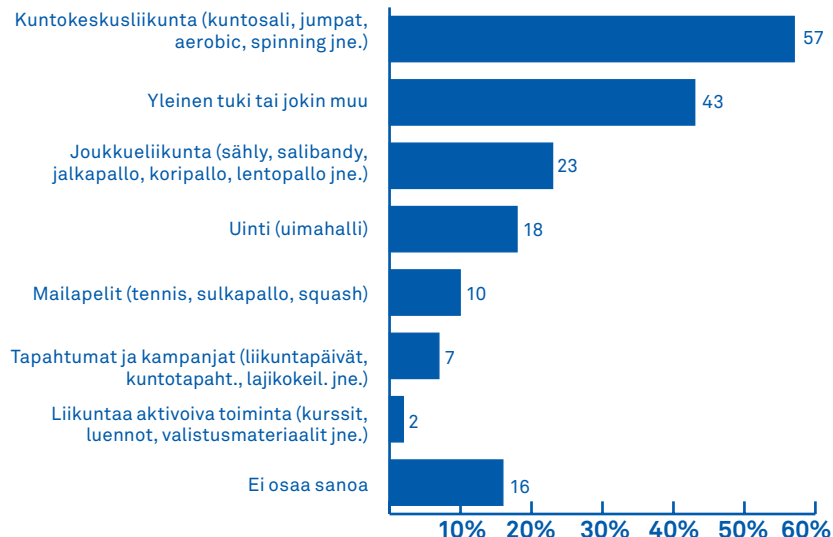
## 6 Tärkeimmät työyhteisön tukemat liikuntamuodot ja -lajit?

### Kuntokeskusliikunta on keskeisin henkilöstön fyysistä aktiivisuutta edistävä liikuntamuoto.

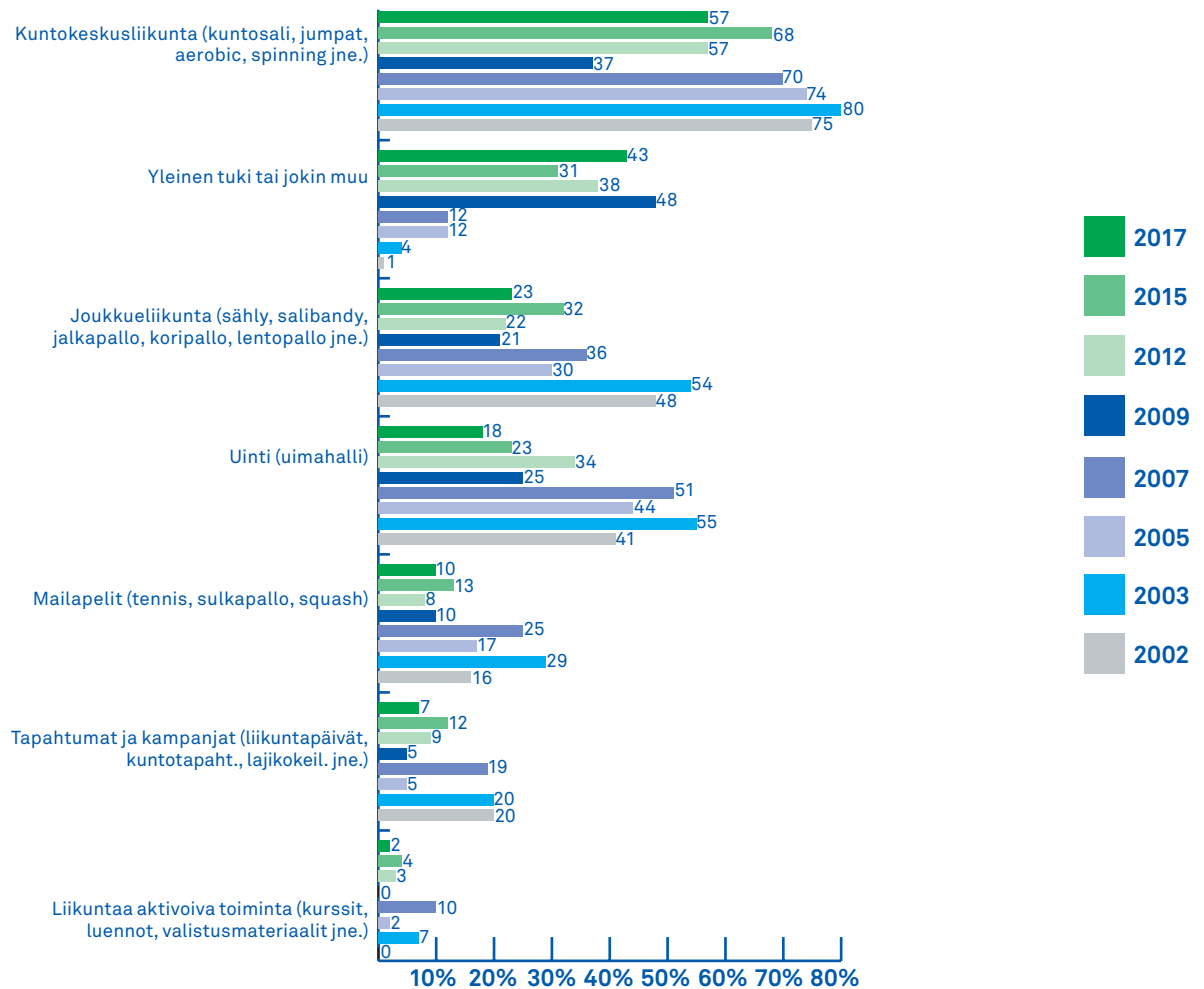
Henkilöstöliikuntaa tukevilta työnantajilta tiedusteltiin, mitkä ovat tärkeimmät henkilöstön fyysistä aktiivisuutta edistävät liikuntamuodot ja -lajit.

Kysymys mittaa työnantajanäkökulmasta eri liikuntamuotojen arvostusta henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi. Epäsuorasti tuloksista voi tehdä myös johtopäätöksiä, mihin liikuntamuotoihin tuki pääasiallisesti suuntautuu.

### MITKÄ OVAT TÄRKEIMMÄT HENKILÖSTÖN FYYSISTÄ AKTIIVISUUTTA EDISTÄVÄT LIIKUNTAMUODOT TAI LAJIT (tuetaan liikuntaa, %)



## MITKÄ OVAT TÄRKEIMMÄT HENKILÖSTÖN FYYSISTÄ AKTIIVISUUTTA EDISTÄVÄT LIIKUNTAMUODOT TAI LAJIT (tuetaan liikuntaa, %)



Tärkeimmäksi tuetuksi liikunnan tavaksi nousee kuntokeskusliikunta eri muodoissaan (57 %). Tulos on sopusoinnussa sen tiedon kanssa, jonka mukaan valtaosassa työpaikkoja tarjotaan henkilökunnalle liikuntaseteleitä tai muita vastaavia maksuvälineitä.

Henkilöstöliikunnan tuki ei kuitenkaan välttämättä suuntaudu erityisesti johonkin tai joihinkin liikuntamuotoihin tai -lajeihin.

Useampi kuin kaksi viidestä (43 %) sanoi, että, merkittävin henkilöstön fyysisen

aktiivisuuden kohentamiseen tähtäävä tuki on luonteeltaan yleistä, siis tukea voi käyttää liikuntavälineisiin tms. Monella työpaikalla nähdään joukkueliikunta (23 %) eri muodoissaan (salibandy, jalkapallo, koripallo, lentopallo jne.) merkittävimäksi fyysistä aktiivisuutta edistäväksi liikunnan muodoksi.

Uinti on yksittäisistä lajeista useimmin mainittu (18 %). Melko harvalla työpaikalla luetaan mailapelit (tennis, sulkapallo jne.) keskeisimpien tuettujen liikuntamuotojen joukkoon (10 %).

Vuoteen 2015 verrattuna tulokset ovat hyvin samantyyppisiä. Havaitut muutokset ovat pieniä ja voivat selittyä sattumalla.

Mahdollisista muutoksista voi kuitenkin todeta, että kuntokeskusliikunnan osalta on nyt palattu vuoden 2012 tasolle. Toisaalta yleinen tuki saattaa nyt olla yleisempi tapa tukea henkilöstön fyysistä aktiivisuutta kuin vielä kaksi vuotta sitten.

## 7 Kuka tekee päätökset henkilöstöliikunnan resursseista?

### Ylin johto päättää henkilöstöliikunnan resursseista

Ylin johto tekee useimmiten (86 %) päätökset työyhteisön henkilöstöliikunnan resursseista työpaikoilla. Henkilöstöhallinto on mukana päätöksentekijänä vajaassa kolmanneksessa työpaikoilla. Muiden tahojen osallistuminen päätöksentekoon on marginaalista.

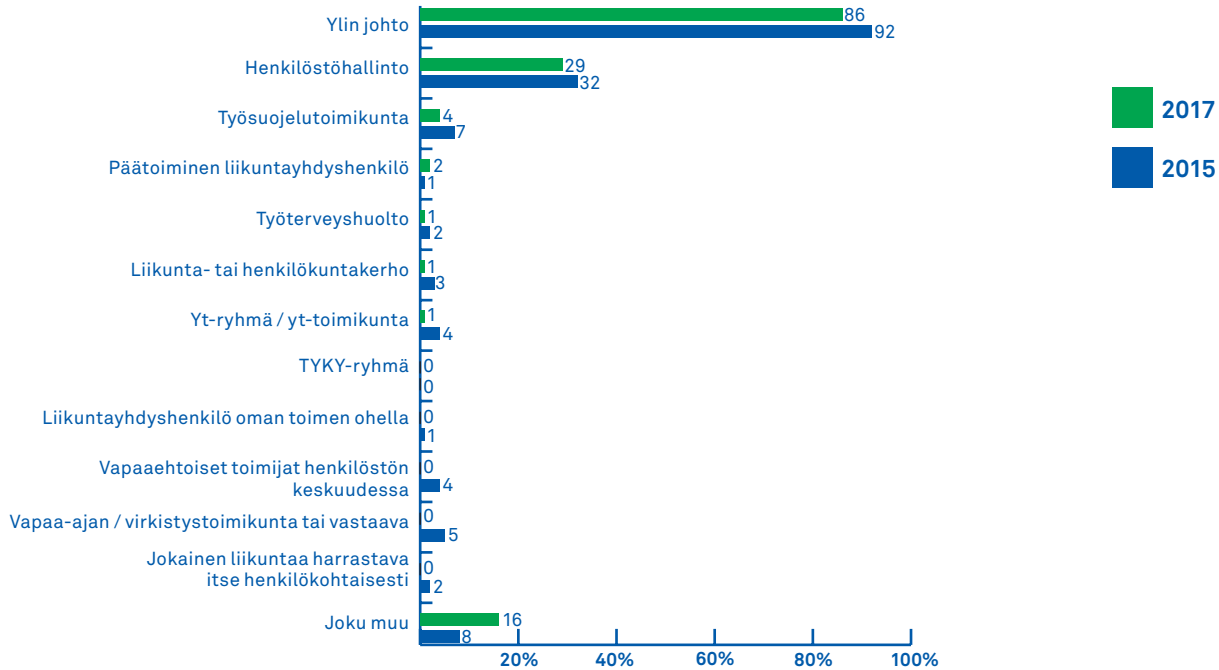
Muutoksen suunta on aiemmissa tutkimuksissa ollut se, että työpaikalla ylin johto päättää henkilöstöliikunnan resursseista. Tosin kaksi viimeisintä selvitystä vihjaavat henkilöstöhallinnon roolin vahvistuneen ylimmän johdon rinnalla.

Ylin johto kuitenkin päättää liikuntaresursseista, huomattavan usein jopa melko suurilla työpaikoilla. Vasta suuremmilla

kuin 100 työntekijän toimipaikoilla asia on usein osoitettu henkilöstöhallinnolle. Ylimmän johdon aktiivisuus on sikäli ymmärrettävää, että henkilöstöliikunnan tuessa kyse voi olla euromääräisesti sangen isosta kuluerästä ja kohdentua lukumääräisesti suureen joukkoon ihmisiä.



**KUKA TAI KETKÄ KAIKKI TEKEVÄT PÄÄTÖKSET YHTEISÖN HENKILÖSTÖLIIKUNNAN RESURSSISTA TYÖPAIKALLA (taloudellisesta tuesta, tilojen käytöstä, välineistä, ajankäytöstä jne.) (tuetaan liikuntaa, %)**



## 8 Kuka ohjaa henkilöstöliikunnan kehittymistä vastaisuudessa?

### Aiempaa useampi uskoo ylimmän johdon olevan vastaisuudessa vastuussa henkilöstöliikunnan kehityksestä

Lisäksi haettiin vastausta siihen, kuka tai ketkä ohjaavat jatkossa henkilöstöliikunnan kehittymistä työpaikalla.

Yhteensä 70 prosenttia arvioi ylimmän johdon olevan ohjaavana tahona tulevaisuudessa. Kuitenkin melkein kolmasosassa työpaikkoja arvioidaan henkilöstöhallinnon (30%) ohjaavan liikuntapalvelujen kehittymistä vastaisuudessa.

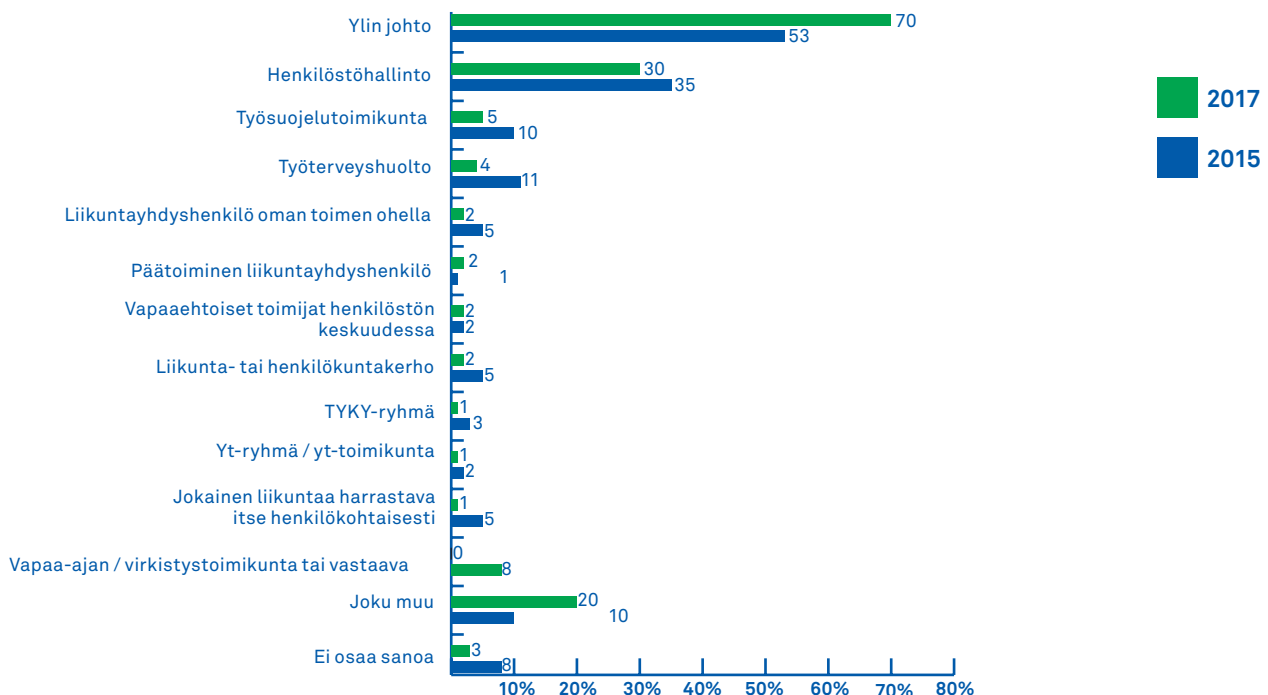
Kun tuloksia verrataan aiempiin tutkimuksiin, havaitaan muutoksia vastauksissa. Aiempaa useampi uskoo ylimmän johdon olevan ohjaamassa henkilöstöliikunnan kehittymistä. Väliin mahtuu

vuosia, jolloin ylimmän johdon rooli on koettu pienemmäksi. Nyt kuitenkin sillä ajatellaan olevan merkittävä osa henkilöstöliikunnan kehittämisessä.

### KUKA TAI KETKÄ OHJAAVAT VASTAISUUDESSA HENKILÖSTÖLIIKUNNAN KEHITTYMISTÄ:

	2003	2005	2007	2009	2012	2015	2017
	%	%	%	%	%	%	%
Johto	26	38	50	56	74	53	70
Henkilöstöhallinto	42	23	25	35	25	35	30
Työterveyshuolto	19	8	5	11	2	11	4

### KUKA TAI KETKÄ OHJAAVAT HENKILÖSTÖLIIKUNNAN KEHITTYMISTÄ JATKOSSA TYÖPAIKALLA (tuetaan liikuntaa, %)



## 9 Henkilöstöliikunnan tukeen käytettävät varat

### Rahaa käytetään yksityisellä sektorilla aiempaa enemmän

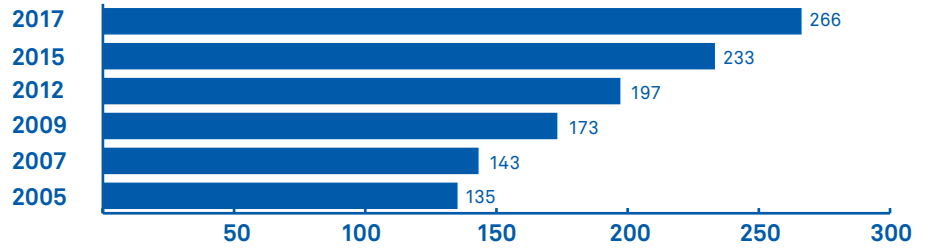
Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien arviota siitä, kuinka paljon työyhteisö käyttää rahaa henkilöstöliikunnan tukemiseen 12 kuukauden aikana henkilöä kohden. Tutkimustuloksia tulkittaessa tulee pitää mielessä se, että tulokset ovat suuntaa-antavia, eivät absoluuttisen oikeita. Useimmiten annetut arviot perustuvat muistinvaraisiin tietoihin.

Henkilöstöliikunnan kulut ovat henkilöä kohden 266 euroa vuodessa. Summa on kasvanut melko tasaisesti vuodesta 2005 asti. Kasvu on ollut viimeisen kahden vuoden aikana 14 prosenttia.

Yrityskoko on yhteydessä siihen, missä määrin henkilöstöliikuntaa tuetaan. Suuremmilla työpaikoilla rahan käyttö henkilöä kohden on hieman alhaisemmalla tasolla kuin pienemmissä työyhteisöissä.

Yksityisellä palvelupuolella liikuntainvestoinnit henkilöä kohden ovat suuremmat kuin teollisuudessa ja varsinkin julkisella sektorilla.

### KUINKA PALJON TYÖYHTEISÖ KÄYTTÄÄ HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN (liikuntaharrastuksen) TUKEMISEEN VUODESSA (tuetaan liikuntaa, likimääräinen arvio euroa/henkilö, keskiarvo)



### KUINKA PALJON TYÖYHTEISÖ KÄYTTÄÄ RAHAA VUODESSA HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN TUKEMISEEN (arvio euroa/henkilö)?

	2003	2005	2007	2009	2012	2015	2017
Kaikki	96 €	135 €	143 €	173 €	197 €	233 €	266 €
Teollisuus	104 €	150 €	160 €	167 €	175 €	227 €	274 €
Yksityiset palvelut	105 €	138 €	147 €	199 €	233 €	297 €	304 €
Julkinen sektori	69 €	100 €	101 €	137 €	177 €	167 €	182 €
Alle 101 työntekijää	109 €	156 €	154 €	179 €	204 €	254 €	299 €
Yli 100 työntekijää	92 €	77 €	118 €	160 €	177 €	202 €	208 €

## 10 Henkilöstön omavastuuosuus

### Henkilöstön omavastuuosuus tuettavista liikuntapalveluista ja -harrastuksista on viidenneksen luokkaa

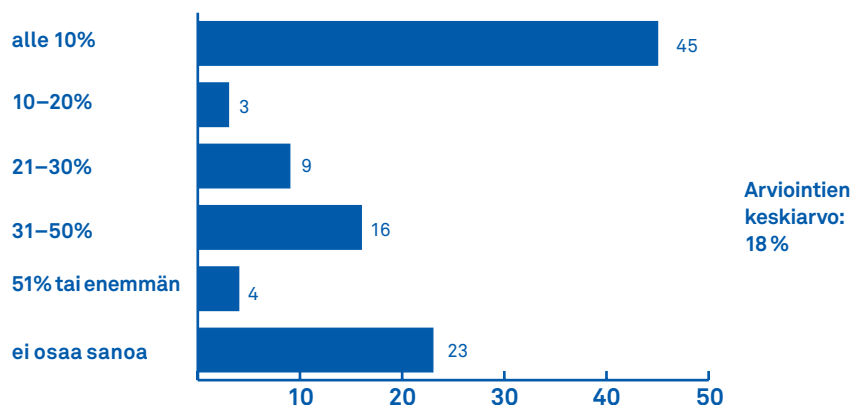
Tutkimuksessa vastaajat arvioivat myös sitä, paljonko on henkilöstön omavastuu tuettavista liikuntaharrastuksista prosentteina.

