



Henkilöstöliikunta- barometri 2019

Sisällys

Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan

1. Johdanto	4
2. Henkilöstöliikunnan tukeminen	5
3. Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet	5
4. Minkä tyyppisiä palveluja tai tukimuotoja on tarjolla?	6
5. Miten työmatkaliikkuja otetaan huomioon?	8
6. Tärkeimmät työyhteisön tukemat liikuntamuodot ja -lajit	9
7. Kuka tekee päätökset henkilöstöliikunnan resursseista?	10
8. Kuka ohjaa henkilöstöliikunnan kehittymistä?	11
9. Henkilöstöliikunnan tuen määrä	12
10. Henkilöstön omavastuuosuus	13
11. Henkilöstöliikunnan tukeen käytettyjen varojen suunta	14
12. Kuinka suuri osa henkilöstöstä osallistuu, ketkä käyttävät liikuntaetua?	15
13. Miten henkilöstöliikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta todennetaan?	17
14. Mikä on fyysisesti aktiivista elämäntapaa tukevien toimien painopiste kahden seuraavan vuoden aikana?	20
15. Missä määrin työyhteisön ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä?	21
16. Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana	23
17. Mitkä ovat suuria esteitä työpaikalla henkilöstöliikunnan tukemiselle?	25
18. Onko veroton liikuntaetu riittävä henkilöstön liikunnan harrastamisen kannalta?	26
19. Onko henkilöstöliikunnan tukemisella merkitystä työyhteisön toiminnan kannalta?	27
20. Miten liikunnan tukeminen näyttäytyy johtamisessa, henkilöstöhallinnossa ja viestinnässä työpaikoilla?	28
Liitekuviot	30

Henkilöstönäkökulma henkilöstöliikuntaan

1. Johdanto	40
2. Henkilöstöliikunnan tukeminen	40
3. Henkilöstön osallistuminen liikuntaan ja tuen käyttö	44
4. Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet	46
5. Mikä saisi lisäämään tai aloittamaan työpaikan tukemaa liikuntaa?	47
6. Tiedon saanti liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla	48
7. Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana	49
8. Henkilöstöliikunnan asema	52
9. Käsitykset omasta työkyvystä ja liikkumisesta	54

Henkilöstöliikuntabarometri 2019

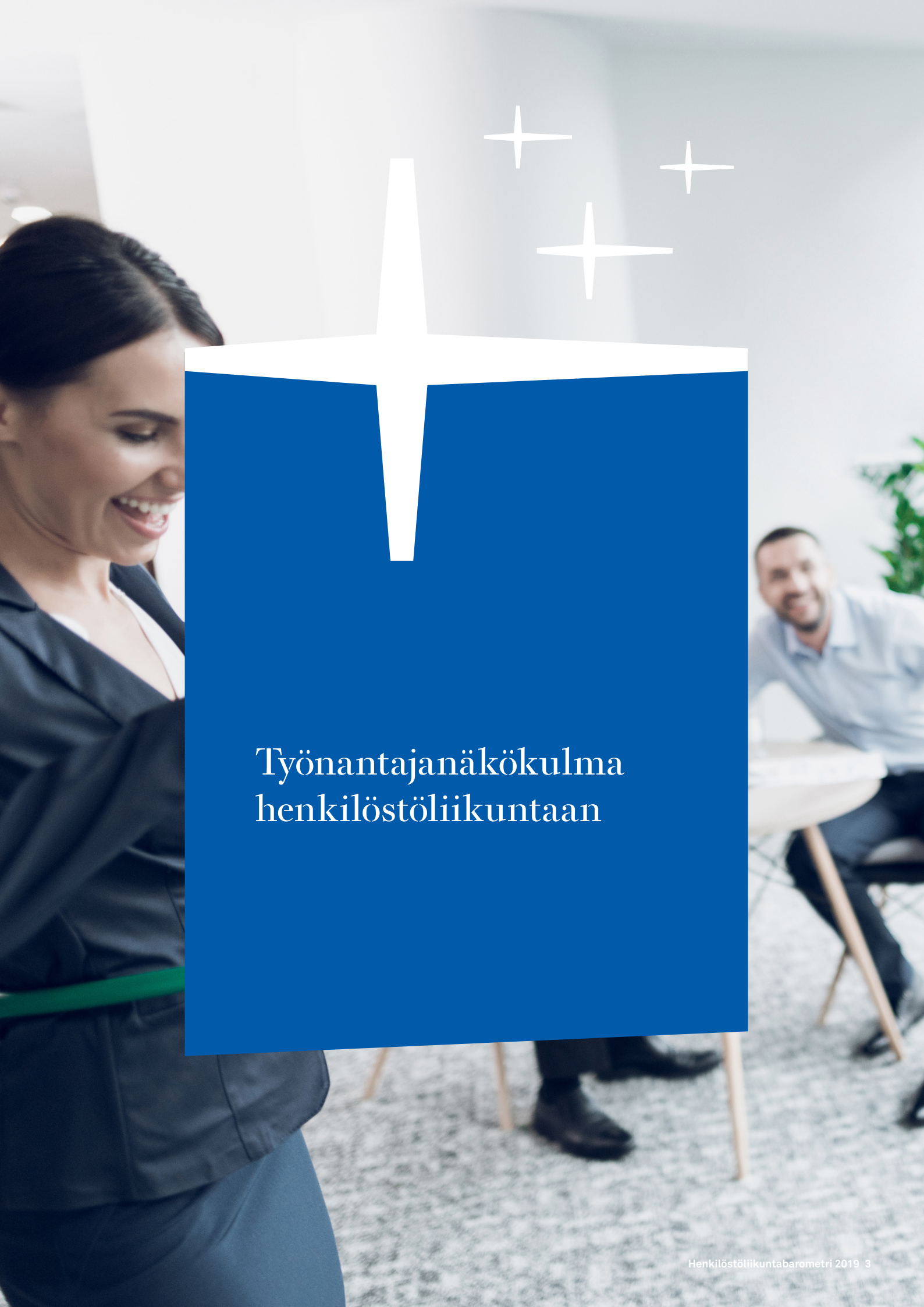
Olympiakomitean julkaisusarja 10/2019

*ISBN 978-952-5794-89-2

Tutkimuksen toteutus Kantar TNS Oy

Tilaa ja Suomen Olympiakomitea Markkinointi Oy /

Suomen Aktiivisin Työpaikka



Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan

Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan

1. Johdanto

Henkilöstöliikuntabarometri selvittää palkansaajien ja työnantajien arvioiden avulla henkilöstöliikunnan tilaa Suomessa.

Tutkimukseen kerättiin touko–elokuussa 2019 kaksi aineistoa. Työnantajanäkökulmaa varten haastateltiin 150 henkilöä, jotka edustivat satunnaisesti valittuja suomalaisten yritysten toimitusjohtajia, henkilöstöjohtajia ja päätoimisia liikuntavastaavia. Palkansaajille kohdistettuja haastatteluja tehtiin 614. Edellinen barometri julkaistiin 2017. Kantar TNS Oy on toteuttanut tutkimuksen Suomen Olympiakomitea ry:n toimeksiannosta. Yhteistyökumppanina on toiminut Työeläkeyhtiö Elo.

Henkilöstöliikuntabarometri liittyy Olympiakomitean Suomen Aktiivisin Työpaikka-kilpailuun, jolla halutaan aktivoida yrityksiä ja muita työpaikkoja sekä korostaa liikunnan merkitystä Suomen taloudelle ja kansanterveydelle.

Kilpailuun osallistuvat työpaikat saavat Suomen Aktiivisin Työpaikka-kartoituksesta työkaluja henkilöstön aktivoimiseen ja liikuntaohjelman systemaattiseen kehittämiseen. Voittaja palkitaan Urheilugaalassa. Lisätiedot: www.suomenaktiivisintyopaikka.fi

Tässä raportissa esitetään yhteenveto tutkimuksesta, jossa selvitettiin, missä määrin työpaikoilla tuetaan henkilöstöliikuntaa. Tavoitteena on ollut kerätä tietoa henkilöstön mahdollisuuksista harrastaa liikuntaa ja kuntoilua sekä työnantajien tavoista tukea henkilöstöliikuntaa.

Kokonaisuudessaan tutkimuksessa selvitettävät teemat voidaan esittää yhteenvedonomaaisesti 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 tukemiseen 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 henkilöstöliikunta, jota työnantaja ei tue millään tavoin.

Omaehtoinen vapaa-ajalla tapahtuva toiminta rajautuu sen ulkopuolelle. Kuntosaliharjoittelu, sauvakävely tai salibandy työkavereiden kesken vapaa-aikana ei siten ole henkilöstöliikuntaa, ellei työnantaja tue sitä jollain tavoin.

Sen sijaan esimerkiksi vapaa-ajalla tapahtuva uintiharrastus on tämän tutkimuksen merkityksessä henkilöstöliikuntaa, mikäli työnantaja osallistuu uintilippujen kustannuksiin.

Kahden vuoden välein toteutettava selvitys mahdollistaa seurannan.

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

2. Henkilöstöliikunnan tukeminen

Lähes kaikki työyhteisöt tukevat henkilöstöliikuntaa

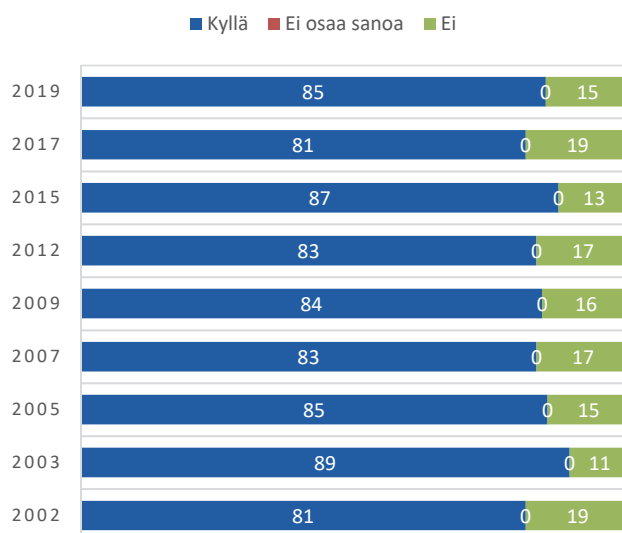
Henkilöstöliikuntaa tuetaan valtaosassa työpaikoista (85 %). Vain viisitoista prosenttia niistä on sellaisia, joissa liikuntaa ei ainakaan kyselyhetkellä tuettu mitenkään.

Liikunnan tukeminen on tyypillistä nimenomaan suurille työyhteisöille, joissa käytännössä kaikissa tuetaan henkilöstön liikuntaa rahallisesti tai jotenkin muuten palveluja järjestämällä. Mitä suurempi työpaikka, sitä todennä-

köisempää 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.

TUETAANKO HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA* JOKO RAHALLISESTI TAI JOTENKIN MUUTEN LIIKUNTAA TAI PALVELUJA JÄRJESTÄMÄLLÄ (%).



* Ennen vuotta 2012: liikuntaharrastuksia

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, 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 työpaikan 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. Silloiseen verrattuna hyötyjä nähdään nyt vähemmässä määrin. Toisaalta suunta on monessa suhteessa myönteinen, kun vertaa tuoreita tuloksia kahden tai neljän vuoden takaisiin.

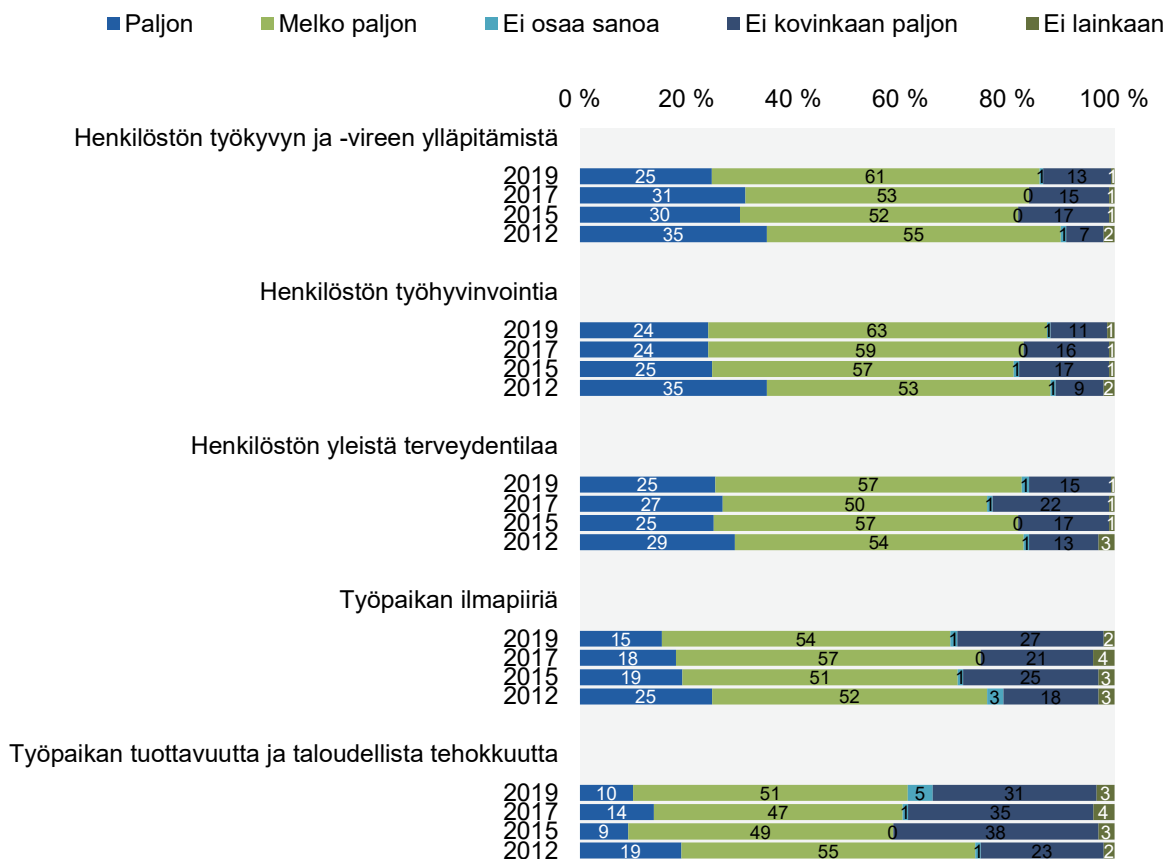
Aiempaa useampi näkee vaikutuksia esim. henkilöstön työhyvinvoinnin ja henkilöstöliikunnan tukemisen välillä. Saman voi sanoa henkilöstön yleistä

terveydentilaa sekä työkyvyn ja -vireen ylläpitämistä koskevista arvioista.

Arviot henkilöstöliikunnan tukemisen vaikutuksesta työpaikan ilmapiiriin ovat sitä vastoin entiset. Ne eivät ole käytännössä muuttuneet tutkimusajanjakson aikana.

Kolmella viimeisellä kerralla (2015, 2017 ja 2019) myös käsitykset liikuntaan kohdistettavan tuen merkityksestä työpaikan tuottavuudelle ja taloudelliselle tehokkuudelle ovat pysyneet ennallaan. Joka kerta vaikutus on nähty myönteiseksi, joskaan ei aivan yhtä hyväksi kuin 2012.

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



4. Minkä tyyppisiä palveluja tai tukimuotoja on tarjolla?

Henkilöstölle tarjotaan moninaisia palveluita ja tukea

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

Henkilöstöliikuntaa tuetaan niissä monin eri tavoin. Useilla työpaikoilla järjestetään liikuntapäiviä, tuetaan henkilöstöä sekä yksilöllisesti että kollektiivisesti. Monimuotoisuus johtuu siitä, että työntekijöillä on erilaisia liikunnallisia tarpeita ja mieltymyksiä.

Tiedustelluista palveluista kaikkein yleisimmät ovat pukuhuoneet ja suihkutilat (90 %) sekä henkilöstön käytössä olevat liikuntasetelit tai muut vastaavat maksuvälineet (87 %).

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

Työpaikalle hankitut urheilu- ja liikunnisvälineet (49 %), sekä liikuntaneuvonta yhteistyössä esim. työterveyshuollon kanssa (47 %) ovat myös varsin tavallisia tapoja tukea henkilöstön liikuntaa. Ne tulevat kyseeseen melkein joka toisessa liikuntaa tukevassa työpaikassa.

Kahdella työpaikalla viidestä henkilöstön liikuntaharrastuksia tuetaan jotenkin muuten taloudellisesti (42 %) tai tarjotaan niitä varten omia liikuntatiloja

(38 %). Toimenpiteet liikkeen lisäämiseksi työpäivän aikana yleistyvät. Taukoliikunnan välineitä löytyy jo kahdesta kolmesta työpaikasta ja ohjattua taukoliikuntaa tai taukoliikuntasovellus löytyy joka kolmannelta (33 %) työpaikalta. Yhtä monessa on liikuntakerho tai -seura, jota työnantaja tukee taloudellisesti.

Oma liikunnanohjaaja tai liikuntavastaaja löytyy joka viidennestä työpaikasta. Yhtä monessa on tarjolla digitaalisia ratkaisuja liikunnan edistämiseen. Asiointipyörä (17 %) ja työmatkaliikunnan edistämishjelma (10 %) löytyvät melko harvoista paikoista.

Pukuhuoneet ja suihkutilat yhä yleisempiä, urheiluvälineitä löytyy aiempaa enemmän

Monien eri tukimuotojen käyttö työpaikoilla on lisääntynyt vuodesta 2017. Toisaalta joitakin hyödynnetään nyt hieman vähemmän kuin vuonna 2017.

Urheilu- ja liikkumisvälineitä löytyy nyt selvästi useammilta työpaikoilta kuin kaksi vuotta sitten. Saman voi todeta taukoliikunnan välineistä taukoliikunnan toteutuksesta ohjatusti tai sovelluksen avulla. (14% → 33%). Omia liikuntatiloja on nyt aiempaa useammalla.

Työnantajat järjestävät myös itse erilaisia liikuntapalveluja aikaisempaa aktiivisemmin. Pukuhuoneet ja suihkutilakin on tällä hetkellä käytössä vielä useammalla kuin vuonna 2017.

Liikuntaneuvontaa annetaan hieman harvemmassa työpaikassa kuin kaksi vuotta sitten, samoin muuta taloudellista tukea henkilöstön liikuntaharrastuksia varten.

Aikaisempaa hieman harvempi kertoi ostavansa säännöllisesti ulkopuolisia liikuntapalveluja tai -tiloja. Muilta osin tulokset ovat pääosin entiset.

Liikuntaseteleistä ja vastaavista maksuvälineistä voi todeta, että vaikka

prosentuaalinen muutos edelliseen tutkimukseen on vähäinen, niiden suosio on edelleen hieman kasvanut.

Liikuntaseteleiden käyttö on yleistynyt melko tasaisesti (29 % → 33 % → 41 % → 60 % → 67 % → 82 % → 87 %) ja nyt ne ovat käytössä melkein yhdeksällä liikuntaa tukevalla kymmenestä. Kun ottaa laskuissa huomioon nekin työnantajat, jotka eivät tue liikuntaa, liikuntaseteleiden yleisyys on silloinkin silmiinpistävää.

Yleensä ottaen melkein kolme neljästä (74 %) suomalaisesta työnantajasta hyödyntää niitä.

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



* liikuntasovellus lisättiin 2019

** esim. kampanjatyökalut, harjoitusohjelmat yms.

Puolet työnantajista hankkii henkilöstöään varten ulkopuolisia liikuntapalveluita

Kaikkiaan 54 prosenttia tutkimukseen osallistuneista työnantajista kertoi hankkivansa henkilöstöään varten ulkopuolisia liikuntapalveluita.

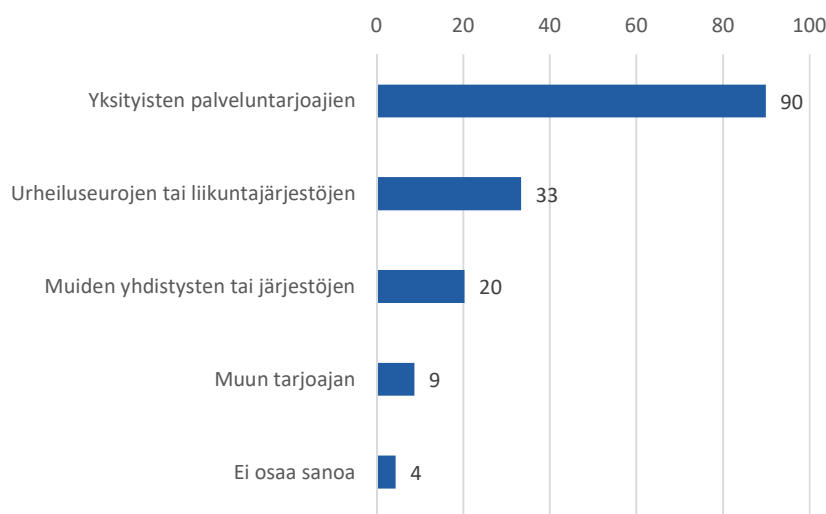
Keskimääräistä useammin niin tehdään 100 – 500 (62 %) ja yli 500 henkilön (63 %) toimipaikoilla. Enintään 100 hengen työpaikoillakin liikuntapalvelujen hankkiminen on varsin yleistä (49 %).

Teollisuuden ja julkisen sektorin (molemmista 60 %) työnantajista suurempi osa kuin yksityisiä palveluja tuottavista

(38 %) on hankkinut henkilöstöään varten liikuntapalveluja ulkoa.

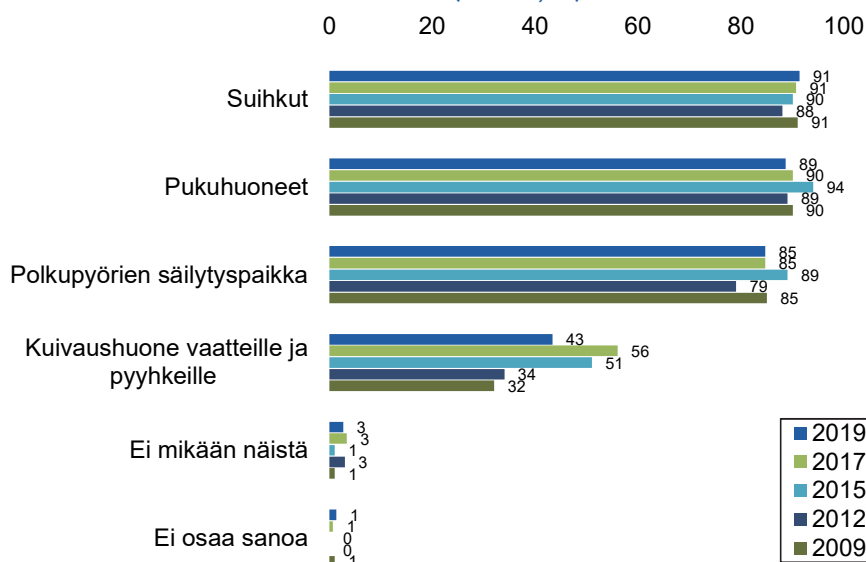
Yhdeksässä tapauksessa kymmenestä liikuntapalveluja on hankittu yksityisiltä palveluntarjoajilta. Joka kolmas on hankkinut niitä urheiluseuroilta tai liikuntajärjestöiltä, yksi viidestä muilta järjestöiltä tai yhdistyksiltä.

MINKÄ ULKOPUOLISTEN TAHOJEN TUOTTAMIA LIIKUNTAPALVELUITA HYÖDYNTÄÄ (hankkii henkilöstöä varten ulkopuolisia liikuntapalveluita, %)



5. Miten työmatkaliikkujat otetaan huomioon?

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



Työmatkaliikkumisen edellytykset ovat parantuneet

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 (89 %).

Melkein yhtä monella työpaikalla on polkupyörille riittävästi säilytyspaikkoja (85 %). Sen sijaan kuivaustilaa vaatteille

ja pyyhkeille löytyy selvästi harvemmalta työpaikalta (43 %).

Tulokset eivät pääpiirteissään ole juurikaan muuttuneet vuodesta 2017. Muutokset mahtuvat tilastolliseen virhemarginaaliin.

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.

Useimmin mainituksi liikunnan tavaksi nousee kuntokeskusliikunta eri

muodoissaan (62 %). Henkilöstöliikunnan tuki ei välttämättä suuntaudu erityisesti johonkin tai joihinkin liikuntamuotoihin tai -lajeihin.

Melkein joka toinen (47 %) sanoi, että, merkittävien henkilöstön fyysisen aktiivisuuden kohentamiseen tähtäävä tuki on luonteeltaan yleistä. Tällä moni todennäköisesti tarkoittaa liikuntaseteleitä yms. maksutapaetuja.

Monella työpaikalla nähdään joukkue-
liikunta (20 %) eri muodoissaan (salibandy, jalkapallo, koripallo, lentopallo jne.)

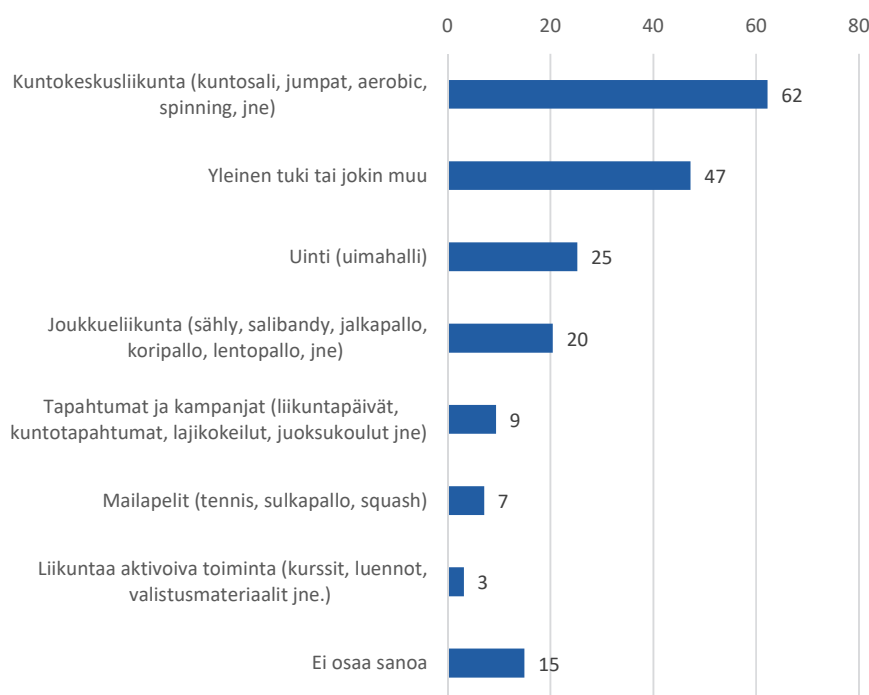
merkittävimmäksi fyysistä aktiivisuutta edistäväksi liikunnan muodoksi.

