



KUNTIEN HENKILÖSTÖ- LIIKUNNAN BAROMETRI 2024

**LIIKKUVA
AIKUINEN**

AKTIIVISUUS ON UUSI NORMAALI

Kirjoittaja: Tuomas Häkli, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Taitto: Kotisaari Graphic Management Oy

Kuvat: Liikkuva aikuinen / Jussi Judin

ISBN:

Kustantaja: Jyväskylän ammattikorkeakoulu / Liikkuva aikuinen

Copyright © Kirjoittaja ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu / Liikkuva aikuinen 2024

Likes
by jamk

Sisällys

Tiivistelmä		4
1	Kuntien henkilöstöliikuntakyselyn tausta	5
2	Henkilöstöliikunta osana kuntien työhyvinvoinnin johtamista	7
2.1	Johtaminen strategia- ja suunnitelmatasolla	7
2.2	Päätöksenteon vastuunjako	8
2.3	Investoinnit ja niiden seuranta	10
2.4	Liikkumisen huomiointi organisaation eri toimissa	12
2.5	Työterveyshuollon kanssa tehty yhteistyö	14
3	Henkilöstöliikunnan edistämisen toimenpiteet ja niiden vaikutukset	16
3.1	Tarjotut palvelut ja tukimuodot	16
3.2	Liikkumista motivoivat ja estävät tekijät	18
3.3	Toimenpiteiden vaikutukset	20
3.4	Työnteon staattisuuden ja fyysisen kuormittavuuden huomiointi	21
3.5	Etätyön huomiointi ja vaikutukset	23
4	Henkilöstöliikunnan kiinnittäminen osaksi kunnan strategista henkilöstöjohtamista	25
5	Lähteet	28
6	Liite	29

Tiivistelmä

Kuntien henkilöstöliikunnan barometrissa selvitetään kuntien tapoja tukea henkilöstönsä liikkumista ja henkilöstöliikuntaa. Tässä raportissa avataan kuntien henkilöstöliikunnan johtamista osana työhyvinvointia sekä esitetään kuntatyönantajien toteuttamia ratkaisuja, joilla henkilöstöliikuntaa edistetään. Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin Liikkuvan aikuisen ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun toimeksiannosta yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajien ja Taloustutkimuksen kanssa. Kunnilta saatiin kyselyyn vastauksia yhteensä 123 kappaletta.

Yli kaksi kolmasosaa vastanneista kunnista ilmoitti, että ne ovat laatineet henkilöstönsä työhyvinvointia koskevan vuositason suunnitelman. Näistä kunnista lähes kaikki ilmoittivat sisällyttäneensä liikunnallisia ratkaisuja työhyvinvoinnin edistämisen suunnitelmaansa. Kyselyn vastauksista voidaan kuitenkin päätellä, että huomattavassa osassa kuntia liikkumisen edistäminen on otettu puutteellisesti huomioon suunnitelma- ja strategiatasolla. Tämän lisäksi alle puolet kunnista ilmoitti seuraavansa ja arvioivansa, kuinka henkilöstön liikkumista tuetaan.

Vastausten mukaan kunnat investoivat keskimäärin 175 euroa kunkin työntekijänsä liikkumisen tukemiseen vuosittain. Työntekijöille tarjotuista palveluista ja tukimuodoista selkeästi yleisin ja käytetyin oli vastausten perusteella liikuntasetelit tai muut vastaavat maksuvälineet. Lisäksi henkilöstön käytössä olevat liikuntatilat ovat eräs kuntaorganisaatioille tyypillinen henkilöstöliikunnan tukemisen väline. Kunnat ilmoittivat tarjoavansa henkilöstölleen myös pukuhuoneita ja suihkutiloja, järjestävänsä liikuntakampanjoita ja -tapahtumia sekä hyvinvointikoulutuksia ja tarjoavansa liikuntavälineitä työpaikalla.

Noin kaksi kolmasosaa kunnista ilmoitti liikkumisen edistämisen kuuluvan työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön ja reilu puolet kertoi liikkumisen edistämisen olevan osa työterveyshuollon kanssa tehtyä sopimusta. Kuitenkin vain 13 prosenttia vastaajista näki, että työterveyshuollon tarjoamia liikuntapalveluita hyödynnetään aktiivisesti.

Vastausten perusteella kunnat näkevät henkilöstöliikunnan edistämiseen liittyvän lukuisia myönteisiä vaikutuksia. Liikunnan tukemisen nähdään parantavan etenkin henkilöstön yleistä hyvinvointia ja terveyttä sekä työkykyä ja psyykkistä hyvinvointia. Liikunnan edistämällä koetaan myös olevan parantava vaikutus organisaation työnantajamielikuvaan ja vetovoimaan.

Lähes kaikki kunnat ilmoittivat, että kunnassa tehdään sekä istumista ja paikallaanoloa vaativaa, staattista työtä että fyysisesti kuormittavaa työtä. Myös etätöitä tehdään lähes kaikissa kunnissa. Liikkumisen edistäminen on otettu kuntaorganisaatioissa huomioon vaihtelevasti työnteon erilaisen luonteen näkökulmasta. Istumista ja paikallaanoloa vaativa työ huomioidaan kunnissa paremmin kuin fyysisesti kuormittava työ tai etätöiden tekeminen.

Kuntien edellytykset henkilöstöliikunnan kehittämiseen ovat kyselyn perusteella hyvällä tasolla. Kunnat tunnistavat henkilöstön liikkumisen edistämiseen liittyviä erilaisia hyötyjä ja kuntaorganisaatioissa pyritään kehittämään henkilöstöliikuntaa monin keinoin. Liikkumisen edistäminen olisi kuitenkin hyvä kiinnittää nykyistä vahvemmin kunnan strategiatasolle.

1. Kuntien henkilöstöliikuntakyselyn tausta

Kunnat ovat yksi Suomen suurimpia työnantajia. Noin viidennes palkansaajista työskentelee kuntasektorilla ja 2000-luvulla kunnat ja kuntayhtymät ovat kasvaneet henkilöstömäärältään yhä suuremmiksi (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2024). Suurena työnantajatahona kunnat ovat monen suomalaisen työntekijän työhyvinvoinnin kannalta tärkeässä asemassa. Työhyvinvoinnin johtaminen onkin keskeinen osa kuntaorganisaation toimintaa. Työhyvinvointia tulisi johtaa strategisesti, mikä tarkoittaa esimerkiksi seurannan ja arvioinnin sekä suunnitelmallisen toiminnan merkityksen korostumista. Työhyvinvointi syntyy hyvän johtamisen, esimiestyön ja henkilöstön kanssa tehtävän yhteispelin kautta. (ks. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2007.) Liikunnan ja liikkumisen rooli työhyvinvoinnin kokonaisuudessa on merkittävä.

Tämä raportti pohjautuu kyselyyn kuntien henkilöstöliikunnasta. Tutkimuksen toteutti Liikkuva aikuinen, joka on osa valtakunnallista Liikkuvat-kokonaisuutta ja jonka tehtävä on edistää työikäisten liikkumista Suomessa. Liikkuva aikuinen toimii Jyväskylän ammattikorkeakoulun hyvinvointiyksikössä, Likes-tulosalueella ja kokonaisuutta rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö.