Henkilöstön omavastuuosuus on tällä hetkellä keskimäärin 18 prosenttia. Isolla osalla (45 %) omavastuu on kuitenkin alle 10 % ja toisaalta joka viidennellä se on 31 % tai enemmän.

### HENKILÖSTÖN OMAVASTUUOSUUS TUETTAVISTA PALVELUISTA JA HARRASTUKSISTA:

Vuosi	2002	2003	2005	2007	2009	2012	2015	2017
Osuus (%)	24 %	29 %	19 %	36 %	25 %	15 %	23 %	18 %

### HENKILÖSTÖN OMAVASTUUOSUUS TUETTAVISTA PALVELUISTA JA LIIKUNTAHARRASTUKSISTA (tukee jollakin summalla, %)



# 11 Henkilöstöliikunnan tukeen käytettyjen varojen suunta

## Vajaa kolmasosa työpaikoista on lisännyt henkilöstöliikunnan tukeen käytettyjä varoja viimeisen 12 kuukauden aikana

Tutkimuksessa vastaajat arvioivat henkilöstöliikunnan tukeen käytettävien varojen suuntaa kahdesta eri näkökulmasta. Ensin kysyttiin, mikä on ollut suunta 12 kuukauden aikana ja sen jälkeen, mikä se tulee olemaan seuraavan 12 kuukauden aikana.

Valtaosassa (70 %) työpaikkoja liikuntainvestoinnit ovat edellisen 12 kuukauden aikana säilyneet ennallaan. Vajaassa kolmasosassa (30 %) varoja on käytetty aiempaa enemmän. Kaksi vuotta sitten kasvua kuvaava luku oli kuitenkin pienempi.

Saattaa olla, että joillakin työpaikoilla on vähennetty erilaisia tapoja tukea liikuntaa. Tästä tulleet säästöt on sitten siirretty suoraksi rahalliseksi tueksi, mikä näkyy tuloksessa.

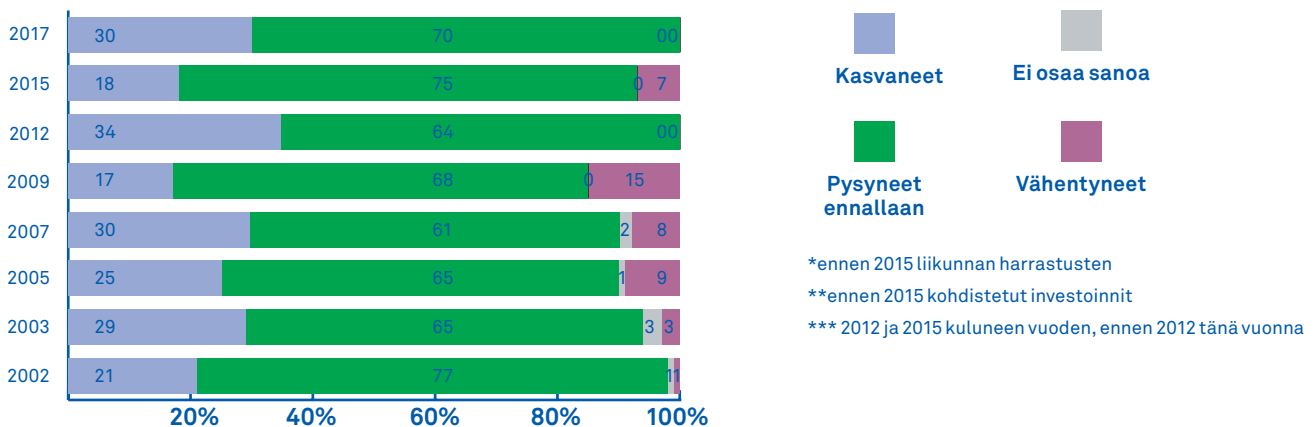
## Henkilöstöliikunnan tuki ei lisääny ainakaan seuraavan 12 kuukauden aikana

Valtaosa (76 %) työpaikoista aikoo säilyttää liikuntainvestoinnit seuraavaksi kuluvan 12 kuukauden aikana ennallaan. Yhteensä 18 prosenttia työpaikoista aikoo käyttää varoja liikunnan tukeen enemmän. Missään rahankäyttöä ei aiota vähentää.

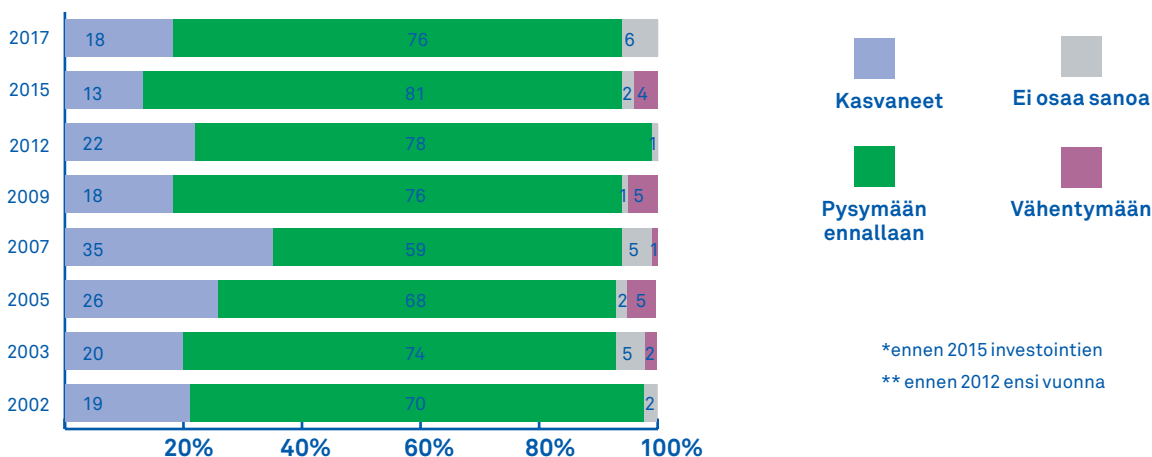
Vuoden 2015 tutkimukseen verrattuna aiempaa hieman suurempi osa on lisäämässä henkilöstön liikunnan tukea. Tulokset saattavat vihjata, että taloudessa tapahtunut suhdanteiden muutos aiempaa myönteisempään voi näkyä myös liikunnan tukemiseen tarkoitettujen varojen määrässä.

Positiivisesta pohjavireestä (henkilöstöliikunnan tuki per työntekijä on kasvanut) huolimatta on todettava, että tällä hetkellä suomalaisilla työpaikoilla ollaan vielä melko kaukana taloudellisesti vahvempien aikojen (erityisesti vuosi 2007) aikeista panostaa henkilöstön liikuntaan.

## OVATKO HENKILÖSTÖLIKUNNAN\* TUKEEN KÄYTETYT VARAT\*\* VIIMEKSI KULUNEEN 12 KUUKAUDEN\*\*\* AIKANA KASVANEET, PYSYNEET ENNALLAAN VAI VÄHENTYNEET (tuetaan liikuntaa, %)



## KÄYTETTÄVIEN VAROJEN\* SUUNTA SEURAAVAKSI KULUVAN 12 KK\*\* AIKANA. TULEVATKO NE... (tuetaan liikuntaa, %)





# 12 Kuinka suuri osa henkilöstöstä osallistuu, ketkä käyttävät liikuntaa?

## Joka toinen osallistuu säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan

Henkilöstöliikuntaa tukevien työpaikkojen edustajat ilmoittivat arvion siitä, kuinka suuri osa työpaikan henkilöstöstä osallistuu säännöllisesti työnantajan tavalla tai toisella tukemaan liikuntaan. Tämän jälkeen tiedusteltiin, kuinka suuri osa osallistuu edes joskus.

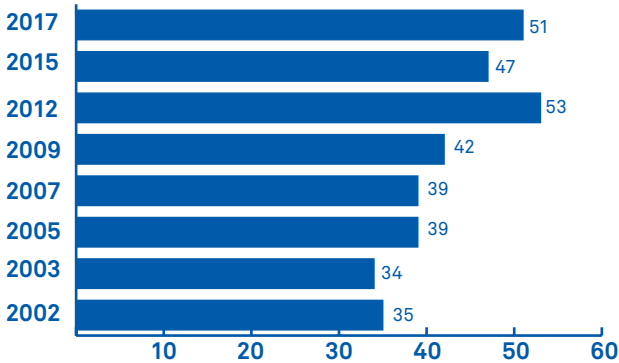
Työpaikkojen henkilöstöstä noin puolet (51 %) osallistuu säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan, kun asiaa kysytään työnantajalta. Kääntäen voisi todeta, että joka toinen ei käytä työnantajan tukea säännöllisesti hyväksi, vaikka sitä olisikin tarjolla. Säännöllisesti osallistuvien osuus on hiukan suurempi kuin kaksi vuotta aiemmin.

## OSALLISTUU SÄÄNNÖLLISESTI TAI EDES SILLOIN TÄLLÖIN TYÖANTAJAN TUKEMAAN LIIKUNTAAN:

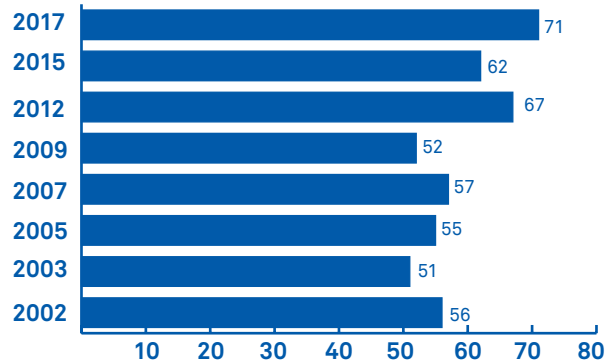
	Säännöllisesti	Edes silloin tällöin
2002	35 %	56 %
2003	34 %	51 %
2005	39 %	55 %
2007	39 %	57 %
2009	42 %	52 %
2012	53 %	67 %
2015	47 %	62 %
2017	51 %	71 %
Muutos	+4 %-yksikköä	+9 %-yksikköä

Työpaikoilla arvioidaan, että vajaa kaksi kolmasosaa (71 %) henkilöstöstä osallistuu edes joskus työnantajan tukemaan liikuntaan. Satunnaisia osallistujia on siis viidesosan verran (20 %). Satunnaisesti liikkuvienkin osuus on kohonnut hieman.

## KUINKA SUURI OSA HENKILÖKUNNASTA OSALLISTUU SÄÄNNÖLLISESTI TYÖANTAJAN TAVALLA TAI TOISELLA TUKEMAAN LIIKUNTATOIMINTAAN (arvioitujen prosenttiosuuksien keskiarvot, tuetaan liikuntaa)



## KUINKA SUURI OSA HENKILÖKUNNASTA OSALLISTUU EDES SILLOIN TÄLLÖIN TYÖANTAJAN TAVALLA TAI TOISELLA TUKEMAAN LIIKUNTATOIMINTAAN (arvioitujen prosenttiosuuksien keskiarvot, tuetaan liikuntaa)



## Liikunnallisesti aktiivit käyttävät pääosin työnantajan tarjoamat palvelut

Henkilöstöliikunnan tuki on tarkoitettu kaikille riippumatta liikunnallisesta aktiivisuudesta. Monet henkilöstöliikuntaa sivuavat tutkimukset ovat antaneet tulokseksi sen, että liikunnallisesti aktiiviset käyttävät edut

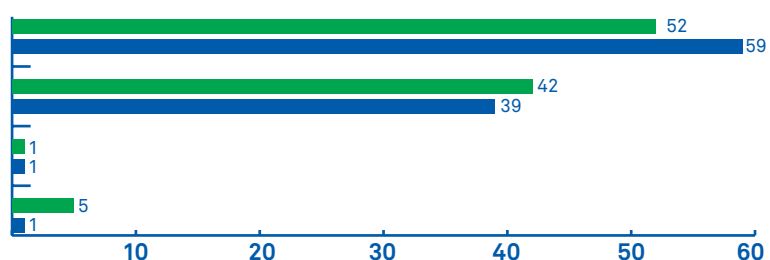
kiitettävästi hyväkseen ja liikunnallisesti passiiviset jättävät monesti rahanarvoisen edun jopa kokonaan käyttämättä.

Tässäkin tutkimuksessa tiedusteltiin henkilöstöliikuntaa tukevilta, ketkä oikeastaan käyttävät hyväkseen työnantajan tukeman liikuntaedun.

Enemmistössä (52 %) työpaikkoja liikunnallisesti aktiivisimmat ihmiset käyttävät pääosin palvelut ja etuudet. Kaksi viidestä (42 %) uskoo, että kaikenlaiset liikkujat sekä aktiivit että passiivit käyttävät hyväkseen työnantajan tukemaa liikuntaa.

## KETKÄ KÄYTTÄVÄT HYVÄKSEEN TYÖANTAJAN TUKEMAA LIIKUNTA (tuetaan liikuntaa, %)

Pääosin liikunnallisesti muutenkin aktiiviset  
 Käytännössä kaikenlaiset liikkujat (aktiiviset ja passiiviset)muutenkin aktiiviset  
 Pääosin muuten vähemmän liikkuvat  
 Ei osaa sanoa



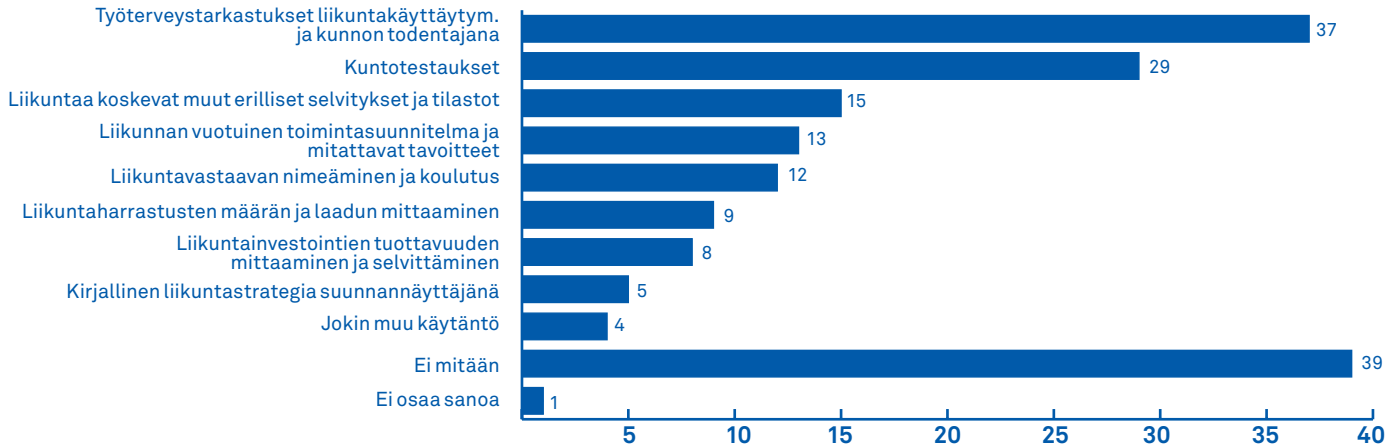
# 13 Miten henkilöstöliikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta todennetaan?

Vastajille esitettiin moniosainen kysymys, jonka tarkoituksena oli selvittää sellaisia henkilöstöliikunnan käytäntöjä, joiden avulla yritetään lisätä henkilöstöliikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta.

Henkilöstöliikunnan hyviä käytäntöjä ovat ennen kaikkea työterveystarkastukset liikuntakäyttäjien ja kunnan todentajina (37 %) sekä kuntotestaukset (29 %), mutta näitäkin hyödynnetään nyt aiempaa vähemmän.

Muut käytännöt kuten esim. nimetyt liikuntavastaavat, liikunnan vuosisuunnitelma ja mitattavat tavoitteet, liikuntaa koskevat muut selvitykset tai liikuntaharrastusten määrän ja laadun mittaukset ovat käytössä selvästi harvemmillä työpaikoilla.

## MITÄ ERI KÄYTÄNNÖISTÄ KÄYTETÄÄN LISÄÄMÄÄN HENKILÖSTÖLIIKUNTA-INVESTOINTIEN KOHDISTUVUUTTA JA VAIKUTTAVUUTTA (tuetaan liikuntaa, %)



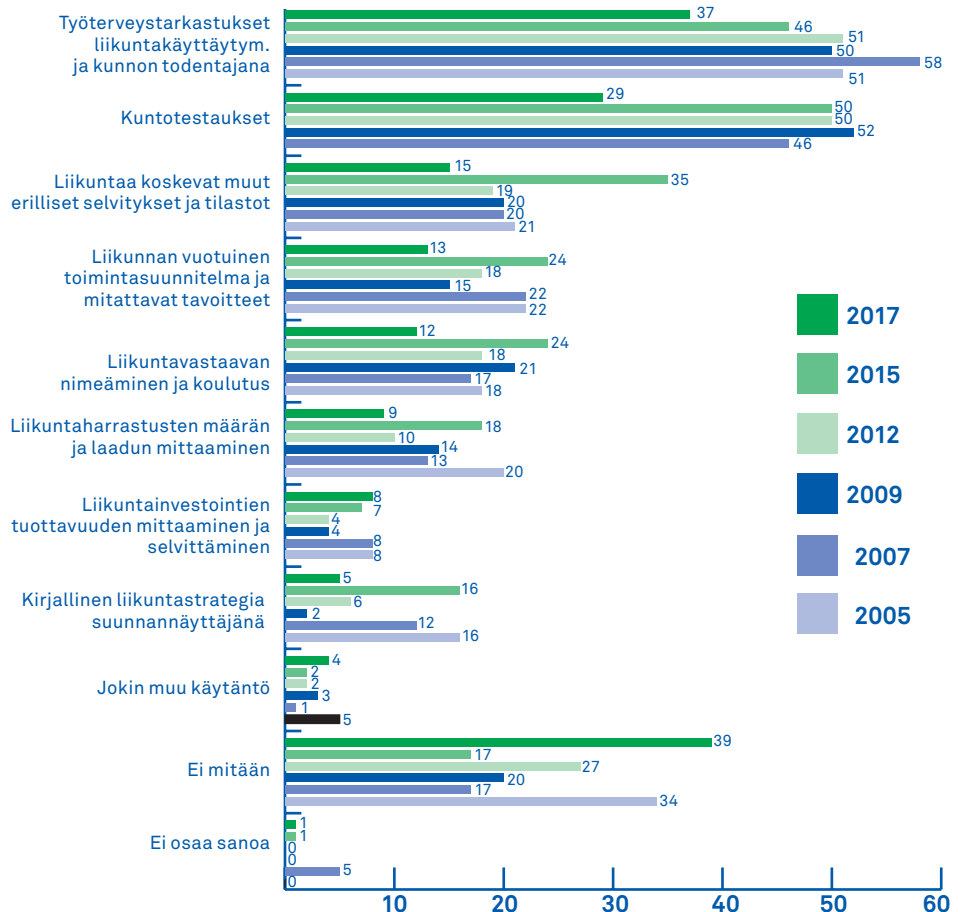
Mitä pienempiin yrityksiin mennään sitä vähemmän liikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta seurataan.

On muistettava, että pienissä yrityksissä liikuntainvestoinnit per henkilö ovat korkeat, mutta kokonaiskustannuksiltaan varsin alhaiset. Osaksi ehkä tästä syystä ei nähdä tarpeelliseksi seurata investointien vaikuttavuutta.

Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2015. Aihetta koskevaa seuranta näyttäisi olevan aiempaa vähemmän. Keinot kautta linjan mainittiin nyt selvästi harvemmin kuin kaksi vuotta sitten. Varsinkin kuntotestaukset ja erilaiset aihetta koskevat tilastot tulevat nyt kyseeseen huomattavasti harvemmillä työpaikoilla.

Niiden osuus, joilla ei ole minkäänlaisia käytäntöjä seurata henkilöstöliikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta, on nyt selvästi enemmän kuin 2015 (17 % > 39 %).

