



VIISI RATKAISUA

LISÄTÄ TYÖ- JA TOIMINTAKYKYÄ
LIIKKUMISEN KEINAIN TYÖELÄMÄSSÄ

**LIIKKUVA
AIKUINEN**

**LIIKKUVA
TYÖELÄMÄ**

VIISI RATKAISUA

Viisi ratkaisua lisätä työ- ja toimintakykyä liikkumisen keinoin työelämässä

Työkäisen väestön työ- ja toimintakykyä voidaan parantaa merkittävästi ottamalla työelämässä käyttöön entistä enemmän liikunnallisia keinoja. On olemassa vahva näyttö siitä, että liikkuminen edistää työkykyä ja vähentää työnantajan kustannuksia¹. Se myös pidentää työuria, lisää tuottavuutta sekä parantaa työnantajakuvaa.



Nämä viisi ratkaisua muodostavat kokonaisuuden, jossa tavoitteena on työkykyinen aikuinen. Ratkaisut edellyttävät yhteiskunnan tasolta toimenpiteitä. Tämän ohella keskitytään siihen, mitä työnantaja ja organisaatio voivat tehdä.

**LIKKUVA
AIKUINEN**

1. KANNUSTIMET TYÖPAIKOILLE

Yhteiskunnan tarjoamat taloudelliset kannustimet työnantajille edesauttavat sitä, että työpaikoille muodostuu liikunnallinen toimintakulttuuri. Koko henkilöstölle suunnattu ja kustannuksiltaan kohtuullinen virkistys- ja harrastustoiminta lasketaan verovapaaksi henkilökuntaeduksi, jota tarjoaa tai järjestää valtaosa työpaikoista, 76 % liikuntasetelin tai vastaavan rahallisen liikuntaedun muodossa².

Rahallista liikuntaetua käyttävät aktiivisimmin toimihenkilöt. Palkansaajista 83 % olisi valmis lisäämään liikkumistaan, kunhan keinot koetaan sopiviksi.²

Jotta mahdollisimman moni työntekijä käyttäisi työnantajan tarjoamia liikkumismahdollisuuksia, on tarpeen kannustaa ja tukea työnantajia seuraaviin toimenpiteisiin:

- Henkilökohtaista valmennusta, liikunta-neuvontaa tai elintapaohjausta tarjotaan henkilöille, jotka eivät liiku terveytensä kannalta riittävästi tai tarvitsevat tukea elämäntapamuutoksessa.
- Työkykyä ylläpitävä liikkuminen sisältyy organisaation henkilöstöstrategiaan ja kokonaisuutta johdetaan.

Työnantajan on mahdollista myös:

- Ottaa henkilöstö mukaan suunnittelemaan liikunnallisia sisältöjä.
- Ottaa puheeksi liikkuminen ja hyvinvointi.
- Hyödyntää valmiita kampanjoita.
- Järjestää ja kustantaa etuja, kuten työ-suhdematkalippu ja polkupyöräetu.
- Antaa käyttää työaikaa liikkumiseen.
- Palkita onnistumisista.



2. TYÖN RISKIT ARVIOITAVA UUDELLA TAVALLA

Istumatyötä tekeviä on noin 1,7 miljoonaa³. Istumisen ja paikallaanolon riskit vähenevät, kun kävelee kahden minuutin ajan kerran tunnissa⁴. Suomalaiset viettävät valveillaoloajastaan suurimman osan istuen ja makoillen⁵.

Fyysisesti kuormittavaa työtä tekevillä on muita enemmän tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia sairauspoissaoloja^{6,7}. Hyvä fyysinen kunto sekä lihaskuntoharjoittelu ennaltaehkäisevät ja hoitavat näitä sairauksia^{8,9,10,11}.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan selvittämään, tunnistamaan ja arvioimaan työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvat vaara-, haitta- ja kuormitustekijät yhdessä henkilöstön kanssa.

Jotta työn riskien arvioinnissa otetaan huomioon myös pitkäkestoinen istuminen ja paikallaanolo sekä fyysisesti kuormittava työ, seuraavat ratkaisut ovat tarpeen:

- Työn riskien arvioinnissa ovat mukana sekä fyysisesti kuormittava että inaktiivinen työ.