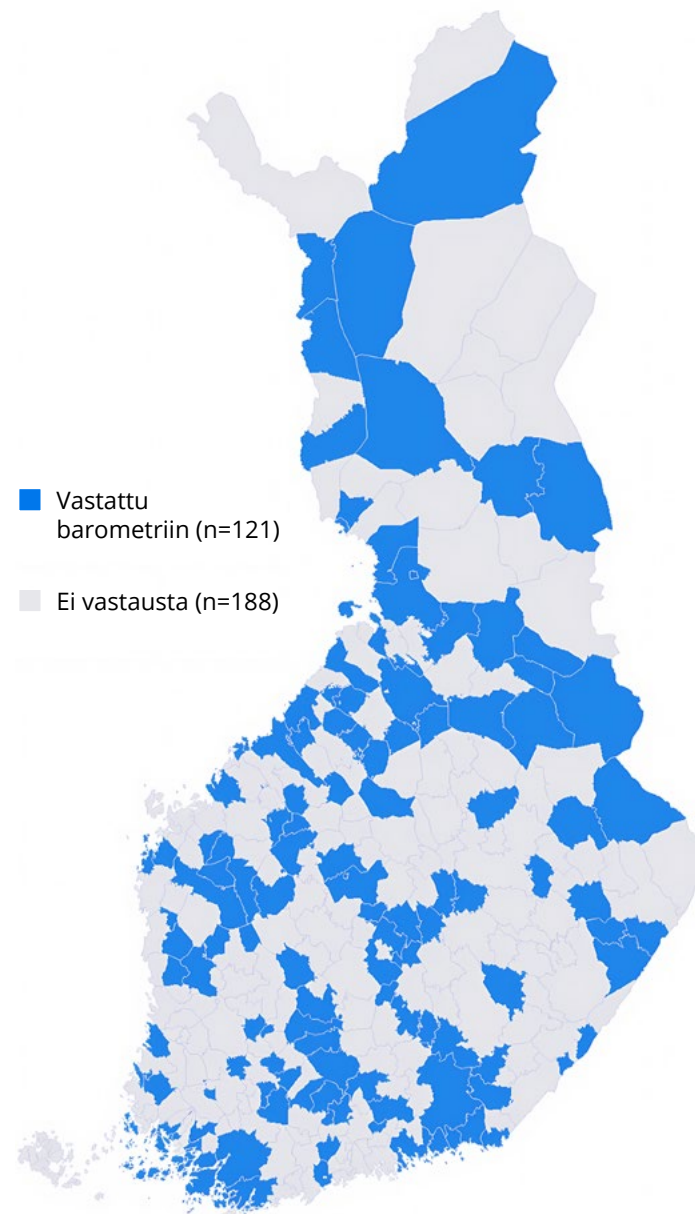
Kuntien henkilöstöliikunnan tutkimus perustuu tietoon siitä, että liikunnalla ja aktiivisella elämäntavalla on monia myönteisiä vaikutuksia työkykyyn ja työn tuottavuuteen (ks. Työterveyslaitos n.d.c). Edistämällä liikkumista voidaan vaikuttaa positiivisesti myös työelämän laatuun. Kuntien henkilöstöliikunnan barometrissa selvitetään kuntien tapoja tukea henkilöstönsä liikkumista ja henkilöstöliikuntaa. Tässä raportissa kootaan yhteen kuntien henkilöstöliikunnasta kerättyä tietoa. Raportissa avataan kuntien henkilöstöliikunnan johtamista osana työhyvinvointia sekä esitetään kuntatyönantajien toteuttamia ratkaisuja, joilla henkilöstöliikuntaa edistetään.

Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin Liikkuvan aikuisen ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun toimeksiannosta verkkokyselynä strukturoidulla kyselylomakkeella yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) ja Taloustutkimuksen kanssa. Aineisto yhdistettiin aiemmin kerättyyn Henkilöstöliikunnan barometrin kunta-aineistoon. KT avusti verkkokyselyn lähettämisessä kuntiin, jotta vastaajiksi saatiin henkilöstö- ja liikunta-asioista päättävät tahot. Taloustutkimus yhdisti kyselydatan ja laati aineistosta tilastollisen yhteenvedon. Yhteensä vastauksia saatiin 123

kappaletta. Aiemmin toteutetussa työnantajille tehdystä kyselyssä kuntavastaajia oli 58 ja tuoreemmassa kyselyssä vastaajina oli 65 kuntaa. Vastaajat olivat aiemmassa ja tuoreemmassa kyselyssä eri kuntia kahta poikkeusta lukuun ottamatta. Pihtiputaan ja Sotkamon kunnat vastasivat molempiin kyselyihin. Aineistot on kerätty loppuvuoden 2023 ja alkuvuoden 2024 aikana. Tutkimuksen kyselylomakepohja on raportin liitteenä (Liite 1).

Tutkimukseen vastanneet kunnat jakautuivat eri puolille Suomea kuviossa 1 esitetyllä tavalla. Vastanneista kunnista 19 prosenttia ilmoitti toimivansa alle sadan työntekijän henkilöstöllä, 24 prosenttia vastaajista ilmoitti kuntansa henkilöstön kokoluokaksi 100–249 henkilöä ja 19 prosenttia 250–499 henkilöä. 38 prosenttia ilmoitti henkilöstönsä olevan yli 500 hengen suuruinen. Suurin osa (88 %) vastanneista kunnista ilmoitti organisaatiossaan työskentelevän enemmän naisia kuin miehiä tai muunsukupuolisia. Kuntavastaajat ilmoittivat työntekijöidensä olevan valtaosin (96 %) yli 40-vuotiaita. Noin kaksi kolmasosaa kunnan puolesta kyselyyn vastanneista henkilöistä oli tehtävänkuvaltaan henkilöstöhallinnon työntekijöitä.

KUVIO 1.
Henkilöstöliikunta-
kyselyyn vastanneet
kunnat.



2. Henkilöstöliikunta osana kuntien työhyvinvoinnin johtamista

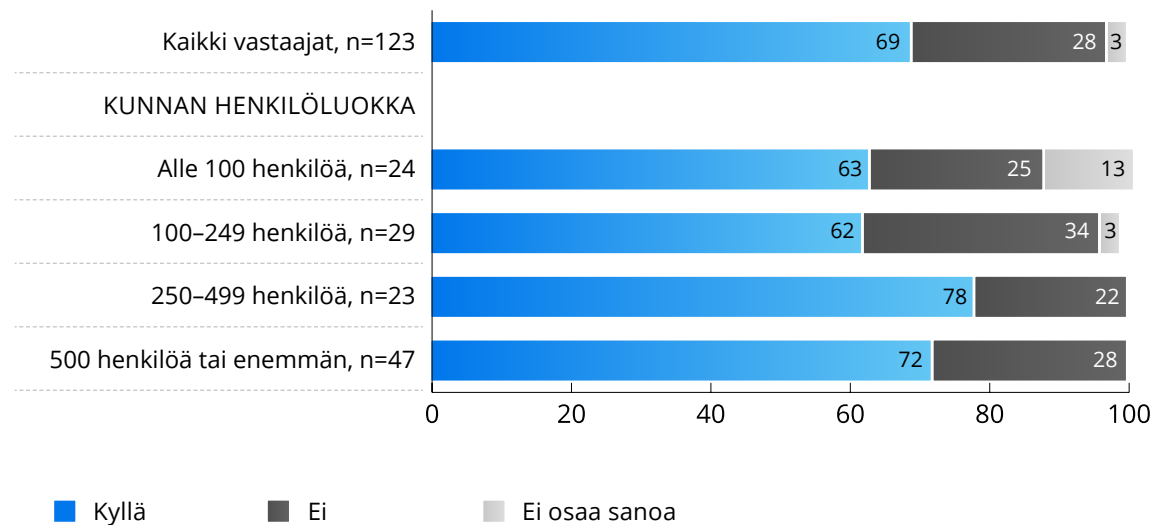
2.1 Johtaminen strategia- ja suunnitelmatasolla

Vuonna 2015 uudistetussa kuntalaissa kunnat velvoitetaan laatimaan kunnan toimintaa määrittelevä kuntastrategia, jossa tulisi ottaa huomioon myös kunnan henkilöstöpolitiikka (Kuntalaki 410/2015, §37). Tähän liittyen tuoreemmassa tiedonkeruussa kunnilta (n=65) on tiedusteltu organisaatiota koskevan henkilöstöstrategian olemassaolosta. Reilu puolet (55 %) vastaajista ilmoitti, että kunta on laatinut henkilöstöstrategian.

Kaikilta tavoitetuilta kunnilta (n=123) on lisäksi kysytty henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä koskevan vuositason suunnitelman olemassaolosta. 69 prosenttia kunnista ilmoitti, että ne ovat laatineet kyseisen suunnitelman. Kuviossa 2 näkyy vastausten jakautuminen kaikkien vastaajien osalta sekä kunnan työntekijämäärän mukaan jaoteltuna.

Kunnilta, jotka ilmoittivat laatineensa vuositason suunnitelman henkilöstönsä työhyvinvoinnin edistämiseen (n=85) tiedusteltiin, ovatko ne sisällyttäneet liikunnalliset ratkaisut tämän suunnitelman yhteyteen. Vastaajista lähes kaikki (95 %) ilmoittivat, että liikunnallisia ratkaisuja on sisällytetty työhyvinvoinnin edistämisen suunnitelmaan.