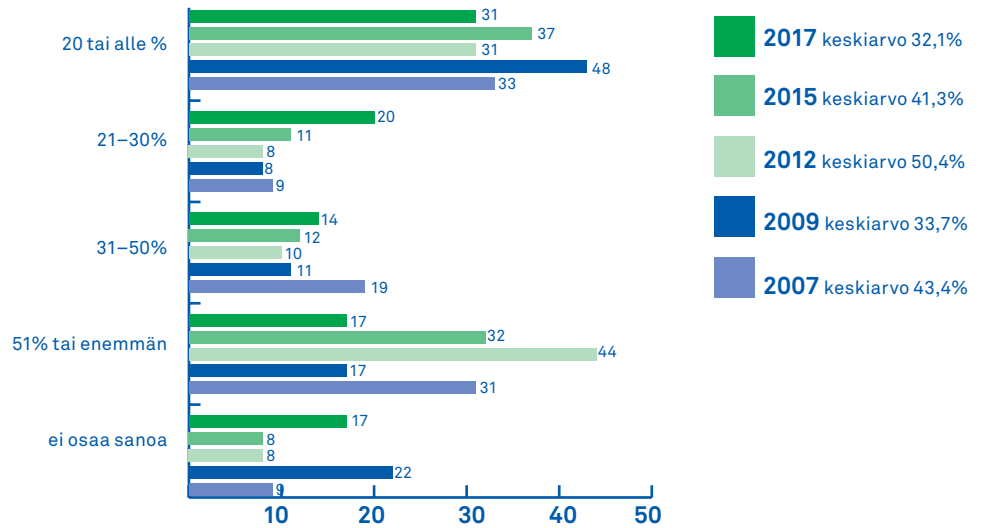
## MITÄ ERI KÄYTÄNNÖISTÄ KÄYTETÄÄN LISÄÄMÄÄN HENKILÖSTÖLIIKUNTA-INVESTOINTIEN KOHDISTUVUUTTA JA VAIKUTTAVUUTTA (tuetaan liikuntaa, %)



## Jos kuntotestejä, niin yksi kolmesta osallistuu niihin vuosittain

Enemmistö henkilöstöliikuntaa tukevista työpaikoista tarjoaa henkilökunnalle kuntotestejä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kuntotestauksia toteuttavilla työpaikoilla kaikki työntekijät osallistuisivat vuosittain testeihin. Jos kuntotestauksia on, niin joka kolmas (32 %) osallistuu niihin vuosittain.

## KUINKA SUURI OSA HENKILÖSTÖSTÄ OSALLISTUU (TYÖPAIKAN) KUNTOTESTAUKSIIN VUOSITTAIN (kuntotestaukset käytössä, %)



Jos tulos suhteutetaan kaikkiin työpaikkoihin, joissa henkilöstöliikuntaa tuetaan, niin kuntotesteihin osallistuu vuosittain noin joka kymmenes (9 %) näiden työpaikkojen henkilöstöstä. Tuloksista voi tehdä myös sen johtopäätöksen, että vaikka kuntotestien tarjonta on ennallaan, niin aiempaa pienempi osa henkilöstöstä on osallistunut niihin.

## HENKILÖSTÖSTÄ OSALLISTUU VUOSITTAIN TYÖPAIKAN KUNTOTESTEIHIN (%)

	2007	2009	2012	2015	2017
Kaikista työpaikoista, jotka tukevat henkilöstön liikuntaa	20 %	17 %	25 %	19 %	9 %
Työpaikoista, joilla on kuntotestejä	43 %	34 %	50 %	41 %	32 %

# 14 Mikä on fyysisesti aktiivista elämäntapaa tukevien toimien painopiste kahden seuraavan vuoden aikana?

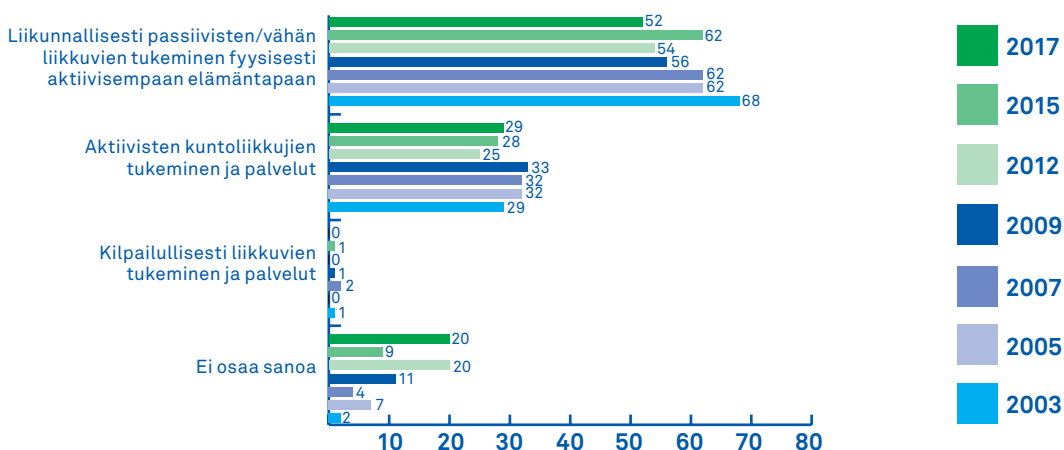
**Joka toisella liikuntaa tukevalla työpaikalla aiotaan panostaa liikunnallisesti passiivisten aktivointiin**

Vastaajilta, jotka tukevat liikuntaa, tiedusteltiin henkilöstön fyysisesti aktiivista elämäntapaa tukevien toimenpiteiden painopistettä kahden seuraavan vuoden aikana.

Tulosten mukaan painopiste tulee niukassa enemmistössä näistä työpaikoista (52 %) olemaan passiivisten aktivointi liikkumaan.

Useammassa kuin joka neljännessä (29 %) näistä työpaikoista keskitytään aktiivisten tukemiseen ja palveluihin.

## MIKÄ ON HENKILÖSTÖN FYSISESTI AKTIIVISTA ELÄMÄNTAPAA TUKEVIEN TOIMENPITEIDEN\* PAINOPISTE KAHDEN SEURAAVAN VUODEN AIKANA (tuetaan liikuntaa, %)



Arviot ovat muuttuneet vuodesta 2015 siten, että hieman pienempi osa kysymykseen vastanneista mainitsi liikunnallisesti passiivisten tukemisen. Toisaalta aiempaa useampi ei osannut sanoa, mitkä painotukset tulevat tässä suhteessa olemaan.

Tämä on loogista, koska harvalla on mietittynä henkilöstöliikunnan toimintasuunnitelmaa mitattavine tavoitteineen saati kirjallista liikuntastrategiaa suunnannäyttäjänä.

## 15 Missä määrin työyhteisön ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä?

### Neljäosa työpaikoista tekee säännöllistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi

Kaikilta vastaajilta tiedusteltiin, missä määrin työyhteisön ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi.

Puolet (51 %) kertoi, että sitä on, mutta luonteeltaan se on lähinnä tapauskohtaista tai satunnaista.

Joka neljännellä työpaikalla ei ole lainkaan yhteistyötä. Säännöllistä yhteistyötä on yhtä monella (24 %).

Työyhteisöt, jotka eivät millään tavoin tue henkilöstöliikuntaa, ovat leimallisesti sellaisia, joissa yhteistyötä ei ole ollenkaan työterveyshuollon kanssa (57 %) henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi. Nämä työpaikat ovat keskimäärää useammin pieniä palvelualoilla toimivia yrityksiä.

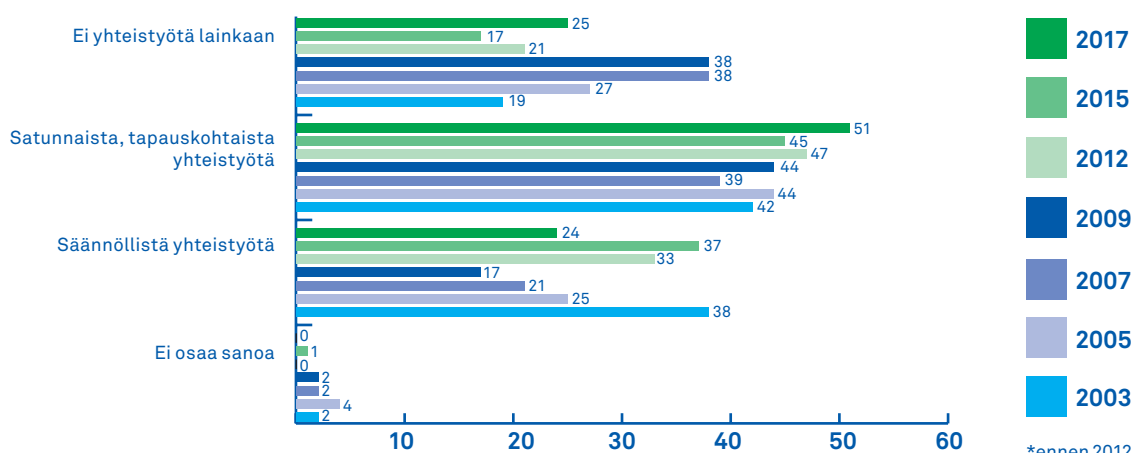
Henkilöstöliikuntaa tukevista työpaikoista useampi kuin joka neljäs (28 %) tekee säännöllistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Nämä ovat pääsääntöisesti suuria teollisuuden tai julkisen sektorin työpaikkoja.

Tulokset ovat pääpiirteissään kuten aiemmat vuonna 2015 saavutetut. Tosin näyt-

tää siltä, että tyystin vailla yhteistyötä olevia, samoin kuin toisaalta säännöllistä yhteistyötä tekeviä on nyt hiukan vähemmän kuin kaksi vuotta sitten.

Vastaavasti niiden osuus, jotka tekevät työterveyshuollon kanssa satunnaista, tapauskohtaista yhteistyötä, on pikkuhiljaa ja edelleen hieman kasvanut.

### MISSÄ MÄÄRIN TYÖYHTEISÖN\* JA TYÖTERVEYSHUOLLON VÄLILLÄ ON YHTEISTYÖTÄ HENKILÖSTÖN FYYSISEN AKTIIVISUUDEN LISÄÄMISEKSI (kaikki, %)



\*ennen 2012 työpaikan liikuntapalveluiden tuottajan

### Pieni vähemmistö tekee aktiivisesti yhteistyötä työterveyshuollon kanssa

Niiltä työyhteisöiltä, joilla on jossain muodossa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, tiedusteltiin tarkemmin sen luonteesta. Keskeisimmät yhteistyömuo-

dot ovat liikunta-aktiivisuuden kartoitus (50 %) ja liikuntaneuvonta (41 %) osana työterveystarkastusta.

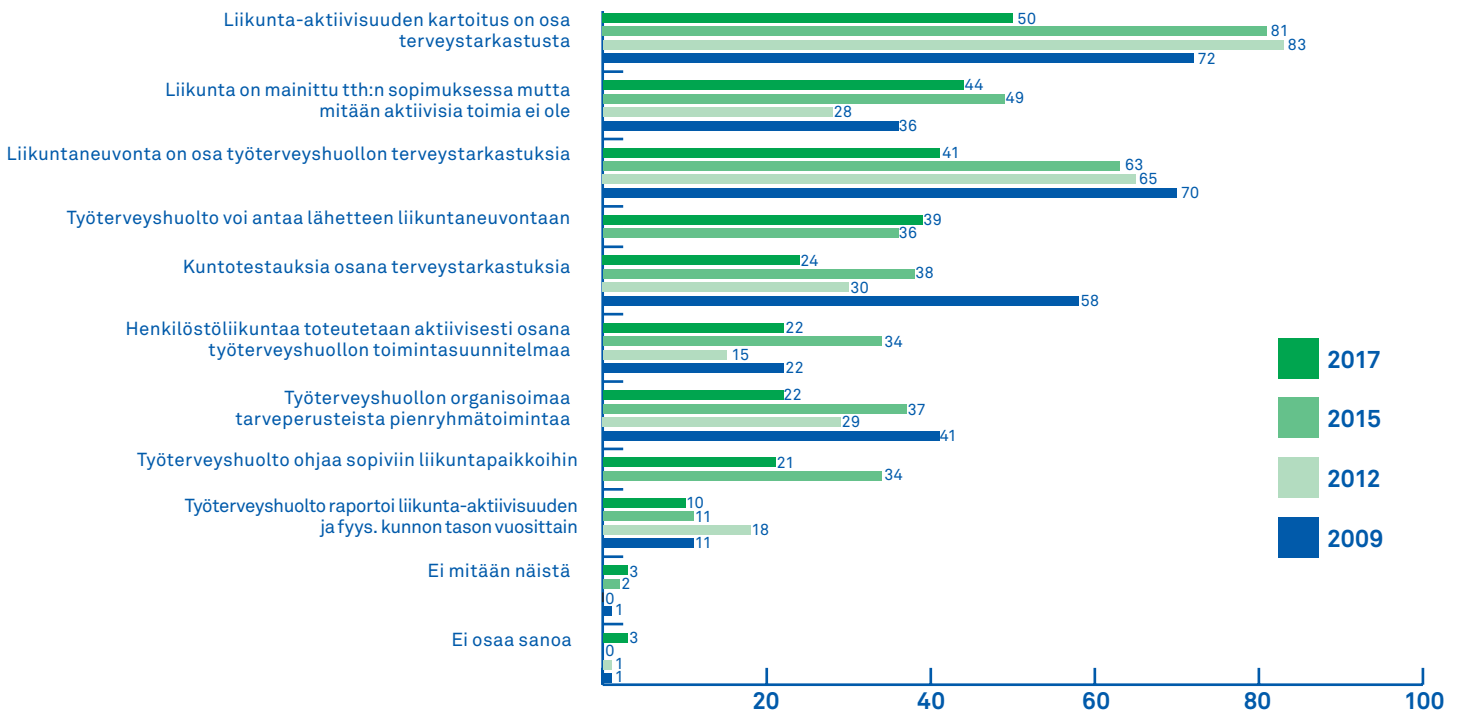
Kolmas tässä yhteydessä mainittava asia on se, että liikunta on mainittu työterveyshuollon sopimuksessa, vaikka mitään aktiivisia toimia ei ole (44 %)

Tuloksesta voi epäsuorasti tehdä sen johtopäätöksen, että vastaajat eivät koe työterveystarkastuksen yhteydessä tehtyä liikunta-aktiivisuuden kartoitusta tai liikuntaneuvontaa ns. aktiiviseksi toiminnaksi.

## MINKÄLAISTA YHTEISTYÖTÄ TEHDÄÄN TYÖTERVEYSHUOLLON KANSSA HENKILÖSTÖN LIIKUNTA-AKTIIVISUUDEN EDISTÄMISEKSI (on yhteistyötä, %)



## MINKÄLAISTA YHTEISTYÖTÄ TEHDÄÄN TYÖTERVEYSHUOLLON KANSSA HENKILÖSTÖN LIIKUNTA-AKTIIVISUUDEN EDISTÄMISEKSI (on yhteistyötä, %)



Aktiivisten toimien suuntaan mennään silloin, kun puhutaan kuntotestauksista ja pienryhmätoiminnasta. Joka neljäs (24 %), yhteistyötä tekevä työpaikka toteuttaa kuntotestauksia osana työterveystarkastuksia. Lähes samassa määrin esiintyy työterveyshuollon organisoimaa tarveperusteista pienryhmätoimintaa (22 %).

Yhteensä 39 prosenttia kertoi menettelystä, jossa työterveyshuolto voi antaa lähetteen liikuntaneuvontaan. Joka viides taas totesi, että työterveyshuolto voi ohjata työntekijöitä sopiviin liikuntapaikkoihin näiden liikunta-aktiivisuuden edistämiseksi.

Vaikka yhteistyötä työterveyshuollon kanssa toteutuu monin tavoin, niin vain

runsas viidennes (22 %) on valmis allekirjoittamaan sen, että henkilöstöliikuntaa toteutetaan aktiivisesti osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Yhteistyö on muuttanut muotoaan vuodesta 2015. Useimmat kysymyksessä tarkastellut asiat ovat nyt selvästi harvemmillä työpaikoilla osa arkea.

Varsinkin sekä liikunta-aktiivisuuden kartoittaminen että liikuntaneuvonta osana terveystarkastusta mainittiin nyt selvästi harvemmin kuin silloin. Myös kuntotestauksia tehdään nyt vähemmän osana terveystarkastuksia.

Saman voi todeta kahdesta muustakin: henkilöstöliikunnan toteuttamisesta

osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa sekä tarveperusteisista työterveyshuollon organisoimista pienryhmistä.

Vain kahden asian kohdalla tulokset ovat pysyneet samoina kuin kaksi vuotta sitten. Työterveyshuollon raportit työntekijöiden liikunta-aktiivisuudesta ja fyysisen kunnon tasosta ovat yhtä harvinaisia kuin silloinkin. Toisaalta työterveyshuolto voi antaa tänään lähetteen liikuntaneuvontaan yhtä monessa tapauksessa kuin 2015.



# 16 Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana

## Enemmistön mielestä työyhteisössä on kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseksi

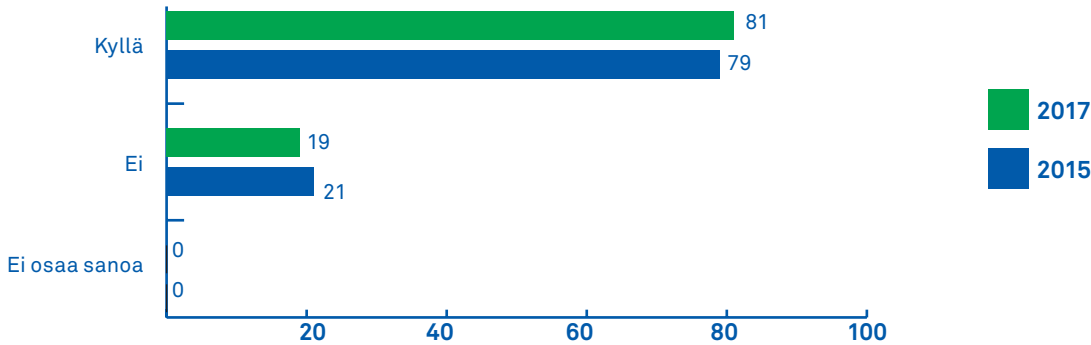
Vastaajilta, joiden työyhteisössä tehdään paikallaan oloa edellyttävää, esim. istumatyötä, tiedusteltiin näkemystä, onko työyhteisössä kiinnitetty huomiota

istumisen vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana.

Neljä viidestä (81 %) ilmoittaa, että liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana on työpaikalla kiinnitetty huomiota. Vain viidennes (19%) katsoo, että työyhteisössä asiaa ei ole noteerattu millään tavoin.

Henkilöstöliikunnan tukemisella on yhteyttä istumisen vähentämiseen. Työpaikoilla, jotka eivät tue henkilöstöliikuntaa, keskimäärää useampi ei ole kiinnittänyt huomiota liikkeen lisäämiseksi työpäivän aikana (35%).

## ONKO TYÖYHTEISÖSSÄ KIINNITETTY HUOMIOTA ISTUMISEN VÄHENTÄMISEEN JA LIIKKEEN LISÄÄMISEEN TYÖPÄIVÄÄN (tehdään istumatyötä, %)

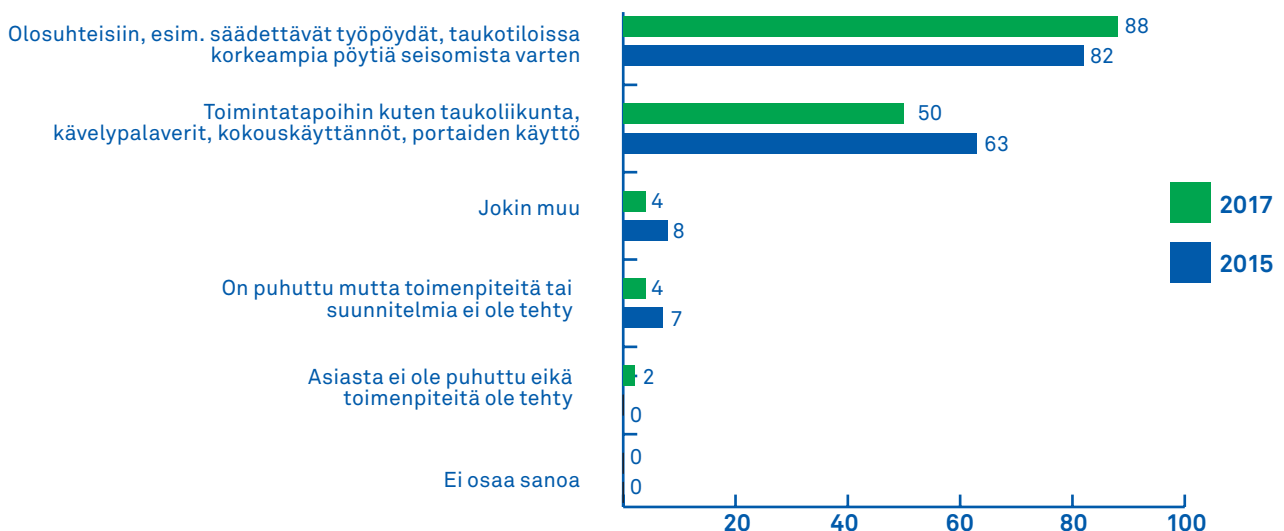


Niiltä, joiden työpaikalla on kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen, tiedusteltiin, mitä toimia on tehty ja mihin ne ovat kohdentuneet.