Uinti on yksittäisistä lajeista useimmin mainittu (25 %). Ns. mailapelit luetaan melko harvalla työpaikalla (7 %) kuuluvaksi lajeihin, jotka edistävät fyysistä aktiivisuutta.

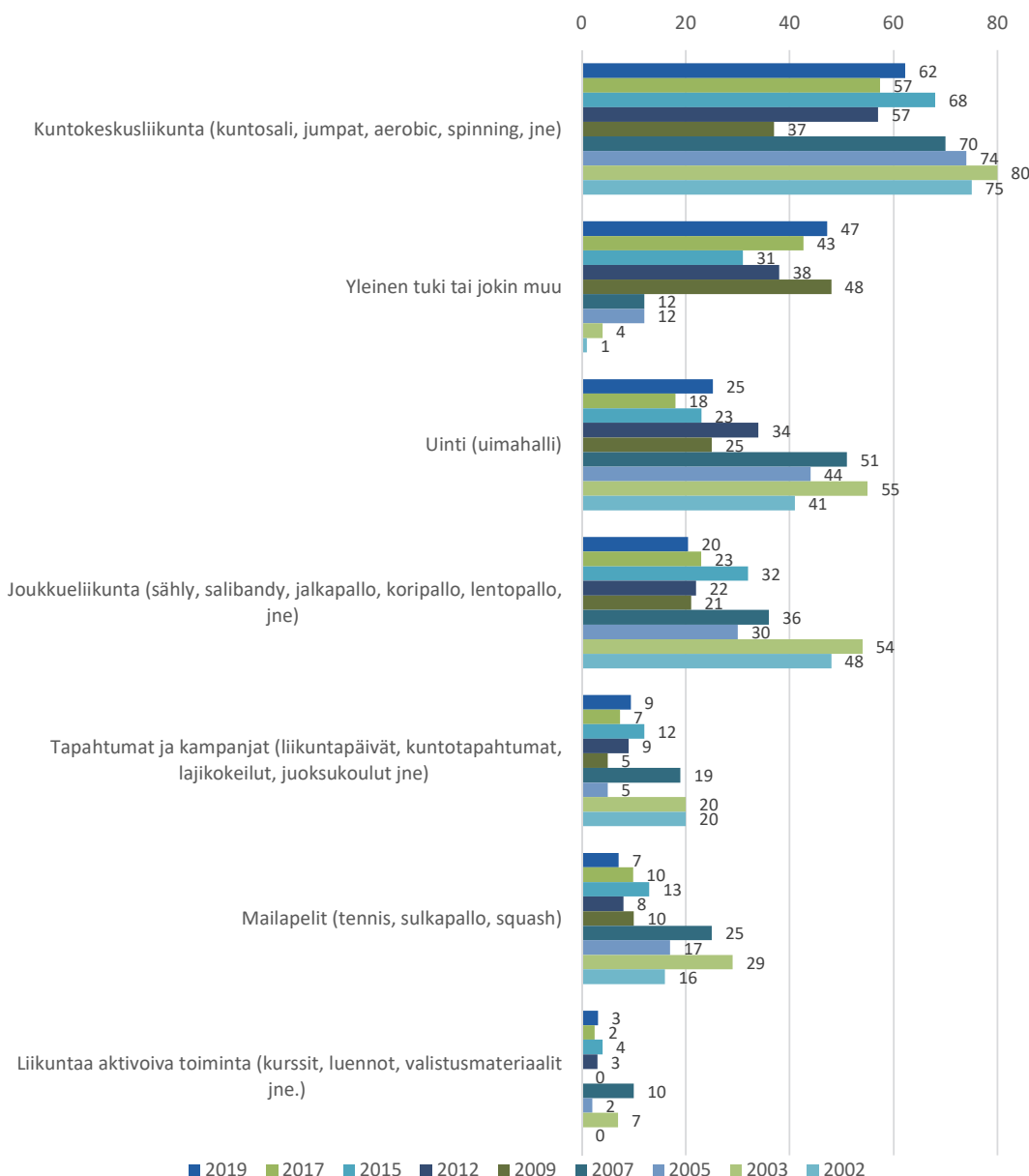
Vuoteen 2017 verrattuna tuoreet tulokset ovat hyvin saman tyyppiset. Havaitut muutokset ovat pieniä ja voivat selittyä sattumalla.

Mahdollisista muutoksista voi kuitenkin todeta, että uinti mainitaan aiempaa useammin, mailapelit taas harvemmin.

MITKÄ OVAT TÄRKEIMMÄT HENKILÖSTÖN FYYSISET AKTIIVISUUTTA EDISTÄVÄT LIIKUNNAN MUODOT TAI LAJIT (tuetaan liikuntaa, %)



MITKÄ OVAT TÄRKEIMMÄT HENKILÖSTÖN FYYSISTÄ AKTIIVISUUTTA EDISTÄVÄT LIIKUNNAN MUODOT TAI LAJIT (tuetaan liikuntaa, %)



7. Kuka tekee päätökset henkilöstöliikunnan resursseista?

Ylin johto päättää henkilöstöliikunnan resursseista

Ylin johto tekee useimmiten (83 %) päätökset työyhteisön henkilöstöliikunnan resursseista työpaikoilla. Henkilöstöhallinto on mukana päätöksentekijänä vajaassa kolmanneksessa työpaikkoja.

Muiden tahojen osallistuminen päätöksentekoon on marginaalista.

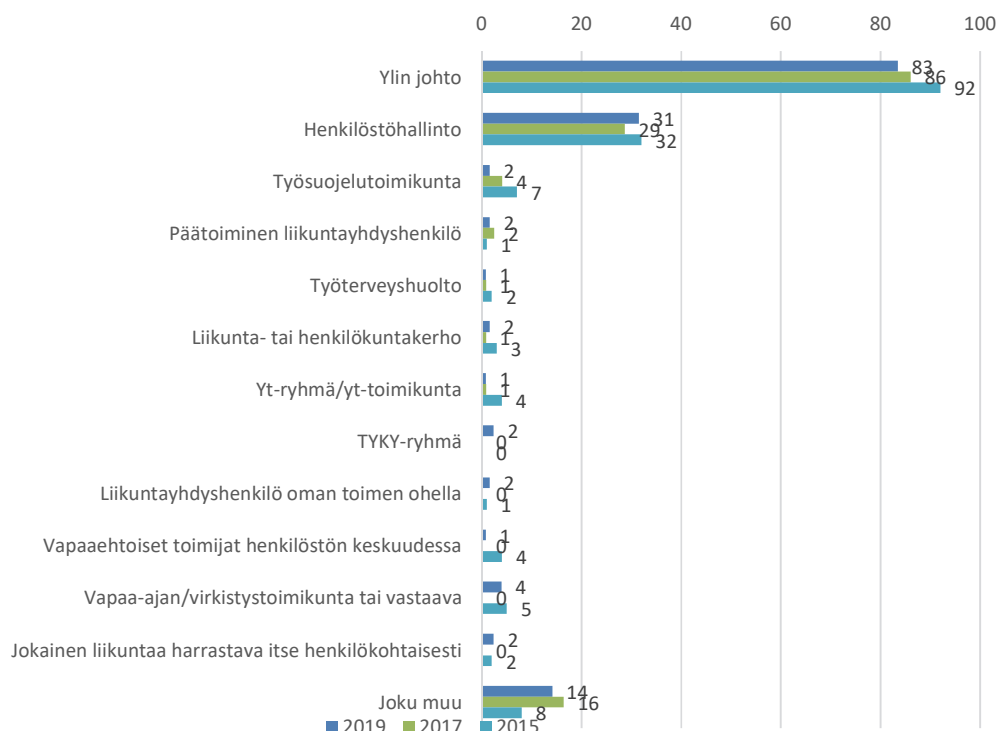
Vaikka ylimmän johdon rooli on edelleen vahva, viimeisimmät selvitykset vihjaavat henkilöstöhallinnon roolin vahvistuneen henkilöstöliikunnan resursseista päätettäessä.

Ylin johto kuitenkin päättää liikuntaresursseista, huomattavan usein

jopa melko suurilla työpaikoilla. Vasta suuremmilla kuin 100 työntekijän toimipaikoilla asia on usein osoitettu henkilöstöhallinnolle (69 %), ja niilläkin ylimmän johdon asema on vahva (63 %).

Ylimmän johdon aktiivisuus on ymmärrettävää, koska kyse voi olla sangen isosta kuluerästä, joka kohdentuu suureen joukkoon työntekijöitä.

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



8. Kuka ohjaa henkilöstöliikunnan kehittymistä?

Aiempaa harvempi uskoo ylimmän johdon olevan vastaisuudessa vastuussa henkilöstöliikunnan kehityksestä

Vastauksia haettiin myös siihen, kuka tai ketkä ohjaavat jatkossa henkilöstöliikunnan kehittymistä työpaikalla.

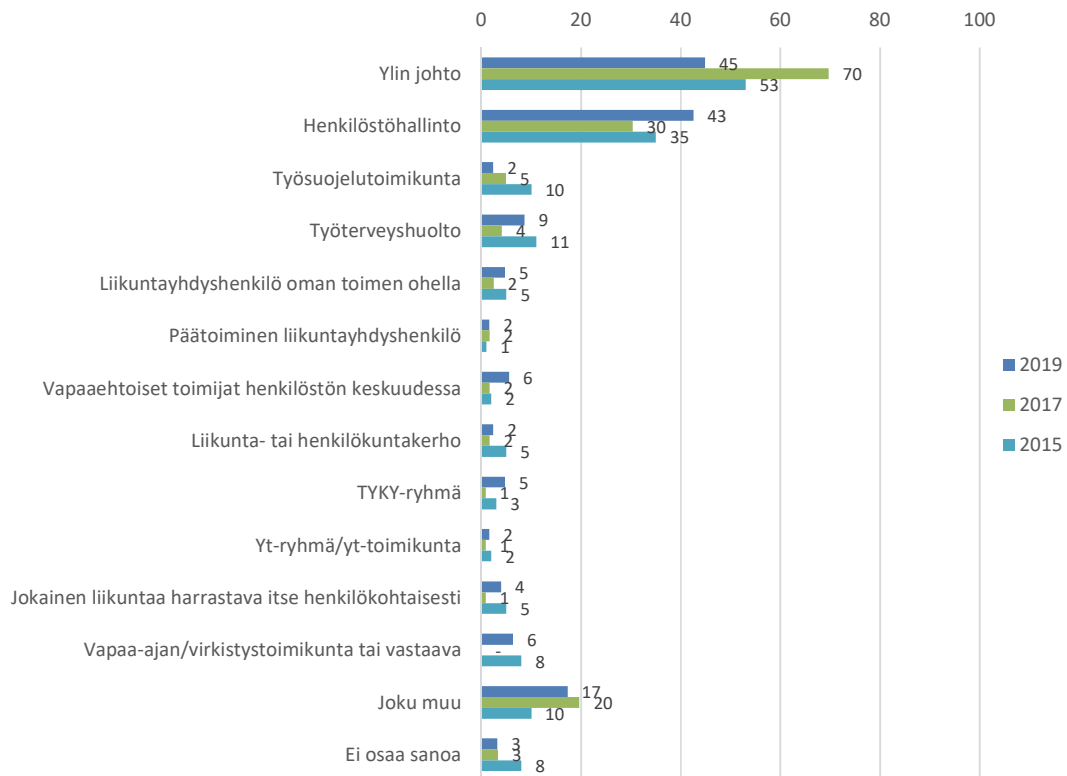
Kaikkiaan 45 prosenttia arvioi ylimmän johdon olevan ohjaavana tahona tulevaisuudessa. Käytännössä yhtä moni arvioi henkilöstöhallinnon (43 %) ohjaavan liikuntapalvelujen kehittymistä vastaisuudessa.

Kun tuloksia verrataan aiempiin tuloksiin, voidaan varovasti todeta, että aiempaa useampi uskoo henkilöstöhallinnon olevan ohjaamassa työpaikkaliikunnan kehittymistä. Ylimmän johdon rooli ajatellaan muuttuvan selvästi vähäisemmäksi.

KUKA TAI KETKÄ OHJAAVAT VASTAISUUDESSAHENKILÖSTÖLIIKUNNAN KEHITTYMISTÄ

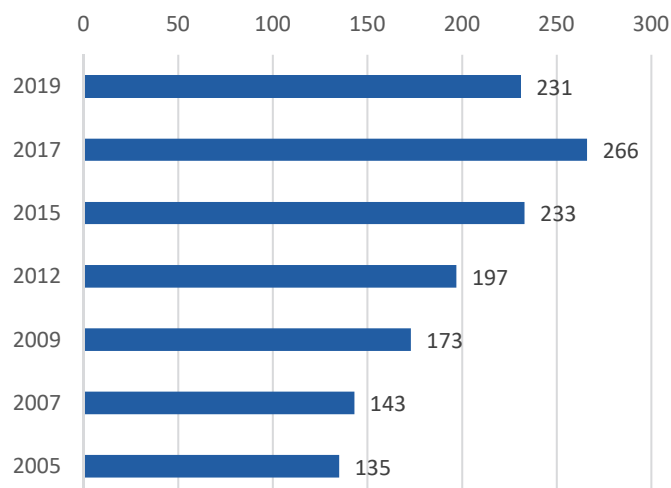
	2003 (%)	2005 (%)	2007 (%)	2009 (%)	2012 (%)	2015 (%)	2017 (%)	2019 (%)
Johto	26	38	50	56	74	53	70	45
Henkilöstöhallinto	42	23	25	35	25	35	30	43
Työterveyshuolto	19	8	5	11	2	11	4	9

KUKA TAI KETKA KAIKKI OHJAAVAT HENKILÖSTÖLIKUNNAN KEHITTYMISTÄ JATKOSSA TYÖPAIKALLA (tuetaan liikuntaa, %)



9. Henkilöstöliikunnan tuen määrä

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



Rahaa käytetään tällä hetkellä aiempaa hieman vähemmän

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. Useimmiten annetut arviot perustuvat muistinvaraisiin tietoihin.

Henkilöstöliikunnan kulut ovat henkilöä kohden 231 euroa vuodessa. Summa kasvoi melko tasaisesti vuodesta 2005 asti. Nyt ensimmäistä kertaa ilmoitetut summat ovat hieman aiempaa pienemmät.

Yrityskoko on yhteydessä siihen, missä määrin henkilöstöliikuntaa tuetaan. Suuremmilla työpaikoilla rahan käyttö henkilöä kohden on jonkin verran

alemmalla tasolla kuin pienemmissä työyhteisöissä.

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

KUINKA PALJON TYÖYHTEISÖ KÄYTTÄÄ RAHAA VUODESSA HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN TUKEMISEEN (ARVIO EUROA/HENKILÖ)?

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

10. Henkilöstön omavastuuosuus

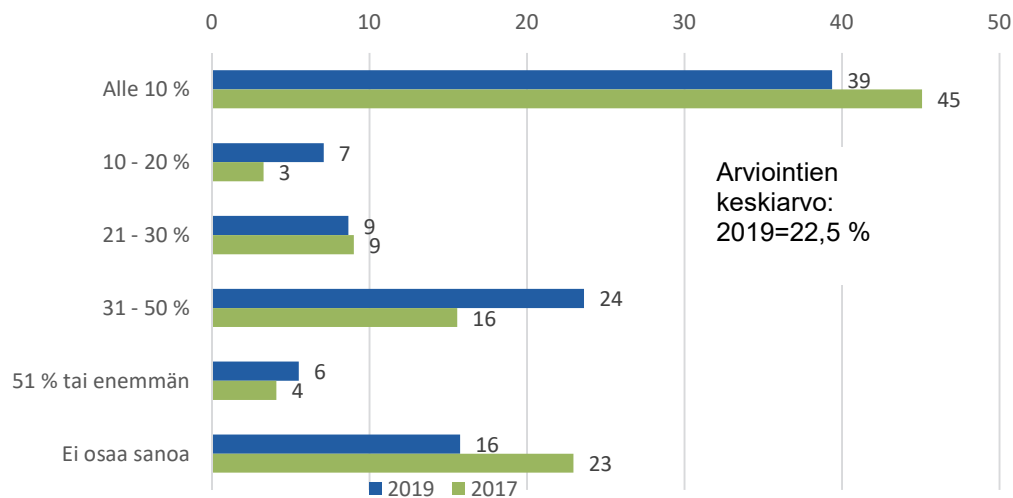
Henkilöstön omavastuuosuus tuettavista liikuntapalveluista ja -harrastuksista on neljänneksen luokkaa

Tutkimuksessa vastaajat arvioivat myös sitä, paljonko on henkilöstön omavastuu tuettavista liikuntaharrastuksista prosentteina. Omavastuu vaihtelee edelleen paljon, mutta keskimäärin se on tällä hetkellä 23 prosenttia. Se näyttäisi palautuneen neljän vuoden takaiselle tasolle.

HENKILÖSTÖN OMAVASTUUOSUUS TUETTAVISTA PALVELUISTA JA HARRASTUKSISTA:

2002	24 %
2003	29 %
2005	19 %
2007	36 %
2009	25 %
2012	15 %
2015	23 %
2017	18 %
2019	23 %

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



11. Henkilöstöliikunnan tukeen käytettyjen varojen suunta

Runsas neljäsosa 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 tulevan vuoden aikana.

Enemmistössä (65 %) liikuntainvestoinnit ovat edellisen 12 kuukauden

aikana säilyneet ennallaan. Runsaassa neljäsosassa (28 %) varoja on käytetty aiempaa enemmän. Neljä prosenttia kertoi liikuntaa varten käytettyjen summien pienentyneen.

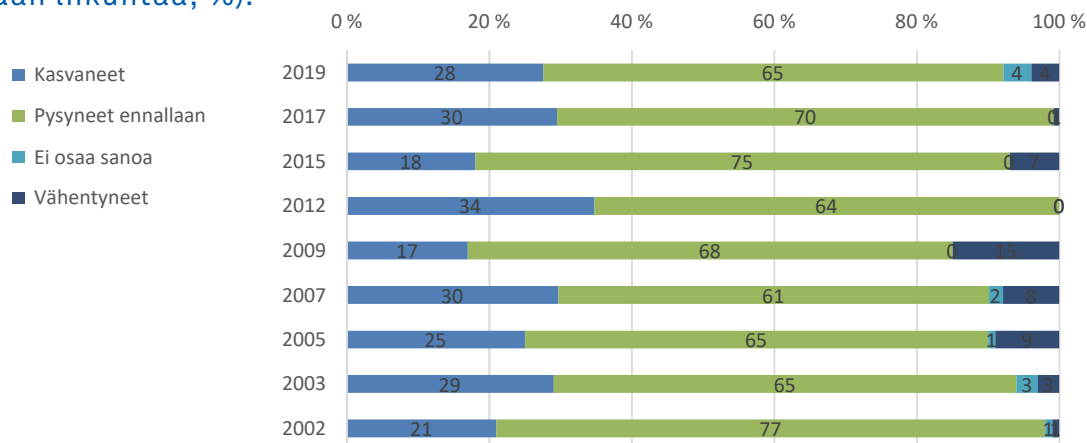
Henkilöstöliikunnan tuki ei lisäännyt ainakaan seuraavan 12 kuukauden aikana

Valtaosa (80 %) työpaikoista aikoo säilyttää liikuntainvestoinnit seuraavaksi kuluvan 12 kuukauden aikana ennallaan.

Yhteensä 18 prosenttia työpaikoista aikoo käyttää varoja liikunnan tukeen enemmän. Juuri missään rahankäyttöä ei aiota vähentää.

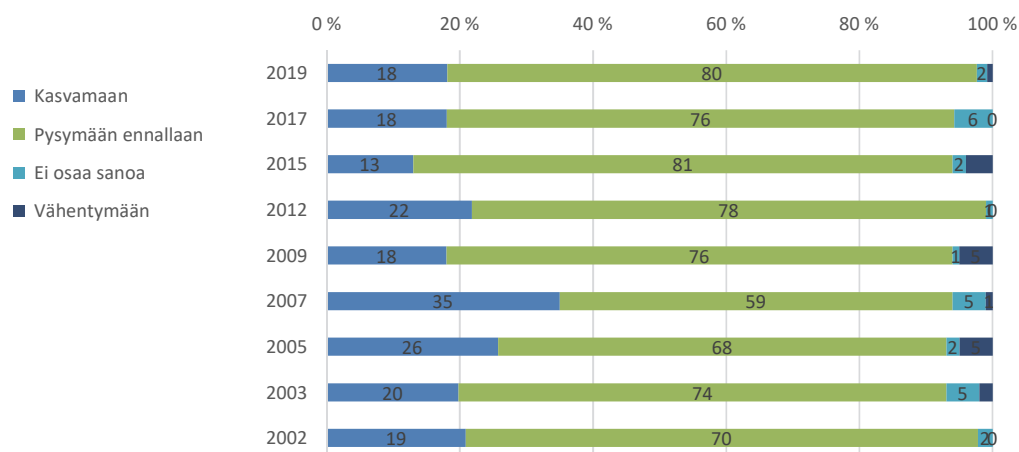
Tämänhetkinen tilanne on hyvin samankaltainen kuin kaksi vuotta sitten. Viime vuosien positiivisesta talouden kehityksestä huolimatta on todettava, että tällä hetkellä suomalaisilla työpaikoilla ollaan vielä melko kaukana taloudellisesti vahvempien aikojen (erityisesti vuosi 2007) aikeista panostaa henkilöstön liikuntaan.

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



*ennen 2015 liikunnan harrastusten **ennen 2015 kohdistetut investoinnit *** 2012 ja 2015 kuluneen vuoden, ennen 2012 tänä vuonna

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



12. Kuinka suuri osa henkilöstöstä osallistuu, ketkä käyttävät liikuntaetua?

Joka toinen osallistuu säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan

Henkilöstöliikuntaa tukevien työpaikkojen edustajat ilmoittivat arvionsa 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

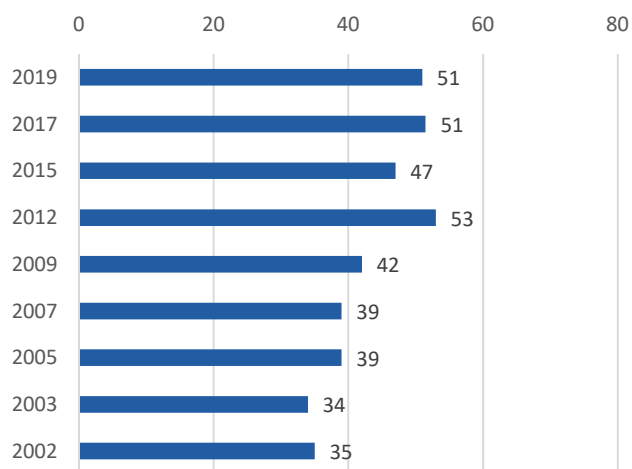
osallistuvien osuus on sama kuin kaksi vuotta sitten.

Työpaikoilla arvioidaan, että runsaat kaksi kolmasosaa (70 %) henkilöstöstä osallistuu edes joskus työnantajan tukemaan liikuntaan. Satunnaisia osallistujia on siis viidesosan verran (19 %-yks.). Satunnaisesti liikkuvienkin osuus on käytännössä entinen.

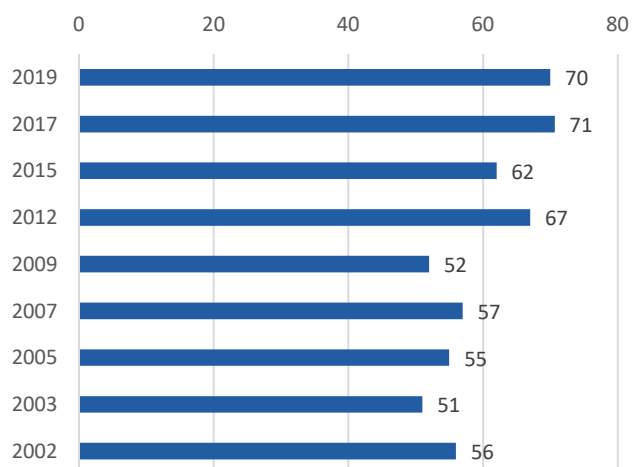
OSALLISTUU SÄÄNNÖLLISESTI TAI EDES SILLOIN TÄLLÖIN TYÖANTAJAN TUKEMAAN LIIKUNTAAN:

	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 %
2019	51 %	70 %
Muutos	+ 0 %-yksikköä	- 1 %-yksikkö

KUINKA SUURI OSA HENKILÖKUNNASTA OSALLISTUU
SÄÄNNÖLLISESTI TYÖNANTAJAN TAVALLA TAI TOISELLA
TUKEMAAN LIIKUNTATOIMINTAAN (arvoitujen
prosenttiosuuksien keskiarvot, tuetaan liikuntaa)



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



Liikunnallisesti aktiivit käyttävät pääosin työnantajan tarjoamat palvelut

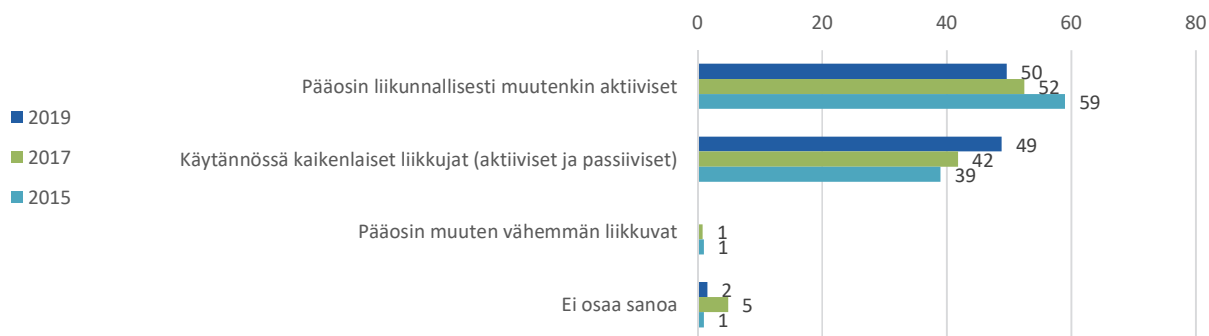
Henkilöstöliikunnan tuki on tarkoitettu kaikille riippumatta liikunnallisesta aktiivisuudesta. Monet työpaikkaliikuntaa sivuavat tutkimukset ovat antaneet tulokseksi sen, että liikunnallisesti

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.