KUVIO 2. "Onko organisaatiossanne kirjallinen vuositason suunnitelma henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen?" (n=123)



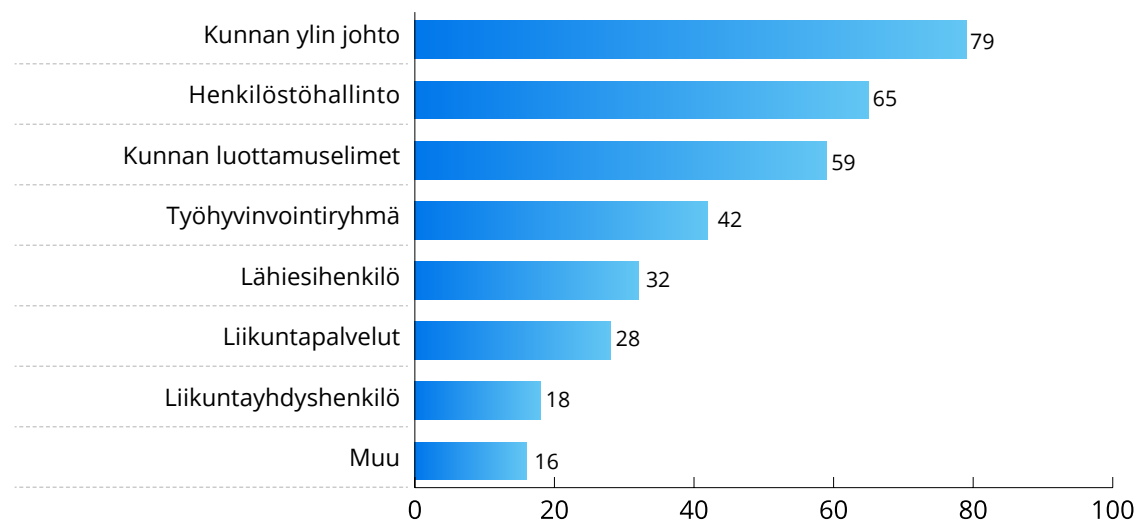
2.2 Päätöksenteon vastuunjako

Kyselyssä selvitettiin, mitkä tahot vastaavat henkilöstöliikuntaa koskevista päätöksistä kunnissa. Kuten kuvio 3 havainnollistaa, vastausten perusteella kunnan ylin johto on mukana 79 prosentissa, henkilöstöhallinto 65 prosentissa ja kunnan luottamuselimet 59 prosentissa työyhteisön henkilöstöliikunnan resursseista tehtävissä päätöksissä. Nämä ryhmät muodostavat tässä asiassa selvästi keskeisimmän päätöksentekijäjoukon.

Kuntien työhyvinvointiryhmät ovat vastausten perusteella mukana 42 prosentissa ja lähiesihenkilöt joka kolmannessa henkilöstöliikunnan resursseihin liittyvistä päätöksistä. Kuntien liikuntapalveluiden ja kunnan liikuntayhdyshenkilön roolit päätöksenteossa ilmoitettiin edellisiä tahoja vähäisemmiksi. Liikuntapalvelut olivat mukana 28 prosentissa ja liikuntayhdyshenkilö 18 prosentissa henkilöstöliikunnan resursseihin liittyvistä päätöksistä.

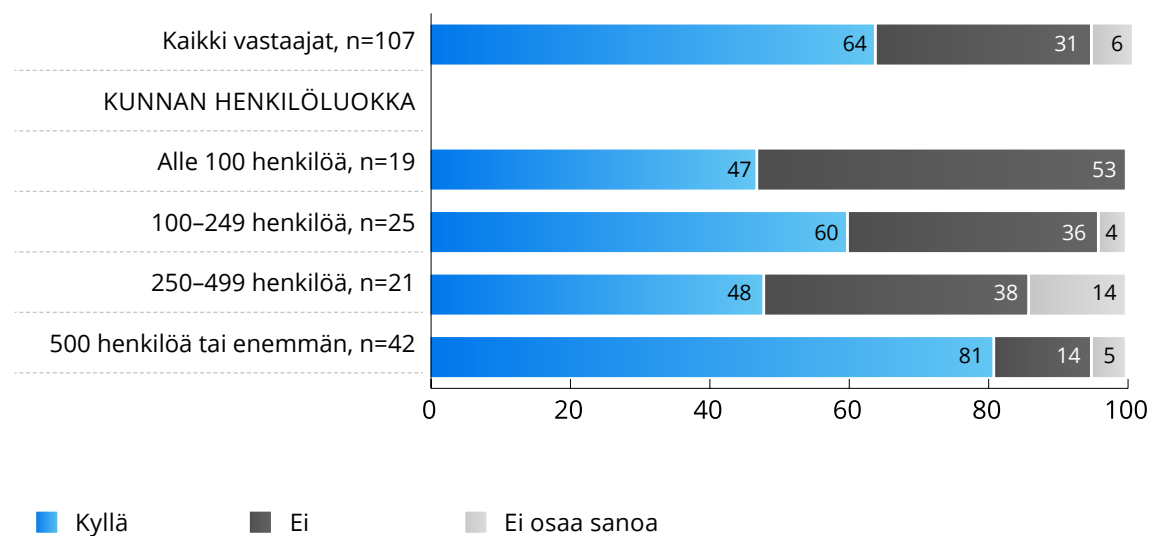
Lähiesihenkilöiden rooli henkilöstön työhyvinvoinnin tukijana ja edistäjänä on hyvin tärkeä (ks. Lindqvist & Silantaka 2022; Työterveyslaitos n.d.a). Tämän vuoksi olisi

KUVIO 3. "Kuka tai ketkä kaikki ovat tekemässä päätöksiä työyhteisön henkilöstöliikunnan resursseista työpaikallanne (taloudellinen tuki, ajankäyttö jne.?)" (n=107)



ensiarvoista, että lähiesihenkilöiden rooli organisaation työhyvinvoinnin kehittämisessä olisi määritetty selkeästi. Kunnilta tiedusteltiin tarkemmin lähiesihenkilöiden roolia työhyvinvoinnin edistämisessä. Kuten kuviossa 4 esitetään, vastaajista (n=107) lähes kaksi kolmasosaa ilmoitti, että kunnassa lähiesihenkilöillä on selkeä rooli ja vastuu henkilöstönsä työhyvinvoinnin kehittämisessä. Vajaa kolmannes vastaajista puolestaan ilmoitti, ettei tällaista vastuunjakoa ole tehty. Yli 500 työntekijän kunnissa lähiesihenkilöiden vastuu ja rooli on määritetty useammin kuin pienemmissä kunnissa. Vastanneista suuremman henkilöstön kunnista 81 prosenttia ilmoitti, että lähiesihenkilöille on päätetty selkeä rooli ja vastuut työhyvinvoinnin kehittämisessä.

KUVIO 4. **"Onko organisaatiossanne päätetty lähiesihenkilöille selkeä rooli ja vastuut henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisessä?" (n=107)**



2.3 Investoinnit ja niiden seuranta

Työnantajaorganisaatiot tarjoavat usein työntekijöilleen jonkinlaista verovapaata liikuntaetua, kuten liikuntasete-
liä (ks. Aura ym. 2022, 60). Kunnilta tiedusteltiin, onko niil-
lä käytössään tämäntyyppistä henkilöstöetuutta. Kaikista
vastaajista (n=123) 95 prosenttia ilmoitti, että heidän orga-
nisaatiossaan on käytössä verovapaa liikuntaetu.

Lisäksi kunnilta pyydettiin arviota henkilöstön liikkumisen
tukemiseen vuosittain investoiduista euromääristä hen-
kilöä kohden. Kuten taulukosta 1 havaitaan, vastaajien
(n=109) arvioiden perusteella kunnat investoivat keski-
määrin 175 euroa kunkin työntekijänsä liikkumisen tuke-
miseen vuositasolla. Investointien mediaani oli vastausten
perusteella 150 euroa. Vastaajien arvioiden mukaan alle
sadan hengen kunnissa yksittäisen työntekijän liikkumi-
seen investoidaan keskimäärin enemmän rahaa. Näiden
kuntien arvioiden mukaan investointien keskiarvo oli 219
euroa henkilöä kohden.