Valtaosin kyse on ollut olosuhteita (esim. säädettävät työpöydät, taukotiloissa korkeimpia pöytiä seisomista ajatellen) koskevista asioista (88%). Puolet työ-

paikoista on kiinnittänyt huomiota myös muutoksiin toimintatavoissa (taukoliikunta, kävelypalaverit, kokouskäytännöt, portaiden käyttö) (50%).

## MITÄ TOIMENPITEITÄ ON TEHTY JA MIHIN NE KOHDISTUVAT (kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen, %)



Ensin mainitut nousivat esiin nyt hieman useammin kuin kaksi vuotta sitten. Vastaavasti jälkimmäinen mainittiin jonkin verran harvemmin.

## Liikuntaa ei käytetä apuna työsuorituksen valmistautumiseen tai siitä palautumiseen työpäivän aikana

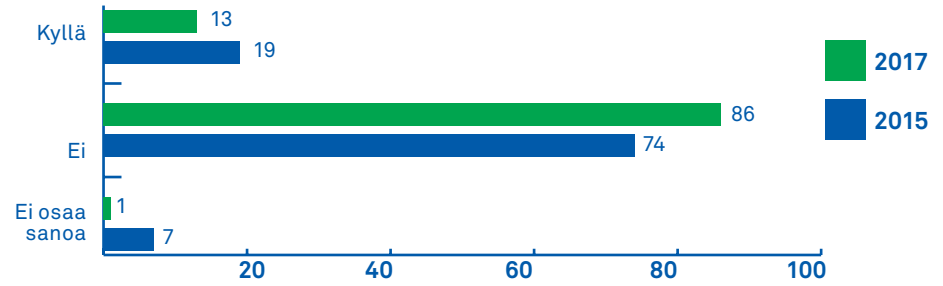
Työpaikoilla, joilla tehdään fyysisesti kuormittavia töitä, tiedusteltiin, käytetäänkö töissä liikuntaa palautumisen apuvälineenä tai työsuorituksen valmistautumisen apuna.

Tulosten mukaan fyysisesti kuormittavissa töissä liikuntaa ei käytetä palautumisen ja työsuorituksen valmistautumisen apuna (86 %). Niin tehdään vain kolmesatoista prosentissa niistä työpaikoista, joissa tehdään raskaita töitä.

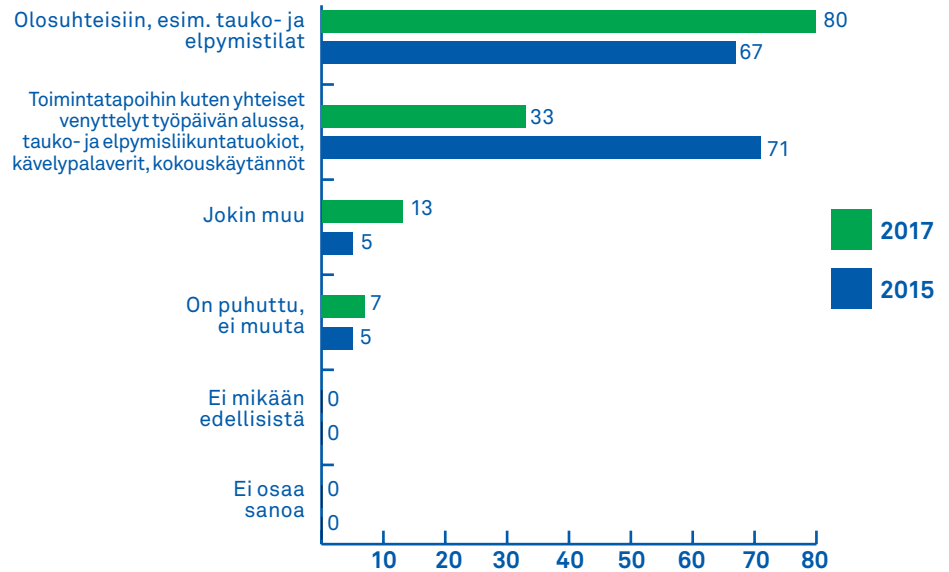
Keskimääräistä useammin liikuntaa käytetään palautumisen ja työsuorituksen valmistautumisen apuna fyysisesti raskaissa töissä suurilla yli 500 työntekijän työpaikoilla.

Työpaikoilla, joilla liikuntaa käytetty apuna kysyttiin, mitä toimia on tehty ja mihin ne kohdistuvat. Yleisimmin toimenpiteet ovat kohdistuneet olosuhteisiin ja niiden parantamiseen (esim. taukotilat ja elpymishuoneet) (80 %). Toimintatavat eivät ole tulleet kyseeseen yhtä usein. Ne myös mainittiin aikaisempaa harvemmin.

## KÄYTETÄÄNKÖ FYYSISETI KUORMITTAVISSA TÖISSÄ LIIKUNTA PALAUTUMISEEN TAI TYÖSUORITUKSEN VALMISTAUTUMISEN APUNA (tehdään fyysisesti kuormittavia töitä, %)



## MITÄ TOIMENPITEITÄ ON TEHTY JA MIHIN NE KOHDISTUVAT (kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen, %)



# 17 Mitkä ovat suuria esteitä työpaikalla henkilöstöliikunnan tukemiselle?

## Henkilöstön vähäinen kiinnostus ja henkilöstöresurssien niukkuus haittaavat eniten henkilöstöliikunnan menestyksellistä toteuttamista

Kaikilta työnantajilta – myös niiltä, jotka eivät tue henkilöstön liikuntaharrastuksia – kysyttiin, mitkä ovat suuria esteitä työpaikalla liikunnan tukemiselle tai sen menestykselliselle toteuttamiselle. Vastauksille lueteltiin kymmenen mahdollista syytä, jonka lisäksi he saattoivat mainita myös jonkin muun asian.

Tulosten mukaan merkittävin syy on se, että henkilöstö ei ole kiinnostunut asiasta (41 %). Tämä on todellinen este, koska tutkimuksen mukaan työpaikan liikuntapalveluja tai tukea käyttää säännöllisesti noin puolet niiden työpaikkojen henkilökunnasta, joissa tukea tai palveluja olisi saatavilla.

Muita merkittäviä syitä ovat henkilöstöresurssien niukkuus hoitamaan käytännön järjestelyjä (25 %) tai työpaikan taloudellinen tilanne eli rahan puute (25 %). Osassa

työpaikkoja tuen esteeksi nähdään se, että liikunnallisesti aktiiviset työntekijät eivät tarvitse tukea (20 %). Henkilöstön arvioidaan liikkuvan riittävästi ilman, että asiaa erityisesti tuetaan.

## MITKÄ OVAT SUURIA ESTEITÄ TYÖPAIKKALLA HENKILÖSTÖLIIKUNNAN TUKEMISELLE TAI SEN MENESTYKSEKÄÄLLE TOTEUTTAMISELLE (kaikki, %)



Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2015 varsin vähän. Yksi muutos kannattaa kuitenkin panna merkille. Aiempaa useampi (7% > 13%) ajattelee, ettei liikunnan tukeminen kuulu työnantajan tehtäviin. Niiden keskuudessa, jotka eivät tue henkilöstöliikuntaa millään tavoin, enemmistö otaksuu, että henkilöstö ei ole kiinnostunut asiasta (50%). Yhtä moni (50%) jättää liikunnan henkilöstölle itselle, todeten, ettei asia loppujen lopuksi kuulu työnantajalle.

## 18 Onko veroton liikuntaetu riittävä henkilöstön liikunnanharrastamisen kannalta?

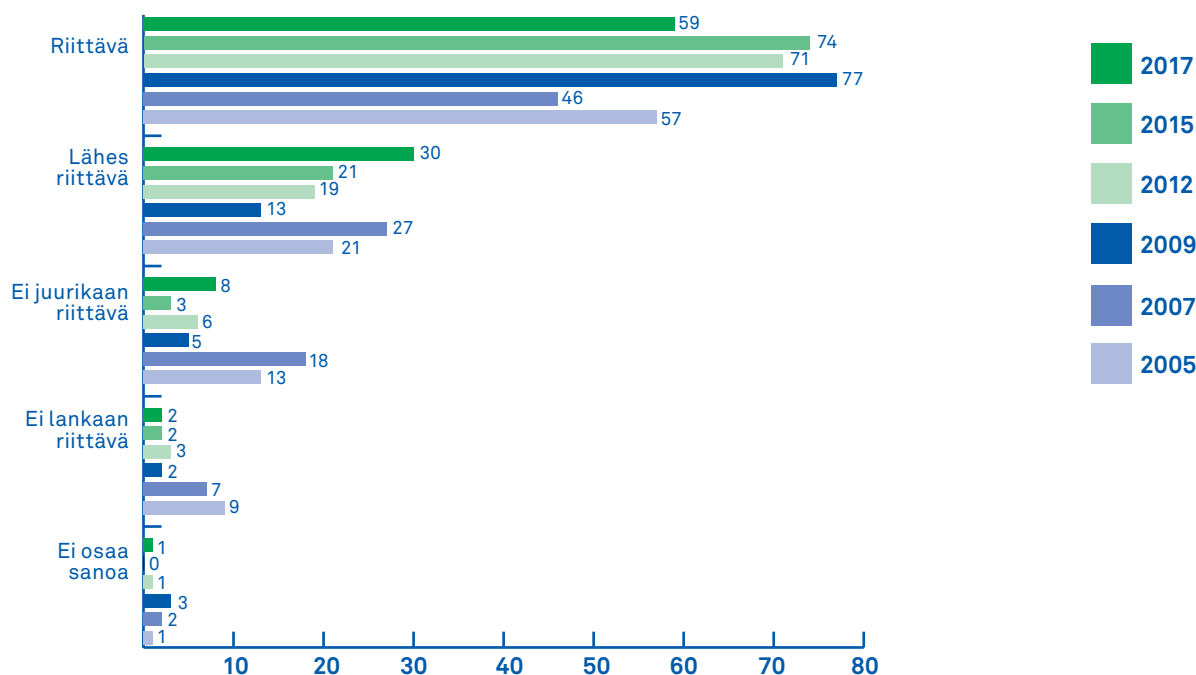
### Selvä enemmistö on tyytyväinen verottoman liikuntaedun määrään

Tutkimuksessa kaikilta vastaajilta tiedusteltiin käsitystä siitä, onko nykyinen veroton liikuntaetu henkilöstön liikunnan harrastamisen kannalta riittävän suuruinen.

”Tuloverolain nykyisen tulkinnan mukaan työnantajan tarjoaman veroton liikuntaetu on 400 € vuodessa työntekijää kohden. Miten riittäväksi tai riittämättömäksi arvioitte verottoman liikuntaedun henkilöstön liikunnanharrastamisen kannalta?”

Enemmistö (59%) pitää verotonta etua riittävänä. Vuonna 2015 kysyttiin samaa asiaa, silloin veroton etu oli myös 400 euroa. Niiden osuus, jotka pitävät verotonta liikuntaetua riittävänä, on vähentynyt kahdessa vuodessa (74% > 59%).

### KUINKA RIITTÄVÄKSI ARVIOI VEROTTOMAN LIIKUNTAEDUN HENKILÖSTÖN LIIKUNNANHARRASTAMISEN KANNALTA (kaikki, %)



# 19 Onko henkilöstöliikunnan tukemisella merkitystä työyhteisön toiminnan kannalta?

## Tuki on tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä

Henkilöstöliikuntaa tukevilta työnantajilta kysyttiin myös, kuinka suuri merkitys työnantajan tukemalla liikunnalla on henkilöstön työhyvinvoinnin, yhteishengen sekä yritys- ja työnantajakuva kannalta.

Enemmistö arvioi henkilöstöliikunnalla olevan erittäin suuri tai suuri merkitys riippumatta siitä, mistä näkökulmasta asiaa arvioidaan. Eniten merkitystä hen-

kilöstöliikunnan tukemisella arvioidaan olevan työhyvinvoinnin kannalta. Yritys- ja työnantajakuva sekä henkilöstön yhteishengen parantaminen eivät kuitenkaan jää merkityksessä paljoakaan jälkeä.

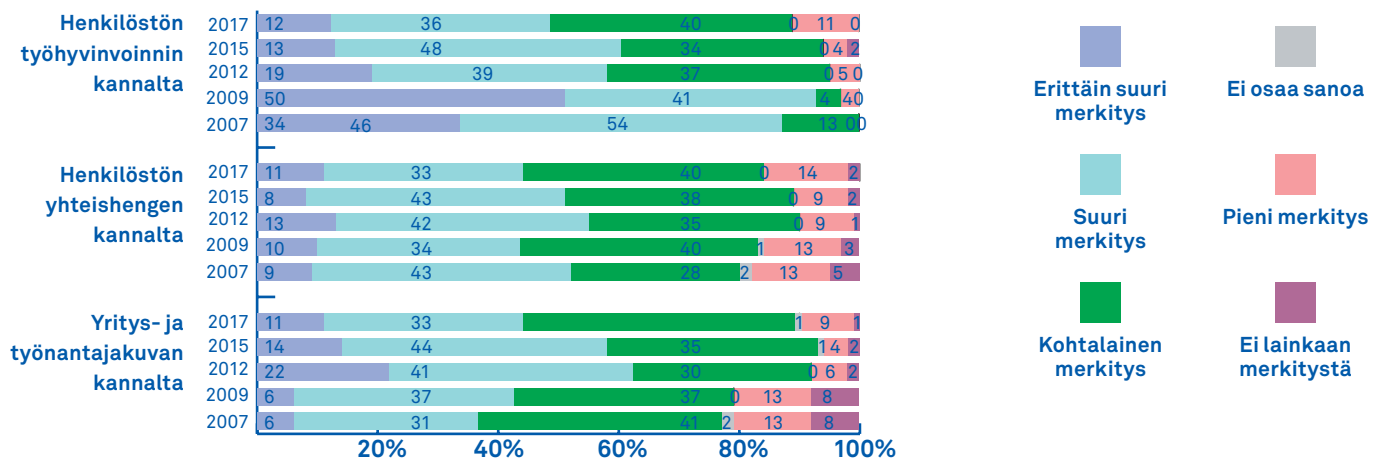
## Henkilöstöliikunnan tuella on hieman aiempaa vähemmän merkitystä yritys- ja työnantajakuva kannalta

Näkemykset ovat hieman muuttuneet vuodesta 2015. Henkilöstöliikunnalla arvioidaan olevan aiempaa hieman vähemmän

painoarvoa etenkin yritys- ja työnantajakuva kannalta. Samansuuntaiset, joskin pienemmät muutokset koskevat myös vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin ja yhteishenkeen.

Tulokset ovat nyt aavistuksen aiempaa varauksellisempia. Tulosta saattaa selittää se, että taloudellisesti vaikeina aikoina koetaan muiden tekijöiden kuin henkilöstöliikunnan tukemisen vaikuttavan enemmän yritys- ja työnantajakuvaan ja henkilöstön työhyvinvointiin.

## KUINKA SUURI MERKITYS TYÖNANTAJAN TUKEMALLA LIIKUNNALLA ON ERI TEKIJÖIDEN KANNALTA (tuetaan liikuntaa, %)



# 20 Miten liikunnan tukeminen näyttäytyy johtamisessa, henkilöstöhallinnossa ja viestinnässä työpaikoilla?

## Henkilöstöliikunta ja muu fyysinen aktiivisuus otetaan huomioon etenkin työaikojen joustoissa ja kehityskeskusteluissa

Henkilöstöliikuntaa tukevat työnantajat saivat arvioida, miten henkilöstöliikunta tai muu vapaa-ajan fyysinen aktiivisuus tulee otetuksi huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa.

Henkilöstöliikunta tulee otetuksi johtamisen ja henkilöstöhallinnon käytännöissä ainakin jollakin tavoin 60 prosentissa niistä työpaikoista, joilla liikuntaa tuetaan.

Noin kolmannes (30 %) siis tukee henkilöstön liikuntaharrastuksia ilman, että asia olisi osa työpaikan johtamisjärjestelmää.

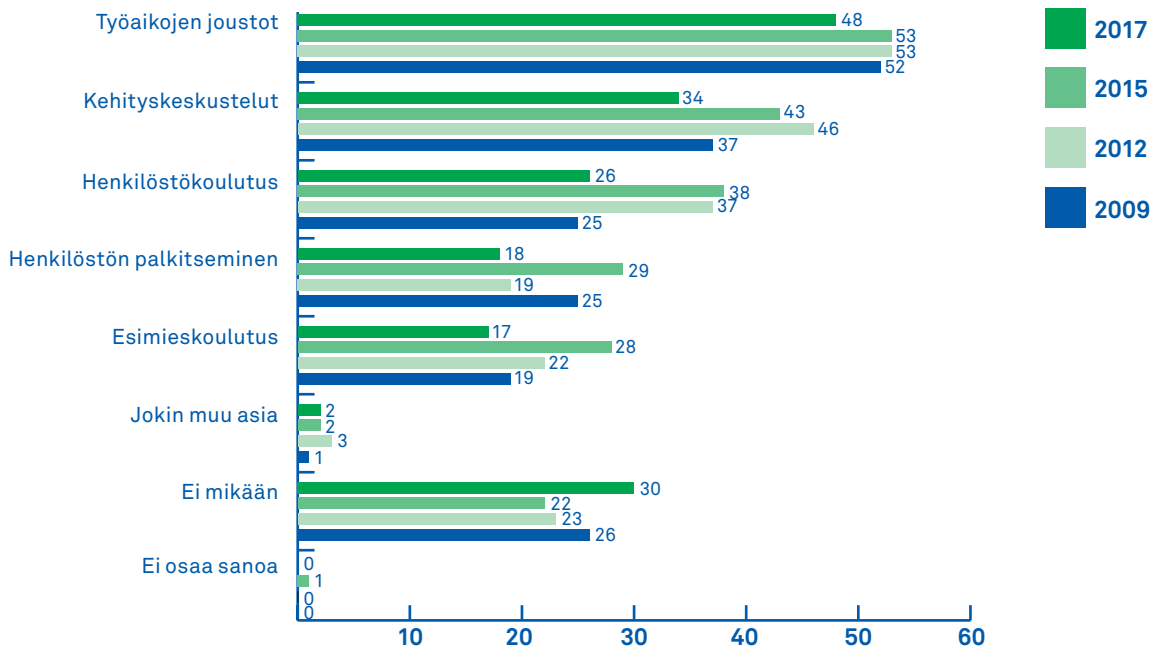
Joka toisella (48 %) henkilöstöliikuntaa tukevalla työpaikalla henkilöstön liikunta näkyy työaikojen joustoina. Joka kolmannella (34 %) henkilöstöliikunta on osa kehityskeskusteluja tai ainakin liikuntaa sivutaan niissä.

Henkilöstön koulutukseen liikunta-asiat sisällytetään 26 prosentissa. Harvemmillä kuin joka viidennellä ne ovat osa henkilöstön palkitsemista tai esimieskoulutusta.

## Fyysisestä aktiivisuudesta palkitaan aiempaa harvemmillä työpaikoilla

Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2015. Nyt liikunta otetaan huomioon vähemmän, ajateltiinpa asiaa mistä suunnasta tahansa. Suurimmat muutokset koskevat esimieskoulutusta (28 % > 17 %), henkilöstön palkitsemista (29 % > 18 %) sekä henkilöstön koulutusta (38 % > 26 %). Kehityskeskusteluissakin liikunta ja vapaa-ajan fyysinen aktiivisuus ovat keskustelun aiheita aiempaa harvemmillä työpaikoilla.