- Riskien arvioinnin koulutuksissa on mukana fyysisesti kuormittavien ja inaktiivisten töiden riskien hallinta. Koulutuksissa nostetaan esille vahvemmin myös liikkumisen merkitys työkyvyn ylläpidossa ja palautumisessa.

Työnantajalla on mahdollisuuksia vaikuttaa työolosuhteisiin esimerkiksi seuraavin liikunnallisin keinoin:

- Laatia yhdessä henkilöstön kanssa lähi- ja hybridityöhön soveltuvat ratkaisut, jotka kannustavat aktiivisuuteen ja liikkumiseen.
- Tarjota mahdollisuus aktiivisiin ja palauttaviin taukoihin työpäivän aikana.
- Kannustaa työmatkaliikkumiseen.
- Tarjota saavutettavat ja asianmukaiset pukuhuoneet, pesutilat ja pyöräsäilytys.



3.

FYYSISTÄ AKTIIVISUUTTA EDISTETÄÄN YHTEISTYÖSSÄ MM. TYÖTERVEYSHUOLLON KANSSA

Työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani, koska siellä tunnustetaan henkilöt, jotka hyötyvät liikkumisen lisäämisestä sekä muista elintapamuutoksista. Työterveyshuollossa tarvitaan entistä systemaattisempia toimenpiteitä, joilla työterveyshuolto voi edistää asiakkaiden liikunnallista elämäntapaa.

Kun yhteistyötä työterveyshuollon kanssa rakennetaan, on tärkeä kiinnittää huomiota kahteen asiaan:

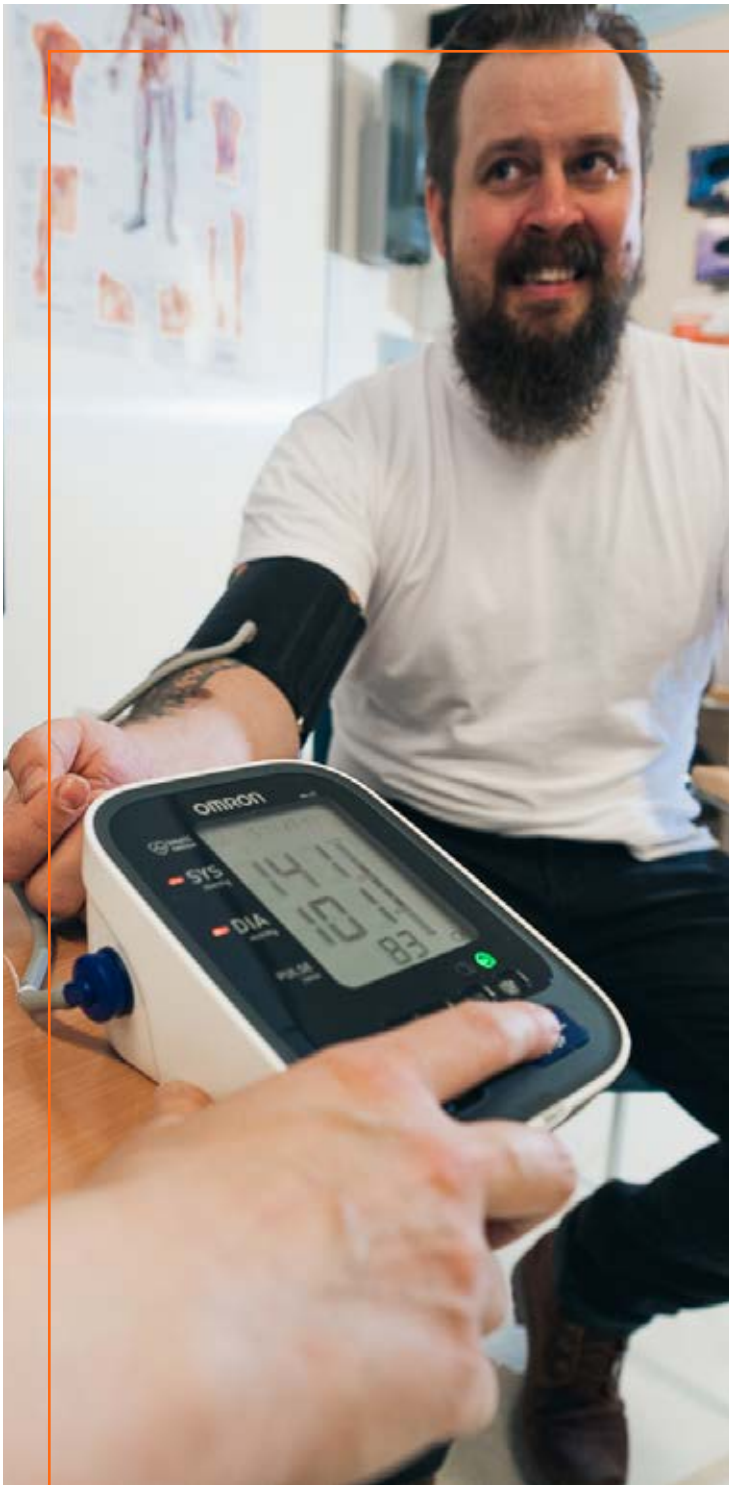
- Työnantajat tuntevat työterveyshuollon mahdollisuudet ja tarjonnan entistä paremmin.
- Työpaikan ja työterveyshuollon välisessä toimintasuunnitelmassa tulisi olla kirjattuna, miten fyysistä aktiivisuutta edistetään ja miten toimenpiteitä seurataan.