Kunnilta kysyttiin, seuraavatko tai arvioivatko ne henki-
löstöliikuntaan tekemiään investointeja. Kuten kuviosta
5 käy ilmi, kysymys jakoi kunnat kahteen lähes saman-
suuruiseen joukkoon. Noin puolet kunnista (48 %) ilmoitti
seuraavansa ja arvioivansa investointeja, kun taas toinen
puolisko (49 %) vastasi kysymykseen kieltävästi. Muutama
vastaajat eivät osanneet sanoa, seurataanko ja arvi-
oidaanko investointeja heidän kunnassaan.

TAULUKKO 1.

**Kuntavastaajien arvioista
lasketut keskiarvot
liikkumisen tukemiseen
investoiduista euroista
työntekijää kohden
vuodessa.**

Kaikki vastaajat, n=109 **175 €**

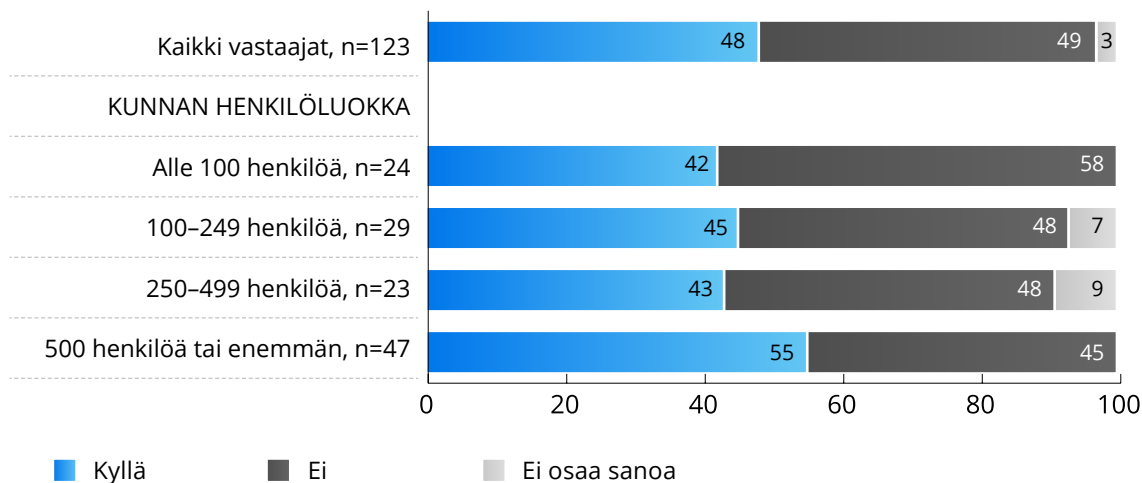
Alle 100 henkilöä, n=22 **219 €**

100–249 henkilöä, n=27 **137 €**

250–499 henkilöä, n=19 **158 €**

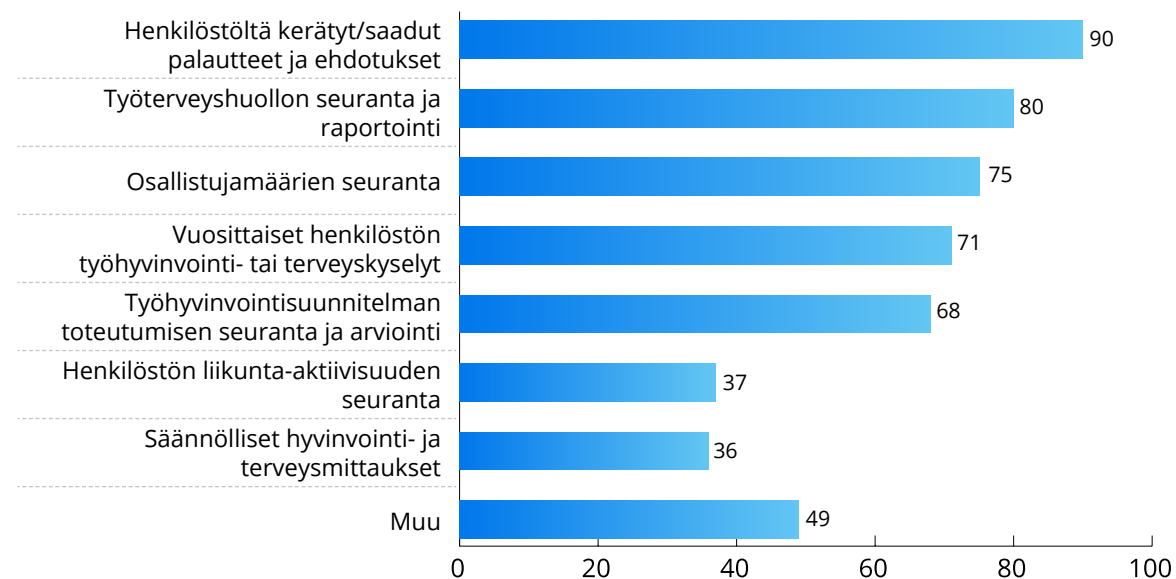
500 henkilöä tai enemmän, n=41 **183 €**

**KUVIO 5. "Seuraatteko tai arvioitteko henkilöstöliikunnan panostusten
toteutumista, jotta investoinnit liikunnan lisäämiseen tuottaisivat
toivottua muutosta?" (n=123)**



Henkilöstöliikunnan panostuksia seuraavilta ja arvioivilta kunnilta (n=59) tiedusteltiin, millaisin keinoin tätä toteutetaan. Kuten kuvio 6 osoittaa, henkilöstöltä kerätty tai saatu palaute ja ehdotukset nousivat vastauksissa vahvimmaksi seurannan ja arvioinnin tavaksi. Tämyntyyppistä seuranta ja arviointia ilmoitti tekevänsä 90 prosenttia vastanneista. Vastausten perusteella keskeisiä seurannan ja arvioinnin keinoja ovat myös työterveyshuollon seuranta ja raportointi (80 %), osallistujamäärien seuranta (75 %), vuosittaiset työhyvinvointi- tai terveystarkastukset (71 %) sekä työhyvinvointisuunnitelman toteutumisen seuranta ja arviointi (68 %). Henkilöstön liikunta-aktiivisuuden seuranta (37 %) tai säännölliset hyvinvointi- ja terveystarkastukset (36 %) eivät ole yhtä yleisiä seurannan tapoja kuntien vastausten perusteella.

KUVIO 6. "Miten seuraatte tai arvioitte henkilöstöliikunnan panostusten toteutumista?" (n=59)



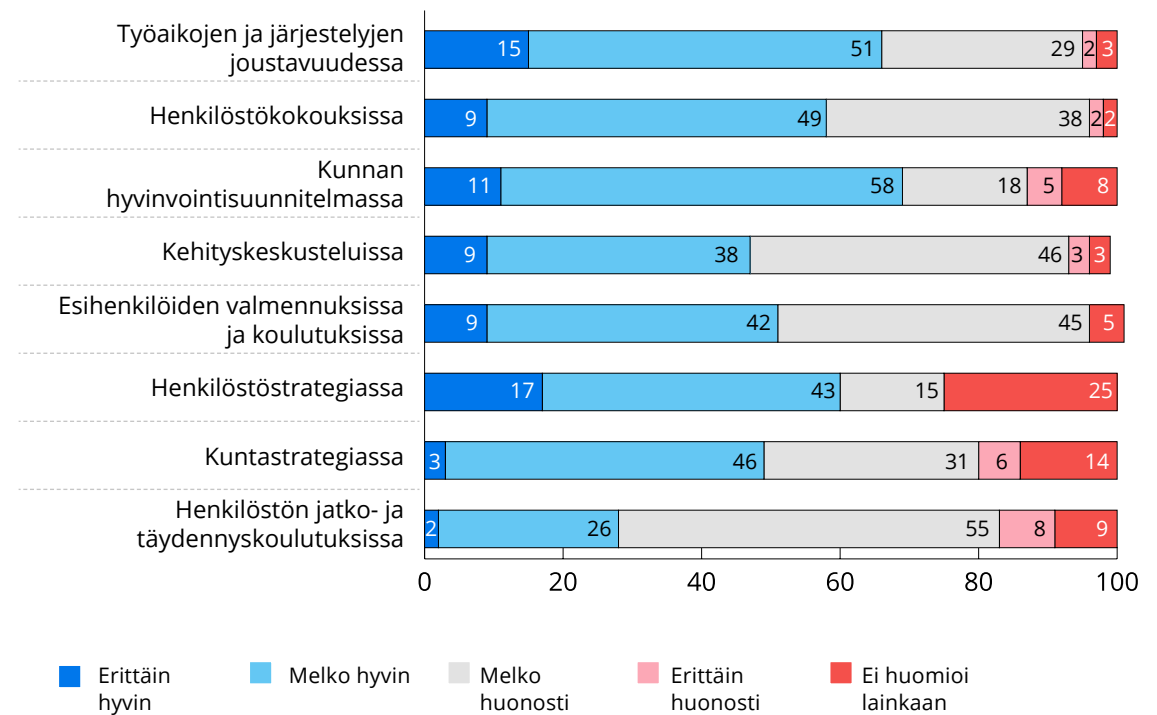
2.4 Liikkumisen huomiointi organisaation eri toimissa