**TULEEKO HENKILÖSTÖLIIKUNTA TAI MUU HENKILÖSTÖN VAPAA -AJAN FYYSINEN AKTIIVISUUS OTETUKSI HUOMIOON JOHTAMISESSA JA HENKILÖSTÖHALLINNON ERI ASIOISSA (tuetaan liikuntaa, %)**



**Liikuntaa koskevien viestintäkanavien määrä vähenee – uudet mediat ovat nousemassa**

Henkilöstöliikuntaa tukevilta tiedusteltiin, mitä kaikkia keinoja käytetään liikuntamahdollisuuksista viestimiseksi.

Kokonaisuudessaan näyttää siltä, että liikuntaa koskevaa informaatiota tuodaan esiin harvemmissa kanavissa kuin aiemmin. Lisäksi yleisempi viestintää koskeva

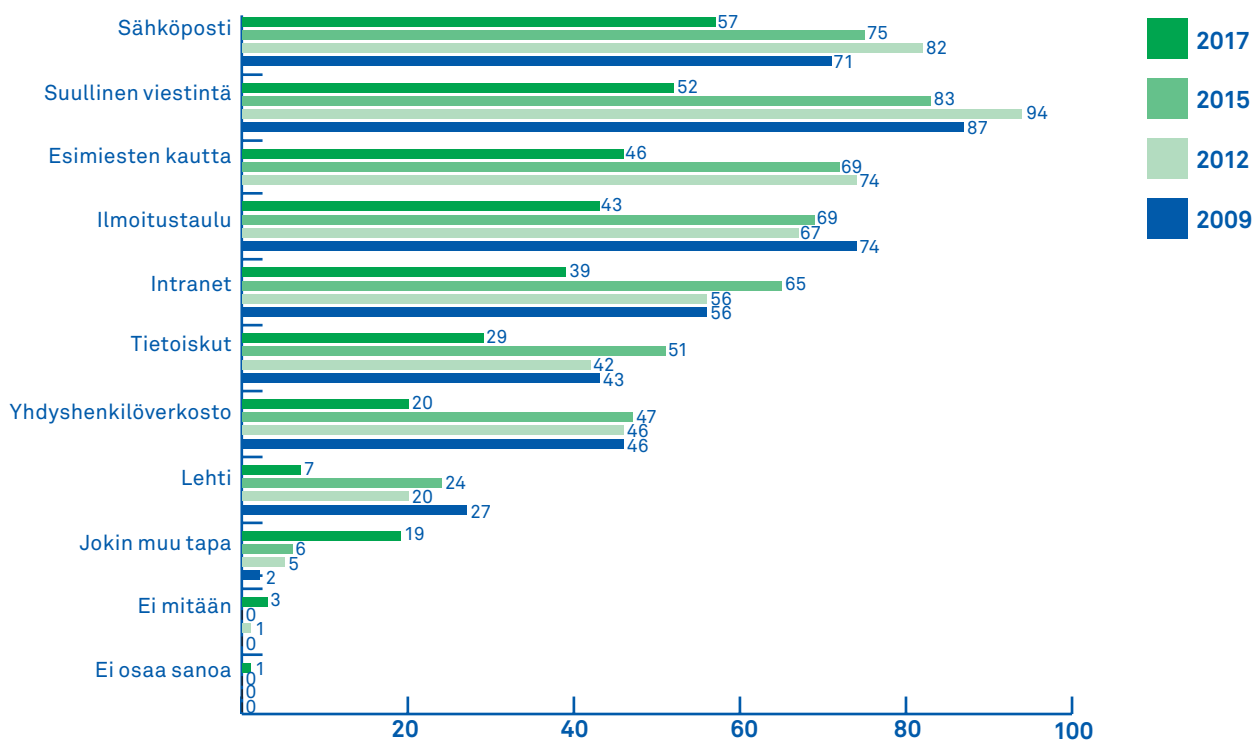
murros liittyy myös työpaikkojen henkilöstöliikunnasta viestimiseen.

Ensin mainittu näkyy käytännössä siinä, että jokainen tapa viestiä mainittiin nyt kokonaisuudessaan harvemmin kuin vielä kaksi vuotta sitten.

Niiden välinen järjestys on kuitenkin entinen: sähköposti, suullinen viestintä, esimiehet, ilmoitustaulu, intranet, tietois-  
kut, yhdyshenkilöt ja lehti.

Näiden lisäksi on uusia, vanhoilta volyyymiä syöviä tapoja. Merkittävien niistä on sosiaalinen media, lähinnä Facebook. Joissakin paikoissa on myös käytössä screenejä, joilla julkaistaan myös henkilöstöliikuntaa koskevaa informaatiota. Lisäksi asiasta aika ajoin muistutetaan erilaisissa kokouksissa ja yhteisissä kokoontumisissa.

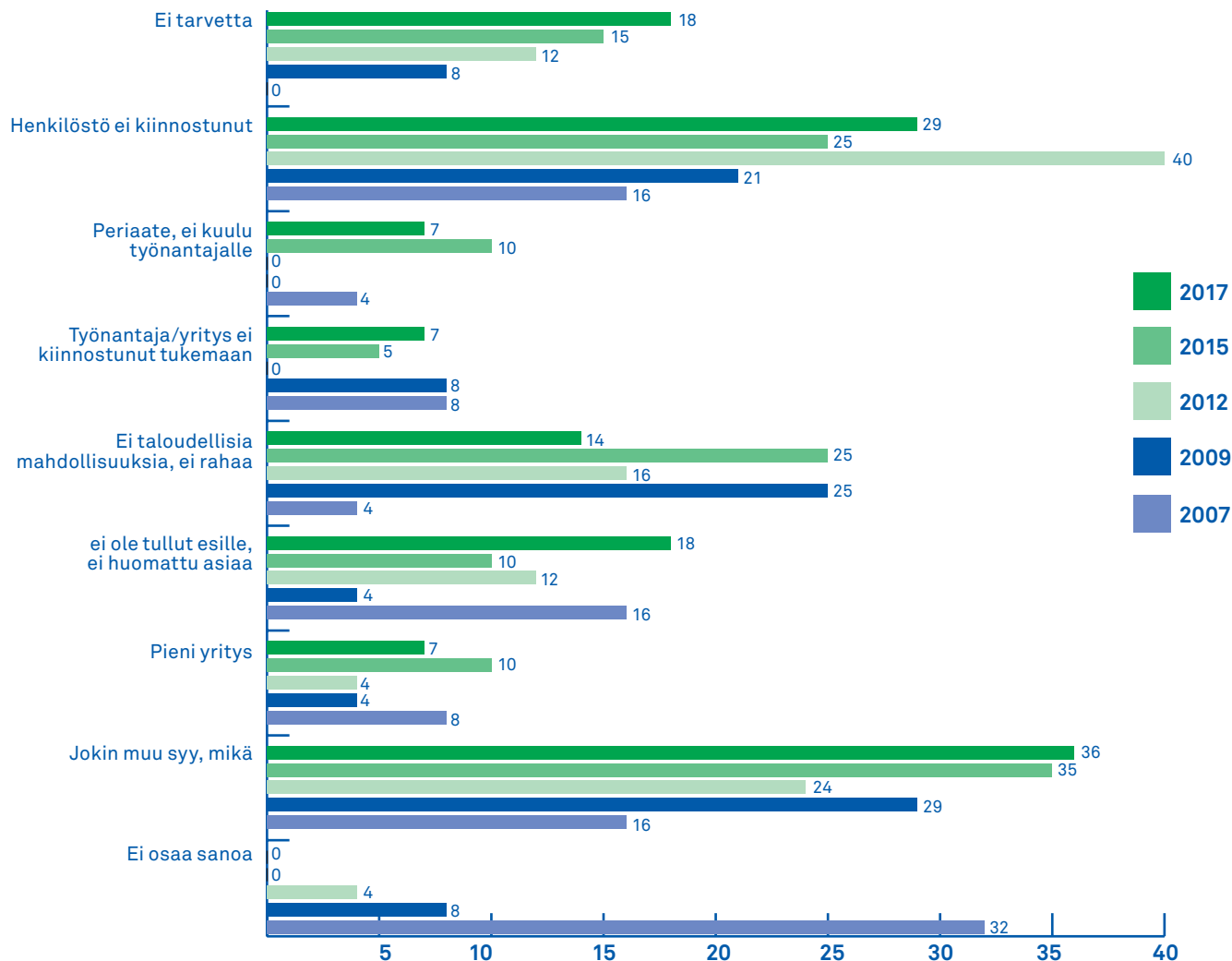
**MITÄ KAIKKIA KEINOJA KÄYTETÄÄN TYÖYHTEISÖSSÄ LIIKUNTAMAHdollISUUksISTA VIESTIMISEKSI (tuetaan liikuntaa, %)**



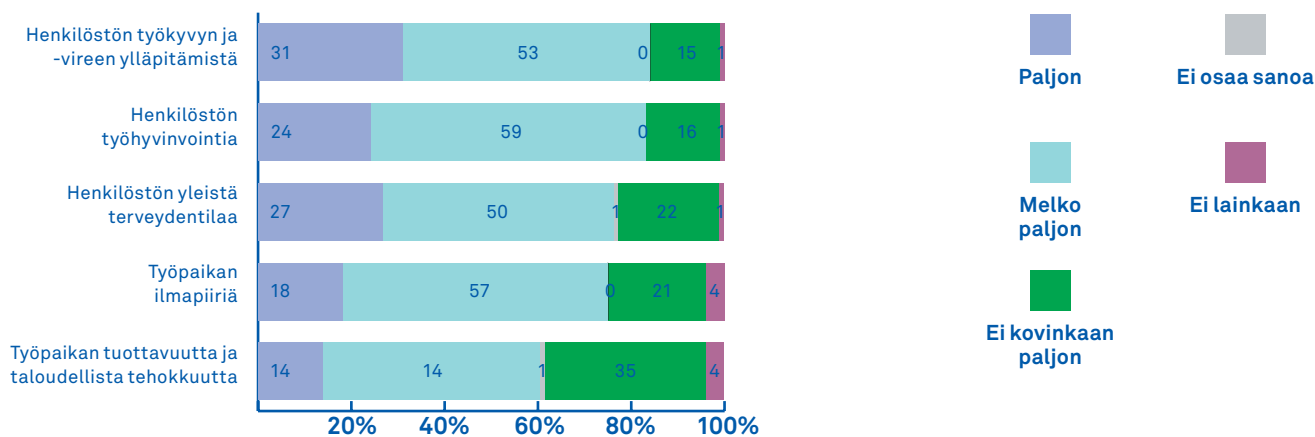


# LITTEKUVIOT:

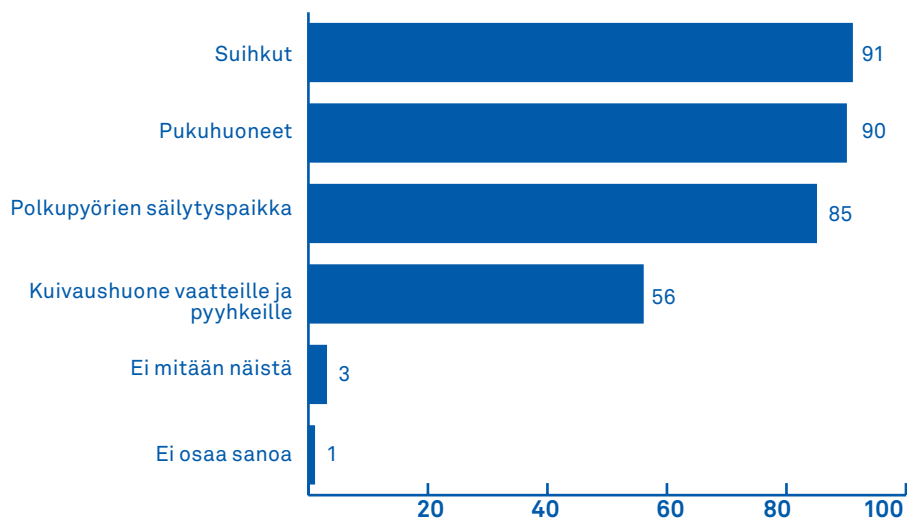
## MIKSI HENKILÖSTÖLIIKUNTAA (henkilöstön liikuntaharrastus) EI TUETA (ei tueta, %)



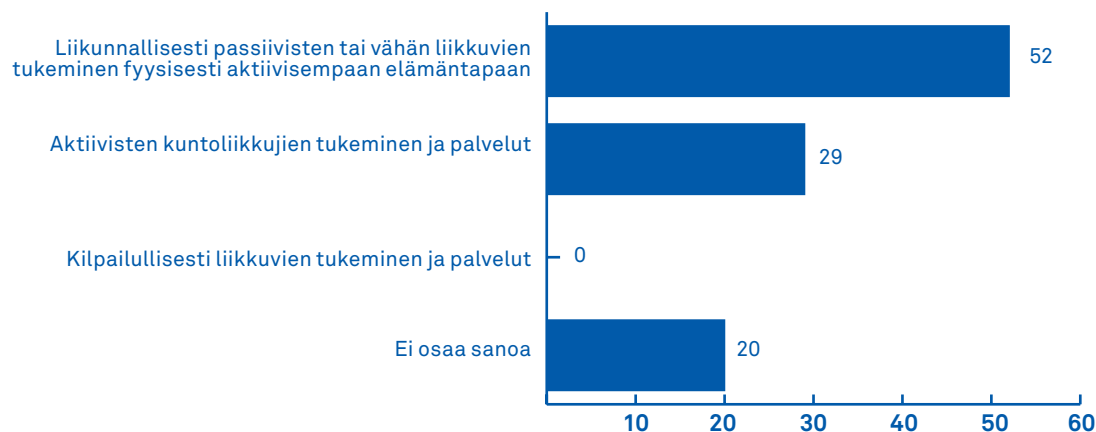
## MISSÄ MÄÄRIN USKOO HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN TUKEMISEN EDISTÄVÄN ERI ASIOITA (kaikki, %)



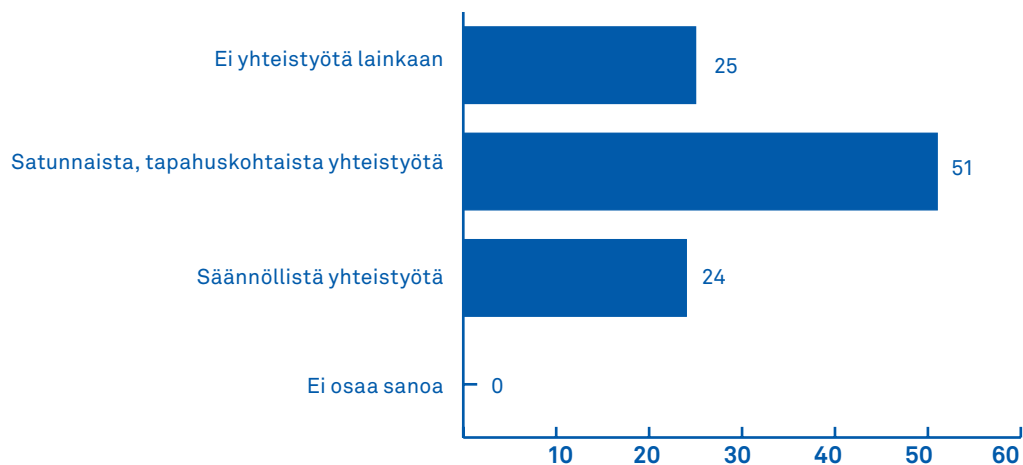
### MITKÄ ASIAT OVAT RIITTÄVÄSSÄ MÄÄRIN TYÖMATKALIIKKUKUIEN KÄYTÖSSÄ TYÖPAIKALLA (kaikki, %)



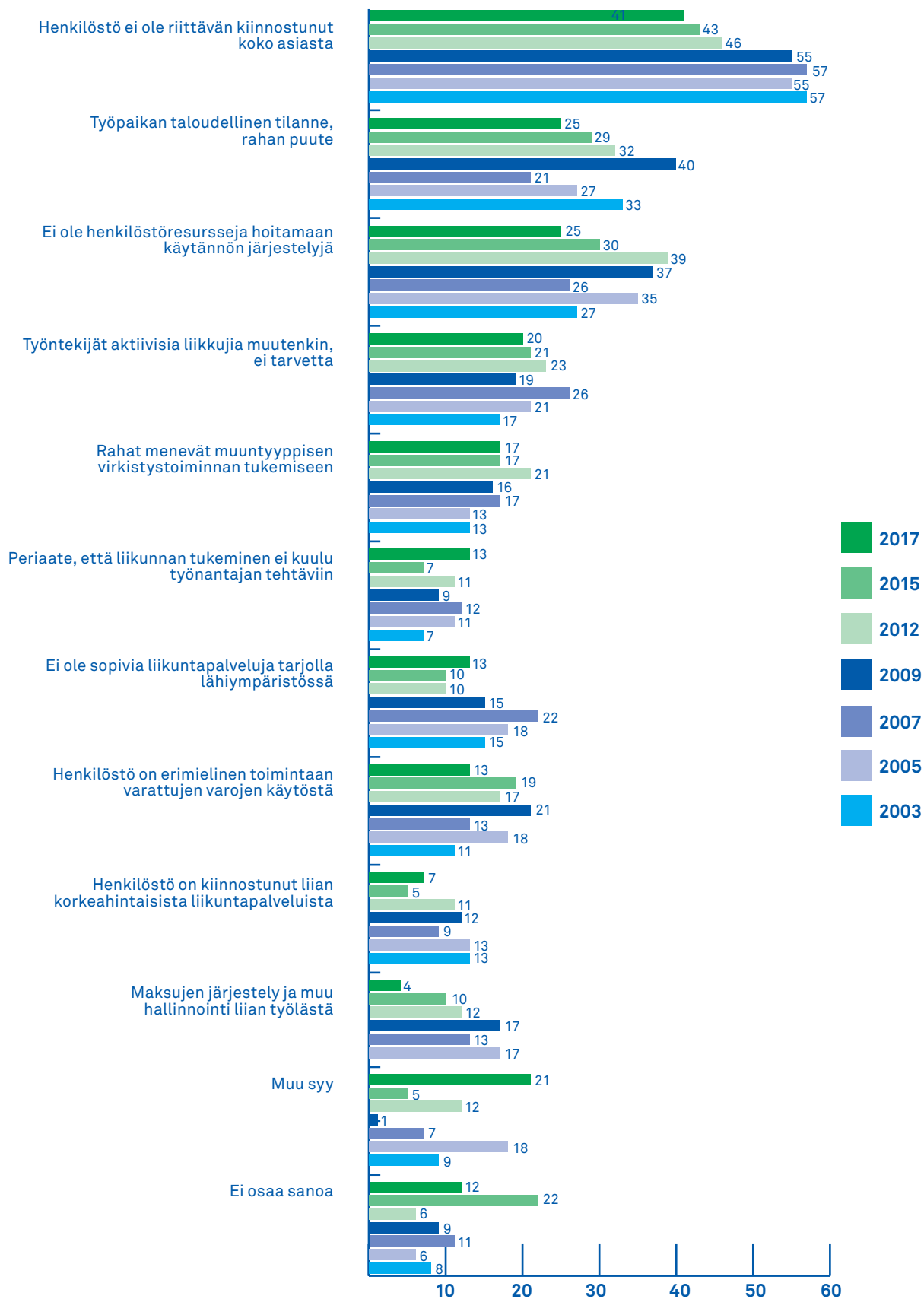
### MIKÄ ON HENKILÖSTÖN FYYSISETI AKTIIVISTA ELÄMÄNTAPAA TUKEVIEN TOIMENPITEIDEN PAINOPISTE KAHDEN SEURAAVAN VUODEN AIKANA (tuetaan liikuntaa, %)



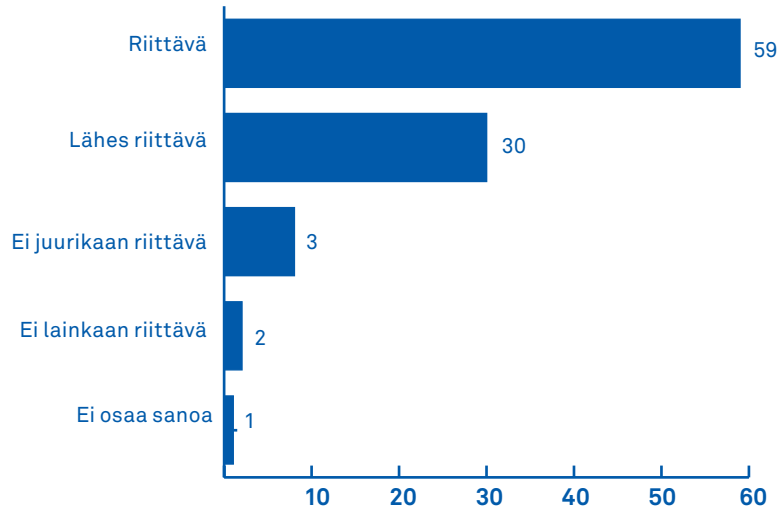
### MISSÄ MÄÄRIN TYÖYHTEISÖN JA TYÖTERVEYSHUOLLON VÄLILLÄ ON YHTEISTYÖTÄ HENKILÖSTÖN FYYSISEN AKTIIVISUUDEN KEHITTÄMISEKSI (kaikki, %)