Kehitysehdotukset työterveyshuollon toimintaan:

- Työfysioterapeuttien roolia tulee vahvistaa työpaikkaselvityksissä ja työn terveydellisen merkityksen arvioinnissa sekä toimintasuunnitelmaa laadittaessa.

- Työterveyshuollon henkilöstö saa koulutusta liikuntaneuvonnasta, elintapaohjauksesta sekä siitä, miten tukea asiakkaiden käyttäytymisen muutosta.
- Yhä useampi työterveyshuollon ammattilainen ottaa liikkumisen puheeksi asiakkaan kanssa ja tietää, miten neuvoa asiassa eteenpäin.
- Työterveyshuollon asiantuntijoiden välinen yhteistyö toimii, kun tuetaan terveytensä kannalta liian vähän liikkuvia asiakkaita kohti liikunnallista elämäntapaa.
- Asiakkaiden terveystieteissä näkyy, miten liikkumista lisätään.

Työterveyshuollon lisäksi tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat myös liikunta- ja hyvinvointialojen palveluntuottajat, järjestöt, kunnat ja hyvinvointialueet. Heidän tarjontansa kannattaa yhdistää mukaan työpaikan ja työterveyshuollon toimenpiteisiin.



4. TASAPAINO TYÖELÄMÄSSÄ



Psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen tasapaino on edellytys ihmisten hyvinvoinnille. Jos tasapaino horjuu, se näkyy esimerkiksi stressinä, unettomuutena ja mielen hyvinvoinnin ongelmina. Liikkuminen on yksi keino lisätä tasapainoa.

Tasapaino työelämässä edellyttää tekoja 1) yhteiskunnalta, 2) työnantajalta, 3) työyhteisöltä ja 4) yksilöltä.

1. Yhteiskunta voi lisätä työelämän tasapainoa koulutuspolitiikan, työehtosopimusten ja lainsäädännön keinoin.
2. Työnantaja sekä mahdollistaa että johtaa tasapainoista työelämää pitämällä huolta, että työpaikka on terveellinen ja turvallinen, työn vaatimukset ja yksilön voimavarat ovat tasapainossa, ja johtaminen

on oikeudenmukaista. Lisäksi työnantaja mahdollistaa ja antaa luvan liikunnallisten työkykyä edistävien keinojen käyttöön.

3. Työyhteisön hyväntahtoinen ja arvostava ilmapiiri lisää tasapainoa. Henkilöstön osallisuus liikunnallisten sisältöjen suunnitteluun lisää niihin osallistumista ja tukee työhyvinvointia. Kollegoiden mukanaolo ja esimerkki ovat tärkeitä liikkumiseen kannustamisessa.
4. Yksilö edistää tasapainoan työelämässä kehittämällä itsensä johtamisen taitoja. Esimerkiksi taito karsia ja priorisoida vähentää kiirettä. Mahdollisuudet liikunnalliseen ja hyvinvoivaan työpäivään kannattaa hyödyntää. Tasapaino työelämässä on osa elinikäistä oppimista.