Joka toisella (50 %) työpaikalla liikunnallisesti aktiivisimmat ihmiset käyttävät pääosin palvelut ja etuudet. Käytännössä puolet (49 %) vastaajista uskoi, että kaikenlaiset liikkujat, sekä aktiivit että passiivisemmat, käyttävät hyväkseen työnantajan tukemaa liikuntaa.

KETKÄ KÄYTTÄVÄT HYVÄKSEEN TYÖNANTAJAN TUKEMAA LIIKUNTAA (tuetaan liikuntaa, %)



13. Miten henkilöstöliikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta todennetaan?

Työpaikoilla tilastoidaan ja mitataan henkilöstöliikunnan määrää ja laatua

Vastaajille esitettiin moniosainen kysymys, jonka tarkoituksena oli selvittää työpaikoilla hyödynnettäviä henkilöstöliikunnan käytäntöjä, joiden avulla yrittään lisätä henkilöstöliikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta.

Ylivoimaisesti eniten hyödynnetään henkilöstöltä saatua tai kerättyä palau-

tetta sekä näiden tekemiä ehdotuksia. Peräti 72 prosenttia niistä, jotka tukevat liikuntaa, kertoivat kuuntelevansa asiassa henkilöstöä.

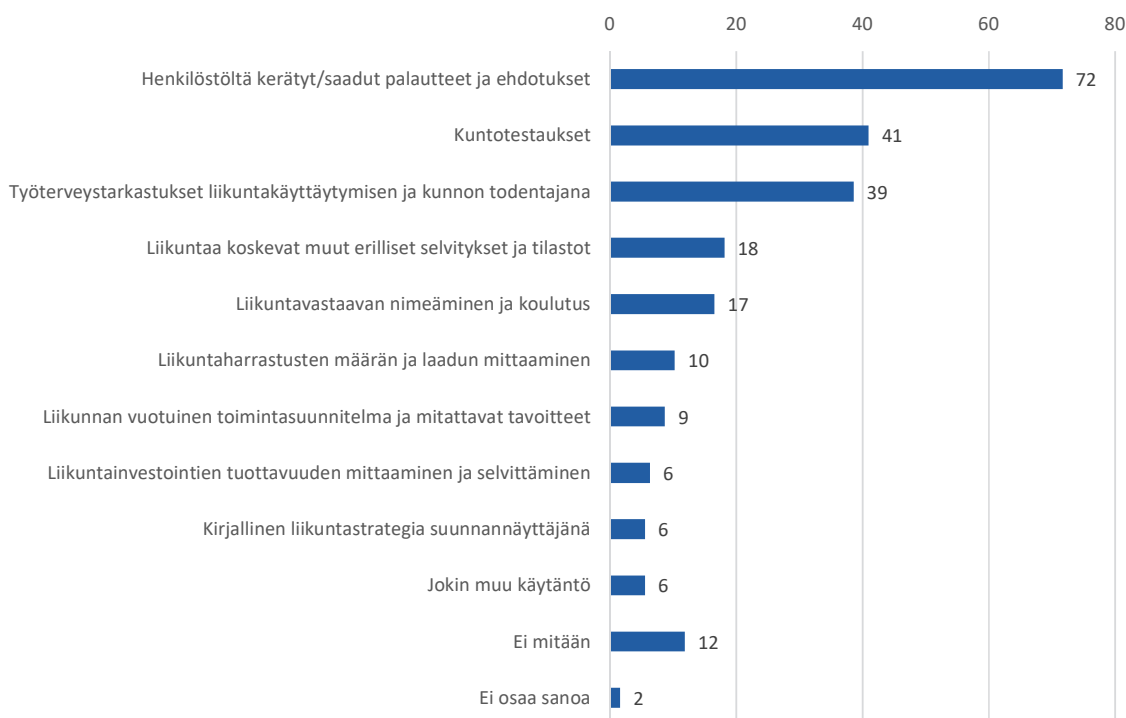
Muita käytössä olevia henkilöstöliikunnan tapoja kohdistettavuuden ja vaikuttavuuden lisäämiseen olivat kuntotestaukset (41 %) sekä työterveystarkastukset liikuntakäyttäjien ja kunnon todentajana (39 %).

Muut käytännöt kuten esim. nimetyt liikuntavastaavat, liikunnan vuosisuun-

nitelma ja mitattavat tavoitteet, liikuntaa koskevat muut selvitykset tai liikuntaharrastusten määrän ja laadun mittaukset ovat käytössä selvästi harvemmillä työpaikoilla.

Vain joka viides yrityksistä hyödyntää selvityksiä ja tilastoja (18%), vain joka kymmenennellä yrityksellä (9%) on käytössä vuotuinen toimintasuunnitelma ja mitattavat tavoitteet. Vain harva yritys (6%) mittaa tai selvittää liikuntainvestointien tuottavuutta.

MITÄ ERI KÄYTÄNNÖISTÄ KÄYTETÄÄN LISÄÄMÄÄN HENKILÖSTÖLIIKUNTAINVESTOINTIEN 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.

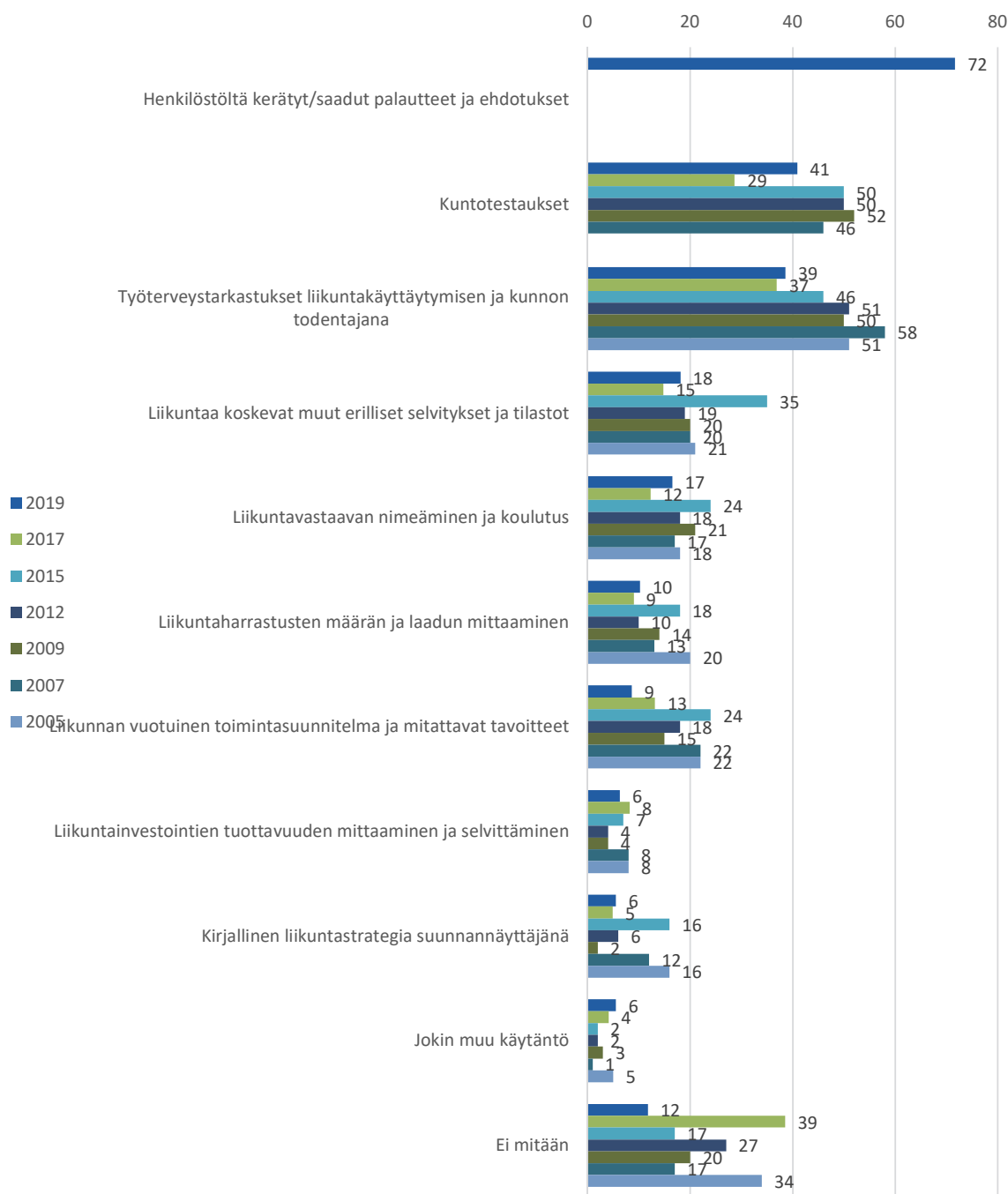
Henkilöstöltä kerättävät ideat ja palaute lisättiin lomakkeeseen tähän tutkimukseen. Siten siltä osin ei ole käytettävissä vertailutietoa aiemmasta.

Muuten voi todeta tulosten muuttuneen kahden vuoden takaisesta vain hieman. Kuntotestaukset mainittiin nyt useammin kuin silloin. Vastaavasti

vaihtoehto ”ei mitään” sai nyt selvästi vähäisemmän suosion.

Tämä viittaa siihen, että siellä, missä työnantaja tukee henkilöstöliikuntaa, kohdistuvuuteen ja vaikuttavuuteen kiinnitetään nyt aiempaa hieman enemmän huomiota.

MITÄ ERI KÄYTÄNNÖISTÄ KÄYTETÄÄN LISÄÄMÄÄN HENKILÖSTÖLIIKUNTAINESTOINTIEN KOHDISTUVUUTTA JA VAIKUTTAVUUTTA (tuetaan liikuntaa, %)



Jos kuntotestejä, niin kaksi viidestä osallistuu niihin vuosittain

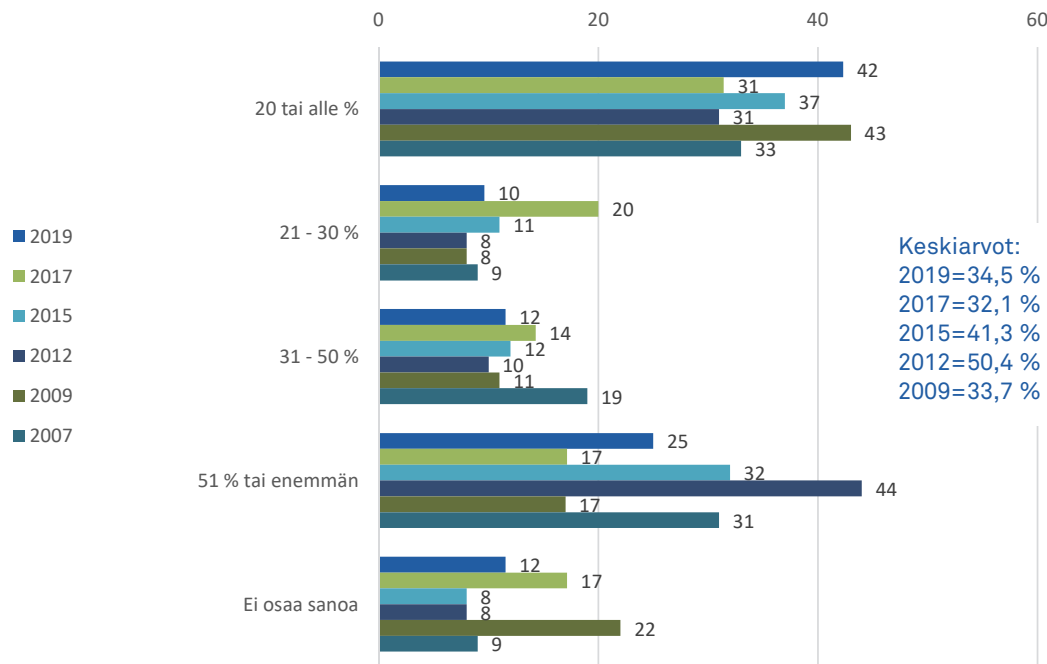
Enemmistö henkilöstöliikuntaa tukevista työpaikoista tarjoaa henkilökunnalle kuntotestejä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita

sitä, että kuntotestauksia toteuttavilla työpaikoilla kaikki työntekijät osallistuisivat testeihin. Jos kuntotestauksia on, runsas kolmannes (35 %) osallistuu niihin vuosittain.

Jos tulos suhteutetaan kaikkiin työpaikkoihin, joissa henkilöstöliikuntaa

tuetaan, kuntotesteihin osallistuu vuosittain runsas kymmenesosa (12 %) näiden työpaikkojen henkilöstöstä. Tuloksista voi tehdä sen johtopäätöksen, etteivät kuntotesteihin liittyvät panostukset ole vähentyneet, vaan ehkä jopa hieman vahvistuneet.

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



HENKILÖSTÖSTÄ OSALLISTUU VUOSITTAIN TYÖPAIKAN KUNTOTESTEIHIN (%):

	Työpaikka tukee henkilöstön liikuntaa	Työpaikalla on kuntotestejä
2007	20 %	43 %
2009	17 %	34 %
2012	25 %	50 %
2015	19 %	41 %
2017	9 %	32 %
2019	12 %	35 %

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

Enemmistössä liikuntaa tukevista työpaikoista aiotaan panostaa liikunnallisesti passiivisten aktivointiin

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

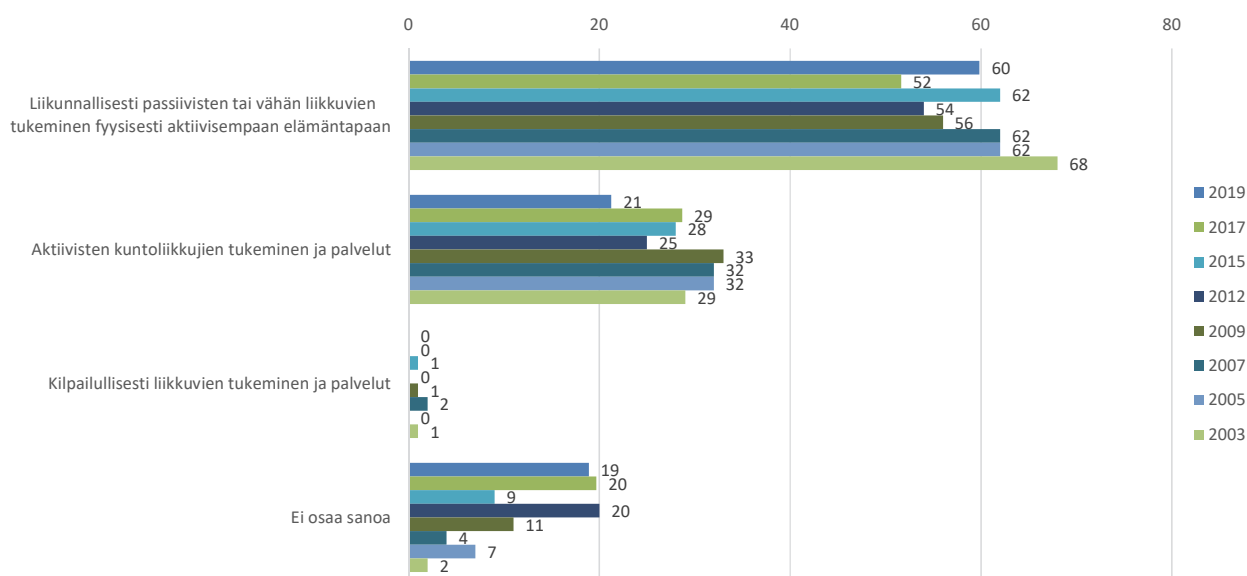
Enemmistössä (62 %) näistä työpaikoista aiotaan panostaa liikunnallisesti passiivisten tukemiseen, jotta nämä omaksuisivat fyysisesti nykyistä aktiivisemman elämäntavan.

Joka viidennessä (21 %) näistä työpaikoista keskitytään aktiivisten tukemiseen ja palveluihin.

Arviot ovat muuttuneet vuodesta 2017 siten, että hieman suurempi osa

kysymykseen vastanneista mainitsi liikunnallisesti passiivisten tukemisen. Vastaavasti aktiivisten kuntoliikkujien tukeminen ja palvelut ovat painopisteenä harvemmalla kuin kaksi vuotta sitten.

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



*ennen 2012 liikuntapalveluiden

15. Missä määrin työyhteisön ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä?

Neljäsosa 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.

Kaksi kolmesta (65 %) kertoi, että sitä on, mutta luonteeltaan se on lähinnä tapauskohtaista tai satunnaista.

Joka neljännellä työpaikalla yhteistyö henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi yhdessä työterveyshuollon kanssa on säännöllistä.

Vain seitsemän prosenttia tutkimukseen osallistuneista ilmoitti, ettei minkäänlaista yhteistyötä ole.

Vielä kaksi vuotta sitten joka neljäs vastaaja kertoi samasta. Näin voi ajatella, että työyhteisöjen ja työterveyshuoltojen välinen yhteistyösuhde asiassa on vahvistunut. Säännöllinen yhteistyö ei silti ole yleistynyt.

Yhteistyöstä tyystin pidättäytyvien yritysten määrä kuitenkin näyttäisi vähentyneen huomattavasti. Yhteistyötä tehdään aiempaa enemmän, joskin se on edelleen valtaosin tapauskohtaista tai luonteeltaan satunnaista.

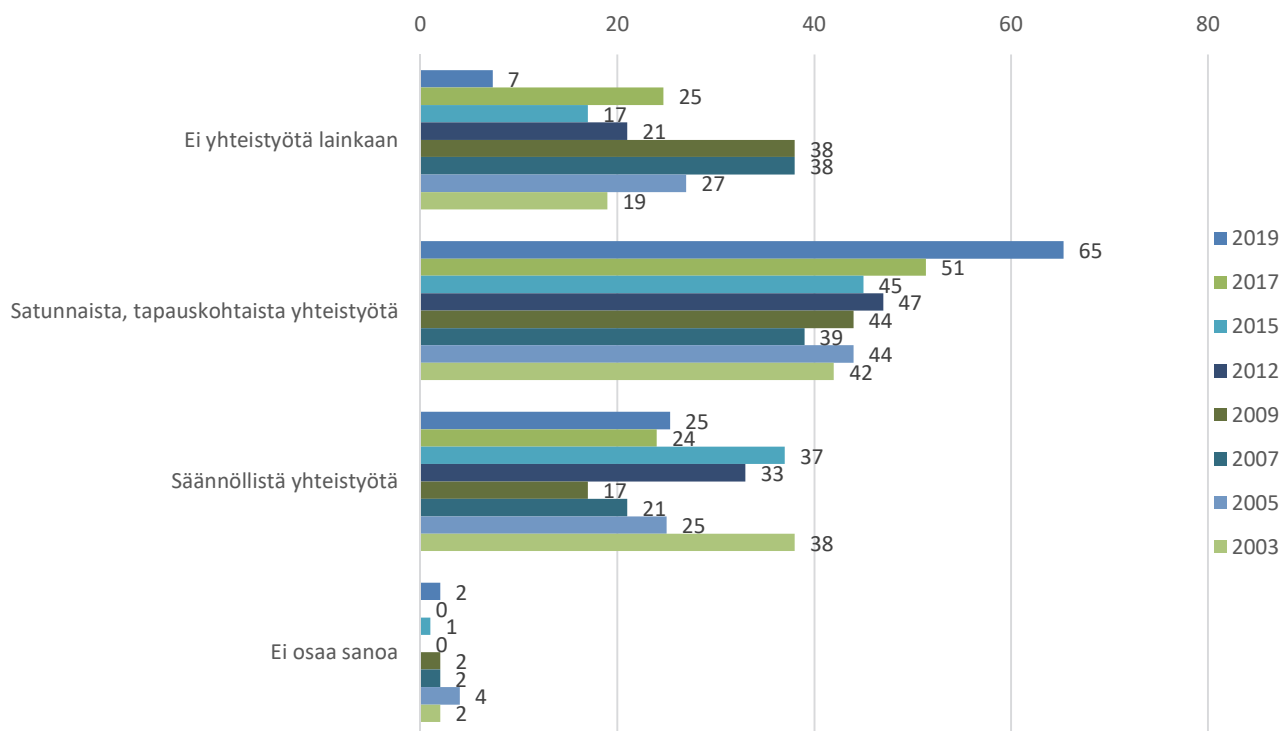
Työyhteisöt, jotka eivät millään tavoin tue henkilöstöliikuntaa, ovat leimallisesti sellaisia, joissa yhteistyö työterveyshuollon kanssa on satunnaista (78 %). Nämä työpaikat ovat keskimääräistä useammin pieniä palvelualoilla toimivia yrityksiä.

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

Pieni vähemmistö tekee aktiivisesti yhteistyötä työterveyshuollon kanssa

Niiltä työyhteisöiltä, joilla on jossain muodossa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, tiedusteltiin tarkemmin sen luonteesta. Keskeisimmät yhteistyömuodot ovat liikunta-aktiivisuuden kartoitus (62 %) ja liikuntaneuvonta (47 %) osana työterveystarkastusta.

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



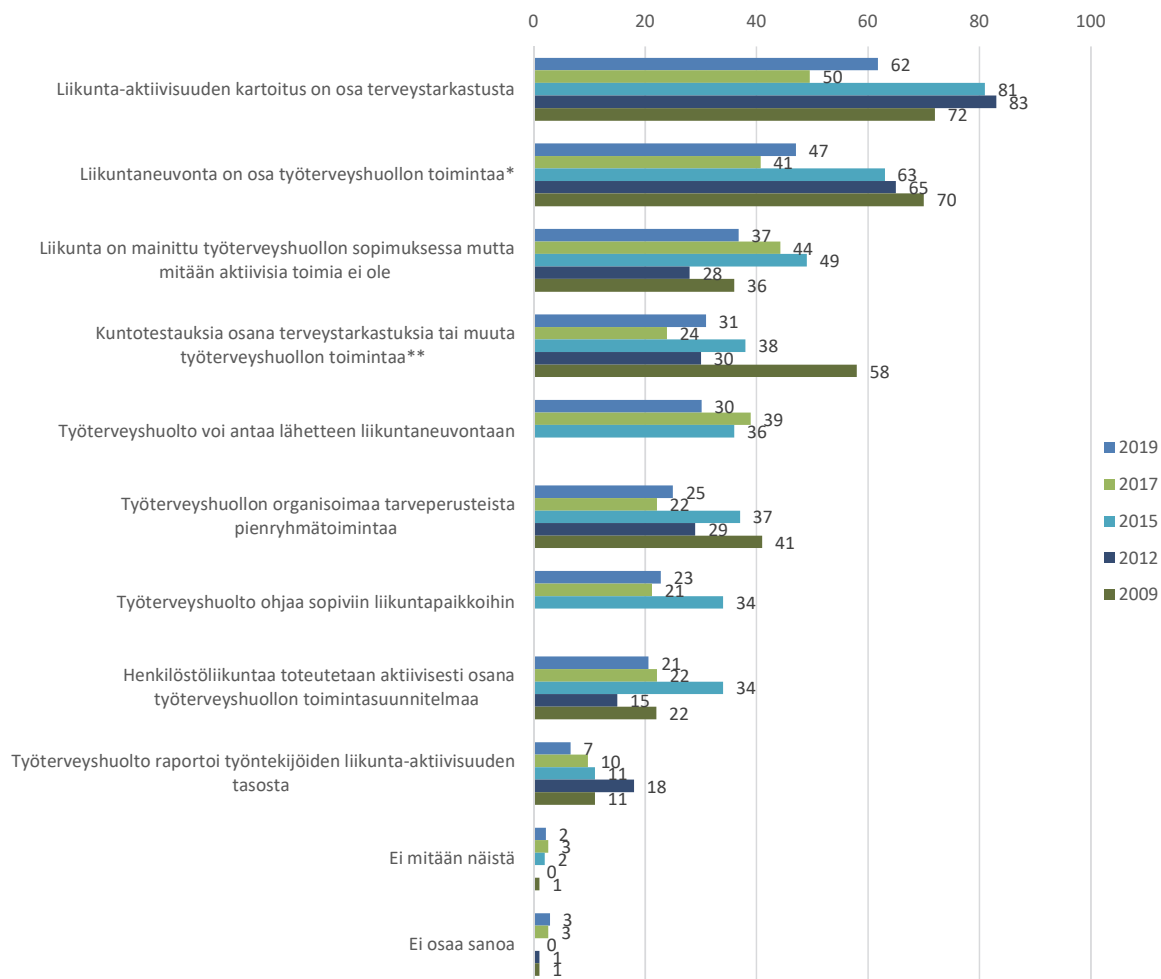
*ennen 2012 työpaikan liikuntapalveluiden tuottajan

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



*2017 ja aiemmin osa työterveyshuollon terveystarkastuksia, **2019 lisättiin tai muuta työterveyshuollon toimintaa
***2017 ja aiemmin liikunta-aktiivisuuden tasosta ja fyysisen kunnon tason vuosittain

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



Kolmas tässä yhteydessä mainittava asia on se, että liikunta on mainittu työterveyshuollon sopimuksessa, vaikka mitään aktiivisia toimia ei ole (37 %).