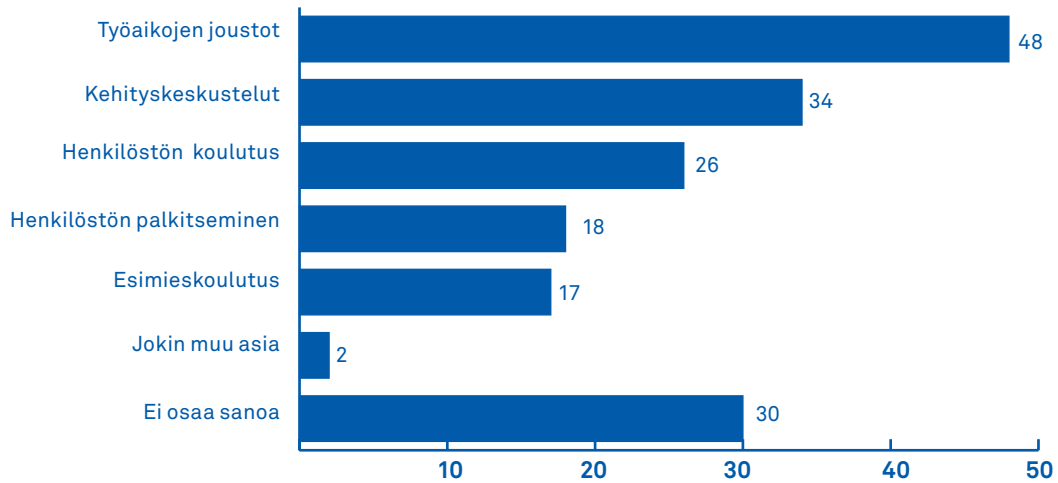
**MITKÄ OVAT SUURIA ESTEITÄ TYÖPAIKKALLA HENKILÖSTÖLIIKUNNAN TUKEMISELLE  
TAI SEN MENESTYKSEKÄÄLLE TOTEUTTAMISELLE (kaikki, %)**



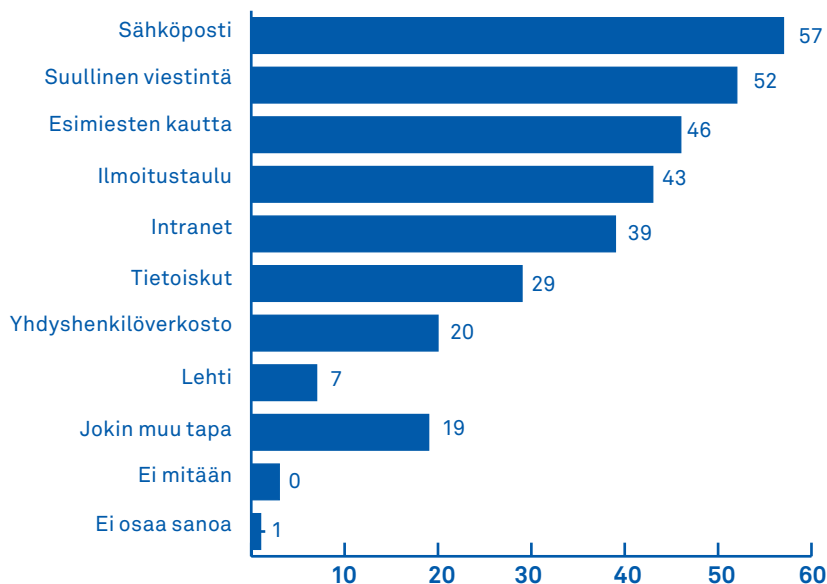
**KUINKA RIITTÄVÄKSI ARVIOI VEROTTOMAN LIIKUNTAEDUN HENKILÖSTÖN LIIKUNNANHARRASTAMISEN KANNALTA (kaikki, %)**



**TULEEKO HENKILÖSTÖLIIKUNTA TAI MUU HENKILÖSTÖN VAPAA-AJAN FYYSINEN AKTIIVISUUS OTETUKSI HUOMIOON JOHTAMISESSA JA HENKILÖSTÖHALLINNOSSA ERI ASIOISSA (tuetaan liikuntaa, %).**



**MITÄ KAIKKIA KEINOJA KÄYTETÄÄN TYÖYHTEISÖSSÄ LIIKUNTAMAHDOLLISUUKSISTA VIESTIMISEKSI (tuetaan liikuntaa, %).**









Henkilöstö-  
näkökulma  
henkilöstöliikuntaan



# Sisällys

1	Johdanto .....	31
2	Henkilöstöliikunnan tukeminen .....	32
3	Henkilöstön osallistuminen liikuntaan ja tuen käyttö .....	34
4	Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet .....	35
5	Mikä saisi lisäämään tai aloittamaan työpaikan tukemaa liikuntaa? .....	36
6	Tiedon saanti liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla .....	37
7	Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana .....	38

# Henkilöstönäkökulma henkilöstöliikuntaan

## 1. Johdanto

Tässä raportissa esitetään yhteenveto tutkimuksesta, jonka tehtävänä on ollut selvittää palkansaajien arvioita siitä, miten työpaikoilla tuetaan henkilöstön liikuntaa. Tutkimuksen tavoitteena on ollut kerätä tietoa henkilöstöliikunnan tilasta maassamme työntekijän näkökulmasta.

Kokonaisuudessaan tutkimuksessa selvittävät teemat voidaan esittää yhteenvedonomaaisesti seuraavasti:

- henkilöstöliikunnan tuki, liikuntapalvelut ja tukimuodot työpaikoilla
- henkilöstön osallistuminen ja tuen käyttö
- henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet
- tiedon saanti liikunnan harrastamisen tuesta työpaikoilla
- fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana.

Tutkimuksen haastattelut on toteutettu kesäkuussa 2017. Haastatteluja tehtiin palkansaajien keskuudessa 597 kpl. Tutkimuksen luottamusväli on suurimmillaan noin neljä prosenttiyksikköä suuntaansa. Otoskoko on riittävä suuntaa-antavien johtopäätösten tekemiseen nykyhetken henkilöstöliikunnan tilasta palkansaajien näkökulmasta.

Kantar TNS Oy on toteuttanut tutkimuksen Suomen Olympiakomitea ry:n toimeksiannosta.

## 2 Henkilöstöliikunnan tukeminen

### Valtaosa palkansaajista sanoo, että työnantaja tukee liikuntaa

Palkansaajista 65 % sanoo, että oma työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa taloudellisesti tai työpaikalla tarjotaan mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseksi.

Tulos on samansuuntainen kuin kysyttäessä asiaa työnantajilta. Näistä kuitenkin suurempi osa (81 %) kertoi, että henkilöstöliikuntaa tuetaan. Ero selittyy osaksi sillä, että työntekijöillä ei ole tietoa, että henkilöstön liikuntaa tuetaan. Sekä

työntekijöiden että –antajien parissa luku on hieman aiempaa pienempi.

### Liikuntasetelien tarjonta on lisääntynyt

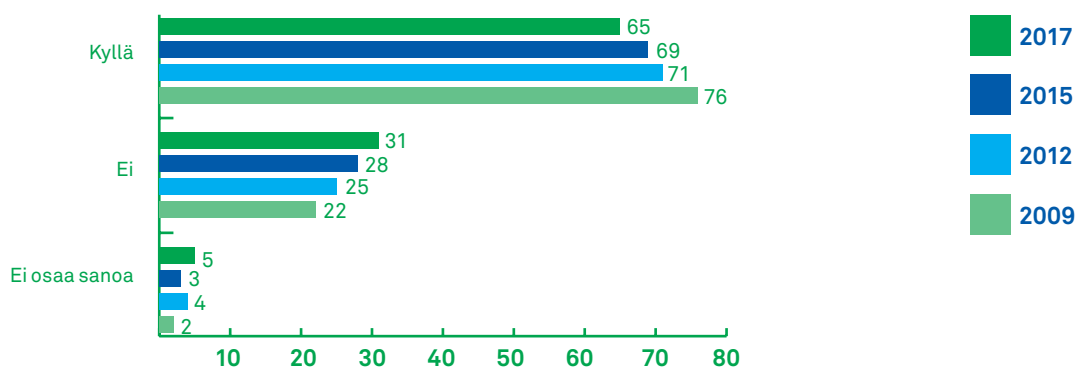
Tutkimuksessa selvitettiin seikkaperäisesti, minkälaisia liikuntapalveluja ja tukimuotoja työpaikoilla on tarjolla niissä työyhteisöissä, jotka tukevat henkilöstön liikuntaa.

Tiedustelluista palveluista kaikkien yleisin muoto on liikuntasetelit henkilöstön käytössä. Käytännössä kolme neljästä

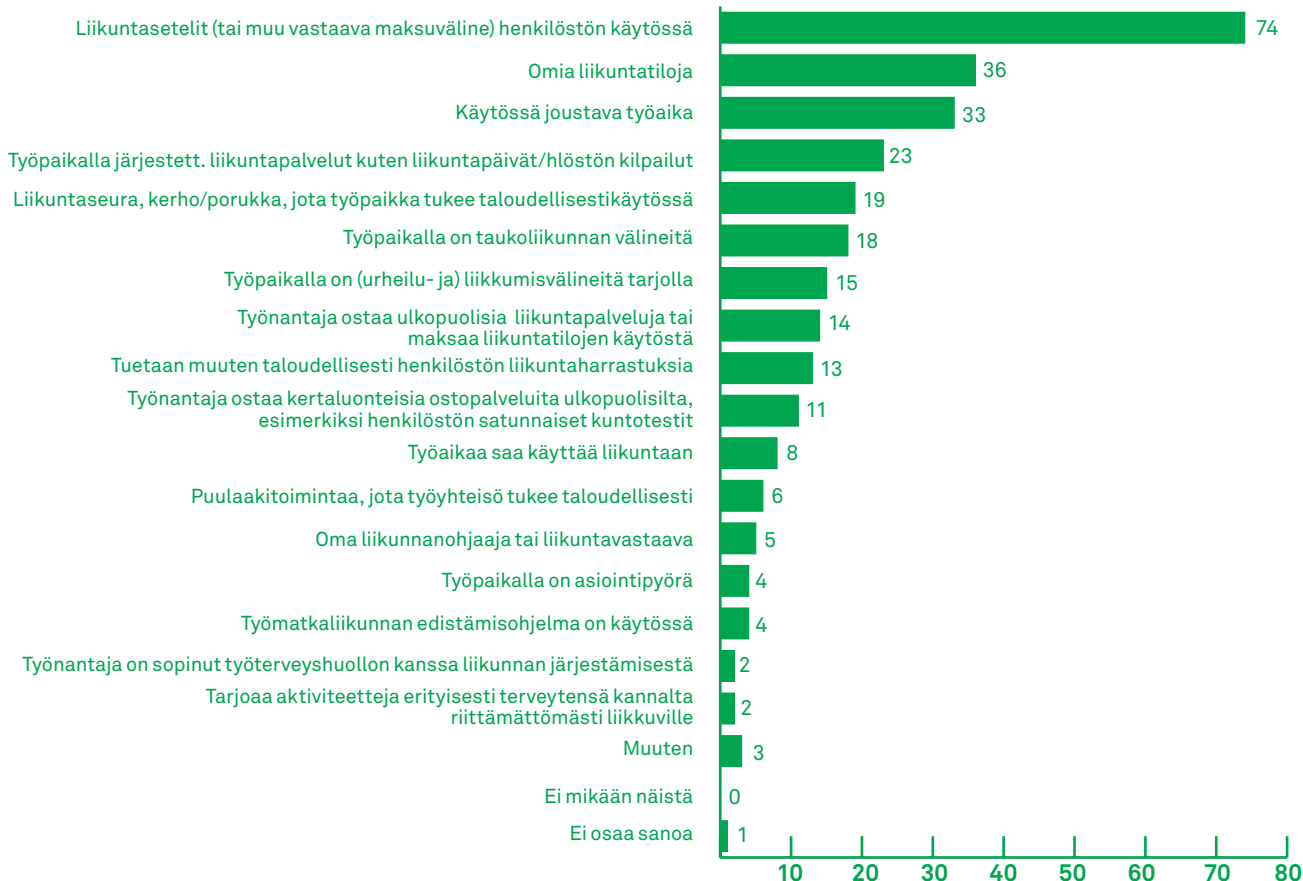
tukea tarjoavasta työpaikasta (74 %) antaa henkilöstölleen mahdollisuuden käyttää liikuntaseteleitä.

Muita keskeisiä tukimuotoja ovat omat liikuntatilat, joita henkilöstö voi käyttää (36 %) sekä itse järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät tai kilpailut (23 %). Melkein viidesosassa (18 %) liikuntaa tukevista työpaikoista tarjotaan mahdollisuuksia taukoliikunnan välineiden käyttämiseksi.

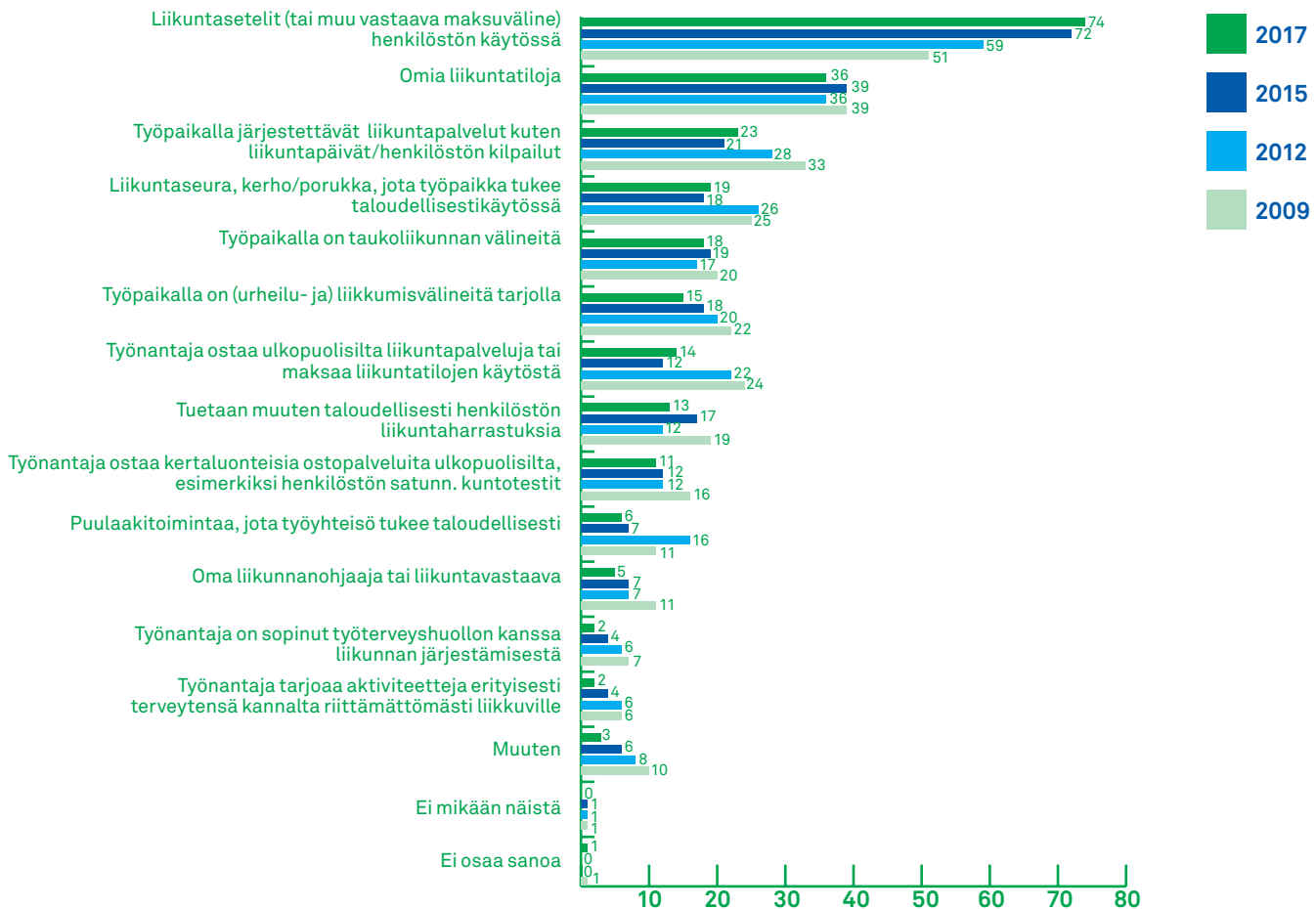
### TUKEEKO TYÖNANTAJA HENKILÖNTÖN LIIKUNTA TALOUDELLISESTI TAI JÄRJESTETÄÄNKÖ/TARJOTAANKO TYÖPAIKALLA MAHDOLLISUUKSIA LIIKUNNAN HARRASTAMISEKSI (%)



### MILLÄ KAIKILLA TAVOILLA TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN LIIKUNTA (tukee, %)



## MILLÄ KAIKILLA TAVOILLA TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA (tukee, %)



Liikuntasetelien tarjonta näyttäisi edelleen hieman lisääntyneen. Vuonna 2009 niitä käytettiin joka toisella tukea antavalla työpaikalla, nyt kolmessa neljästä. Liikuntasetelien tarjonta on yleistynyt johdonmukaisesti, joskin nyt tilanne likimain sama kuin 2015. Työntajatutkimuksesta käy ilmi sama kehitys.

Muuten muutokset eivät ole työntekijöiden mielestä kovin suuria. Heidän mukaansa käytännössä yhtä monella työpaikalla kuin aieminkin järjestetään itse liikuntapalveluita (liikuntapäivät, henkilöstön kilpailut) (21 % > 23 %) tai vaikuttaa työpaikan tukema liikuntaseura, kerho tai porukka (18 % > 19 %). Saman voi todeta myös esim. työpaikalla tarjolla olevista urheilu- ja liikkumis- (18 % > 15 %) tai taukoliikunnan (19 % > 18 %) välineistä.

Työnantajien edustajien arvioista voisi tehdä johtopäätöksen, että useimpia liikunnan tukimuotoja hyödynnetään tällä hetkellä hieman harvemmillä työpaikoilla kuin 2015 (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2017: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

### Terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuvat saavat tukea vain harvoilla työpaikoilla

Työpaikkojen henkilöstö tunnistaa vähemmässä määrin sen, että työnantaja olisi sopinut liikunnan järjestämisestä työterveyshuollon kanssa (2 %) tai että työnantaja tarjoaisi aktiviteetteja erityisesti terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuville (2 %).

Työnantajien mukaan joka viidennellä (21 %) työpaikalla kuitenkin järjestetään tukea tai palveluja liikunnallisesti passiivisille. Joka neljännellä (26 %) asiasta on sovittu työterveyshuollon kanssa. Molemmat ovat käytössä kaikkiaan 13 prosentissa työpaikoista (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2017: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

Vertailu työnantajien antamiin vastauksiin kielii siitä, että henkilöstö ei tunnista samassa määrin panostuksia liikuntaan kuin mitä työnantajien edustajat ilmoittavat. Tämä johtuu ehkä siitä, että osaa tukimuodoista ei ole suunnattu kaikille työntekijöille, henkilöstöllä ei ole tietoa liikuntamahdollisuuksista tai osa henkilöstöstä ei ole kiinnostunut asiasta.



# 3 Henkilöstön osallistuminen liikuntaan ja tuen käyttö

## Useampi kuin kaksi kolmesta käyttäjä hyväksi työnantajan tukea, mikäli sitä tarjolla

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

Palkansaajista kaksi viidestä arvioi, että korkeintaan puolet työpaikan henkilöstöstä osallistuu. Yli neljännes ei osaa ottaa kantaa asiaan. Tilanne on pysynyt ennallaan vuodesta 2015.

Arvio on hieman alempi kuin työnantajiin kohdistetussa tutkimuksessa ilmituleva. Työnantajien mukaan puolet osallistuu

säännöllisesti ja useampi kuin kaksi kolmesta ainakin silloin tällöin.

Ne, joiden työnantajat tukee liikunnan harrastamista, saivat lisäksi kertoa, ovatko he itse viimeksi kuluneen vuoden aikana käyttäneet hyväksi jotakin työnantajan tarjoamaa mahdollisuutta liikunnan harrastamiseen.