5.

JOHDON OSAAMINEN LISÄÄ TYÖKYKY- JA TUOTTAVUUSHYÖTYJÄ

Jotta työkykyä lisäävät keinot eivät jää irrallisiksi toimenpiteiksi ja jotta niitä käytetään aktiivisesti, pitää kokonaisuutta johtaa. Tämä tarkoittaa sitä, että esihenkilöt tarvitsevat työkykyjohtamisen koulutusta/valmennusta, joka sisältää fyysisen aktiivisuuden ja palautumisen teemat.

Työpaikoista 15 prosentilla liikkuminen on strategiassa mukana keinona pitää yllä tai parantaa henkilöstön työkykyä ¹².



Kun liikkuminen on organisaation strategiassa, saavutetaan liikkumisen tuomien henkilökohtaisten työkyky-, terveys- ja hyvinvointihyötyjen lisäksi työyhteisöhyötyjä. Tämä tarkoittaa, että yhteisöllisyys, ilmapiiri ja tuottavuus lisääntyvät ja työkyky paranee. Strategisella tasolla liikkuminen siis lisää organisaation aineetonta pääomaa ².

Työnantajan muita mahdollisuuksia ovat:

- Ottaa koko työyhteisö mukaan: keskustelut, osallistaminen ja muut yhteiset menettelytavat työyhteisössä sekä työsuojelun yhteistoiminta.
- Työnantaja ja johto toimivat esimerkkinä työkyvyn edistämisessä.

Myös seuraavat liikunnalliset keinot lisäävät työkyky- ja tuottavuushyötyjä:

- Oman fyysisen kunnon, hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpito on mukana kaikissa perusopinnoissa, korkeakoulujen opintosiällöissä sekä erikoistumis- ja täydennyskoulutuksissa.

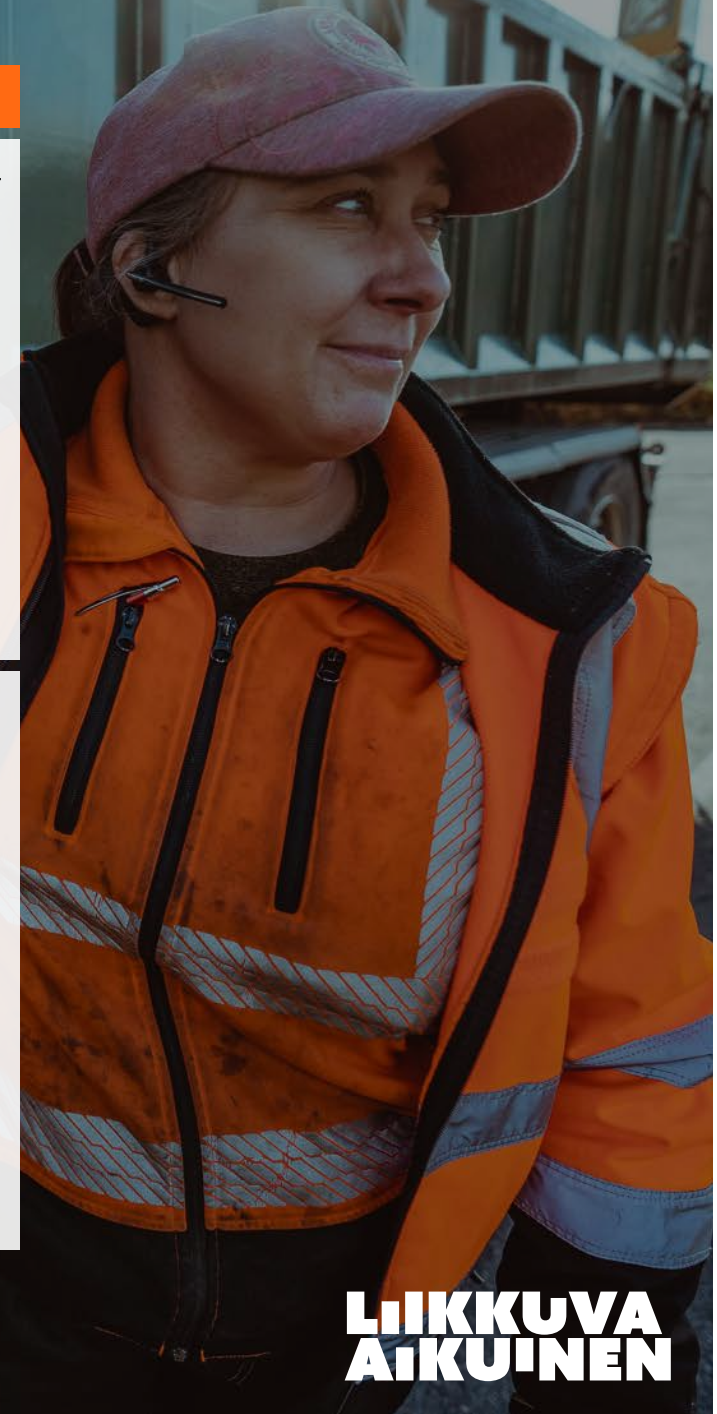
- Luodaan työn luonteen mukaiset profiilit, jotka kuvaavat sitä, millainen liikkuminen edistää eri ammattialoilla työkykyä.
- Tarjotaan työpaikoille työkaluja, joiden avulla voi laatia henkilöstön liikkumisen suunnitelman ja parantaa palautumista.
- Vaikuttava viestintä, joka luo uutta mielikuvaa liikkumisesta työelämässä. Tällöin liikkuminen nivoutuu työ- ja toimintakyvyn keinovalikoimaan.
- Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä muiden työelämän toimijoiden aktiivinen toiminta, koulutukset sekä viestintä liikkumisen teemasta.