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

Aktiivisten toimien suuntaan menään silloin, kun puhutaan kuntotestauksista ja pienryhmätoiminnasta.

Melkein joka kolmas (31 %), yhteistyötä tekevä työpaikka toteuttaa kuntotestauksia osana työterveystarkastuksia. Käytännössä yhtä moni mainitsi, että työterveyshuolto voi antaa lähetteen liikuntaneuvontaan.

Joka neljäs kertoi työterveyshuollon organisoimasta tarveperustaisesta pienryhmätoiminnasta (25 %). Käytännössä yhtä moni (23 %) totesi, että työterveyshuolto voi ohjata työntekijöitä sopiviin liikuntapaikkoihin näiden liikunta-aktiivisuuden edistämiseksi.

Vaikka yhteistyö työterveyshuollon kanssa toteutuu monin tavoin, vain runsas viidennes (21 %) on valmis allekirjoittamaan sen, että henkilöstöliikuntaa toteutetaan aktiivisesti osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että osa työterveyshuollon kanssa yhteistyötä tekevästä on valmis syventämään yhteistyötä henkilöstön liikunta-aktiivisuuden edistämiseksi.

Osa työpaikoista on syventänyt yhteistyötä työterveyshuollon kanssa

Lisäksi aiempaa harvempi totesi, että mitään aktiivisia toimia ei ole, vaikka liikunta on mainittu työterveyshuollon sopimuksessa.

Näiltä osin yhteistyö työpaikkojen ja työterveyshuollon välillä näyttäisi jonkin verran vahvistuneen.

Muuten erot aiempaan ovat vähäisiä. Esim. tarveperustaista pienryhmätoimintaa tapahtuu yhtä laajalti kuin ennenkin.

Saman voi sanoa myös vaikkapa siitä, kuinka työterveyshuolto ohjaa työntekijöitä sopiviin liikuntapaikkoihin tai kuinka aktiivisesti henkilöstöliikuntaa toteutetaan osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

16. Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana

Yhtä useammalla työpaikalla kiinnitetään huomiota liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana

Vastaajilta, joiden työyhteisössä tehdään paikallaanoloa edellyttävää, esim. istumatyötä, tiedusteltiin näkemystä, onko työyhteisössä kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana.

Yhdeksän kymmenestä (91 %) ilmoitti, että liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana on työpaikalla kiinnitetty huomiota. Vain joka kymmenes (9 %) katsoi, että työyhteisössä ei asiaa ei ole noteerattu millään tavoin.

Työpaikoilla, jotka eivät tue henkilöstöliikuntaa, keskimäärää useampi ei ole kiinnittänyt huomiota liikkeen lisäämiseksi työpäivän aikana. Tosin niistäkin vain 15 prosenttia lukeutuu kyseiseen joukkoon.

Sielläkin, missä liikuntaa ei tueta, useimmiten (85 %) on kiinnitetty huomiota liikkeen lisäämiseen työpäivässä.

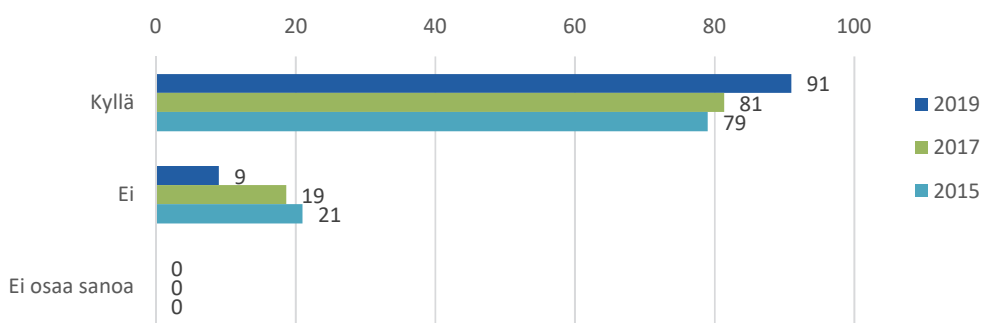
Niiltä, joiden työpaikalla on kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen, tiedusteltiin, mitä toimia on tehty ja mihin ne ovat kohdentuneet.

Valtaosin kyse on ollut olosuhteisiin (esim. säädettävät työpöydät, taukoiloissa korkeimpia pöytiä seisomista

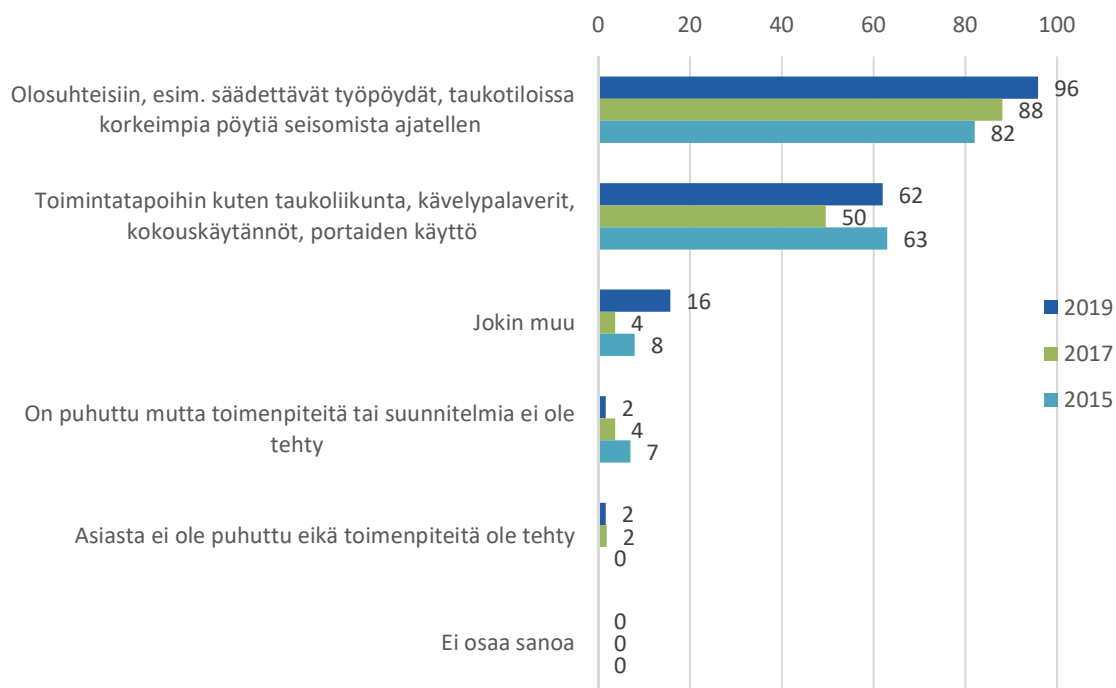
ajatellen) liittyvistä asioista (96 %). Enemmistö (62 %) on kiinnittänyt huomiota myös muutoksiin toimintatavoissa (taukoliikunta, kävelypalaverit, kokouskäytännöt, portaiden käyttö).

Vaikuttaa siltä, että istumisen vähentäminen ja liikkeen lisääminen työaikaan on tullut entistä tärkeämmäksi. Asiaan kiinnitetään huomiota aiempaa useammalla työpaikoilla. Myös konkreettisia toimenpiteitä on tehty jossain määrin aiempaa enemmän.

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



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



Liikuntaa ei käytetä apuna työsuoritukseen valmistautumiseen tai siitä palautumiseen työpäivän aikana

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

Tulosten mukaan fyysisesti kuormittavissa töissä liikuntaa ei käytetä palautumisen apuna (75 %). Niin tehdään vain kuudessatoista prosentissa niistä työpaikoista, joissa tehdään raskaita töitä. Tilanne ei ole merkittävästi muuttunut neljässä vuodessa.

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

Niiltä, joissa liikuntaa on käytetty apuna kysyttiin, mitä toimia on tehty ja mihin ne kohdistuvat. Yleisimmin toimenpiteet ovat kohdistuneet olosuhteisiin ja niiden parantamiseen (esim. taukotilat ja elpymishuoneet) (83 %). Toimintatavat eivät ole tulleet kyseeseen yhtä usein, joskin selvästi useampi kuin kaksi vuotta sitten mainitsi ne nyt.

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. Vastaajille lueteltiin kymmenen mahdollista syytä, jonka lisäksi he saattoivat mainita myös jonkin muun asian.

Tulosten perusteella merkittävin syy on se, että henkilöstö ei ole kiinnostunut asiasta (43 %).

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 (30 %) tai työpaikan taloudellinen tilanne eli rahan puute (24 %).

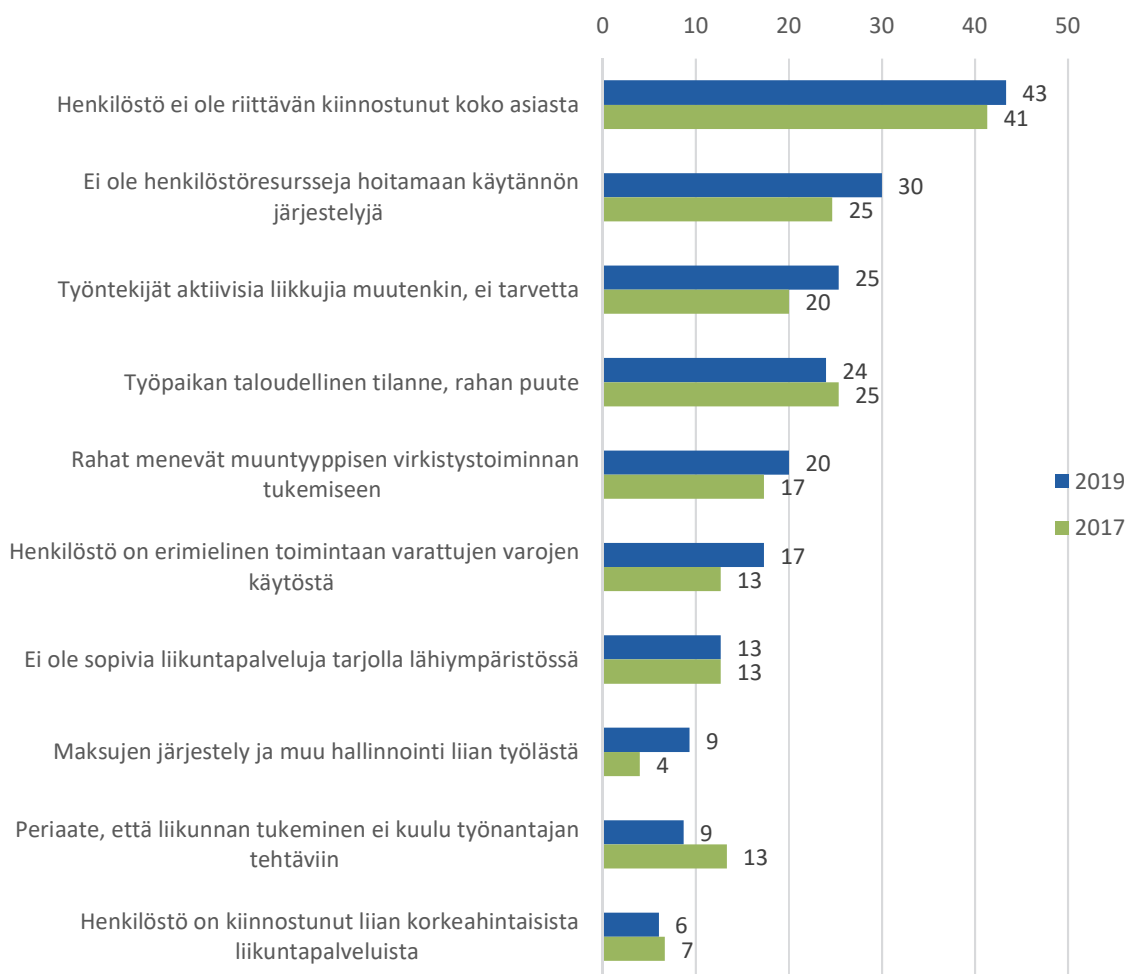
Osassa työpaikkoja tuen esteenä nähdään se, että liikunnallisesti aktiiviset työntekijät eivät tarvitse tukea (25 %).

Henkilöstön arvioidaan liikkuvan riittävästi ilman, että asiaa erityisesti tuetaan.

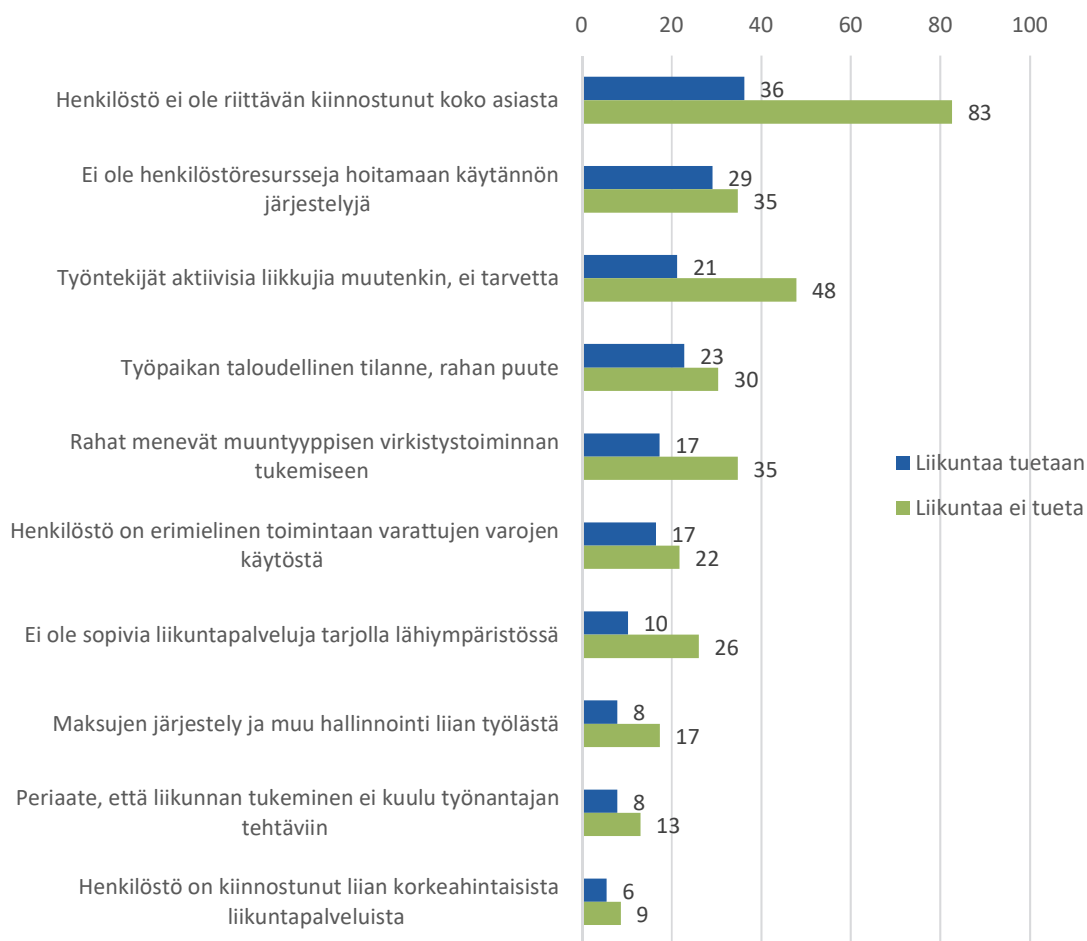
Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2017 varsin vähän. Aiempaa useampi arvioi, ettei henkilöstöresursseja ole tarpeeksi käytännön järjestelyiden hoitamiseen (25 % → 30 %), että työntekijät ovat aktiivisia liikkujia muutenkin (20 % → 25 %) tai että maksujen järjestely ja muu hallinnointi on liian työlästä (4 % → 9 %).

Niiden keskuudessa, jotka eivät tue henkilöstöliikuntaa millään tavoin, valtaemmistö otaksuu, että henkilöstö ei ole kiinnostunut asiasta (83 %). Muutkin syyt he mainitsivat suhteellisesti ottaen useammin kuin ne, jotka tukevat henkilöstön liikuntaa.

MITKÄ OVAT SUURIA ESTEITÄ TYÖPAIKALLA HENKILÖSTÖLIKUNNAN TUKEMISELLE TAI SEN MENESTYKSEKÄÄLLE TOTEUTTAMISELLE (kaikki, %)



MITKÄ OVAT SUURIA ESTEITÄ TYÖPAIKALLA HENKILÖSTÖLIKUNNAN TUKEMISELLE TAI SEN MENESTYKSEKÄÄLLE TOTEUTTAMISELLE (kaikki, %)



18. Onko veroton liikuntaetu riittävä henkilöstön liikunnan harrastamisen kannalta?

Selvä enemmistö on tyytyväinen verottoman liikuntaedun määrään

Tutkimuksessa kaikilta vastaajilta tiedusteltiin käsitystä siitä, onko nykyinen veroton liikuntaetu henkilöstön liikunnan harrastamisen kannalta riittävän suurui-
nen. Asiaa kysyttiin seuraavasti.

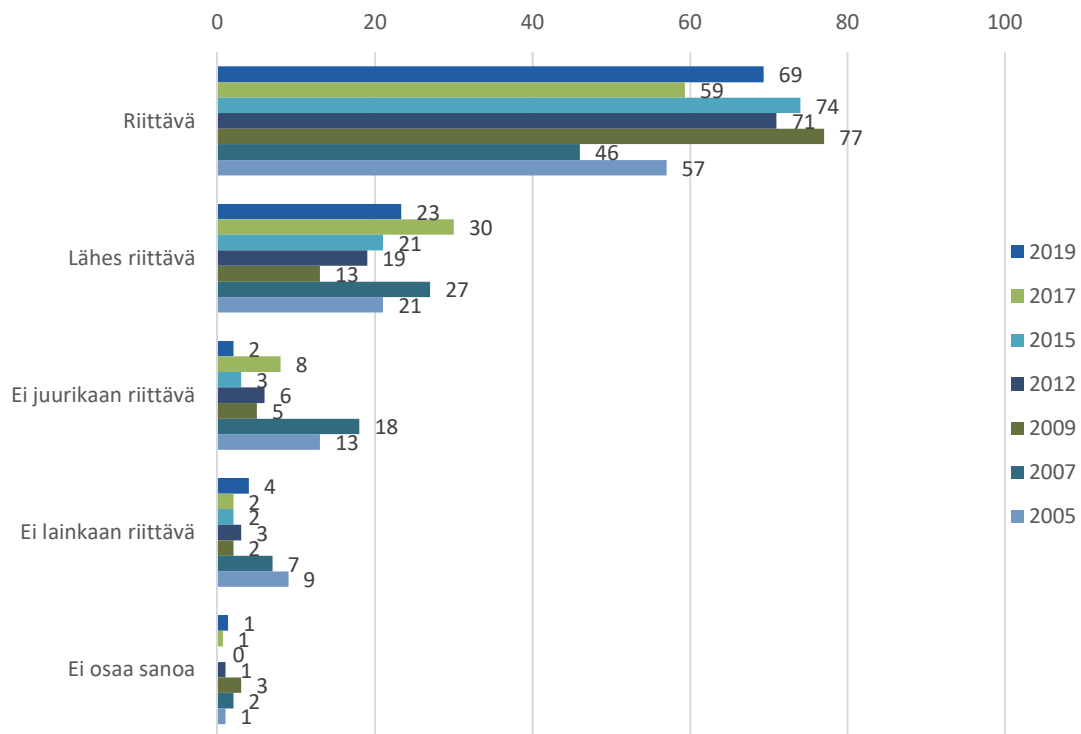
”Tuloverolain nykyisen tulkinnan mukaan työnantajan tarjoaman veroton liikuntaetu on 400 € vuodessa työntekijää kohden. Miten riittäväksi tai riittämättömäksi arvioitte verottoman liikuntaedun henkilöstön liikunnan harrastamisen kannalta?”

Selvä enemmistö (69 %) pitää veroton-
ta etua riittävänä. Vuonna 2017 kysyttiin
samaa asiaa, silloin veroton etu oli myös
400 euroa. Niiden osuus, jotka pitävät
verotonta liikuntaetua riittävänä, on
lisääntynyt kahdessa vuodessa (59 %
69 %).

Vajaa neljäsosa (23 %) pitää liikuntae-
tua lähes riittävänä. Vain kuuden prosen-
tin mielestä se ei ole joko juurikaan (2 %)
tai lainkaan (4 %) riittävä.

Niistä, joiden työpaikka tulee henki-
löstönsä liikuntaa, 72 prosenttia pitää
verotonta liikuntaetua riittävänä. Niiden
parissa, jotka eivät tätä tukea anna,
vastaava luku oli 57 prosenttia.

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.

Niukka enemmistö arvioi henkilöstöliikunnalla olevan erittäin suuri tai suuri merkitys riippumatta siitä, mistä näkökulmasta asiaa arvioidaan.

Vastaajien mielestä eniten merkitystä henkilöstöliikunnan tukemisella on yritys- ja työnantajakuvaan. Henkilöstön työhyvinvoinnin tai yhteishengen parantaminen eivät kuitenkaan jää merkityksessä käytännössä lainkaan jälkeen.

Henkilöstöliikunnan tuella on hieman aiempaa enemmän merkitystä yritys- ja työnantajakuva kannalta.

Näkemykset ovat hieman muuttuneet vuodesta 2017. Henkilöstöliikunnalla arvioidaan olevan aiempaa hieman enemmän painoarvoa etenkin yritys- ja työnantajakuva kannalta.

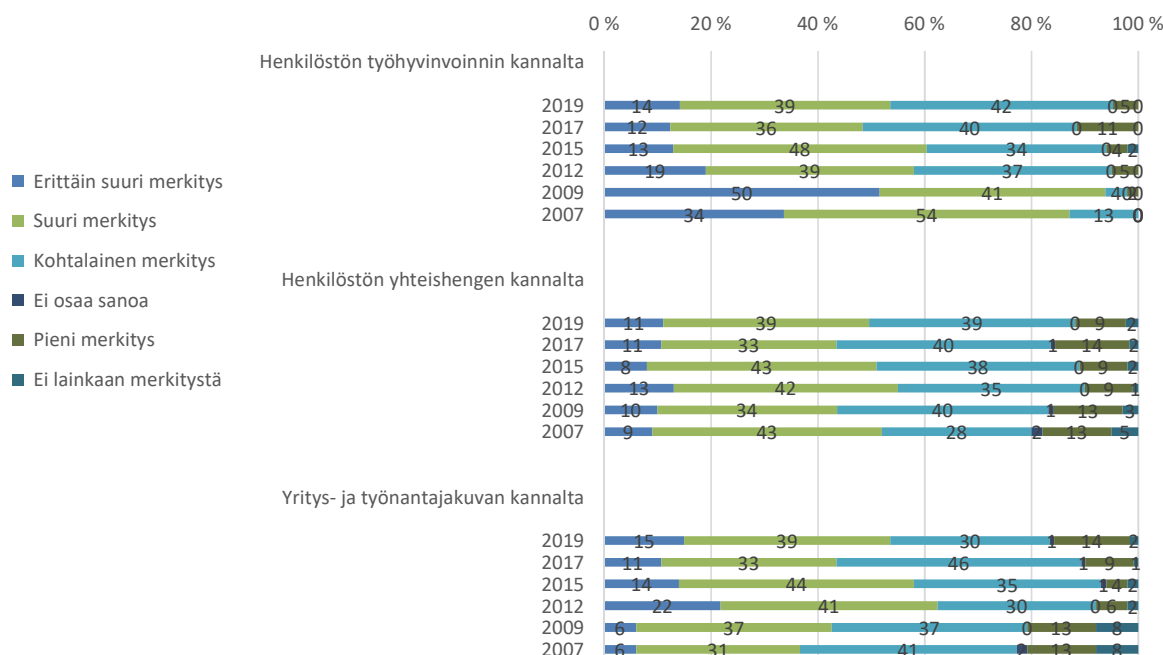
Samansuuntaiset, joskin pienemmät muutokset koskevat myös vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin ja yhteishengeseen.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että noin yhdeksän kymmenestä vastaajasta uskoo henkilöstöliikunnalla olevan vähintään kohtalainen merkitys työhy-

vinvointiin, henkilöstön yhteishengeseen ja työnantajamielikuvaan.

Kymmenen vuotta sitten liikunnan merkitys henkilöstön työhyvinvointiin nähtiin selvästi suuremmaksi kuin nyt. Sen vaikutusta yritys- ja työnantajakuvaankin on pidetty nykyistä parempana (esim. vuonna 2012). Tuetun liikunnan merkitys henkilöstön yhteishengelle on sen sijaan koettu oikeastaan aina osapuilleen yhtä suureksi.

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.

Vain 17 prosenttia tukee henkilöstön liikuntaharrastuksia ilman, että asia olisi osa työpaikan johtamisjärjestelmää. Työpaikkaliikunta tulee otetuksi huomioon johtamisen ja henkilöstöhallinnon käytännöissä ainakin jollakin tavoin neljässä viidestä työpaikasta, jolla liikuntaa tuetaan.

60 prosentissa sellaisista työpaikoista henkilöstön liikunta näkyy työaikojen joustoina. Kahdessa viidestä (39 %) henkilöstöliikunta on osa kehityskeskustelua tai ainakin liikuntaa sivutaan niissä.

Vajaassa kolmasosassa – runsaassa neljäsosassa ne ovat osa henkilöstön

palkitsemista tai esimieskoulutusta. Henkilöstön koulutukseen liikunta-asiat sisällytetään 25 prosentissa.