Heistä käytännössä kaksi kolmesta (65 %) on käyttänyt jotakin tukimuotoa hyväksi vuoden aikana. Tuen käyttäjien osuus on pysynyt koko lailla ennallaan (69 % > 65 %) vuodesta 2015.

Tulos kuitenkin kertoo epäsuorasti siitä, että noin kolmannes työyhteisöjen henkilöstöstä ei edelleenkaan reagoi millään tavoin vaikka liikunnan tukimuotoja olisi tarjolla.

Tulos on samansuuntainen kuin työnantajiin kohdistuvassa tutkimuksessa. Työnantajien edustajat arvioivat, että henkilöstöstä yli kaksi kolmasosaa osallistuu henkilöstöliikuntaan tai käyttää tukea ainakin silloin tällöin (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2017: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

Tuloksista käy ilmi myös se, että keskimäärä useammin tarjolla olevaa tukea ovat käyttäneet hyödyksi ylemmät toimihenkilöt ja korkeasti koulutetut palkansaajat.

## MITÄ TUKIMUOTOJA ON KÄYTTÄNYT HYVÄKSI VIIMEKSI KULUNEEN VUODEN AIKANA (jos ko. tukimuoto käytössä vähintään 10 prosentissa työpaikoista, %)



## Valtaosa hyödyntää työnantajan taloudellisen tuen

Niiltä, joiden työnantaja tukee liikuntaa, kysyttiin, mitä tukimuotoja he ovat käyttäneet hyväkseen viimeksi kuluneen vuoden aikana. Eri tukimuotojen käyttöä kysyttiin vain niiltä, joilla oli mahdollisuus saada ko. tukea.

Tulosten mukaan enemmistö (63 %) on käyttänyt hyväkseen liikuntaseteleitä tai muita vastaavia maksuvälineitä, mikäli niitä on ollut tarjolla.

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

Liikuntaseteliä käyttäneiden osuus on kuitenkin hieman kasvanut vuodesta 2015 niiden keskuudessa, joilla on ollut mahdollisuus tähän etuuteen.

Vaikka aiempaa hieman harvempi kertoi työnantajan tukevan liikuntaa ylipäänsä, liikuntaseteleitä on tarjottu aiempaa hieman enemmän. Lisäksi jonkin verran suurempi osa on päättänyt tarttua tähän tilaisuuteen. Kun ottaa huomioon, että palkansaajien määrä on hiukan kasvanut kahdessa vuodessa, voi laskea, että liikuntaseteleitä käyttävien kokonaismäärä on jonkin verran lisääntynyt.

Kokonaisuudessaan noin 680.000 palkansaajaa on käyttänyt liikuntaseteleitä hyväksi viimeksi kuluneen vuoden aikana. Vuonna 2015 käyttäjien määrä osoittautui vastaavalla tavalla toteutetussa tutkimuksessa käytännössä pienemmäksi (640.000).

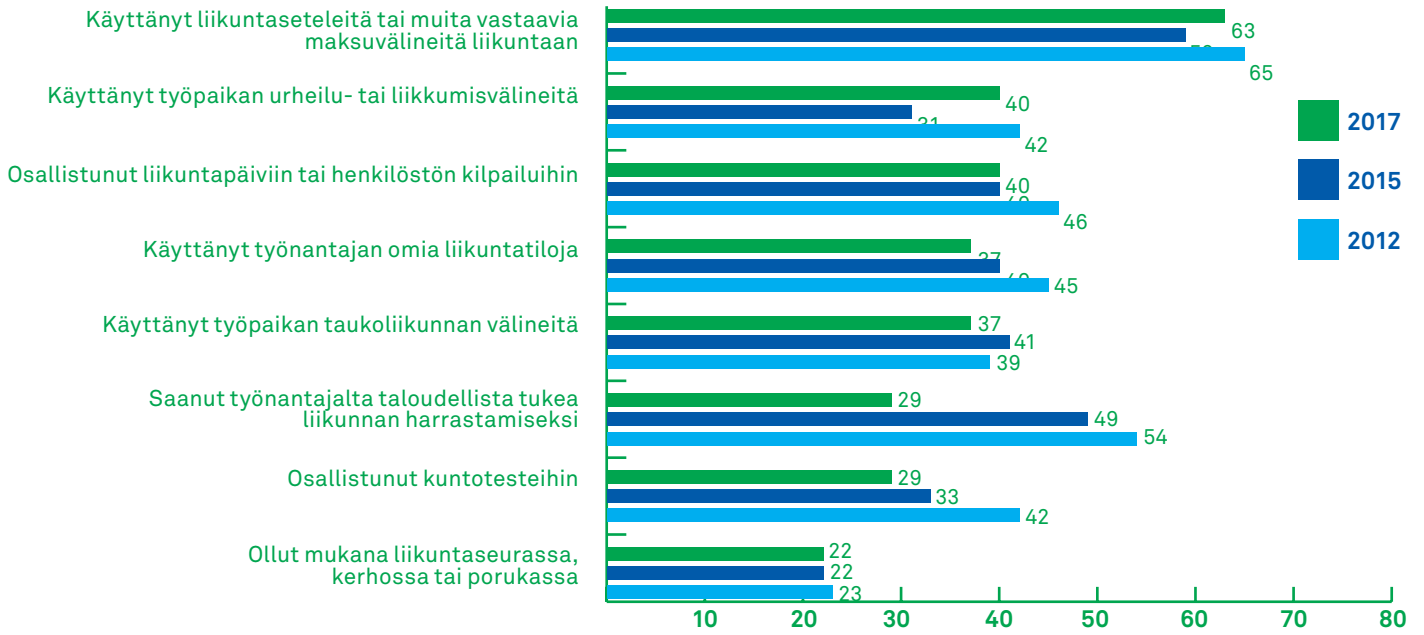
Muuten työnantajalta saatu suora taloudellinen tuki on nyt vähäisempää kuin vielä kaksi vuotta sitten. Sama käy ilmi myös työntekijien vastauksista. (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2017: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

Kaksi viidestä on käyttänyt taukoliikunnan välineitä ja työnantajan omia liikuntatiloja, mikäli niitä on ollut tarjolla. Yhtä suuri osa on osallistunut myös liikuntapäiviin tai henkilöstön kilpailuihin siellä, missä niitä on järjestetty.

Huomattavan suuri osa kertoi osallistuneensa työterveyshuollon organisoimaan liikuntaan, jos sitä oli järjestetty. Toisaalta vain kaksi prosenttia niistä, joiden työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa, kertoi, että tällaista järjestetään.

Samanaikaisesti työnantajat ilmoittavat, että yhteistyötä tehdään työterveyshuollon kanssa kutakuinkin samalla tavoin kuin vuonna 2015 (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2017: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

**MITÄ TUKIMUOTOJA ON KÄYTTÄNYT HYVÄKSI VIIMEKSI KULUNEEN VUODEN AIKANA**  
(jos ko. tukimuoto käytössä vähintään 10 prosentissa työpaikoista, %)



Tänä vuonna tutkittiin myös, kuinka laajasti hyödynnetään työnantajan tarjoamaa tilaisuutta liikkua työajalla tai joustavan työajan puitteissa. Siellä missä tilaisuus jompaankumpaan tarjoutuu, siihen usein

tartutaan. Etenkin liikunta työajalla on silti edelleen hyvin harvinaista, koska mahdollisuus siihen avautuu harvoille (8%). Joustavan työajan hyödyntäminen omassa liikuntaharrastuksessa sen sijaan on

melko yleistä. Tutkimuksen perusteella voi todeta, että noin 330.000 suomalaista työssäkäyvää ottaa irti joustavasta työajasta ja hyödyntää sitä liikkumiseen.

## 4 Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet

### Liikunnan tukemisen perusta on työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen

Kaikilta vastaajilta kysyttiin, missä määrin he uskovat, että henkilöstöliikunnan tuella pyritään edistämään eri asioita työpaikalla.

Tutkimukseen osallistujien mielestä keskeisimmät perusteet ovat henkilöstön työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen, henkilöstön työhyvinvoinnin sekä terveydentilan parantaminen.

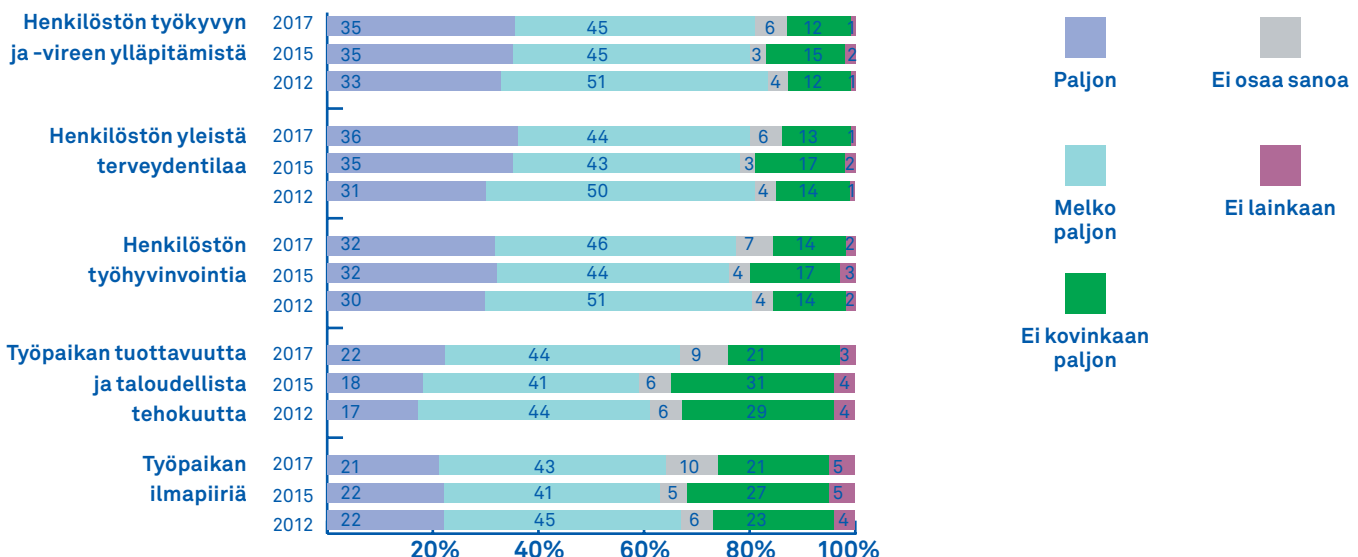
Henkilöstön liikunnan tukemisella haetaan myös muita hyötyjä. Näitä ovat työpaikan ilmapiirin parantaminen sekä työpaikan tuottavuuden ja tehokkuuden lisääminen.

Tulokset kielivät henkilöstöliikunnan tukemisella olevan monenlaisia positiivisia vaikutuksia. Näkemykset ovat ymmärrettäviä, koska ilman myönteisiä vaikutuksia henkilöstön liikkumista tuskin tuettaisiin työpaikoilla.

Henkilöstön arviot eivät ole juurikaan muuttuneet vuodesta 2015. Pieni liikeyhdys arvioissa koskee lähinnä työpaikan tuottavuutta ja taloudellista ilmapiiriä. Aiempaa hieman suurempi osa arvelee, että liikunnan tukemisella voisi olla myönteisiä vaikutuksia yrityksen taloudelliseen menestykseen.

Henkilöstön näkemykset liikunnan tuen perusteista eivät poikkea käytännössä kovinkaan paljon työnantajien vastauksista.

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



# 5 Mikä saisi lisäämään tai aloittamaan työpaikan tukemaa liikuntaa?

## Työkaveri tai liikuntaporukka innostavat mukaan

Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin, mitkä kaikki tekijät saivat lisäämään tai aloittamaan työpaikan tukemaa liikuntaa joko omaehtoisesti harrastaen tai työpaikan järjestämänä.

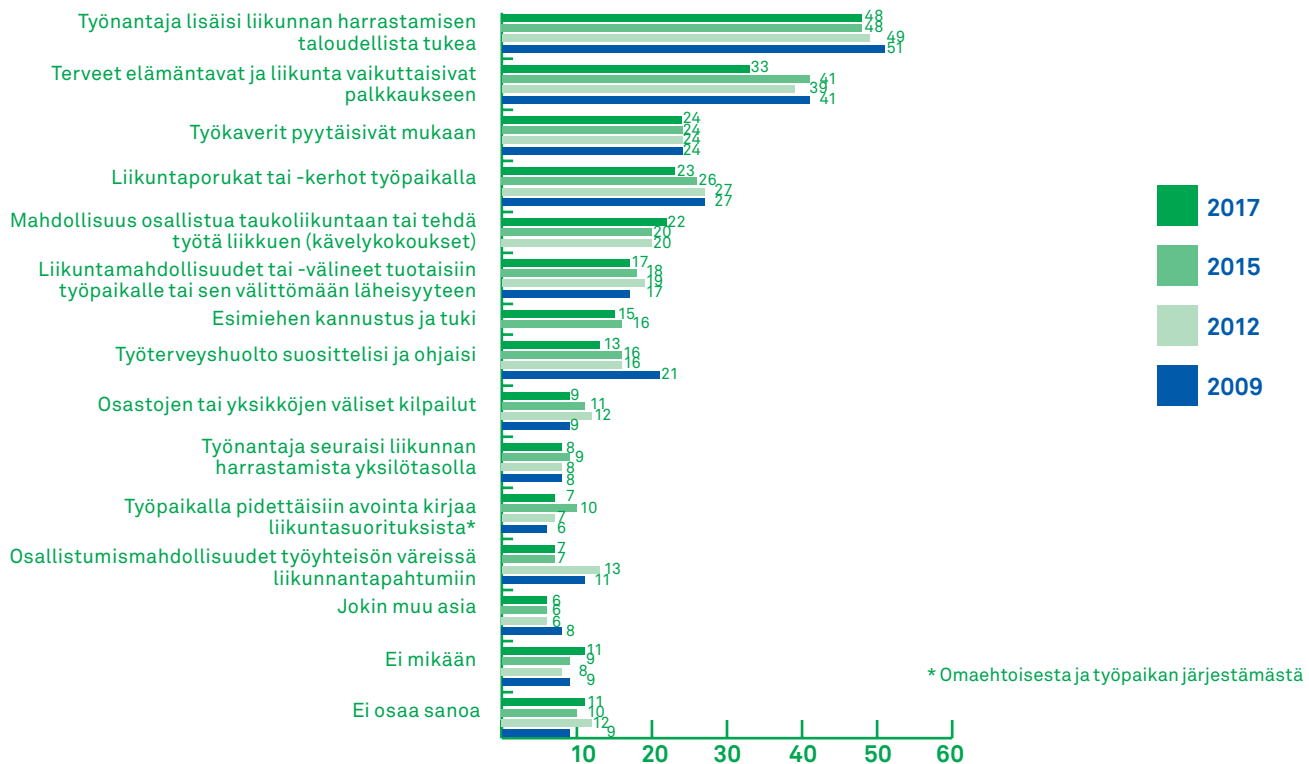
Käytännössä puolet (48 %) kaikista palkansaajista lisäisi tai aloittaisi liikunnan harrastamisen, jos työnantaja lisäisi liikunnan harrastamisen taloudellista tukea.

Joka kolmas tekisi samoin, jos terveet elämäntavat ja liikunnan harrastaminen vaikuttaisivat palkkukseen. Vaikka niin tekisi nyt harvempi kuin kaksi vuotta sitten

(41 % > 33 %), terveillä elämäntavoilla palkanmaksun perusteena olisi todennäköisesti merkitystä liikunnan harrastamista aktivoivana tekijänä työyhteisöissä.

Joka neljäs palkansaaja innostuu tai aktivoituu työkaverien vaikutuksesta, yhtä moni työpaikkojen liikuntaporukoiden tai -kerhojen ansiosta.

## MITKÄ ASIAT SAISIVAT LISÄÄMÄÄN TAI ALOITTAMAAN TYÖPAIKAN TYÖPAIKAN TUKEMAA LIIKUNTAA JOKO OMAEHTOISESTI TAI TYÖPAIKAN JÄRJESTÄMÄNÄ (kaikki, %)



Liian vähän on kuitenkin luultavasti kiinnitetty huomiota siihen, että liikuntaa harrastavat työkaverit pystyvät houkuttelemaan vähemmän liikkuvia mukaan toimintaan.

Havaitut liikunnan aloittamisen ja lisäämisen motiivit ovat samansuuntaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa vuosina 2009, 2012 ja 2015. Pienet muutokset tuloksissa voivat selittyä tilastollisella sattumalla.

## Vähemmän liikkuvia ei aktivoi liikumisen seuranta, kilpailut tai tapahtumiin osallistuminen

Liikunnallisesti aktiiviset voisivat lisätä omaa liikumistaan, jos terveet elämäntavat ja liikunta vaikuttaisivat palkkukseen. Passiiviset liikkujat eivät innostu asiasta aivan yhtä paljon. Heistä 27 prosenttia voisi lisätä liikuntaa palkankorotuksen toivossa, jo nyt aktiivisesti liikkuvista peräti 40 prosenttia.

Mahdollisuus osallistua taukoliikuntaan ja työkavereiden kutsu tulla mukaan voisivat lisätä ainakin jonkin verran heidän liikuntaansa.

Omalta kohdaltaan tehottomiksi keinoiksi he arvioivat etenkin työnantajan toimet henkilöstön liikunnan harrastamisen seuraamiseksi yksilötasolla, kilpailut työpaikoilla ja osallistumismahdollisuudet liikunnan tapahtumiin työpaikan väreissä.

## 6 Tiedon saanti liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla

### Puskaradio toimii hyvin liikunnallisesti kaikkein aktiivisimpien keskuudessa

Kaikilta vastaajilta tiedusteltiin, mistä kaikkialta saavat tietoa mahdollisuuksista liikunnan harrastamiseksi tai liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla.

Pääasialliset tietolähteet ovat intra (37 %), työkaverit (31 %) ja sähköposti (24 %). Jonkin verran tietoa välittyy myös esimiesten (16 %) ja ilmoitustaulun (15 %) kautta.

Tiedonsaantikanavat monipuolistuvat mikäli työnantaja tavalla tai toisella tukee henkilöstön liikunnan harrastamista. Tällöin tietoa kulkee etenkin intran ja työkavereiden välityksellä. Myös sähköpostin merkitys on tällaisilla työpaikoilla keskimääräistä suurempi.

Puskaradio toimii hyvin työpaikoilla, joissa henkilöstön harrastuksia tuetaan. Työkaverit ovat tärkein tiedonsaantikanava liikunnallisesti aktiivisimpien keskuudessa.

Tiedon saanti on ajan kuluessa jonkin verran yksipuolistunut. Aiempaa pienempi osa saa tietoa melkein mistä tahansa lähteestä. Niiden osuus, jotka eivät saa tietoa mistään, on hiukan kasvanut.

### Enemmistön mielestä henkilöstöliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta ei tule otetuksi huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa riittävästi

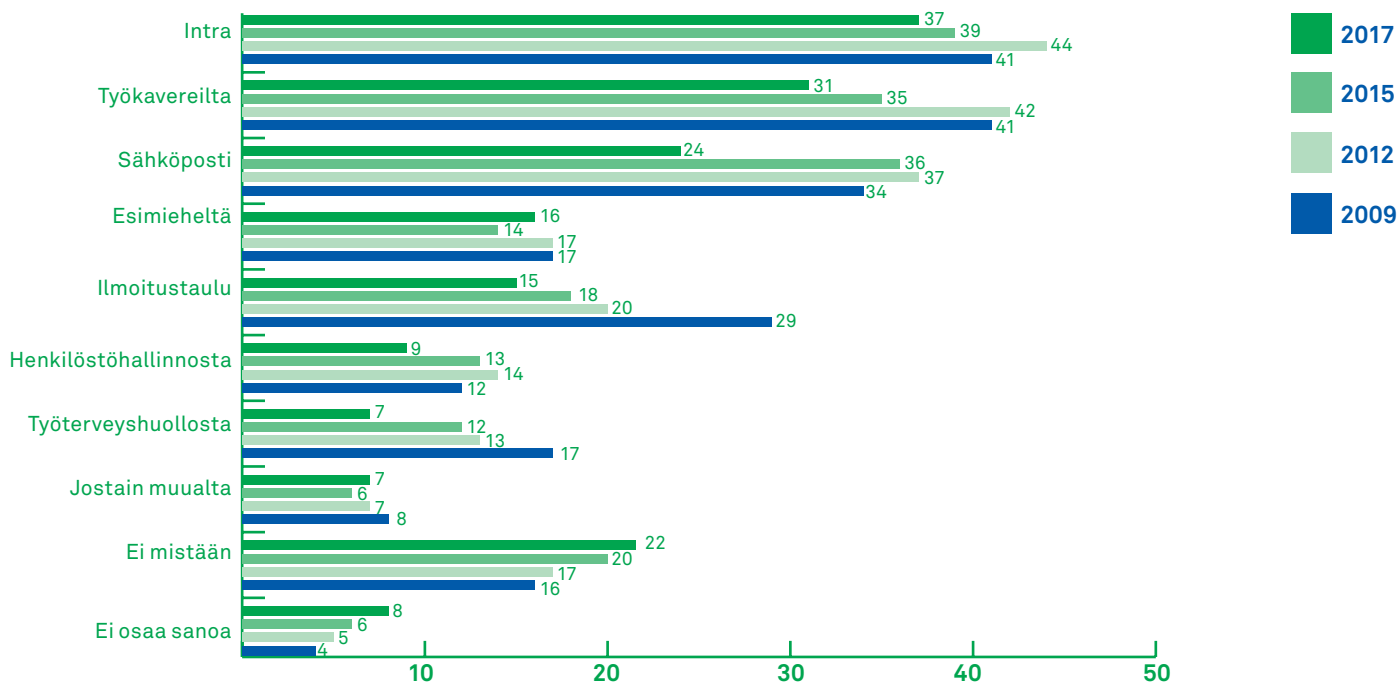
Teemaan liittyen kaikilta vastaajilta tiedusteltiin vielä, tuleeko henkilöstöliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta otetuksi

huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa riittävästi omalla työpaikalla.