Kunnilta tiedusteltiin kyselyssä, miten henkilöstön liikkumisen edistäminen huomioidaan organisaation eri toimissa. Kuvio 7 osoittaa vastausten jakautumisen eri toimintojen mukaan jaoteltuna. Kuviossa on esitetty tuoreempaan aineistonkeruuseen saadut vastaukset, sillä aikaisemmassa aineistossa kysymyksenasettelu on ollut hieman erilainen.

Työaikojen ja järjestelyjen joustavuus nousi vastauksissa parhaalle tasolle. Kaksi kolmesta vastaajasta ilmoitti, että liikkumisen edistäminen on huomioitu erittäin tai melko hyvin organisaation työaikojen ja järjestelyiden joustavuuden näkökulmasta. Myös aiemmassa tiedonkeruussa vastaajat ilmoittivat, että liikkumisen edistäminen on huomioitu hyvin työaikojen ja järjestelyiden joustavuuden kannalta. Lisäksi 58 prosenttia vastanneista näki liikkumisen edistämisen huomioinnin olevan vähintään melko hyvällä tasolla henkilöstökokouksien yhteydessä.

Hieman yli puolet vastaajista ilmoitti, että esihenkilöiden valmennuksien ja koulutuksien yhteydessä liikkumisen edistäminen on huomioitu vähintään melko hyvin. Organisaation kehityskeskusteluiden yhteydessä alle puolet (47 %) arvioi, että liikkumisen edistäminen on huomioitu vähintään melko hyvin. Vastausten perusteella liikkumisen edistäminen on huomioitu heikoiten henkilöstön jatko- ja täydennyskoulutuksien yhteydessä. Vain 28 prosenttia vastaajista näki, että liikkumisen huomiointi olisi

KUVIO 7. "Miten organisaationne huomioi liikkumisen edistämisen seuraavissa toimissa?" (n=65)



vähintään melko hyvällä tasolla tässä yhteydessä. Myös aiemmassa tiedonkeruussa liikkumisen edistämisen huomioon ilmoitettiin olevan heikoimmalla tasolla tämän toimen yhteydessä.

Kysymyksen kolmessa kohdassa liikkumisen edistämisen arviointi kohdennettiin strategiselle ja suunnitelmalliselle tasolle, eli hyvinvointisuunnitelmaan, henkilöstöstrategiaan ja kuntastrategiaan. Kunnan hyvinvointisuunnitelman yhteydessä liikkumisen edistäminen on huomioitu vastausten perusteella näistä toimista selvästi parhaiten. Vastanneista 69 prosenttia ilmoitti liikkumisen huomioon olevan vähintään melko hyvällä tasolla hyvinvointisuunnitelman yhteydessä. Kolme viidestä vastaajasta arvioi liikkumisen huomioon olevan vähintään melko hyvää tasoa henkilöstöstrategian yhteydessä. Huomionarvoista kuitenkin on, että peräti neljäsosa vastanneista ilmoitti, ettei liikkumisen edistämistä huomioida lainkaan henkilöstöstrategiassa. Myös kuntastrategiaan liittyvät arviot kielivät siitä, että organisaation strategiatasolla liikkumisen huomiointi ei ole erityisen vahvaa. Alle puolet vastanneista ilmoitti, että kuntastrategian yhteydessä liikkumisen edistäminen olisi vähintään melko hyvällä tasolla ja yhteensä viidesosa ilmoitti huomioon tason erittäin huonoksi tai olemattomaksi. Kuntaorganisaatioiden liikkumisen edistämisen strategiataason puutteellisuutta alleviivaa se, että aiemmassa tiedonkeruussa vain kaksi prosenttia vastanneista ilmoitti liikkumisen huomioon olevan erittäin hyvällä tasolla johdon strategiayön yhteydessä.



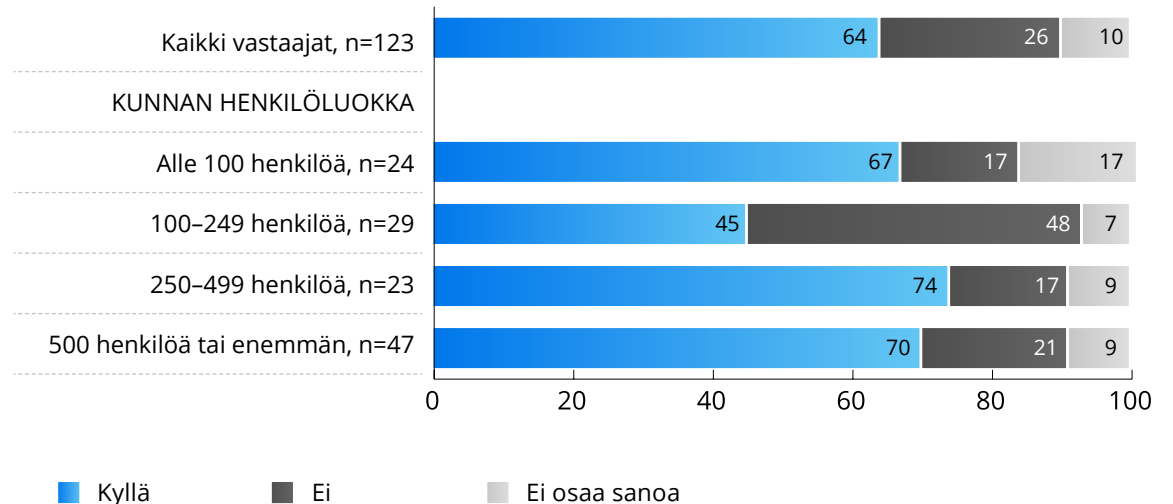
2.5 Työterveyshuollon kanssa tehty yhteistyö

Työterveyshuollon keskeisenä tehtävänä on tarjota tukea henkilöstön työkyvyn ylläpitoon ja edistämiseen. Kyselyssä selvitettiin, kuuluuko liikkumisen edistäminen kuntien työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön. Lähes kaksi kolmasosaa kaikista vastaajista ilmoitti liikkumisen edistämisen kuuluvan työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön. Kuten kuviosta 8 havaitaan, on työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö ilmoitettu vähäisemmäksi 100–249 työntekijän kunnissa kuin muissa kunnissa. Vain 45 prosenttia 100–249 työntekijän kunnista (n=29) ilmoitti yhteistyön olemassaolosta.

Kuntia, jotka ilmoittivat liikkumisen edistämisen kuuluvan työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön (n=79), pyydettiin arvioimaan yhteistyötä eri väittämien kautta. Vastaajille esitetyt väittämät on esitetty kuviossa 9, josta käy ilmi, kuinka suuri prosenttiosuus vastaajista piti kutakin väittämää totena oman kuntansa toiminnassa.

Kahdesta väittämästä tuli muita merkittävämpiä vastauksissa. Iso osa vastaajista (84 %) arvioi työterveyden hyödyntävän liikkumiseen ohjausta kansansairauksien hoitamisessa tai ennaltaehkäisemisessä. Lisäksi yli kolme neljästä vastaajasta arvioi liikunta-aktiivisuuden kartoituksen olevan osa terveystarkastusta. Reilu puolet vastanneista ilmoitti henkilöstön liikkumisen edistämisen olevan osa työterveyshuollon kanssa tehtyä sopimusta.