VAIKUTTAVUUS	VAIKUTUS	RATKAISUT	TEOT JA PANOKSET
Työkykyinen aikuinen	Liikkuminen kuuluu työpaikan kulttuuriin, arvoihin ja strategiaan	Kannustimet työpaikoille	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökuntaedut yksinyrittäjille, työnantajille ja työntekijöille • Kehittämishankkeet työpaikoille • Erityinen taloudellinen ja muu kehittämistuki • Henkilökohtainen valmennus, liikuntaneuvonta, elintapaohjaus • Haasteet, kilpailut, kampanjat • Aktiiviseen työmatkaliikkumiseen polkupyöräetä ja työsuhdematkalippu • Osallistaminen, vertaistuki, yhdessä tekeminen ja liikkuminen • Työajan käyttö liikkumiseen ja palkitseminen
		Työn riskit arvioidava uudella tavalla	<ul style="list-style-type: none"> • Fyysisesti kuormittava ja inaktiivinen työ ovat mukana työn riskien arvioinnissa. Otetaan huomioon myös pienyritykset. • Riskien arvioinnin koulutuksissa on mukana fyysisesti kuormittavien ja inaktiivisten töiden riskien hallinta sekä liikunnan merkitys työkyvyn ylläpidossa ja palautumisessa. • Yhdessä henkilöstön kanssa laaditut aktiivisuuteen ja liikkumiseen kannustavat menettelytavat lähi- ja hybridityöhön • Kannustus aktiivisiin työmatkoihin • Kannustus aktiivisiin ja palauttaviin taukoihin • Saavutettavat ja asianmukaiset pukuhuoneet, pesutilat ja pyöräsäilytys • Aktiivisuuteen ja liikkumiseen kannustavat tilat ja välineet
		Fyysistä aktiivisuutta edistetään yhteistyössä mm. työterveys- huollon kanssa	<ul style="list-style-type: none"> • Lisätään työnantajien tietoa työterveyshuollon tarjonnasta ja palvelujen käytöstä. • Työterveyshuollon toimintasuunnitelmissa on kirjattuna fyysisen aktiivisuuden edistäminen sekä toimenpiteiden seuranta. • Työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyö henkilöstön fyysisen aktiivisuuden ja palautumisen ratkaisuissa • Työterveyshuollon henkilöstölle järjestetään koulutusta liikuntaneuvonnasta, elintapaohjauksesta sekä siitä, miten tukea asiakkaiden käyttäytymisen muutosta. • Työfysioterapeuttien vahvempi rooli työpaikkaselvityksissä, suunnitelmissa ja työn terveydellisen merkityksen arvioinnissa • Moniammatillinen sekä monitieteinen yhteistyö sekä selkeät ammattiryhmien roolit • Luodaan työn luonteen mukaiset profiilit, jotka kuvaavat sitä, millainen liikkuminen edistää työkykyä. • Liikunta- ja hyvinvointialojen palveluntuottajien, kuntien, järjestöjen ja hyvinvointialueen tarjonta yhdistetään mukaan työpaikkojen ja työterveyshuollon toimenpiteisiin.