Fyysisestä aktiivisuudesta palkitaan aiempaa useammalla työpaikalla

Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2017. Nyt liikunta otetaan huomioon enemmän, ajateltiinpa asiaa melkein mistä tahansa suunnasta.

Suurimmat muutokset koskevat työaikojen joustoa (48 % → 60 %), henkilöstön palkitsemista (18 % → 30 %) sekä esimieskoulutusta (17 % → 28 %).

Liikuntaa koskevien viestintäkanavien käyttö on melko monipuolista

Henkilöstöliikuntaa tukevilta tiedusteltiin, mitä kaikkia keinoja käytetään liikuntamahdollisuuksista viestimiseksi.

Kokonaisuudessaan näyttää siltä, että liikuntaa koskevaa informaatiota

tuodaan esiin useammissa kanavissa kuin kaksi vuotta sitten, mutta harvemmissa kuin tätä ennen.

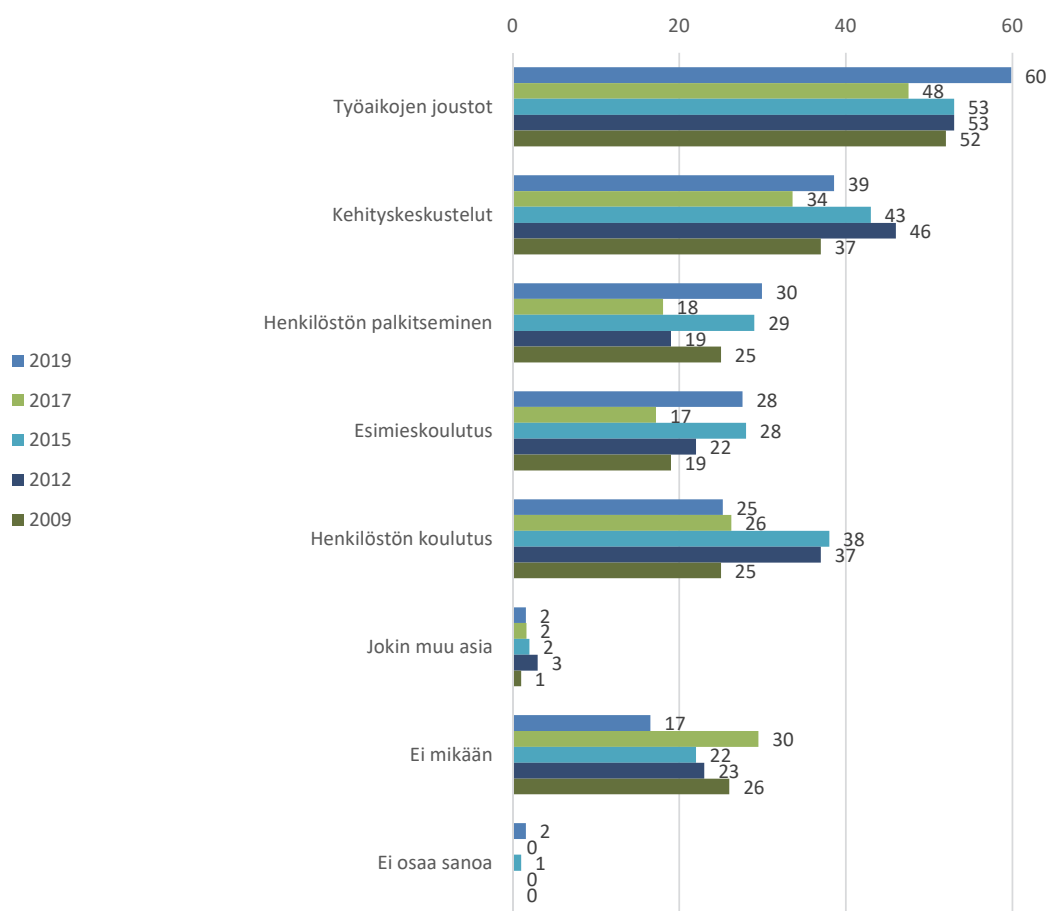
Ensin mainittu näkyy käytännössä siinä, että jokainen tapa viestiä mainittiin nyt kokonaisuudessaan useammin kuin 2017. Tosin 2010-luvun alussa viestintä oli selvästi aktiivisempaa kuin nyt.

Suullinen viestintä (71 %) tuli nyt valtaenemmistölle kyseeseen, sähköposti (70 %) käytännössä yhtä monelle. 62 prosentissa liikuntaa tukevista työpaikoista asiaa koskeva tieto kulkee esimiesten kautta. Intranetistä (58 %) sitä löytyy useammalta kuin joka toiselta työpaikalta.

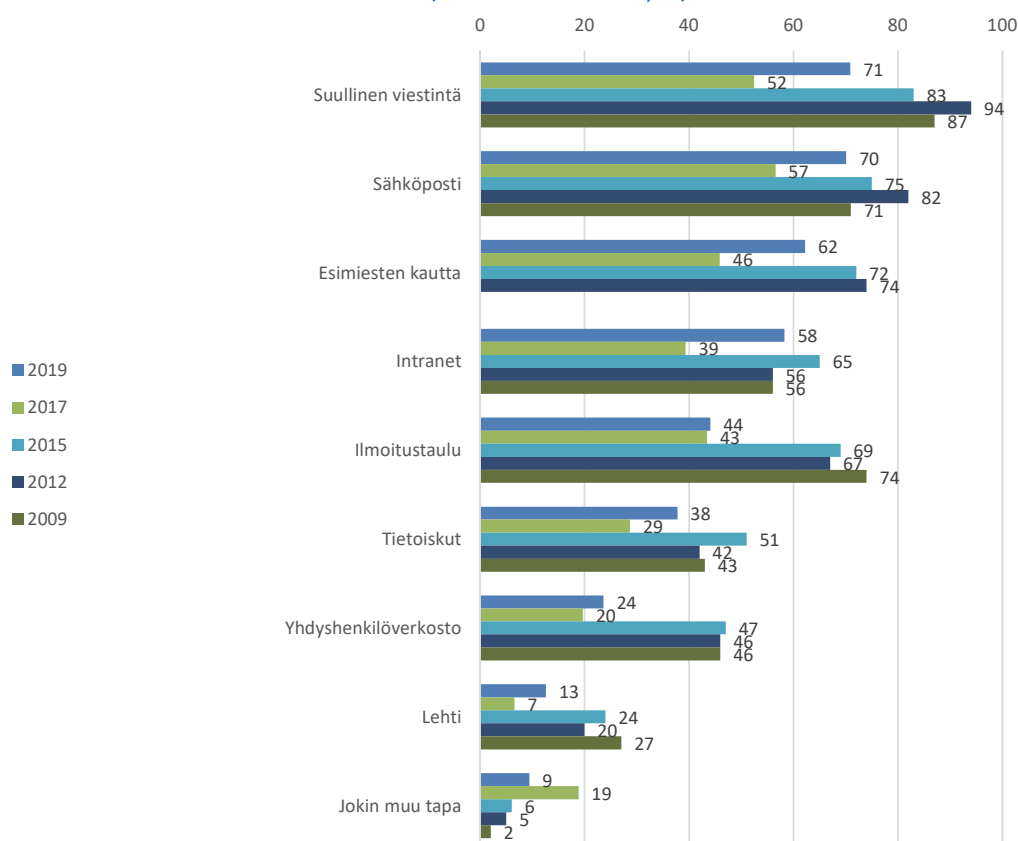
Ilmoitustaulu, tietoisuus, yhdyshenkilöverkostot, lehdet ja muut tavat ovat käytössä selvästi harvemmillä työpaikoilla.

Henkilökohtainen viestintä on vahvistanut asemiaan. Vaikka tietoa on kootusti intrassa ja sitä lähetetään sähköpostitse, esimiesten ja kollegoiden rooli sekä suullinen viestintä on myös tärkeää.

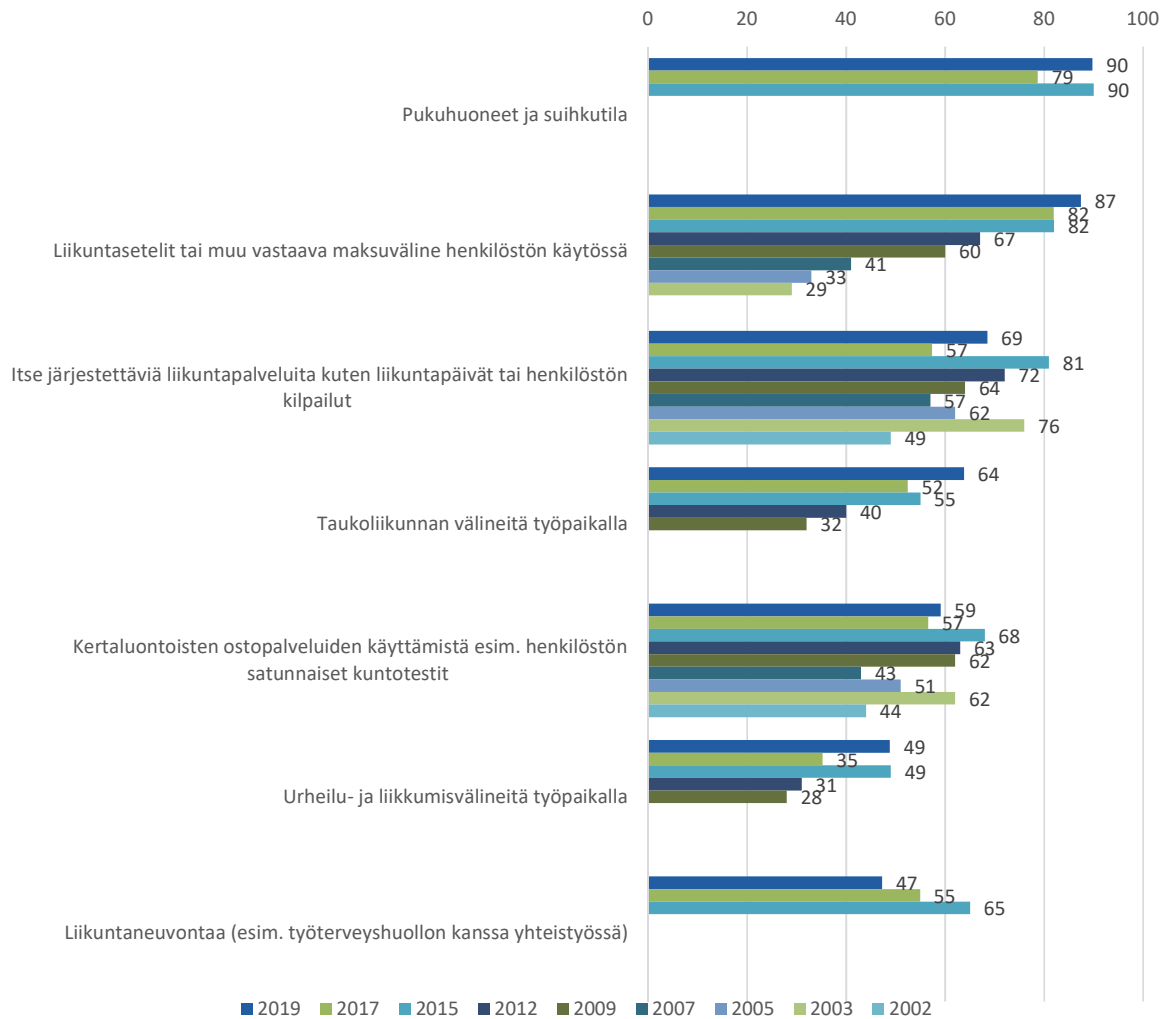
TULEEKO HENKILÖSTÖLIIKUNTA TAI MUU HENKILÖSTÖN VAPAA-AJAN
FYYSINEN AKTIIVISUUS* OTETUKSI HUOMIOON JOHTAMISESSA JA
HENKILÖSTÖHALLINNOSSA ERI ASIOISSA (tuetaan liikuntaa, %)



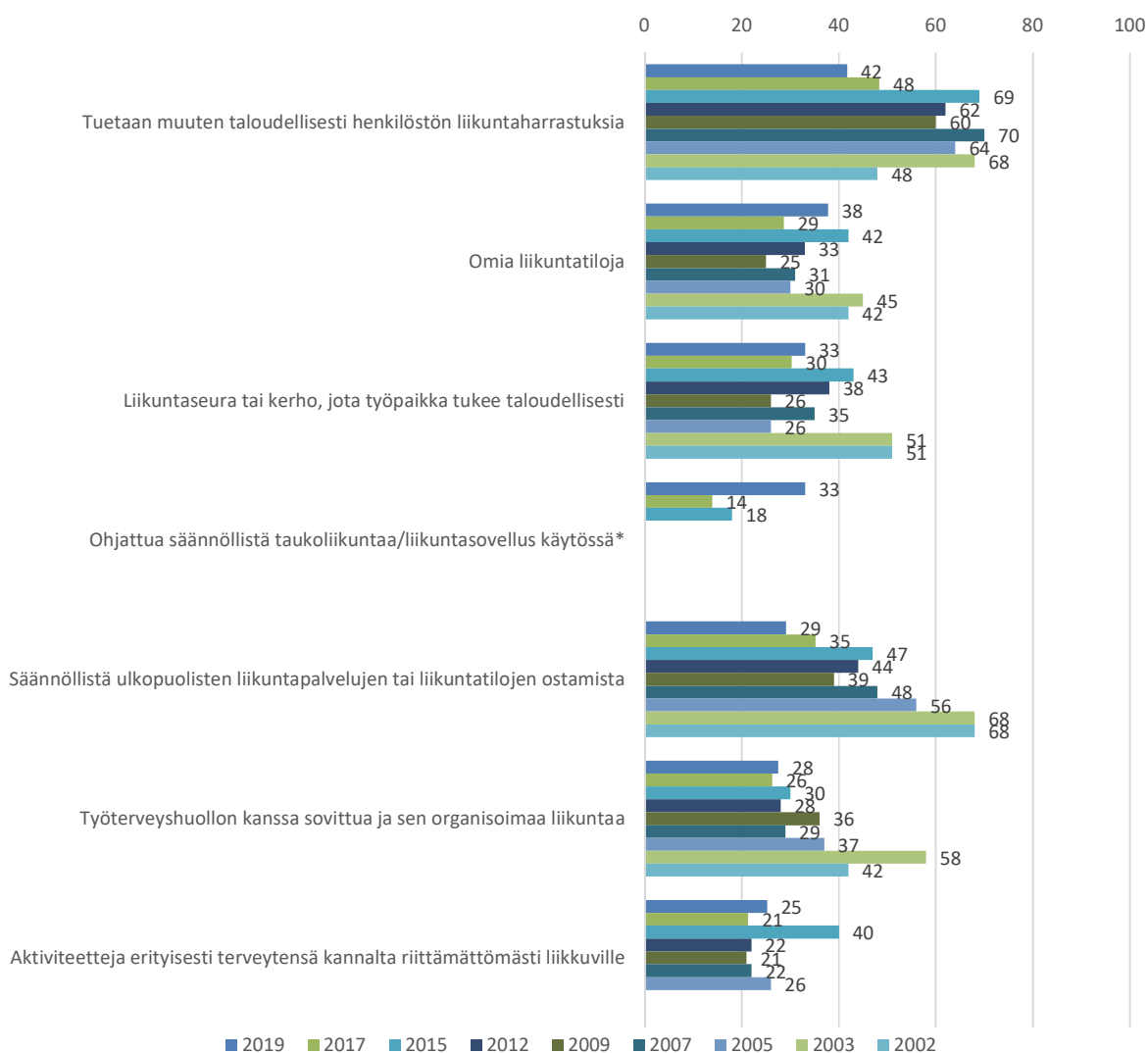
MITÄ KAIKKIA KEINOJA KÄYTETÄÄN TYÖYHTEISÖSSÄ
LIIKUNTAMAHDOLLISUUKSISTA VIESTIMISEKSI
(tuetaan liikuntaa, %)



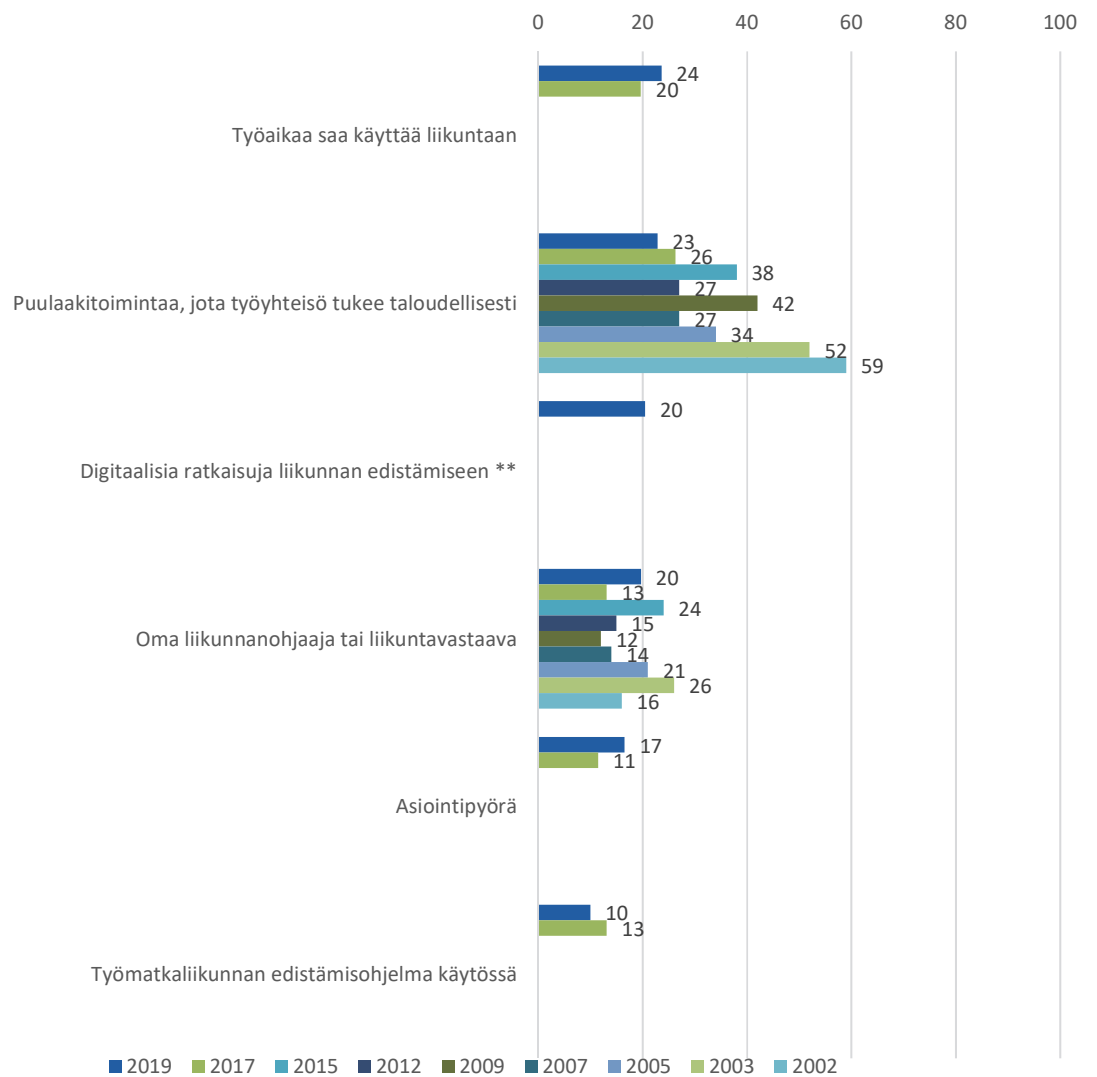
MITÄ ERI PALVELUJA TAI TUKIMUOTOJA TYÖPAIKALLA ON 1/3 (tuetaan liikuntaa, %)



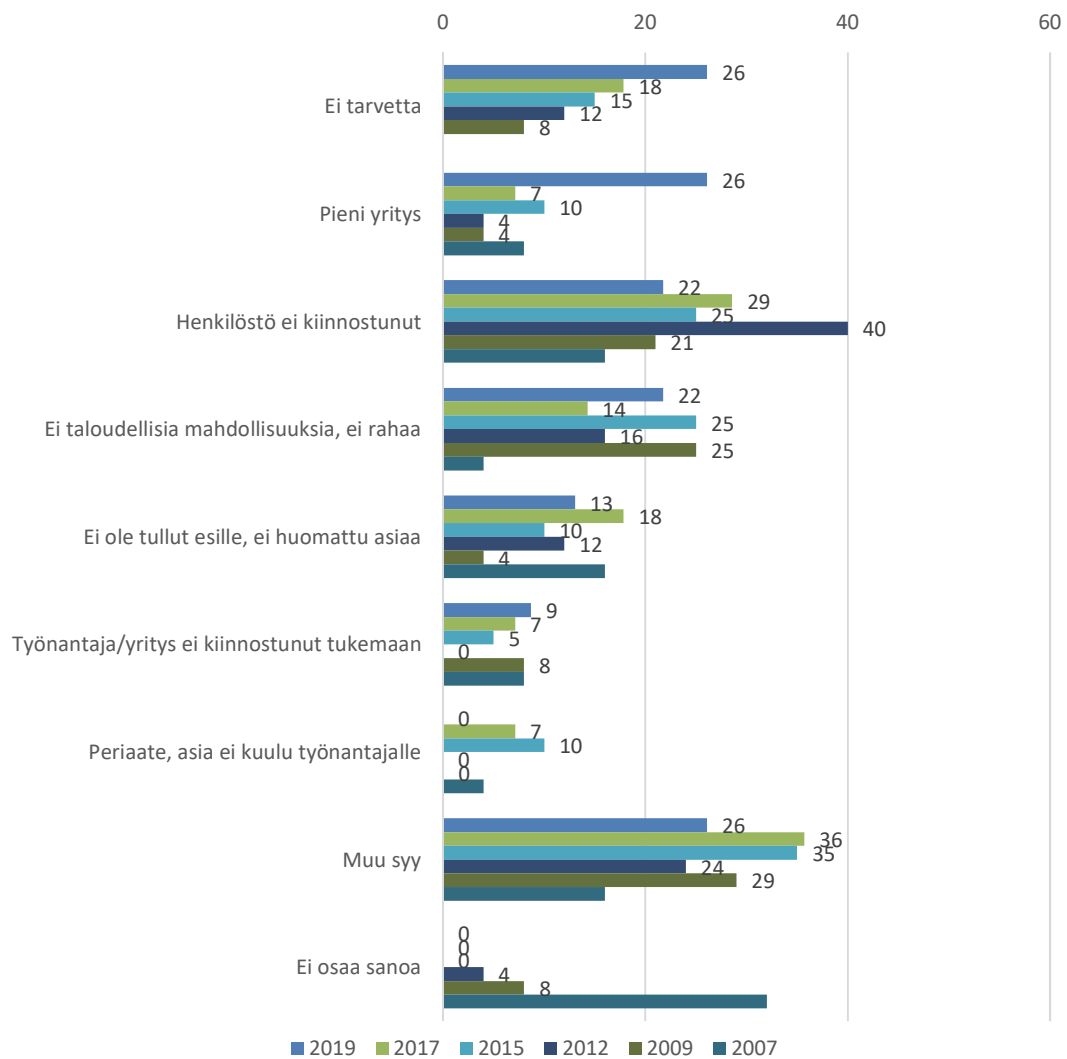
MITÄ ERI PALVELUJA TAI TUKIMUOTOJA TYÖPAIKALLA ON 2/3
(tuetaan liikuntaa, %)



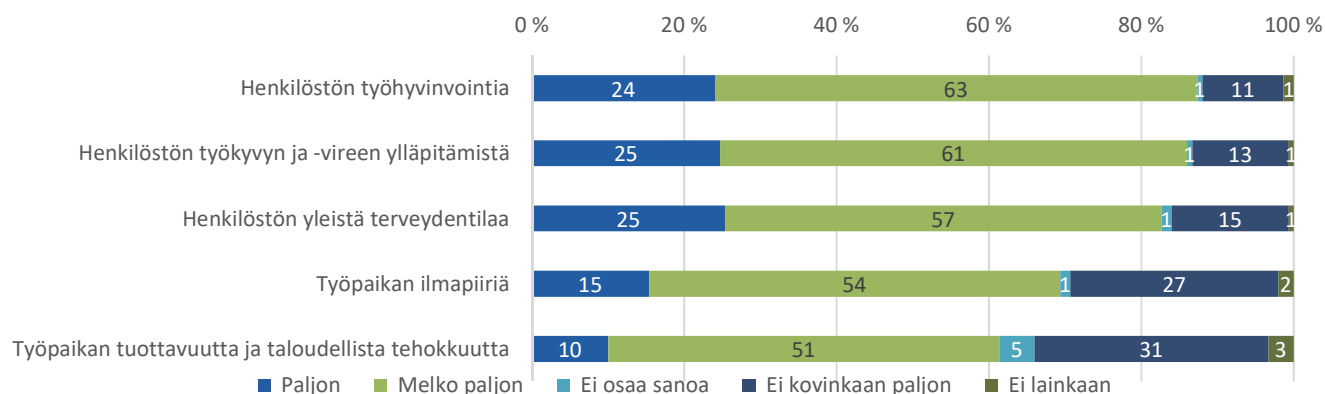
MITÄ ERI PALVELUJA TAI TUKIMUOTOJA TYÖPAIKALLA ON 3/3
(tuetaan liikuntaa, %)