KUVIO 8. "Kuuluuko liikkumisen edistäminen työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön?" (n=123)

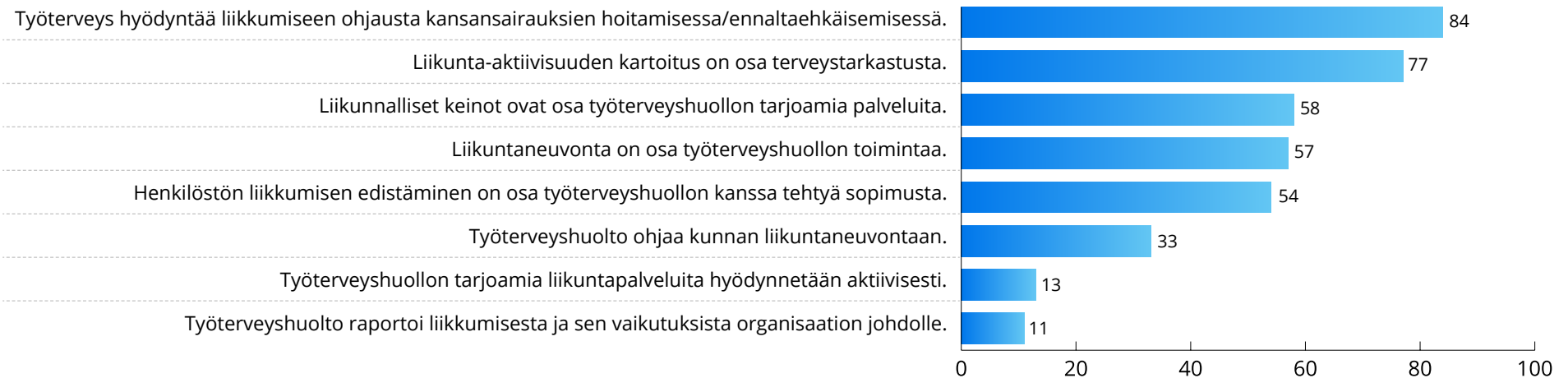


Väittämistä nousi esiin myös kaksi sellaista, jotka arvioitiin selkeästi muita heikommiksi. Vain 13 prosenttia vastaajista näki, että työterveyshuollon tarjoamia liikuntapalveluita hyödynnetään aktiivisesti. Lisäksi ainoastaan 11 prosenttia vastaajista arvioi työterveyshuollon raportoivan liikkumisesta ja sen vaikutuksista organisaation johdolle.

Valtioneuvoston liikuntapoliittisessa selonteossa esitetään, että liikuntaneuvonta tulisi kiinnittää osaksi työterveyshuollon toimintaa (Valtioneuvosto 2018, 24). Liikuntaneuvonta on kunnan ennaltaehkäisevä hyvinvointipalvelu, jonka avulla voidaan tavoittaa terveytensä kannalta liian vähän liikkuvia ja ohjata asiakkaita lisäämään liikkumistaan (Liikuntaneuvonnan asiantuntijafoorumi 2021). Tähän pohjautuen kyselyn kahdessa väittämässä on pyritty nostamaan esiin myös liikuntaneuvonnan rooli. Vastaajis-

ta 57 prosenttia arvioi, että liikuntaneuvonta on osa organisaation työterveyshuollon toimintaa. Lisäksi kolmasosa uskoi työterveyshuollon ohjaavan asiakkaita kunnan liikuntaneuvontaan. Auran ym. (2022, 39) tutkimuksen mukaan vain joka viidennen julkisen sektorin työnantajan työterveyshuolloista asiakkaita ohjattiin liikuntaneuvontaan. Näin ollen liikuntaneuvonnan rooli osana kuntien työterveyshuollon palveluita näyttäisi vahvistuneen.

KUVIO 9. "Arvioi työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä seuraavien väittämien avulla. Valitse ne, jotka sopivat organisaatioonne." (n=79)



3. Henkilöstöliikunnan edistämisen toimenpiteet ja niiden vaikutukset

3.1 Tarjotut palvelut ja tukimuodot

Kyselyn perusteella kunnissa on vahva pyrkimys tukea henkilöstön liikkumista. Kaikista vastaajista 97 prosenttia ilmoitti, että heidän organisaatiossaan tuetaan henkilöstön liikkumista. Vain 4 kuntaa tavoitetusta 123:sta ilmoitti, etteivät ne tue lainkaan henkilöstönsä liikkumista.

Kunnilta, jotka ilmoittivat tukevansa henkilöstönsä liikkumista, tiedusteltiin tarkemmin, millaisia liikuntaan ja työhyvinvointiin liittyviä palveluja ja tukimuotoja he tarjoavat. Liikuntaseteli tai muu maksuväline nousi vastauksissa selkeästi yleisimmäksi tukimuodoksi. Kuten kuvio 10 osoittaa, peräti 95 prosenttia vastanneista kunnista tarjoaa henkilöstölleen liikuntaseteliä tai muuta vastaavaa maksuvälinettä liikkumisen edistämiseksi. Myös henkilöstölle tarjotut pukuhuoneet ja suihkutilat olivat vastauksissa yleisiä (82 %). Kaksi kolmasosaa vastanneista ilmoitti, että heidän kunnassaan on liikuntatiloja henkilöstön käytössä sekä henkilöstölle suunnattuja liikuntakampanjoita ja -tapahtumia.

KUVIO 10. "Mitä kaikkia seuraavia liikuntaan ja työhyvinvointiin liittyviä palveluja tai tukimuotoja organisaatiossanne on käytössä?" (n=119)



Yleisesti tarjottuja palveluja ja tukimuotoja näyttävät olevan myös henkilöstölle suunnatut hyvinvointikoulutukset (59 %), työpaikalla olevat liikuntavälineet (58 %), kuntotestien tai hyvinvointimittausten tarjonta (53 %) sekä erilaiset työpaikan taloudellisesti tukemat liikuntavuorot (53 %). Lisäksi lähes puolet vastanneista kunnista ilmoitti tarjoavansa henkilöstölleen pyöräpysäköinnin ja ohjattuja liikuntatunteja. Viime vuosina suosiotaan nostanut työsuhdepolkupyörä nousi myös esiin vastauksissa. Vastanneista 44 prosenttia ilmoitti, että työsuhdepolkupyörä kuuluu henkilöstölle tarjottuihin palveluihin ja tukimuotoihin. Yhtä moni vastaaja ilmoitti, että heidän työpaikallaan järjestetään kävelykokouksia. Vastaajista 40 prosenttia ilmoitti, että heidän työpaikallaan on liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava. 17 prosenttia puolestaan ilmoitti, että henkilöstöllä on lupa käyttää työaika liikuntaan.

Vastauksista nousi esiin myös vähemmän tarjottuja palveluja ja tukimuotoja. Joukkoliikenteen käyttöön kannustavaa työsuhdematkalippuetua tai henkilöstölle tarjottuja kaupunkipyöriä ilmoitti tukevansa 8 prosenttia vastanneista kunnista. Työnantajan järjestämää pyörähuoltoa ja varusteita ilmoitti tarjoavansa vain 3 prosenttia vastanneista.

Kunnat nostivat esiin myös muita tarjoamia tukimuotoja ja palveluita. Eräs kuntavastaaja kertoi, että heidän kunnassaan tarjotaan henkilöstölle liikuntaneuvojan palveluita maksutta ja liikuntavälineitä kotiin lainattavaksi. Sama kunta ilmoitti, että he palkitsevat henkilöstöään fyysisestä aktiivisuudesta palkallisina vapaina. Muutama vastaaja kertoi kunnan tukevan henkilöstönsä osallistumista liikunta- ja urheilutapahtumiin. Lisäksi viisi vastaajaa mainitsi erikseen kunnan tekevän henkilöstönsä liikkumisen mahdollisuuksia edistävää yhteistyötä paikallisten liikuntapalveluiden tarjoajien kanssa esimerkiksi kustannusten subventoinnin muodossa.