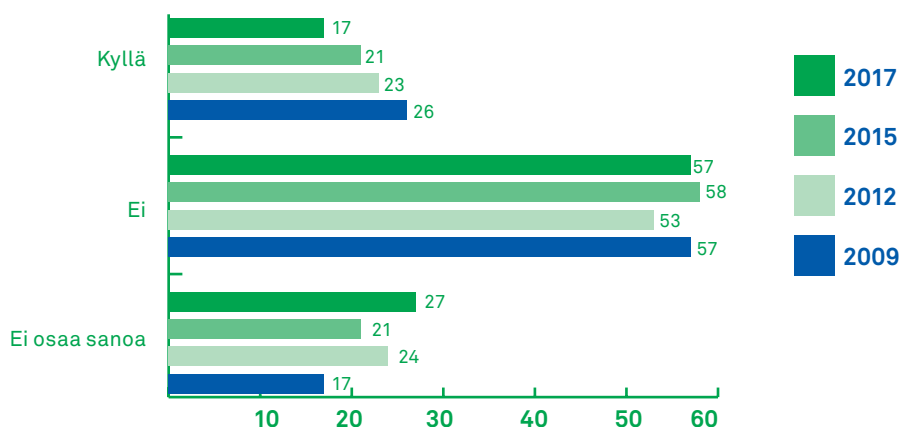
Palkansaajien enemmistö (57 %) totesi, että henkilöstöliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta ei tule otetuksi huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa riittävästi. Vain 17 prosenttia on tilanteeseen tyytyväinen omalla työpaikallaan.

Erityisen tyytymättömiä ollaan niillä työpaikoilla (77 % mielestä asia ei tule huomioonotetuksi), joilla työnantaja ei tue henkilöstön liikunnan harrastamista taloudellisesti tai tarjoa mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseen.

### MISTÄ KAIKKIALTA SAAT TIETOA MAHDOLLISUUKSISTA LIIKUNNAN HARRASTAMISEKSI TAI LIIKUNTATARJONNASTA OMALLA TYÖPAIKALLA (kaikki, %)



### TULEEKO HENKILÖSTÖLIIKUNTA TAI MUU VAPAA-AJAN LIIKUNTA OTETUKSI HUOMIOON JOHTAMISESSA JA HENKILÖSTÖHALLINNOSSA RIITTÄVÄSTI TYÖPAIKALLA (kaikki, %)



Keskimäärää useammin tyytymättömiä ovat ne, joiden työt ovat pääosin fyysisiä töitä ja sisältävät vähän paikallaanoloa tai istumista. Pääosin nämä ovat heikommin koulutettuja, työväestöön kuuluvia miehiä.

# 7 Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana

## Enemmistön mielestä työyhteisöissä ei ole kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseksi

Istumisen vähentämiseen on kiinnitetty huomiota erityisesti siellä, missä on istumatyötä. Joka toinen niistä, joiden työnteko on pääasiassa paikallaanoloa ja istumista, kertoo, että asia on ollut esillä työpaikalla. Heidän parissaan asia on ollut enemmän esillä kuin kaksi vuotta sitten (38 % > 50 %).

Jos työ on fyysisempää, joko kokonaan tai niin, että istumista on enintään puolet

työajasta, istumisen vähentäminen on herättänyt huomiota selvästi harvemmin.

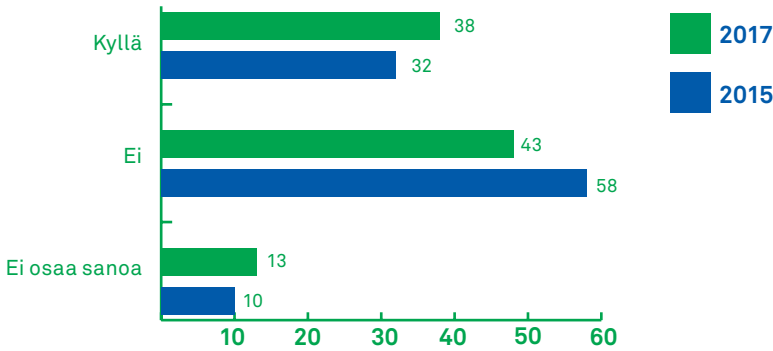
Kaikista palkansaajista vajaat kaksi viidesosaa (38 %) ilmoittaa, että liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana on työpaikalla kiinnitetty huomiota. Melkein joka toinen katsoo, ettei työyhteisössä ole noteerattu asiaa millään tavoin.

Kokonaisuudessaan asiaan on kiinnitetty nyt jonkin verran enemmän huomiota kuin vielä kaksi vuotta sitten (32 % > 38 %).

Siellä, missä työ on pääasiassa paikallaanoloa ja istumista, asian saama huomio on kasvanut vielä enemmän (38 % > 50 %)

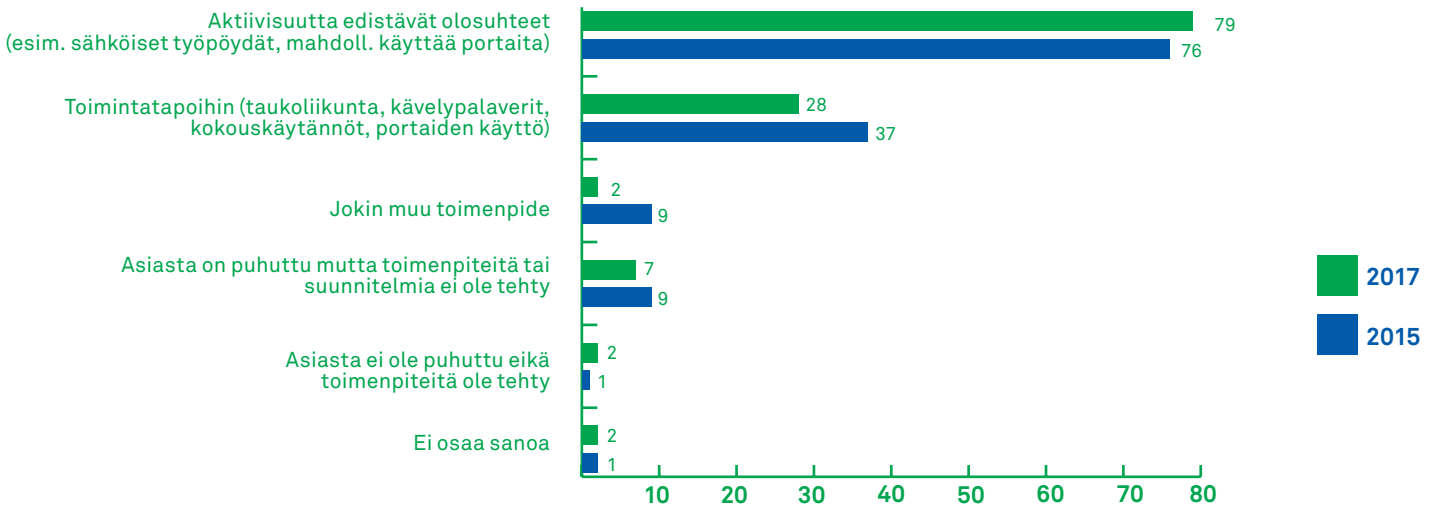
Melkein joka toisella (48 %) työpaikalla, joilla työnantaja tukee liikuntaa, on kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen. Siellä missä tukea ei anneta, asiasta huolehtiminen on tullut esiin selvästi harvemmin (22 %).

## ONKO OMASSA TYÖYHTEISÖSSÄ KIINNITETTY HUOMIOTA ISTUMISEN VÄHENTÄMISEEN JA LIIKKEEN LISÄÄMISEEN TYÖPÄIVÄN AIKANA (kaikki, %)



Työnantajien edustajien näkemykset antavat tilanteesta positiivisemmän kuvan. Heistä 81 prosenttia kertoi, että istumisen vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen on kiinnitetty huomiota (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2017: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

## MITÄ TOIMENPITEITÄ ON TEHTY JA MIHIN NE KOHDISTUVAT (kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen/liikkeen lisäämiseen, %)



Niiltä, joiden työpaikalla on kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen, tiedusteltiin, mitä toimia on tehty ja mihin ne ovat kohdentuneet.

Valtaosin toimenpiteet ovat kohdentuneet olosuhteisiin (esim. säädettävät työpöydät, taukoliiloissa korkeimpia pöytiä seisomista ajatellen) (79 %). Jossain määrin myös mainitaan muutokset toimintatavoissa (taukoliikunta, kävelypalaverit, kokouskäytännöt, portaiden käyttö) (28 %).

Vain kymmenesosan työpaikoilla käytetään liikuntaa palautumisen tai työsuorituksen valmistautumisen apuna työpäivän aikana. Työnantajille tehtyjen haastattelujen perustella niin tehdään vain kolmessatoista prosentissa niistä työpaikoista, joissa tehdään raskaita töitä.

(ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2017: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

### Istumatyötä tekevät uskovat moniin keinoihin lisätä työpäivän aikaista fyysistä aktiivisuutta

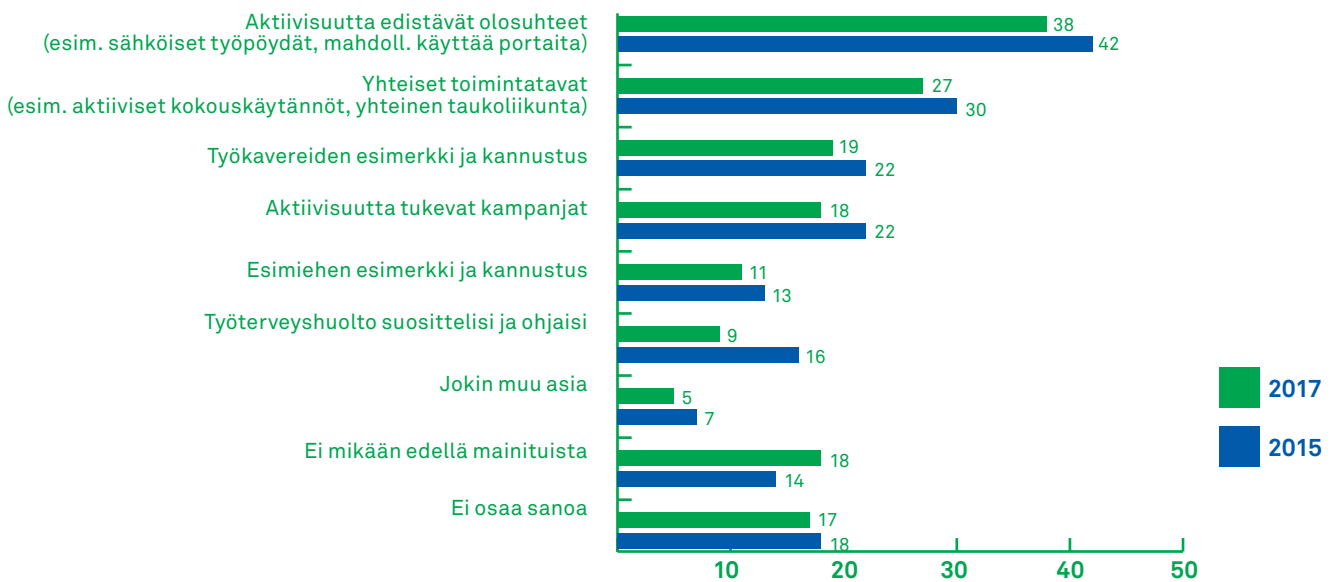
Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin myös, mitkä kaikki asiat saisivat lisäämään työpäivän aikaista fyysistä aktiivisuutta (ml. istumisen vähentäminen).

Aktiivisuutta edistävät olosuhteet (esim. sähköiset työpöydät, mahdollisuus käyttää portaita) (38 %) ja yhteiset toimintatavat (esim. aktiiviset kokouskäytännöt, yhteinen taukoliikunta ym.) (27 %) olisivat tehokkaimmat tavat.

Työterveyshuollon suositusten ja ohjauksen ei samassa määrin uskota tehoavan. Esimiehen kannustuskin on melko tehoton tapa ja häviää selvästi työkavereiden tarjotulle kannustukselle sekä esimerkille.

Pääosin istumatyötä tekevät uskovat, että aktiivisuutta edistävien olosuhteiden luominen (esim. sähköiset työpöydät, mahdollisuus käyttää portaita) (51 %) ja yhteiset toimintatavat (esim. aktiiviset kokouskäytännöt, yhteinen taukoliikunta ym.) (37 %) saisivat lisäämään työpäivän aikaista fyysistä aktiivisuutta. Heistä keskimääräistä useampi myös luottaa työkavereiden kannustukseen.

### MITKÄ ASIAT SAISIVAT LISÄÄMÄÄN TYÖPÄIVÄN AIKAISTA FYYSISTÄ AKTIIVISUUTTA ml. ISTUMISEN VÄHENTÄMINEN (kaikki, %)

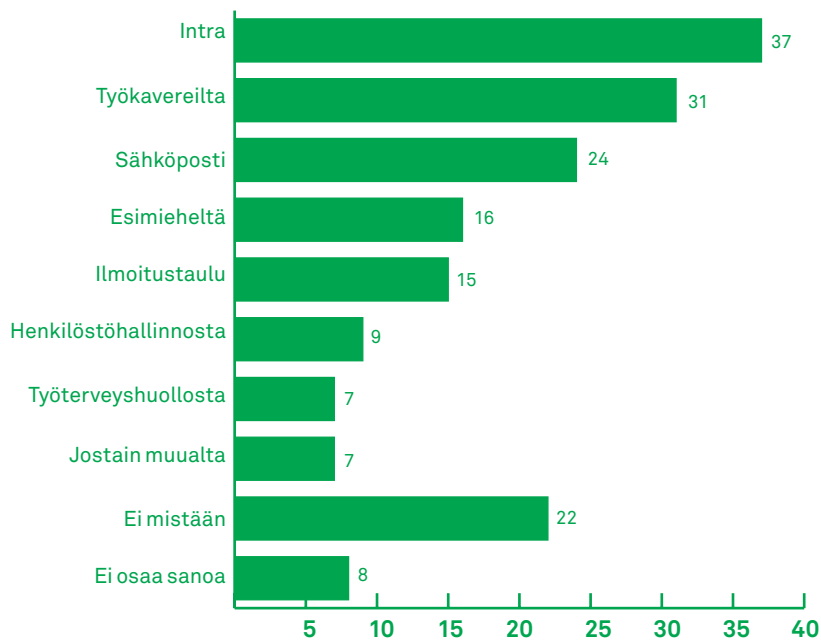


# LIITEKUVIOT

## MITKÄ KAIKKI ASIAT SAISIVAT LISÄÄMÄÄN TAI ALOITTAMAAN TYÖPAIKAN TUKEMAALIIKUNTAA JOKO OMAEHTOISESTI TAI TYÖPAIKAN JÄRJESTÄMÄNÄ (kaikki, %)



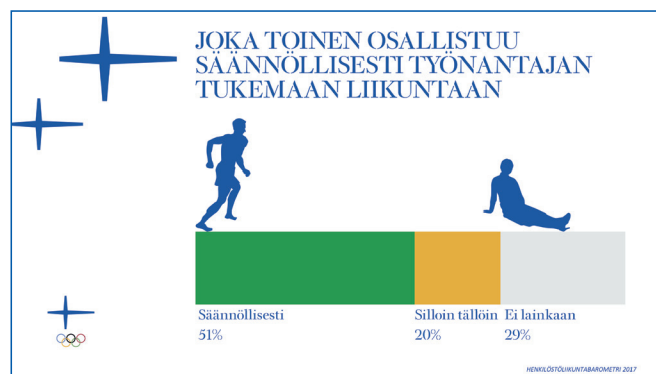
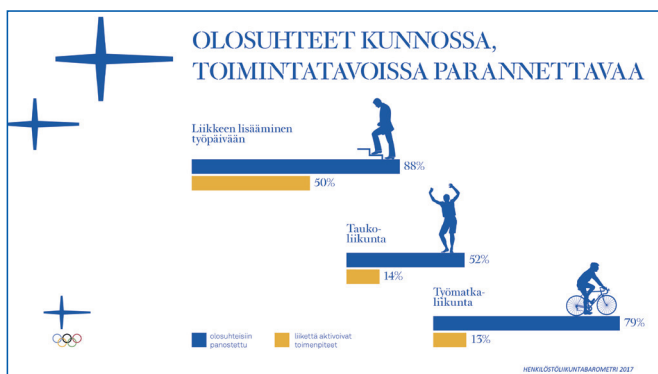
## MISTÄ KAIKKIALTA SAA TIETOA MAHDOLLISUUKSISTA LIIKUNNAN HARRASTAMISEKSI TAI LIIKUNTATARJONNASTA OMALLA TYÖPAIKALLA (kaikki, %)

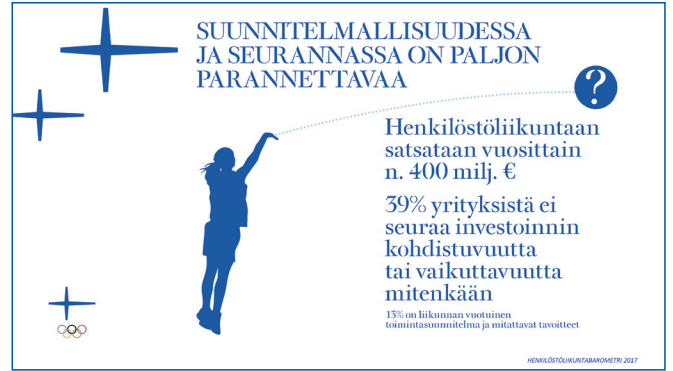






# KUVATIIVISTELMÄT TULOKSISTA





## HENKILÖSTÖLIIKUNTATABAROMETRI 2017 TAUSTATIEDOT

	TYÖNANTAJIEN EDUSTAJAT	PALKANSAAJAT
VASTAAMÄÄRÄ	150	597
KOHDERYHMÄ	Henkilöstöjohtajat/ -päälliköt/ henkilöstöasioista vastaavat	Työskälyväk (pk-yritykset)
TIEDONKERÄYS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutkimuksen haastattelut on toteutettu heinäkuussa 2017</li> <li>Kyselyn kohteena olevat yritykset on valittu alustavasti erilaisista yrityksistä ja toimialan mukaisissa luokissa</li> <li>Tiedonkeräys ja -käsittely toteutettu SFPS-ISO 20252 -standardin nojalla</li> </ul>	Tietokoneohjautetut pohjoislaastattelut suomalaisia edustava paneeli
AINEISTON KÄSITTELY	Aineiston edustavuuksia varmistettiin toimiala- ja koluoluokkia kohtaan kiinteillä	Tutkimusaineisto painotettu osuuskäyttöön, pien- ja asuinalueen mukaan
TULOSTEN LUOTTAMUSVÄLI	Tutkimuksen luottamustas on suuren mittaan mitattu kahdeksan prosenttikokona suhteellisesti. Oroskoko on kuitenkin riittävä luottamustasintien johtopäätösten tekemiseen.	Tutkimuksen luottamustas on suuren mittaan mitattu kahdeksan prosenttikokona suhteellisesti. Oroskoko on riittävä suunta-antavien johtopäätösten tekemiseen.

HEIKKILÖSTÖLIIKUNTATABAROMETRI 2017