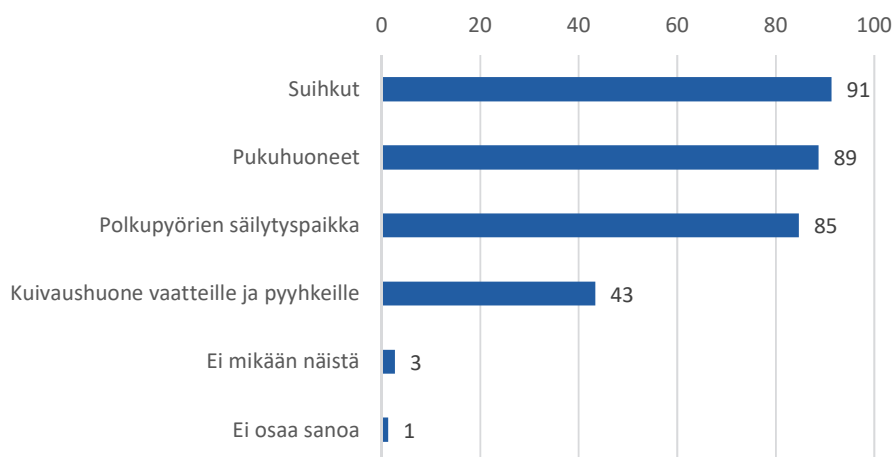
MIKSI HENKILÖSTÖLIIKUNTAA (henkilöstön liikuntaharrastusta) EI TUETA (ei tueta, %)



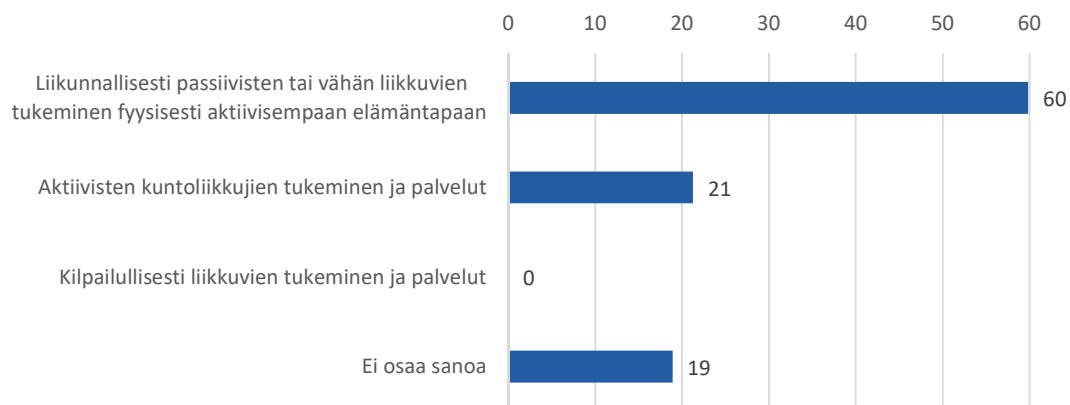
MISSÄ MÄÄRIN USKOO HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN TUKEMISEN EDISTÄVÄN ERI ASIOITA (kaikki, %)



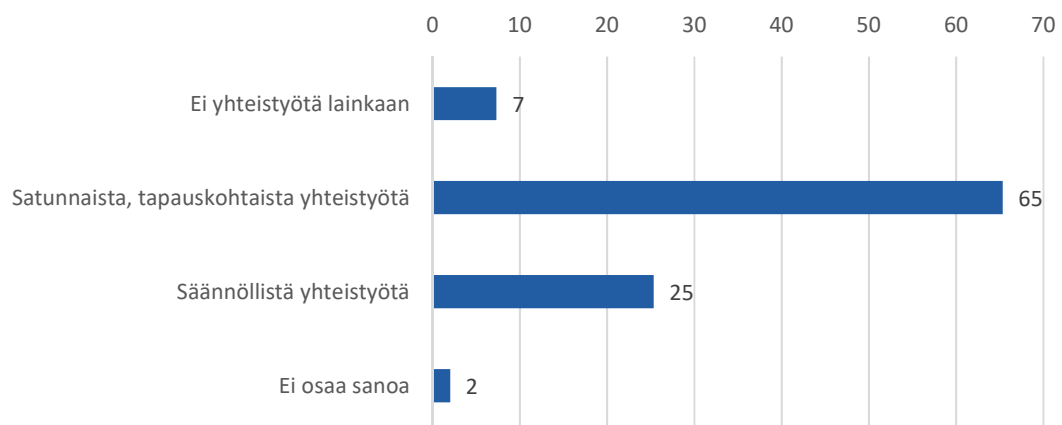
MITKÄ KAIKKI ASIAT OVAT RIITTÄVÄSSÄ MÄÄRIN TYÖMATKALIIKKUJEN KÄYTÖSSÄ TYÖPAIKALLA (kaikki, %)



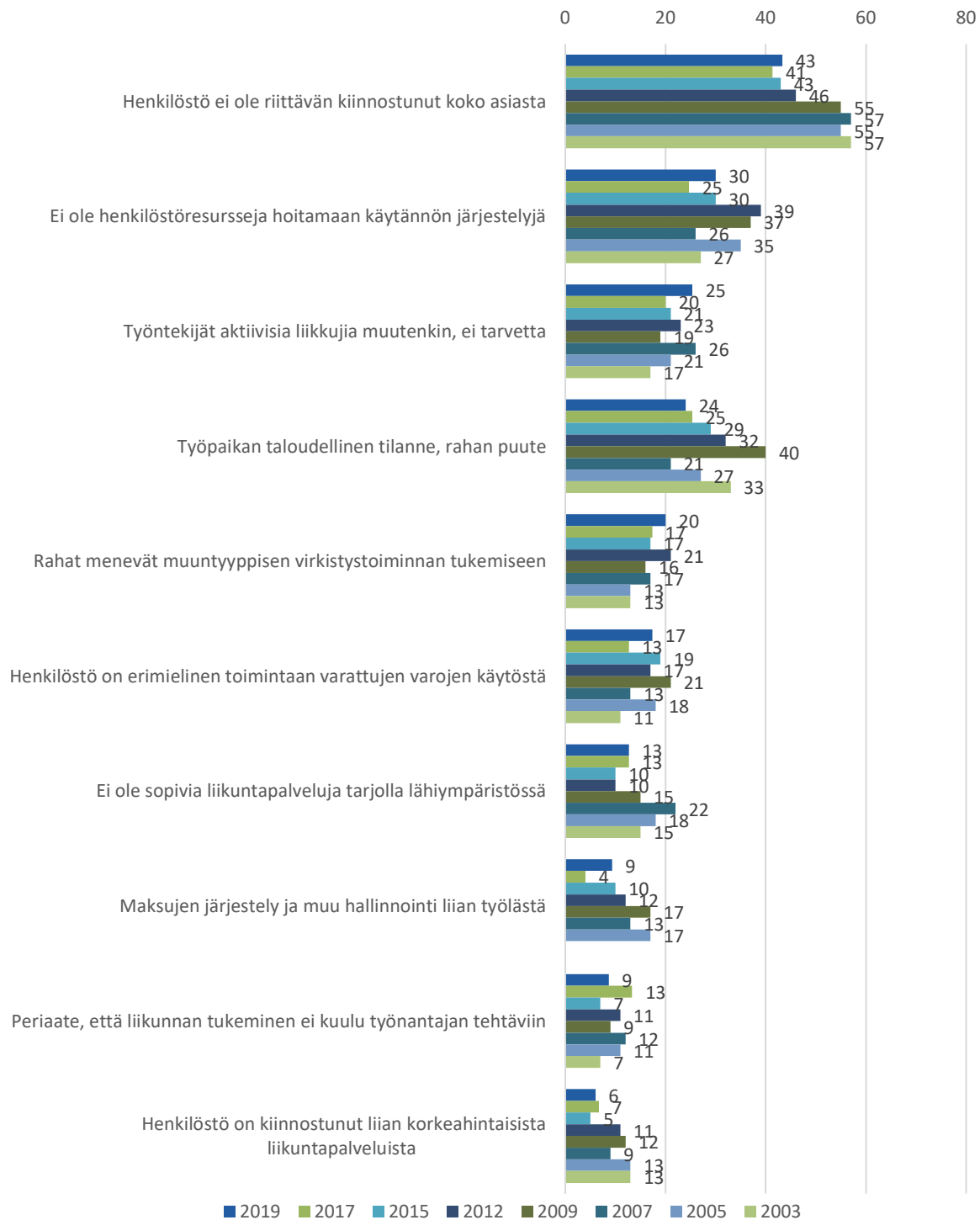
MIKÄ ON HENKILÖSTÖN FYYSISESTI AKTIIVISTA ELÄMÄNTAPAA
TUKEVIEN TOIMENPITEIDEN PAINOPISTE KAHDEN SEURAAVAN
VUODEN AIKANA
(tuetaan liikuntaa, %)



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

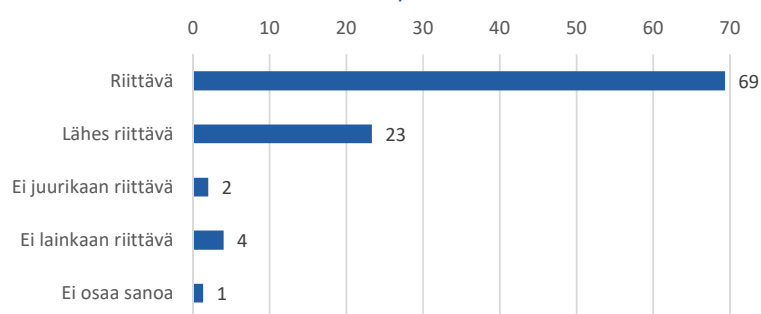


MITKÄ OVAT SUURIA ESTEITÄ TYÖPAIKALLA HENKILÖSTÖLIKUNNAN*
TUKEMISELLE TAI SEN MENESTYKSEKÄÄLLE TOTEUTTAMISELLE
(kaikki, %)

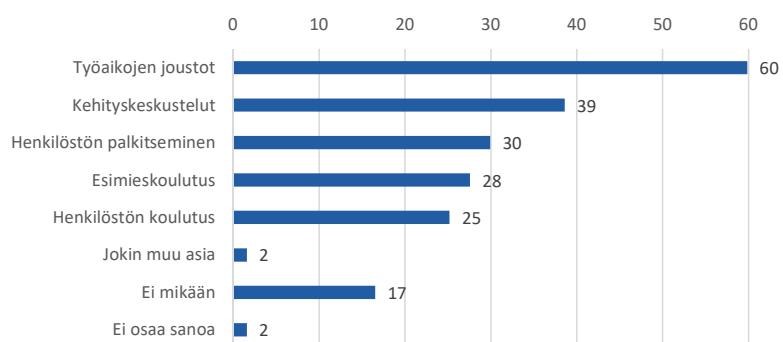


*ennen 2012 liikunnan

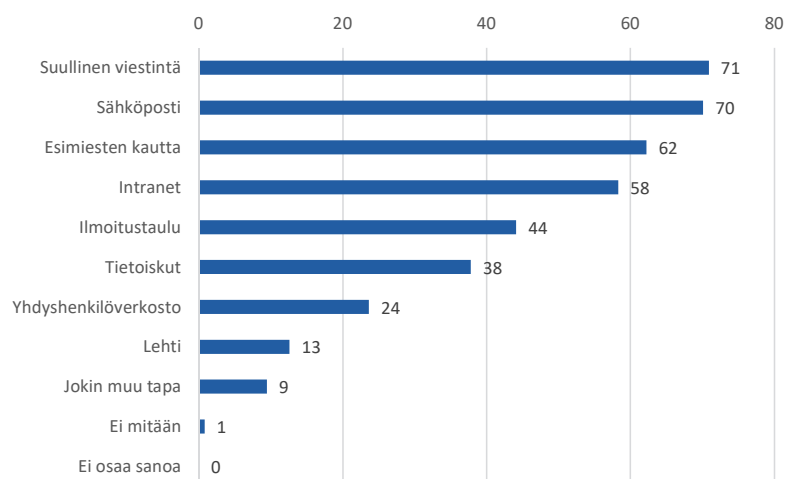
KUINKA RIITTÄVÄKSI ARVIOI VEROTTOMAN LIIKUNTAEDUN
HENKILÖSTÖN LIIKUNNANHARRASTAMISEN KANNALTA (kaikki,
%)



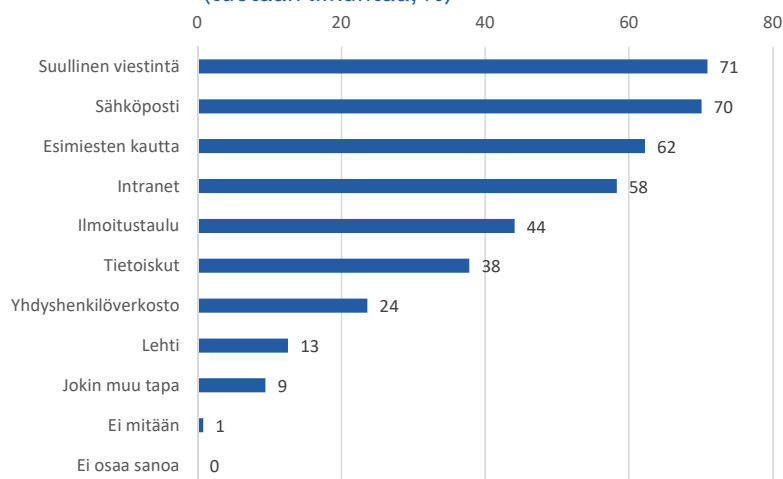
TULEEKO HENKILÖSTÖLIIKUNTA TAI MUU HENKILÖSTÖN VAPAA-AJAN
FYYSINEN AKTIIVISUUS OTETUiksi HUOMIOON JOHTAMISESSA JA
HENKILÖSTÖHALLINNOSSA ERI ASIOISSA
(tuetaan liikuntaa, %)



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



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





Henkilöstönäkökulma henkilöstöliikuntaan

1. Johdanto

Henkilöstöliikuntabarometri selvittää palkansaajien ja työnantajien arvioiden avulla henkilöstöliikunnan tilaa Suomessa.

Tutkimukseen kerättiin touko – elokuussa 2019 kaksi aineistoa. Työnantajanäkökulmaa varten haastateltiin 150 henkilöä, jotka edustivat satunnaisesti valittuja suomalaisten yritysten toimitusjohtajia, henkilöstöjohtajia ja päätoimisia liikuntavastaavia. Palkansaajille kohdistettuja haastatteluja tehtiin 614. Edellinen barometri julkaistiin 2017. Kantar TNS Oy on toteuttanut tutkimuksen Suomen Olympiakomitea ry:n toimeksiannosta. Yhteistyökumppanina on toiminut Työeläkeyhtiö Elo.

Henkilöstöliikuntabarometri liittyy Olympiakomitean Suomen Aktiivisin Työpaikka -kilpailuun, jolla halutaan aktivoida yrityksiä ja muita työpaikkoja sekä korostaa liikunnan merkitystä Suomen taloudelle ja kansanterveydelle.

Kilpailuun osallistuvat työpaikat saavat Suomen Aktiivisin Työpaikka -kartoituksesta työkaluja henkilöstön aktivoimiseen ja liikuntaohjelman systemaattiseen kehittämiseen. Voittaja palkitaan Urheilugaalassa. Lisätiedot: www.suomenaktiivisintyopaikka.fi

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

Kokonaisuudessaan tutkimuksessa selvitettävät teemat voidaan esittää yhteenvedonomaaisesti seuraavasti:

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

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

Henkilöstö- näkökulma henkilöstö- liikuntaan

Omaehtoinen vapaa-ajalla tapahtuva toiminta rajautuu sen ulkopuolelle. Kuntosaliharjoittelu, sauvakävely tai salibandy työkavereiden kesken vapaa-aikana ei siten ole henkilöstöliikuntaa, ellei työnantaja tue sitä jollain tavoin.

Sen sijaan esimerkiksi vapaa-ajalla tapahtuva uintiharrastus on tämän tutkimuksen merkityksessä henkilöstöliikuntaa, mikäli työnantaja osallistuu uintilippujen kustannuksiin.

Kahden vuoden välein toteutettava selvitys mahdollistaa seurannan.

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

2. Henkilöstöliikunnan tukeminen

Valtaosa palkansaajista sanoo, että työnantaja tukee liikuntaa

Palkansaajista 68 prosenttia kertoi oman työnantajan tukevan henkilöstön liikuntaa taloudellisesti tai tarjoavan työpaikalla mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseksi.

Tulos on samansuuntainen kuin kysyttäessä asiaa työnantajilta. Heistä kuitenkin suurempi osa (85 %) kertoi, että henkilöstöliikuntaa tuetaan. Ero selittyy osaksi sillä, että työntekijöillä ei välttämättä ole tietoa siitä, että henkilöstön

liikuntaa tuetaan. Sekä työntekijöiden että -antajien parissa luku kuitenkin on aiempaa hieman suurempi.

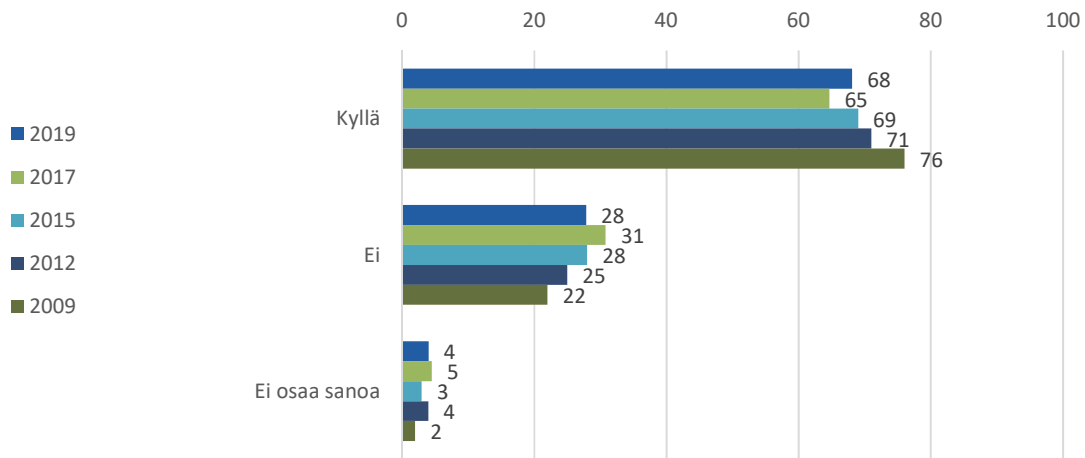
Liikuntasetelien tarjonta on lisääntynyt

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

Tiedustelluista palveluista kaikkien yleisin muoto on liikuntasetelit tai muu vastaava maksuväline. Käytännössä kolme neljästä tukea tarjoavasta työpaikasta (76 %) antaa henkilöstölleen mahdollisuuden käyttää niitä.

Muita keskeisiä tukimuotoja ovat omat liikuntatilat, joita henkilöstö voi käyttää (35 %) sekä itse järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät tai kilpailut (21 %). Melkein neljäsosassa (23 %) liikuntaa tukevista työpaikoista tarjotaan lisäksi mahdollisuuksia taukoliikunnan välineiden käyttämiseksi.

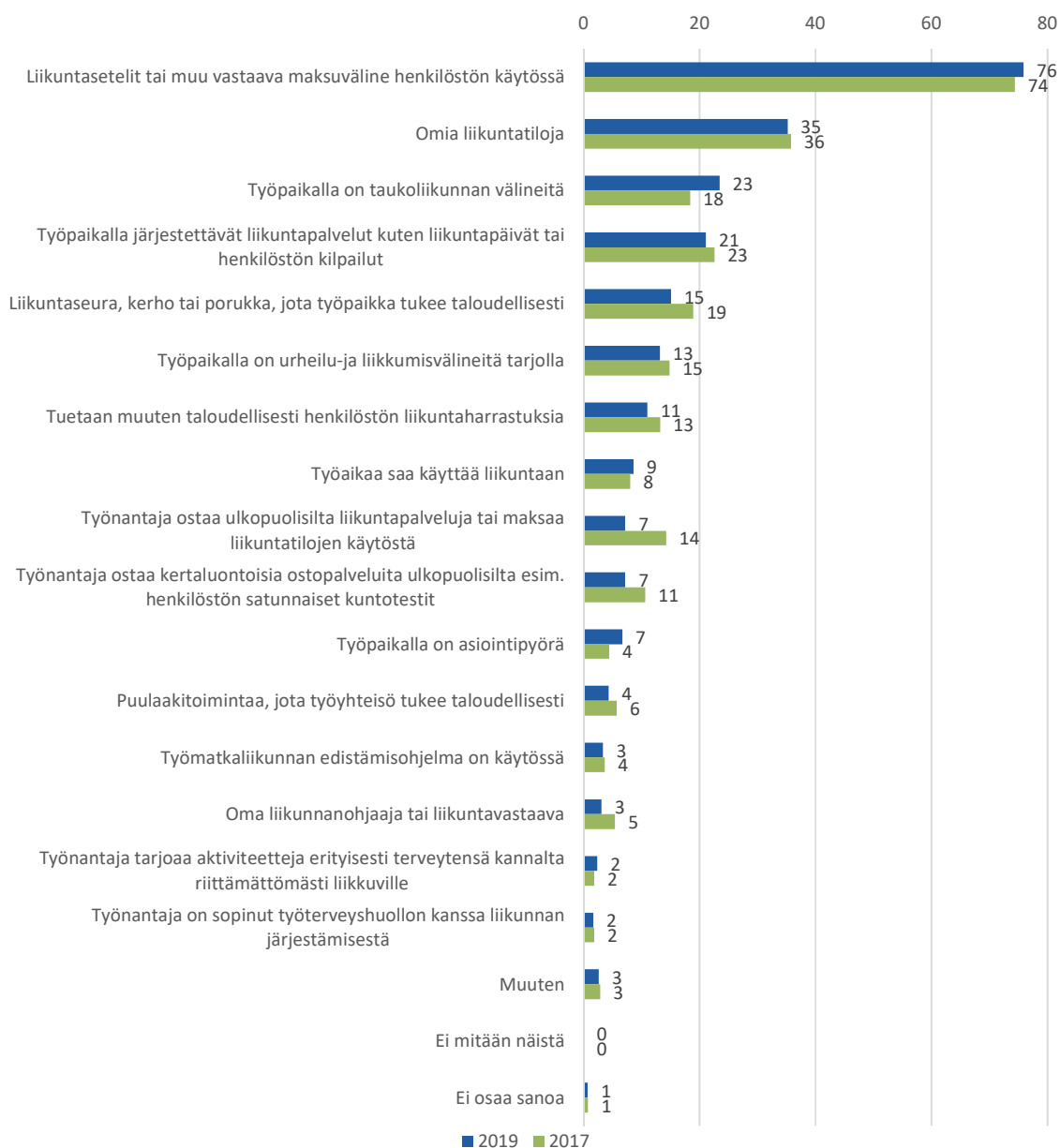
**TUKEEKO TYÖNANTAJA HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA
TALOUDELLISESTI TAI JÄRJESTETÄÄNKÖ/TARJOTAANKO
TYÖPAIKALLA MAHDOLLISUUKSIA LIKUNNAN
HARRASTAMISEKSI (%)**



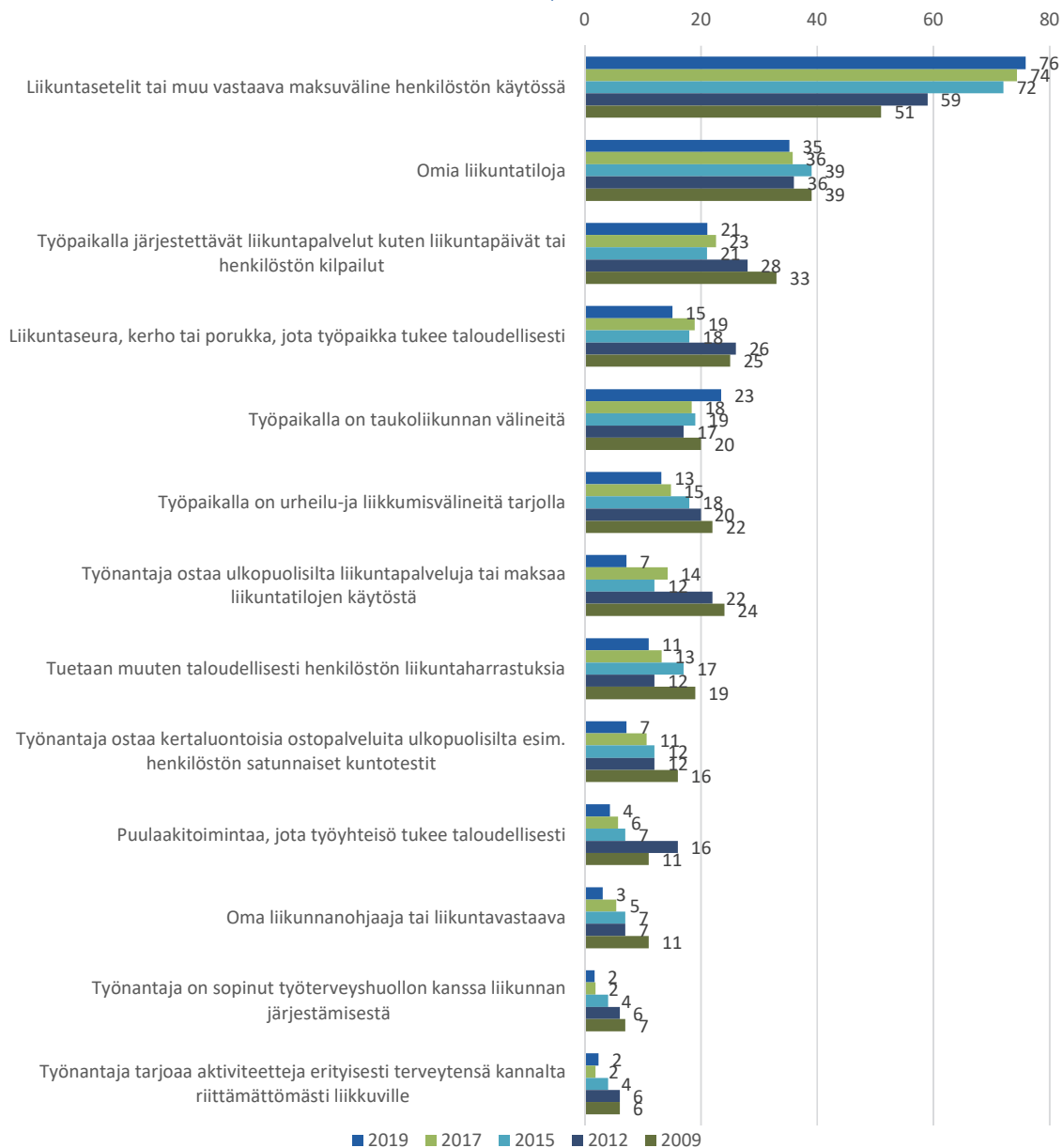
MILLÄ KAIKILLA TAVOIN TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA (tukee, %)



MILLÄ KAIKILLA TAVOIN TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA (tukee, %)



MILLÄ KAIKILLA TAVOIN TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA (tukee, %)



Liikuntasetelien tai vastaavien maksuvälineiden tarjonta näyttäisi edelleen hieman lisääntyneen. Vuonna 2009 niitä käytettiin joka toisella tukea antavalla työpaikalla, nyt vähintään kolmessa neljästä. Liikuntasetelien tarjonta on yleistynyt johdonmukaisesti. Työntajatu- tutkimuksesta käy ilmi sama kehitys.