Vastaajia pyydettiin myös valitsemaan kolme käytetyintä henkilöstölle tarjottua liikunnallista palvelu- ja tukimuotoa. Vastauksissa korostui entisestään liikun-
setelien ja muiden vastaavien maksuvälineiden tarjonnan keskeinen rooli. Vastaajista (n=119) 92 prosenttia mainitsi liikun-
setelien tai muiden vastaavien maksuvälineiden olevan kolmen käytetyimmän liikunnallisen ratkaisun joukos-
sa. Seuraavaksi yleisin ratkaisu, henkilöstölle tarjotut liikuntatilat, sai selvästi vähemmän mainintoja. Vastaajista vain 31 prosenttia nosti sen käytetyimpien palvelujen tai tukimuotojen joukkoon.

Työsuhdepolkupyörä ja taukoliikuntasovellus erottuivat käytetyimpien liikun-
nallisten ratkaisujen joukossa. Kuvion 10 listauksessa työsuhdepolkupyörät olivat 11. ja taukoliikuntasovellus 16. eniten mainintoja saaneet liikunnalliset ratkaisut. Kolmea käytetyintä ratkaisua tiedusteltaessa työsuhdepolkupyörä ja taukoliikuntasovellus nousivat kuitenkin vastausten perusteella jaetulle kolmannelle sijalle. Vajaa neljännes vastaajista mainitsi työsuhdepolkupyörien ja taukoliikuntasovelluksen olevan kolmen käytetyimmän liikunnallisen ratkaisun joukossa henkilöstön keskuudessa.

Henkilöstölle tarjotut hyvinvointikoulutukset puolestaan näyttäytyivät vähemmän keskeisinä käytetyimpiä ratkaisuja tiedusteltaessa. Kuvion 10 listauksessa hyvinvointikoulutukset olivat viidenneksi eniten mainittu liikunnallinen ratkaisu, mutta kolmea käytetyintä ratkaisua kysyttäessä ne putosivat sijalle 14. Vain 4 prosenttia vastaajista mainitsi henkilöstölle tarjottavat hyvinvointikoulutukset kolmen käytetyimmän ratkaisukeinon joukossa. Myöskään kävelykokoukset eivät menestyneet kolmen käytetyimmän ratkaisun listauksessa, sillä vain 2 prosenttia vastaajista ilmoitti niiden kuuluvan kolmen käytetyimmän liikunnallisen ratkaisun joukkoon.

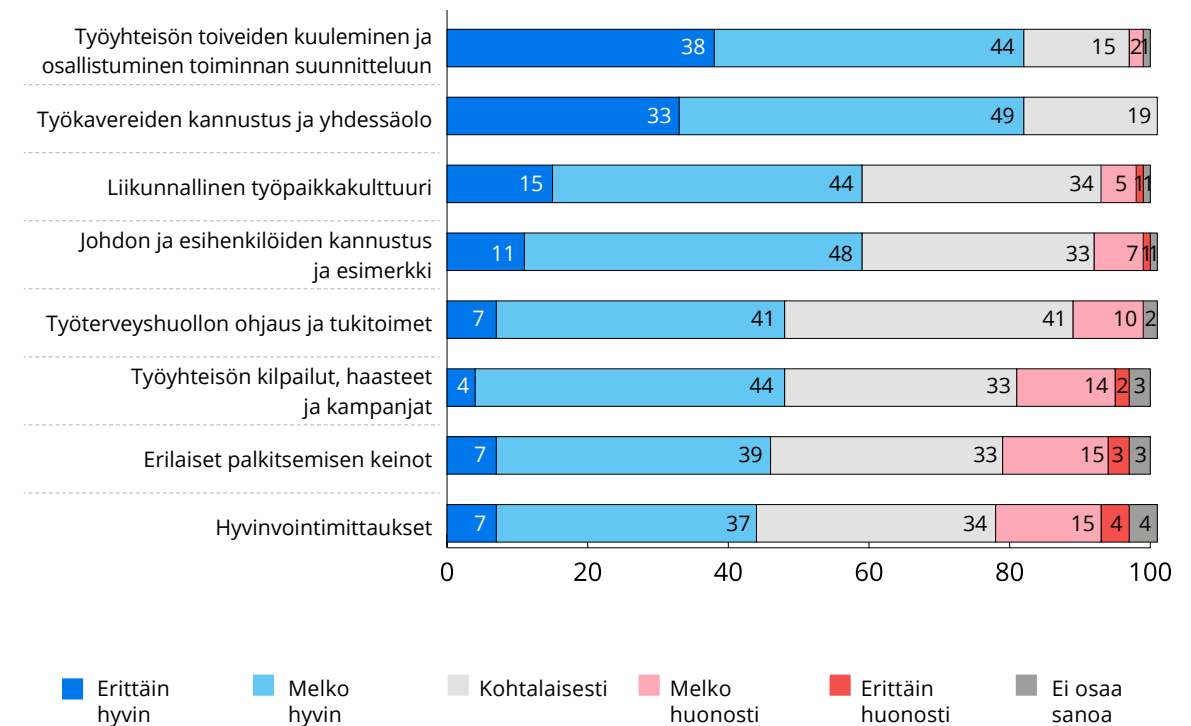
3.2 Liikkumista motivoivat ja estävät tekijät

Kuntia pyydettiin kyselyssä arvioimaan, mitkä asiat motivoivat heidän henkilöstöään liikkumaan. Erilaisia motivaatiotekijöitä tarjottiin kahdeksan, ja vastaajien tuli arvioida kunkin motivoivaa vaikutusta. Motivaatiotekijät ja niihin annetut vastaukset on esitetty kuviossa 11.

Työyhteisön toiveiden kuuleminen ja osallistuminen toiminnan suunnitteluun sekä työkavereiden kannustus ja yhdessäolo arvioitiin vahvimiksi henkilöstöä liikkumaan motivoiviksi tekijöiksi. Vastaajista 82 prosenttia arvioi näiden tekijöiden motivoivan erittäin tai melko hyvin. Liikunnallinen työpaikkakulttuuri sekä johdon ja esihenkilöiden kannustus ja esimerkki nousivat vastaajien arvioissa seuraavaksi merkittävimmiksi tekijöiksi. Vastanneista 59 prosenttia arvioi näiden olevan vähintään melko hyviä motivaatiotekijöitä.

Vajaa puolet vastaajista arvioi työterveyshuollon ohjauksen ja tukitoimet sekä työyhteisön kilpailut, haasteet ja kampanjat vähintään melko hyviksi henkilöstön liikkumisen motivaattoreiksi. Erilaiset palkitsemisen keinot (46 %) ja hyvinvointimittaukset (44 %) arvioitiin erittäin tai melko hyviksi motivaatiotekijöiksi harvemmin kuin edellä mainitut tekijät. Erilaisiin palkitsemisen keinoihin ja hyvinvointimittauksiin liitettiin myös eniten negatiivisia arvioita. Vajaa viidennes vastanneista näki nämä keinot erittäin tai melko huonoiksi motivaatiotekijöiksi. Myös työyhteisön kilpailut,

KUVIO 11. "Arvioi, miten hyvin seuraavat asiat motivoivat oman kuntasi henkilöstöä liikkumaan." (n=123)