Viisi ratkaisua on muodostettu vaikuttavuuden ekosysteemin avulla. Kokonaisuuden rakentamisessa on käytetty Sitran sekä työ- ja elinkeinoministeriön käyttämää mallia.

**LIKKUVA
AIKUINEN**

VAIKUTTAVUUS	VAIKUTUS	RATKAISUT	TEOT JA PANOKSET
Työkykyinen aikuinen	Liikkuminen kuuluu työpaikan kulttuuriin, arvoihin ja strategiaan	Tasapaino työelämässä	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteiskunnan on mahdollista lisätä tasapainoa työelämään koulutuspolitiikan, työehtosopimusten ja lainsäädännön keinoin. • Työnantaja mahdollistaa ja johtaa tasapainoista työelämää. • Työpaikoilla on perusasiat kunnossa eli työpaikka on terveellinen ja turvallinen. Työn vaatimukset ja yksilön voimavarat ovat tasapainossa ja johtaminen ja organisointi on tasapuolista. Lisäksi on olemassa menettelytavat, joissa työn asettamat tarpeet on huomioitu. • Työyhteisö on hyväntahtoinen ja sen ilmapiiri on arvostava. • Liikkuminen on keino lisätä tasapainoa sekä myönteisiä hyvinvoinnin kokemuksia ja osallisuutta. • Yksilöllä on mahdollisuus tasapainoiseen työelämään. Itsensä johtamisen taidot lisäävät tasapainoa. • Oman fyysisen kunnon, hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpito on mukana perusopinnoissa, korkeakoulujen opintosisällöissä sekä erikoistumis- ja täydennyskoulutuksissa.
		Johdon osaaminen lisää työkyky- ja tuottavuus-hyötyjä	<ul style="list-style-type: none"> • Johto ja esihenkilöt saavat työkykyjohtamisen valmennusta. • Liikunnalliset keinot ovat mukana työkykyjohtamisen koulutuksissa. • Työnantaja toimii esimerkkinä työkyvyn edistämisessä. • Keskustelut, osallistaminen ja muut yhteiset menettelytavat työyhteisössä sekä työsuojelun yhteistoiminta • Palautumisen ja fyysisen aktiivisuuden toimintamallit sekä suunnittelun työkalut työpaikoille • Oman fyysisen kunnon, hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpito on mukana perusopinnoissa, korkeakoulujen opintosisällöissä sekä erikoistumis- ja täydennyskoulutuksissa. • Luodaan työn luonteen mukaiset profiilit, jotka kuvaavat sitä, millainen liikkuminen edistää työkykyä. • Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen ja muiden työelämätahojen koulutukset, viestintä ja muut keinot työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi työelämässä liikunnallisina keinoin • Vaikuttava viestintä siitä, että liikkuminen kuuluu työ- ja toimintakyvyn keinovalikoimaan