Muuten muutokset eivät ole työntekijöiden mielestä kovin suuria. Heidän mukaansa käytännössä yhtä monella työpaikalla kuin aiemminkin järjestetään itse liikuntapalveluita (liikuntapäivät, henkilöstön kilpailut) (23 % → 21 %) tai vaikuttaa työpaikan tukema liikuntaseura, kerho tai porukka (19 % → 15 %).

Saman voi todeta myös esim. työpaikalla tarjolla olevista urheilu- ja liikkumisvälineistä (15 % → 13 %). Tosin vielä kymmenen vuotta sitten sellaisia löytyi melkein joka neljänneltä (23 %) työpaikalta.

Myös puulaakitoiminta on muuttunut harvinaisemmaksi kymmenessä vuodessa. Niitäkin, jotka tietävät työntajansa ostavan liikuntapalveluja ulkopuolisilta

tai maksavan liikuntatilojen käytöstä, on nyt aiempaa vähemmän (vuonna 2009 24 % → nyt 7 %).

Työntajien edustajien arviot antavat tilanteesta osin erilaisen kuvan. Nyt käytännössä joka toinen (49 %) haastateltu kertoi työpaikalla olevista urheilu- ja liikkumisvälineistä, kun vielä kaksi vuotta sitten niin teki vain runsas kolmasosa (35 %). Nyt aiempaa useampi työntajan edustaja mainitsi työpaikalta löytyvän myös taukoliikunnan välineitä (52 % → 64 %).

Terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuvat saavat tukea vain harvoilla työpaikoilla

Työpaikkojen henkilöstö tunnistaa vähemmässä määrin sen, että työntaja olisi sopinut liikunnan 3järjestämisestä työterveyshuollon kanssa (2 %) tai että työntaja tarjoaisi aktiviteetteja erityisesti terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuville (2 %).

Työntajien mukaan joka neljännellä (25 %) työpaikalla kuitenkin järjestetään tukea tai palveluja liikunnallisesti passiivisille. Hieman useampi (28 %) kertoi, että asiasta on sovittu työterveyshuollon kanssa (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2019: Työntajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

Vertailu työntajien antamiin vastauksiin kielii siitä, että henkilöstö ei tunnista samassa määrin panostuksia liikuntaan kuin mitä työntajien edustajat ilmoittavat. Tämä voi johtua 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 käyttää hyväksi työntajan tukea, mikäli sitä tarjolla

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

Palkansaajista 37 prosenttia kertoi, että korkeintaan puolet työpaikan henkilöstöstä osallistuu. Melkein kolmasosa ei osaa ottaa kantaa asiaan. Tilanne on pysynyt koko lailla ennallaan vuodesta 2017.

Palkansaajien luku on hieman pienempi kuin työntajiin kohdistetussa tutkimuksessa ilmi tullut. Työntajien mukaan puolet (51 %) osallistuu säännöllisesti ja useampi kuin kaksi kolmesta (70 %) ainakin silloin tällöin (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2019: Työntajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

Ne, joiden työntaja tukee liikunnan harrastamista, saivat lisäksi kertoa, ovatko he itse viimeksi kuluneen vuoden aikana käyttäneet hyväksi jotakin

työntajan tarjoamaa mahdollisuutta liikunnan harrastamiseksi.

Heistä käytännössä kaksi kolmesta (66 %) on käyttänyt jotakin tukimuotoa hyväksi vuoden aikana. Tuen käyttäjien osuus on pysynyt entisenä (65 % → 66 %) vuodesta 2017.

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

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

Valtaosa hyödyntää työntajan taloudellisen tuen

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

Tulosten mukaan enemmistö (64 %) 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 tai vastaavaa maksuvälinettä käyttäneiden osuus on käytännössä pysynyt ennallaan kuluneen kahden vuoden aikana (63 % → 64 %).

Aiempaa hieman useampi totesi työntajansa tukevan liikuntaa ylipäänsä. Liikuntaseteleitä on siten tarjottu aiempaa hieman enemmän: Kun ottaa huomioon, että palkansaajien määrä on hiukan kasvanut kahdessa vuodessa, voi laskea, että liikuntaseteleitä käyttävien kokonaismäärä on jonkin verran lisääntynyt.

Kokonaisuudessaan noin 750 000 palkansaajaa on käyttänyt liikuntaseteleitä hyväkseen viimeksi kuluneen vuoden aikana. Vuonna 2017 käyttäjien määrä osoittautui vastaavalla tavalla toteutetussa tutkimuksessa käytännössä pienemmäksi (680 000).

Muuten työnantajalta saatu suora taloudellinen tuki on nyt vähäisempää kuin vielä kaksi vuotta sitten. Sama käy ilmi myös työntajien vastauksista. (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2019: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan). Toisaalta työnantajan muuhun liikuntaharrastukseen tarjoamaan taloudelliseen tukeen on tartuttu nyt jonkin verran hanakammin kuin kaksi vuotta sitten.

Kaksi viidestä on käyttänyt urheiluvälineitä tai työnantajan omia liikuntatiloja, mikäli niitä on ollut tarjolla.

Aiempaa jonkin verran useampi on osallistunut myös liikuntapäiviin tai henkilöstön kilpailuihin siellä, missä niitä on järjestetty. Suurempi osa kuin aiemmin kertoi lisäksi käyttäneensä työpaikan taukoliikuntaan tarkoitettuja välineitä.

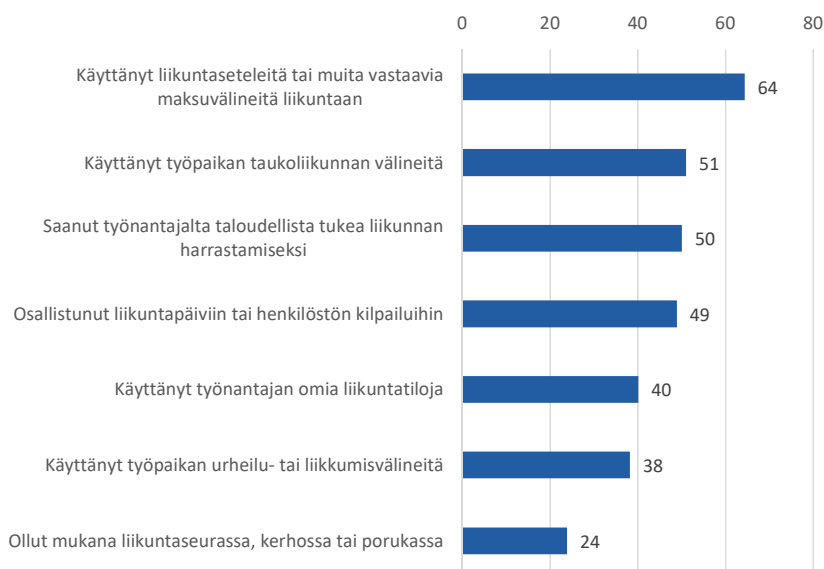
Melko moni totesi osallistuneensa työterveyshuollon organisoimaan liikuntaan, jos sitä oli järjestetty. Toisaalta vain kaksi prosenttia niistä, joiden työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa, kertoi, että tällaista järjestetään.

Samanaikaisesti työnantajat ilmoittavat, että yhteistyötä tehdään työterveyshuollon kanssa kutakuinkin samalla tavoin kuin vuonna 2017 (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2019: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

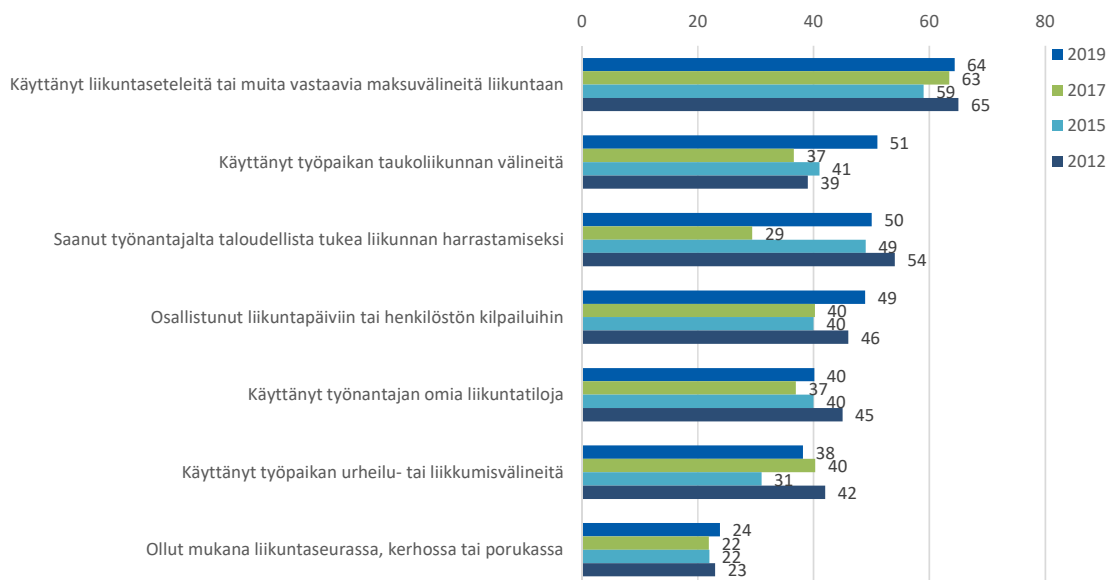
Lisäksi tutkittiin, kuinka laajasti hyödynnetään työnantajan tarjoamaa tilaisuutta liikkua työajalla.

Siellä missä tilaisuus jompaankumpan tarjoutuu, siihen usein tartutaan. Etenkin liikunta työajalla on silti edelleen hyvin harvinaista, koska mahdollisuus tai lupa siihen avautuu harvoille (5 %).

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



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



4. Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet

Liikunnan tukemisen perusta on työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen

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

Tulokset kielivät sillä olevan monenlaisia positiivisia vaikutuksia. Näkemykset ovat ymmärrettäviä, koska ilman

myönteisiä vaikutuksia henkilöstön liikumista työpaikoilla tuskin tuettaisiin.

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

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

Palkansaajien arviot eivät ole käytännössä juurikaan muuttuneet vuodesta 2017. Kun nykytilannetta vertaa vuoteen 2012, voi panna merkille, että henkilöstön liikunnan tukemisen koetaan aiempaa paremmin edistävän työpaikan tuottavuutta ja taloudellista tehokkuutta.

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

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 asiat saisivat aloittamaan työpaikan tukeman liikunnan tai lisäämään sitä.

Joka toinen (50 %) lisäisi tai aloittaisi liikunnan harrastamisen, jos työnantaja lisäisi liikunnan harrastamisen taloudellista tukea.

Runsas kolmannes päätyisi samaan ratkaisuun, jos terveet elämäntavat ja liikunnan harrastaminen vaikuttaisivat

palkkaukseen. Terveillä elämäntavoilla palkanmaksun perusteena olisi todennäköisesti merkitystä liikunnan harrastamista aktivoivana tekijänä työyhteisöissä.

Vajaa neljäsosa innostuisi tai aktivoituisi työkavereidensa vaikutuksesta, melkein yhtä moni työpaikkojen liikuntaporukoiden tai -kerhojen ansiosta.

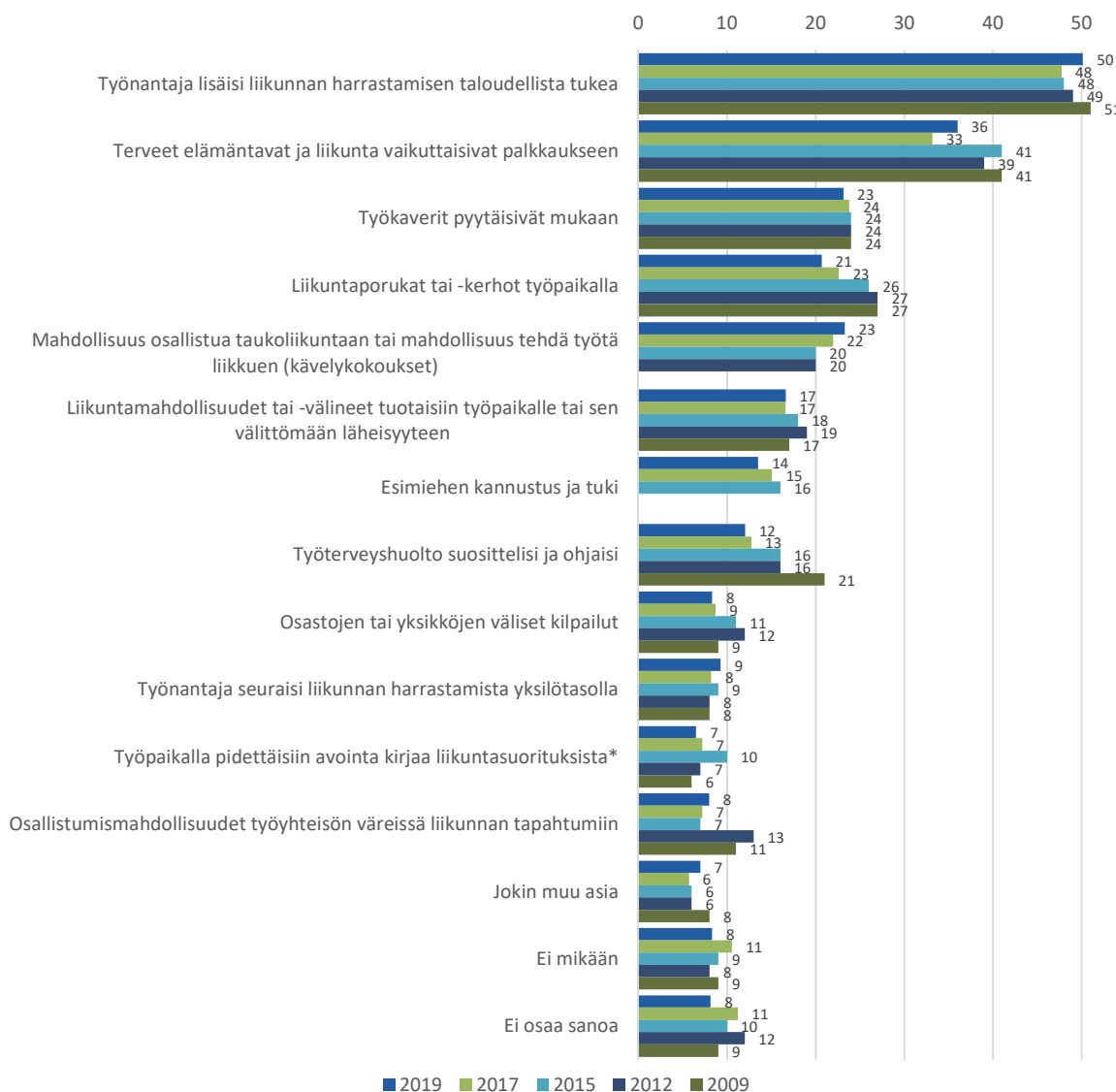
23 prosentin mielestä mahdollisuus osallistua taukoliikuntaan tai tehdä työtä liikkuen (esim. kävelykokoukset) voisi saada heidät lisäämään liikuntaa.

Nyt esitetyt liikunnan aloittamisen ja lisäämisen motiivit ovat samansuuntaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa havaitut. Pienet muutokset tuloksissa voivat selittyä tilastollisella sattumalla.

Tilanne ei muutu, vaikka tuloksia tarkastelisi pitemmällä aikavälillä. Tuoreet tulokset eivät käytännössä poikkea kymmenen vuoden takaisista.

Eroja löytää ainoastaan näkemyksistä työterveyshuollon vaikutuksesta. Nyt aiempaa harvempi aloittaisi liikunnan tai lisäisi sitä sieltä saamansa suosituksen takia.

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



Liikkumisen seuranta, kilpailut tai tapahtumiin osallistuminen eivät aktivoi vähemmän liikkuvia

Liikunnallisesti aktiiviset voisivat lisätä omaa liikkumistaan, jos terveet elämäntavat ja liikunta vaikuttaisivat palkkaukseen. Passiiviset liikkujat eivät innostu

asiasta aivan yhtä paljon. Heistä 29 prosenttia voisi lisätä liikuntaa palkan korotuksen toivossa, jo nyt aktiivisesti liikkuvista peräti 40 prosenttia.

Työkavereiden kutsu tulla mukaan ja se, että liikuntamahdollisuudet tai –välineet tuotaisiin työpaikalle tai sen välittömään läheisyyteen, voisi lisätä ainakin jonkin verran passiivisten liikuntaa.

Omalla kohdallaan tehottomina keinoina he pitävät varsinkin työnantajan toimia henkilöstön liikunnan harrastamisen seuraamiseksi yksilötasolla, kilpailuja työpaikoilla tai osallistumismahdollisuuksia liikunnan tapahtumiin työpaikan väreissä.

6. Tiedon saanti liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla

Sähköiset viestimet ja työkaverit tehokkaimmat tietolähteet

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

Pääasialliset tietolähteet ovat intra (36 %), työkaverit (33 %) ja sähköposti (32 %). Jonkin verran tietoa välittyy myös esimiesten (17 %) ja ilmoitustaulun (16 %) kautta.

Samat kanavat ovat käytetyimmät sielläkin, missä työnantaja tavalla tai toisella tukee henkilöstön liikunnan harrastamista. Näillä työpaikoilla joka toinen saa asiaa koskevaa informaatiota intrasta, kaksi viidestä sähköpostin välityksellä tai työkavereiltaan.

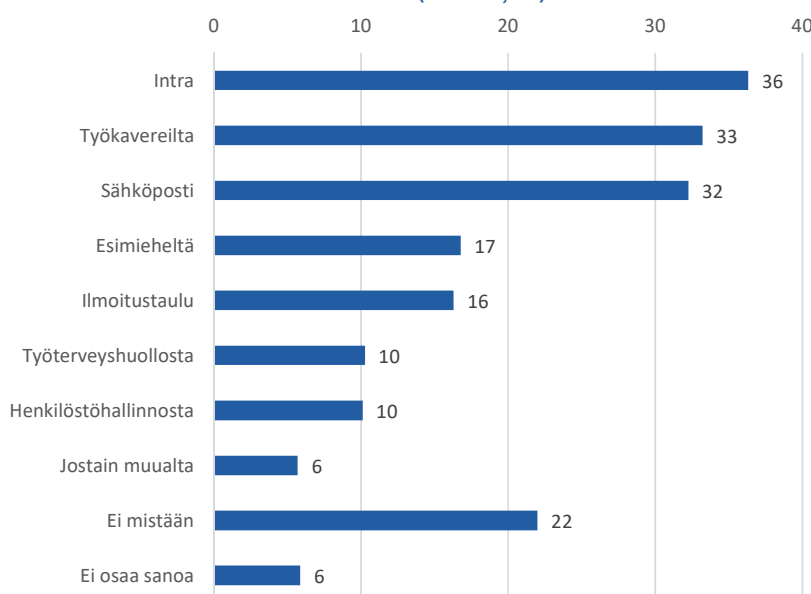
Runsas viidennes (22 %) kokee, ettei saa tietoa mistään.

Niissä organisaatioissa, joissa työntekijöiden liikuntaharrastuksia ei tueta, asiaa koskevaa

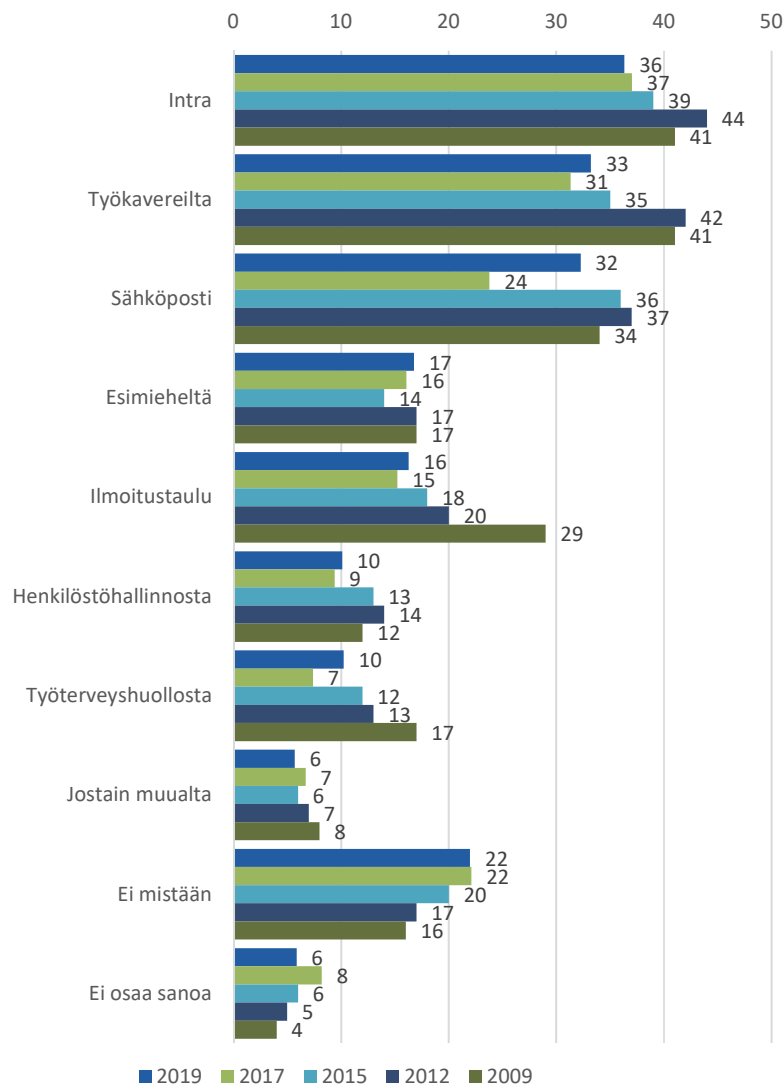
tietoakaan ei juuri ole. 57 prosenttia tällaisissa paikoissa työskentelevistä ei ole saanut informaatiota mistään lähteestä.

Tiedon saanti on kymmenessä vuodessa jonkin verran yksipuolistunut. Aiempiä pienempi osa saa sitä melkein pä mistä tahansa lähteestä. Niiden osuus, jotka eivät saa informaatiota mistään, on hiukan kasvanut, ei kuitenkaan enää kuluneen kahden vuoden aikana.

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



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



7. Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana

Istumisen vähentämiseen kiinnitetään huomiota yhä enemmän

Istumisen vähentämiseen on kiinnitetty huomiota erityisesti siellä, missä on istumatyötä. Joka toinen niistä, joiden työnteko on pääasiassa paikallaanoloa ja istumista, kertoi, että asia on ollut esillä työpaikalla. Heidän parissaan asia on ollut enemmän esillä kuin kaksi vuotta sitten (50 % → 62 %).

Asia on edistynyt hyvin, sillä vielä neljä vuotta sitten vain 38 prosenttia pääasiassa istumatyötä tehneistä kertoi asiasta.

Jos työ on fyysisempää, joko kokonaan tai niin, että istumista on enintään puolet työajasta, istumisen vähentämiseen on kiinnitetty huomiota selvästi harvemmin.

Kaikista palkansaajista melkein puolet (48 %) ilmoitti, että istumisen vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työ-

päivän aikana on työpaikalla panostettu. 43 prosenttia katsoo, ettei työyhteisössä ole noteerattu asiaa millään tavoin.

Kokonaisuudessaan asiaan on kiinnitetty nyt jonkin verran enemmän huomiota kuin vielä kaksi vuotta sitten (38 % → 48 %).

Työpaikoilla, joissa tehdään paljon istumatyötä, asia on ollut esillä vielä enemmän. Niillä muutos varsin lyhyessä ajassa on ollut melkoinen.

Useammalla kuin joka toisella (59 %) sellaisella työpaikalla, jolla työnantaja tukee liikuntaa, asia on saanut huomiota.

Kaksi vuotta sitten 48 prosenttia vastaavilla työpaikoilla työskentelevistä kertoi samasta asiasta. Siellä missä tukea ei anneta, asiasta huolehtiminen on tullut esiin selvästi harvemmin (24 %).

Työnantajien edustajien näkemykset antavat tilanteesta positiivisemman kuvan. Heistä 91 prosenttia kertoi, että istumisen vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen on kiinnitetty huomiota (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2019: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

Niiltä palkansaajilta, joiden työpaikalla istumisen vähentäminen on ollut agendalla, tiedusteltiin, mitä toimia on tehty ja mihin ne ovat kohdentuneet.

Valtaosin kyse on ollut muutoksista olosuhteissa (esim. säädettävät työpöydät, taukotiiloissa korkeimpia pöytiä seisomista ajatellen) (80 %).

Jotkut mainitsivat myös muutokset toimintatavoissa (taukoliikunta, kävely-palaverit, kokouskäytännöt, portaiden käyttö) (37 %).