**LIKKUVA
AIKUINEN**

1. Ervasti, J., Väänänen, A., Leino-Arjas, P., Kausto, J., Turunen, J. & Varje, P. 2022. Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. Valtioneuvoston kanslia. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:7.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163779>
2. Aura, O., Malvela, M., Laakkonen, R. & Nurmela, S. 2022. Henkilöstöliikunnan barometri 2021. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 411. Liikkuva aikuinen -ohjelma.
https://liikkuvatyoelama.fi/wp-content/uploads/sites/4/2022/05/Henkilostoliikunnan_barometri_2021.pdf
3. Takala, E-P. 2019. Työn fyysinen kuormittavuus. Julkaisussa: Uusitalo, H. & Ruotsala, R. toim. Työsuojeluvalvonnan toimintaympäristöanalyysi runkokaudelle 2020–2023. Työterveyslaitos 2019.
4. SitFit, Työterveyslaitos 2023.
<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/toimisto-ja-etatyodynaamisemmaksi-istuen-ja-seisten-sitfit>
5. Husu, P., Tokola, K., Vähä-Ypyä, H., & Vasankari, T. 2022. Liikuntaraportti : Suomalaisten mitattu liikkuminen, paikallaanolo ja fyysinen kunto 2018–2022. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:33.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164370>
6. Kela 2021. Kelan sairausvakuutuslasko 2021
<http://hdl.handle.net/10138/348445>
7. Varma. 2020. Tietoa työkyvystä. Työn murros ja työkyky -näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi.
<https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tyokykyjohtaminen/tietoa-tyokyvysta-tyon-murros-ja-tyokyky.pdf>
8. Päivärinne, V., Kautiainen, H., Heinonen, A., & Kiviranta, I. 2019. Relationships of leisure-time physical activity and work ability between different occupational physical demands in adult working men. International archives of occupational and environmental health, 92(5), 739–746.
<https://doi.org/10.1007/s00420-019-01410-x>
9. Sundstrup, E., Seeberg, K., Bengtsen, E., & Andersen, L. L. 2020. A Systematic Review of Workplace Interventions to Rehabilitate Musculoskeletal Disorders Among Employees with Physical Demanding Work. Journal of occupational rehabilitation, 10.1007/s10926-020-09879-x. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09879-x>
10. Sogaard, K. & Sjogaard, G. 2017. Physical Activity as Cause and Cure of Muscular Pain: Evidence of Underlying Mechanisms. Exercise and sport sciences reviews, 45(3): 136-145.
<https://doi.org/10.1249/JES.0000000000000112>
11. Van Eerd, D., Munhall, C., Irvin, E., Rempel, D., Brewer, S., van der Beek, A. J., Dennerlein, J. T., Tullar, J., Skivington, K., Pinion, C., & Amick, B. 2016. Effectiveness of workplace interventions in the prevention of upper extremity musculoskeletal disorders and symptoms: an update of the evidence. Occupational and environmental medicine, 73(1), 62–70.
<https://doi.org/10.1136/oemed-2015-102992>
12. Aura, O. 2022. Blogi.
<https://www.ossiaura.com/auran-faktat-blogi/category/henkiloumlstoumlliikunta>



Viiden ratkaisun kokonaisuuden on laatinut Liikkuva aikuinen -ohjelma yhdessä työelämän ammattilaisten kanssa. Vaikutavuuden mallintamisessa on käytetty Sitran sekä työ- ja elinkeinoministeriön vaikuttavuuden ekosysteemin mallia. Alun perin piirroskuvion muotoon laadittu kokonaisuus työstettiin kirjalliseen muotoon ja siitä nostettiin keskeiset viisi ratkaisua esille.

Kokonaisuus on laadittu Liikkuva työelämä -painopisteen taustaksi sekä yhteistyön ja toimenpiteiden suunnitteluun. Liikkuvan työelämän toimenpiteet sisältyvät viiteen ratkaisuun. Jotta liikkumisen työkykyvaikutukset saavutetaan, tarvitaan kuitenkin laaja-alaisempia yhteiskunnan ja eri tahojen toimenpiteitä.

Liikkuva aikuinen

Liikkuva aikuinen -ohjelma on olemassa, jotta ne 74 prosenttia työikäisistä, jotka eivät liiku terveytensä kannalta tarpeeksi, liikkuisivat omaksi ilokseen ja hyvinvoinnikseen. Ohjelmalla on kaksi päätehtävää: lisätä liikettä työelämään ja taata laadukas liikuntaneuvonta kaikille suomalaisille.

liikkuva aikuinen.fi

Liikkuva työelämä

Liikkuva työelämä -kokonaisuus uudistaa ja vahvistaa liikunnan merkitystä suomalaisessa työelämässä. Tavoitteemme on, että liikkuminen on keskeinen osa työelämän kehittämistä ja työpaikoilla käytetty keino lisätä työkykyä. Teemme yhteiskunnallista vaikuttamistyötä ja yhteistyötä työelämän eri toimijoiden kanssa sekä tarjoamme ratkaisuja niin työpaikkojen johdon kuin henkilöstönkin käyttöön.

liikkuvatyoelama.fi