Vajaan kahden viidesosan (18 %) työpaikoilla käytetään liikuntaa palautumi-

sen tai työsuorituksen valmistautumisen apuna työpäivän aikana. Tosin vaikuttaa siltä, että asia saattaa olla yleistymässä vähin erin. Kaksi vuotta sitten vain joka kymmenes kertoi tästä.

Työnantajille tehtyjen haastattelujen perustella liikuntaa käytetään palautumisen tai työsuorituksen valmistautumisen apuna kuudessatoista prosentissa niistä työpaikoista, joissa tehdään raskaita töitä. (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2019: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

Valtaosin toimenpiteet liittyvät toimintatapoihin. Yhteiset verryttelyt työpäivän alussa tai tauko- ja elpymisliikuntatuokioiden ovat esimerkkejä sellaisista.

Osassa työpaikoista on kiinnitetty huomiota myös olosuhteisiin kuten tauko- ja elpymistiloihin.

Istumatyötä tekevät uskovat moniin keinoihin lisätä työpäivän aikaista fyysistä aktiivisuutta

Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin myös, mitkä kaikki asiat saisivat lisää-

mään työpäivän aikaista fyysistä aktiivisuutta (ml. istumisen vähentäminen).

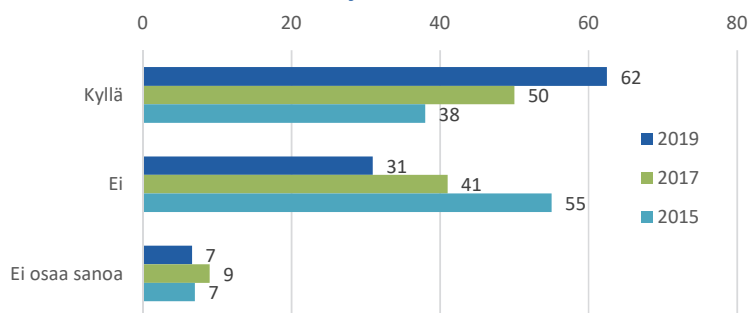
Aktiivisuutta edistävät olosuhteet (esim. sähköiset työpöydät, mahdollisuus käyttää portaita) (39 %) ja yhteiset toimintatavat (esim. aktiiviset kokouskäytännöt, yhteinen taukoliikunta ym.) (31 %) olisivat palkansaajien mielestä tehokkaimmat tavat.

Työterveyshuollon suositusten ja ohjauksen (9 %) ei samassa määrin uskota tehoavan. Esimiehen esimerkki ja kannustus (14 %) on myös varsin tehoton tapa ja häviää selvästi työkalereiden tarjoamalle tsemppaukselle (20 %).

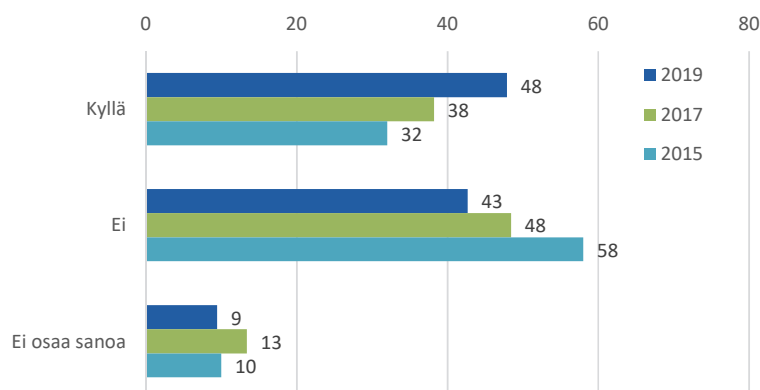
Joka neljäs (24 %) pitää aktiivisuutta tukevia kampanjoita asiana, joka voisi lisätä omaa työpäivän aikaista fyysistä aktiivisuutta.

Pääosin istumatyötä tekevät uskovat, että aktiivisuutta edistävien olosuhteiden luominen (esim. sähköiset työpöydät, mahdollisuus käyttää portaita) (52 %) ja yhteiset toimintatavat (esim. aktiiviset kokouskäytännöt, yhteinen taukoliikunta ym.) (39 %) saisivat lisäämään työpäivän aikaista liikumista.

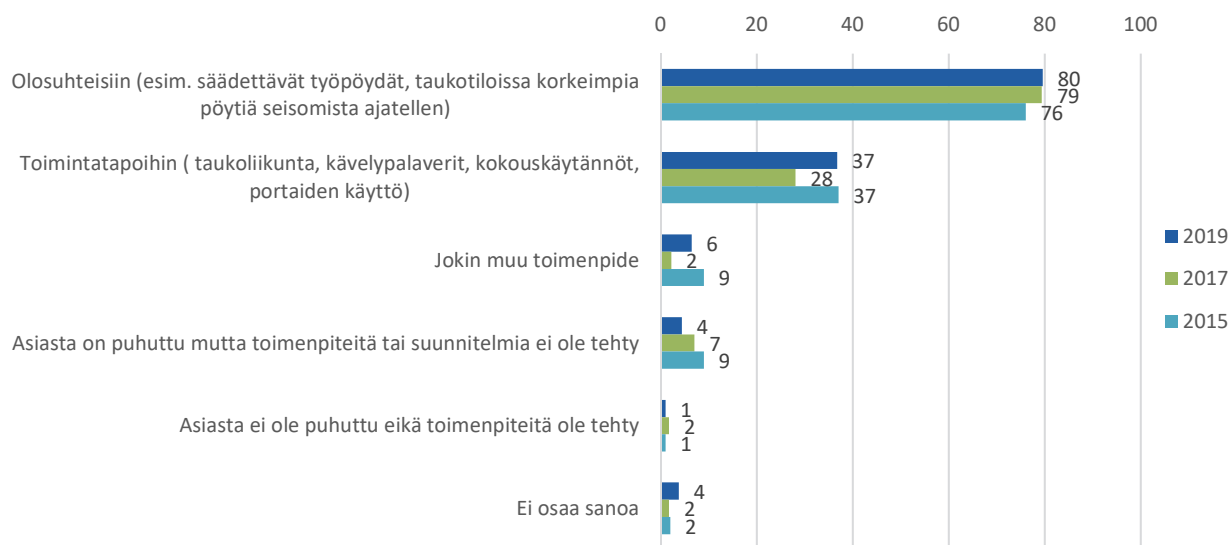
ONKO OMASSA TYÖYHTEISÖSSÄ KIINNITETTY HUOMIOTA ISTUMISEN VÄHENTÄMISEEN JA LIIKKEEN LISÄÄMISEEN TYÖPÄIVÄN AIKANA (istumatyötä tekevät, %)



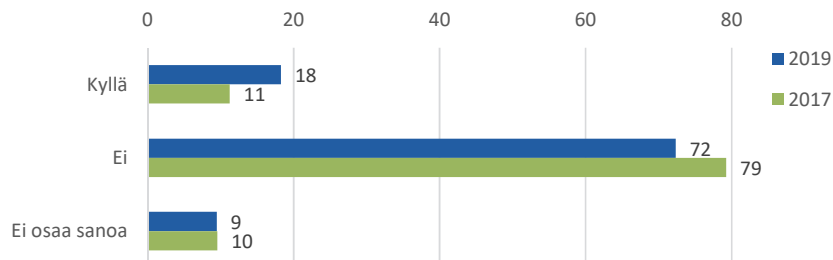
ONKO OMASSA TYÖYHTEISÖSSÄ KIINNITETTY HUOMIOTA ISTUMISEN VÄHENTÄMISEEN JA LIIKKEEN LISÄÄMISEEN TYÖPÄIVÄN AIKANA (kaikki, %)



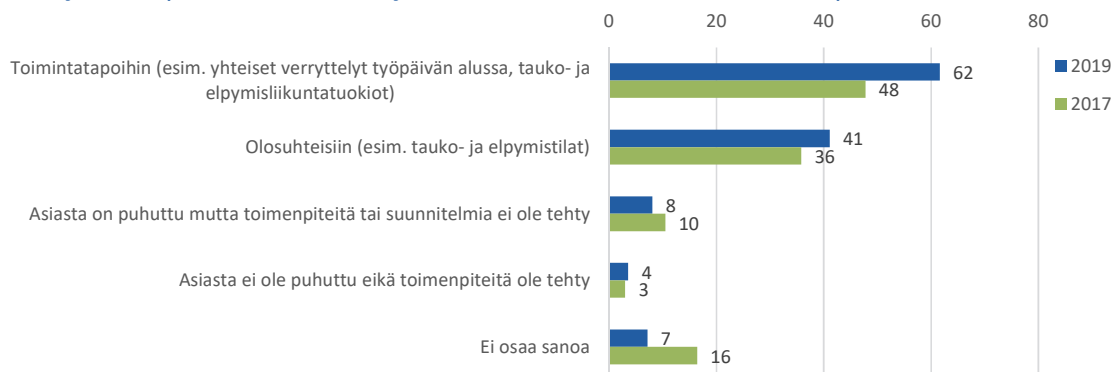
MITÄ TOIMENPITEITÄ ON TEHTY JA MIHIN NE KOHDISTUVAT (kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen/liikkeen lisäämiseen, %)



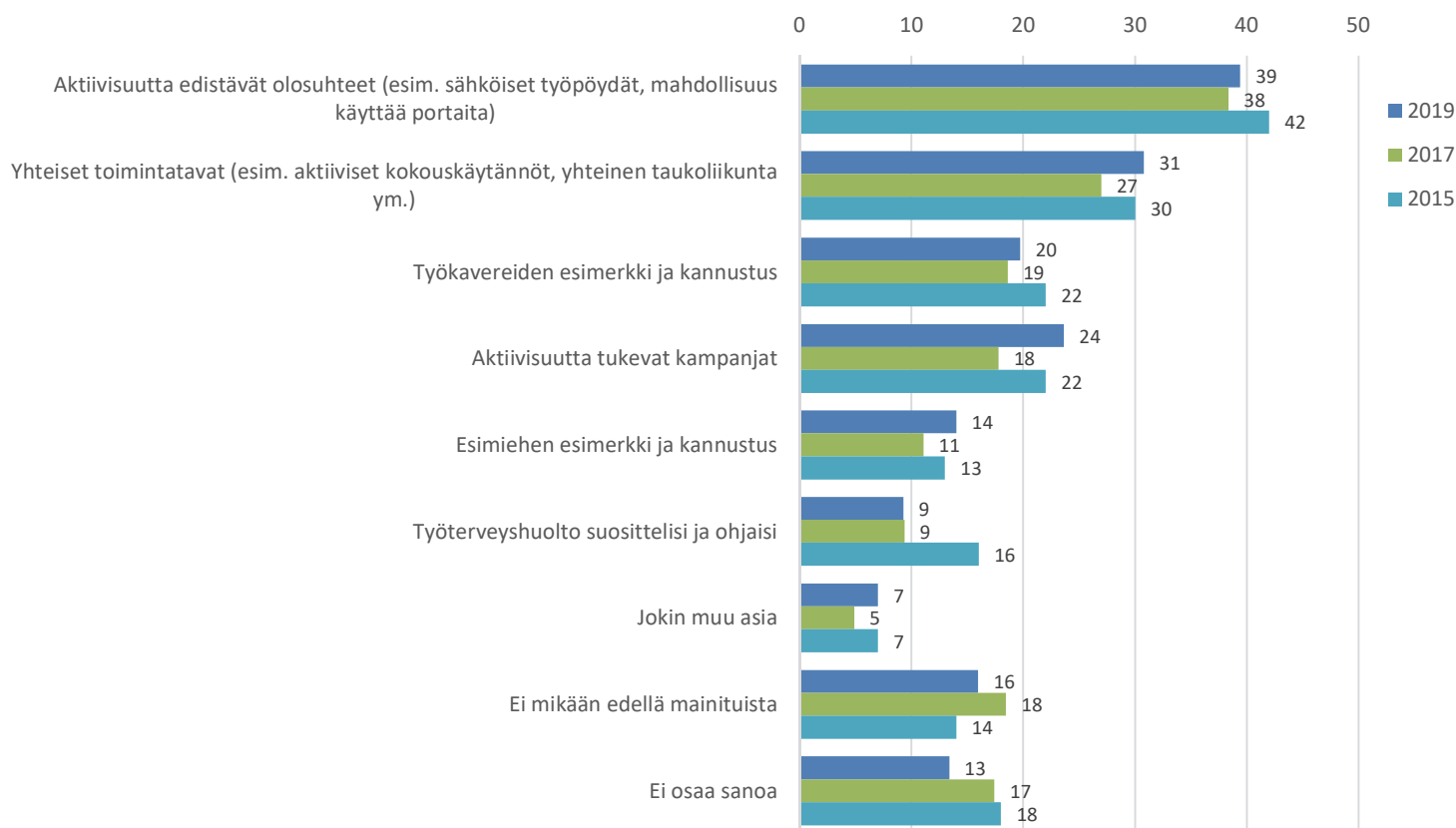
KÄYTETÄÄNKÖ TYÖYHTEISÖSSÄ LIIKUNTAA PALAUTUMISEN TAI TYÖSUORITUKSEN VALMISTAUTUMISEN APUNA TYÖPÄIVÄN AIKANA (kaikki, %)



MITÄ TOIMENPITEITÄ ON TEHTY JA MIHIN NE KOHDISTUVAT (liikuntaa käytetään palautumisen tai työsuorituksen valmistautumisen apuna, %)



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



8. Henkilöstöliikunnan asema

Enemmistön mielestä henkilöstöliikuntaa tai muuta vapaa-ajan liikuntaa ei oteta riittävästi huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa, tyytyväisiä aiempaa enemmän

Teemaan liittyen kaikilta vastaajilta tiedusteltiin vielä, tuleeko henkilöstöliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta otetuksi huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa riittävästi omalla työpaikalla.

Palkansaajien enemmistö (52 %) totesi, ettei henkilöstöliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta tule otetuksi riittävästi huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa.

Joka neljäs (24 %) on tilanteeseen tyytyväinen omalla työpaikallaan.

Tyytyväisten osuus on kasvanut hieman kuluneen kahden vuoden aikana.

Erityisen tyytymättömiä ollaan niillä työpaikoilla (73 % mielestä asia ei tule huomioonotetuksi), joilla työnantaja ei tue henkilöstön liikunnan harrastamista taloudellisesti tai tarjoa mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseen.

Enemmistö voi kertoa käsityksensä henkilöstöliikunnasta työpaikallaan

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

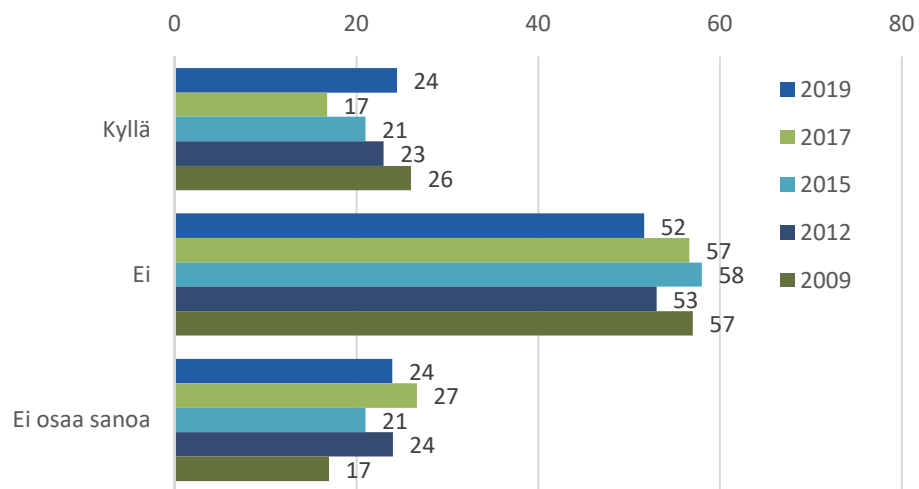
Kaikkiaan 54 prosentilla on tämä mahdollisuus, 22 prosentilla ei. Varsin suuri osa, 25 prosenttia, ei osannut sanoa, onko tällainen mahdollista vai ei.

Työpaikoilla, joilla tuetaan henkilöstön liikuntaa, vielä suurempi osa (64 %) kokee saavansa liikuntaan liittyvissä asioissa äänensä halutessaan kuuluviin.

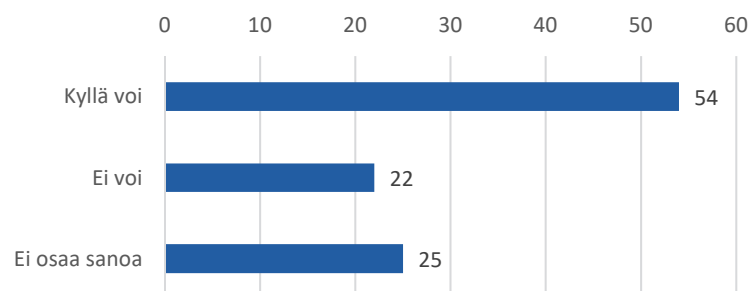
Joka toisen työpaikalla voi antaa palautetta niistä tavoista, joilla työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa. 12 prosenttia kertoi, että tätä varten on olemassa erityinen palautekanava. 39 prosenttia voi toimittaa käsityksensä työnantajan tietoisuuteen jollain muulla tavoin.

Työpaikoissa, joissa työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa, 62 prosenttia voi antaa asiasta palautetta (16 %:lla on palautekanava, 43 prosenttia kertoi, että sitä voi antaa jotenkin muuten).

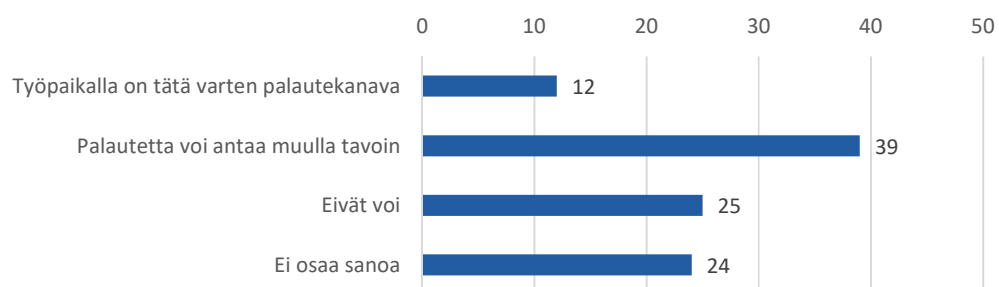
TULEEKO HENKILÖSTÖLIIKUNTA TAI MUU VAPAA-AJAN LIIKUNTA
OTETUKSI HUOMIOON JOHTAMISESSA JA
HENKILÖSTÖHALLINNOSSA RIITTÄVÄSTI TYÖPAIKALLA (kaikki, %)



VOIKO HENKILÖKUNTA TEHDÄ EHDOTUKSIA
HENKILÖSTÖLIIKUNNAN SISÄLLÖISTÄ TAI SEN KEHITTÄMISESTÄ
(kaikki, %)



VOIVATKO TYÖNTEKIJÄT ANTAA TYÖPAIKALLA PALAUTETTA
TAVOISTA, JOILLA TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA
(kaikki, %)



9. Käsitykset omasta työkyvystä ja liikkumisesta

Tutkimukseen liitettiin kaksi uutta kysymystä vastaajan työkyvystä. Kutakin tutkimukseen osallistunutta pyydettiin kertomaan, millaiseksi hän arvioi oman nykyisen työkykynsä.

Enemmistö pitää sitä vähintään melko hyvänä, ajateltiinpa asiaa ruumiillisten tai henkisten vaatimusten kautta.

Vajaa neljännes pitää omaa työkykyään erittäin hyvänä, hieman useampi kuin kaksi viidestä melko hyvänä. Runsas viidennes – vajaa neljännes ajattelee, että työkyky on kohtalainen. Näin sitä huonona pitäviä ei mahdu joukkoon paljoa, alle kymmenen prosenttia.

Lisäksi haastateltaville kerrottiin, että viikoittaiseen liikunta-aktiivisuuden tulisi kuulua vähintään 2 tuntia 30 minuuttia reipasta kestävyysliikuntaa. Mikäli kestävyysliikunta on teholtaan rasittavaa, määräksi riittää tunti 15 minuuttia viikossa.

Viikossa tulisi olla myös vähintään kaksi lihaskuntoa/liikehallintaa kehittävää liikuntakertaa. Kokonaisliikuntamäärän tulisi jakautua vähintään kolmelle eri päivälle viikossa.

Sen jälkeen kysyttiin, toteutuuko edellä mainittu liikuntasuositus vastaajien tavanomaisina normaaliviikkoina. Kysymystä vielä täydennettiin toteamalla, että liikunnalla tarkoitetaan kaikenlaista arki liikumista sekä varsinaista liikunnan harrastamista omatoimisesti tai ohjatusti.

Yhteensä 29 prosentilla liikuntasuositus toteutuu kaikilta osin. Melkein yhtä monella (25 %) se ei puolestaan toteudu lainkaan.

28 prosenttia totesi, että se toteutuu pelkästään kestävyysliikunnan osalta. Noin joka kymmenennellä lihaskuntoon ja liikehallintaan liittyvää liikuntaa on

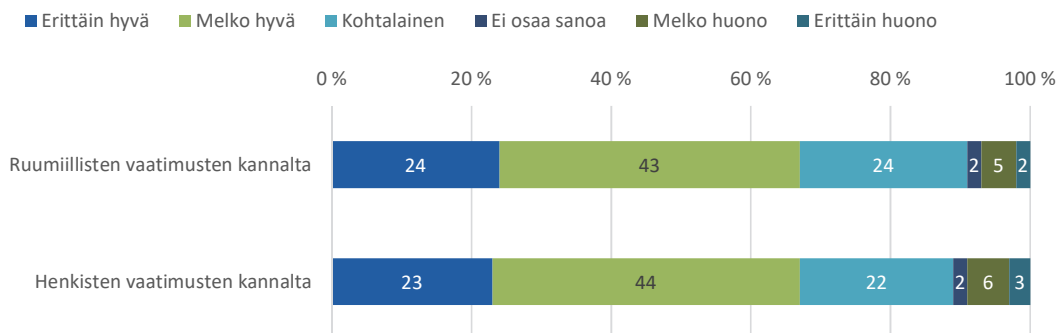
riittävästi, mutta kestävyysliikuntaa ei niin paljoa, että suositus toteutuisi.

Näkemyksillä oman liikunnan riittävyydestä ja omasta työkyvystä on jonkinlainen yhteys varsinkin silloin, kun työkykyä arvioidaan ruumiillisten vaatimusten kannalta.

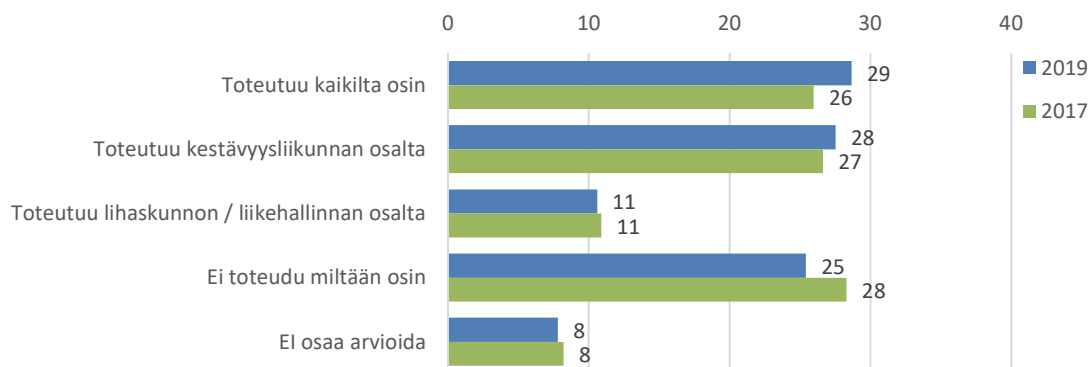
Jos liikuntasuositus toteutuu kaikilta osin, todennäköisyys sille, että pitää omaa työkykyään erittäin hyvänä on melkein kaksi kertaa keskimääräistä suurempi. Jos suositus ei toteudu lainkaan, on melko epätodennäköistä, että omaa työkykyä pidettäisiin ruumiillisten vaatimusten kannalta erittäin hyvänä.

Liikuntasuosituksen toteutuminen tuottaa keskimääräistä positiivisemmän näkemyksen myös silloin, kun arvioinnin kohteena on oma työkyky henkisten vaatimusten kannalta. Näkemyserot ovat silloin kuitenkin selvästi pienemmät kuin arvioitaessa fyysistä työkykyä.

MILLAISEKSI ARVIOI NYKYISEN TYÖKYKYNsä (kaikki, %)

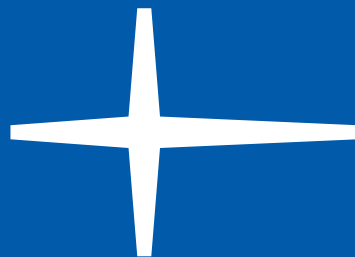


KUINKA HYVIN LIIKUNTASUOSITUS TOTEUTUU OMALLA KOHDALLA (kaikki, %)



LIIKUNTASUOSITUKSEN TOTEUTUMINEN JA KÄSITYS OMASTA TYÖKYVYSÄ

	Kaikilta osin	Kestävyys- liikunnan osalta	Lihas- kunnan osalta	Ei miltään osin
Työkyky (ruumiillinen) %				
Erittäin hyvä	42	21	18	13
Melko hyvä	45	50	43	39
Kohtalainen	10	20	23	35
Melko huono	2	7	6	7
Erittäin huono	0	2	8	4
Ei osaa sanoa	1	1	2	2
Työkyky (henkinen) %				
Erittäin hyvä	32	21	18	22
Melko hyvä	47	46	45	41
Kohtalainen	16	25	25	21
Melko huono	4	5	8	10
Erittäin huono	0	3	3	4
Ei osaa sanoa	1	0	2	1



yhteistyössä