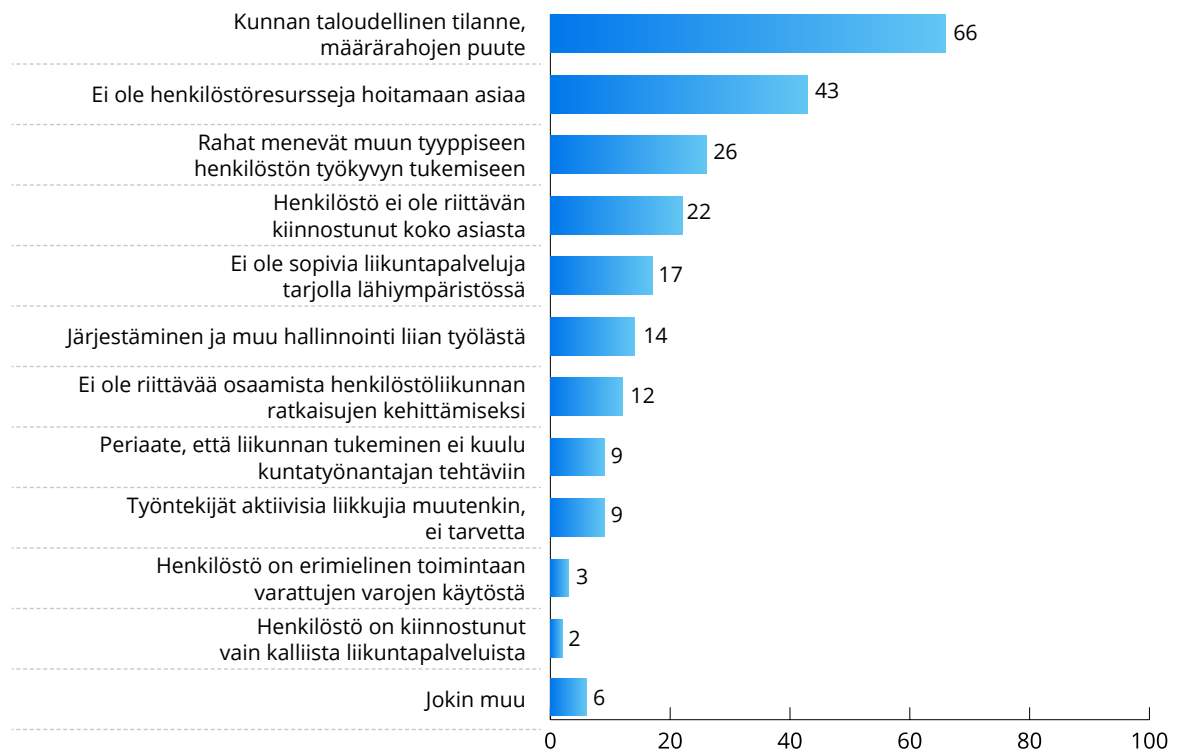
haasteet ja kampanjat (16 %) nähtiin joidenkin vastaajien arvioissa erittäin tai melko huonoina motivaatiotekijöinä.

Tuoreemmassa kyselyssä, johon vastasi 65 kuntaa, kysyttiin edellisten tekijöiden lisäksi arviota myös liikkumisen hyödyistä kertovan viestinnän vaikutuksesta henkilöstön motivaatioon. Alle 40 prosenttia vastaajista näki tavoitteellisen ja tehokkaan liikkumisen hyötyihin liittyvän viestinnän olevan erittäin tai melko hyvä motivaatiotekijä. Yli puolet vastanneista arvioi tämän tekijän kohtalaiseksi ja reilu 10 prosenttia erittäin tai melko huonoksi motivointitavaksi.

Tuoreemmassa kyselyssä motivaatiotekijöiden lisäksi tiedusteltiin kunnan henkilöstöliikunnan tukemiseen tai toteuttamiseen liittyviä esteitä. Kuten kuvio 12 osoittaa, suurimmaksi estäväksi tekijäksi arvioitiin kunnan taloudellinen tilanne ja määrärahojen puute. Kaksi kolmasosaa vastanneista arvioi tämän kuntansa henkilöstöliikunnan tukemisen esteeksi. Myös henkilöstöressurssien puute on kyselyn perusteella keskeinen estävä tekijä, jonka mainitsi 43 prosenttia vastanneista. Reilu neljännes vastanneista mainitsi käytettävissä olevien rahojen suuntaamisen muunlaiseen henkilöstön työkyvyn tukemiseen esteeksi henkilöstöliikunnan toteutukselle. Näin kolme eniten mainittua estävää tekijää liittyvät kaikki kunnan rahoihin ja resursseihin.

Osa vastaajista mainitsi muita syitä estäviksi tekijöiksi. Kaksi vastaajaa mainitsi esteeksi työpaikan sisäisen ta-

KUVIO 12. "Mitkä kaikki seuraavista ovat esteitä kuntanne henkilöstöliikunnan tukemiselle tai toteuttamiselle?" (n=65)



sapuolisuuden kysymyksen. Henkilöstöliikuntaan liittyvien etuuksien tulisi olla kaikille työntekijöille tasapuoliset, mikä voi olla hankalaa toteuttaa käytännössä. Eräs vastaaja totesi, että heidän kunnassaan ei ole esteitä henkilöstöliikunnan tukemiselle ja toteuttamiselle.

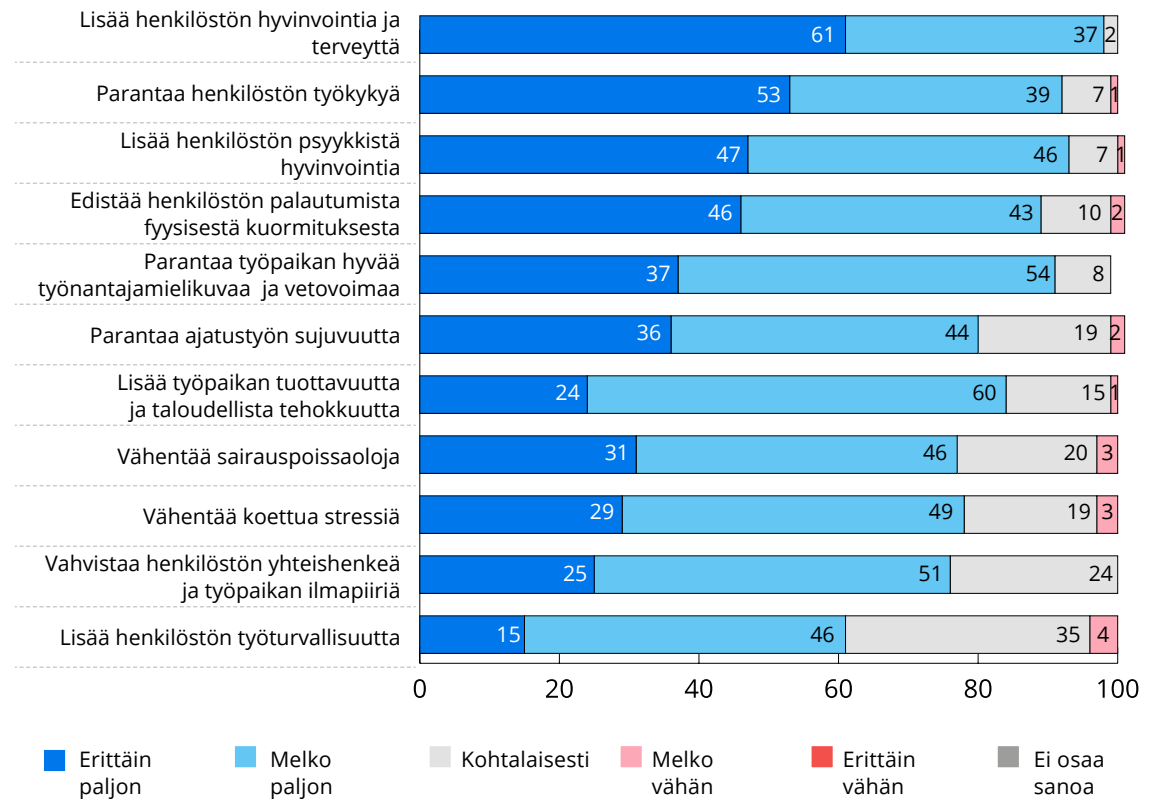
3.3 Toimenpiteiden vaikutukset

Kunnilta tiedusteltiin kyselyssä niiden näkemyksiä henkilöstöliikunnan tukemisen vaikutuksista. Vastaajat (n=123) esittivät arvionsa yhteentoista henkilöstön liikunnan tukemisen myönteisiin vaikutuksiin liittyvään väittämään. Väittämät ja niihin saadut vastaukset on esitetty kuviossa 13.

Kuviossa 13 esitetyt tiedot osoittavat, että kuntatyönantajat ajattelevat henkilöstön liikunnan tukemisella olevan paljon myönteisiä vaikutuksia. Vastaajien arvioiden perusteella henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden lisääminen on keskeisin liikunnan tukemiseen liittyvä hyöty. 98 prosenttia vastaajista näki henkilöstön liikunnan tukemisen lisäävän hyvinvointia ja terveyttä erittäin tai melko paljon ja loput 2 prosenttia kohtalaisesti. 92 prosenttia vastanneista arvioi, että henkilöstön liikunnan tukeminen parantaa henkilöstön työkykyä ja lisää psyykkistä hyvinvointia vähintään melko paljon. Tämän lisäksi 91 prosenttia vastanneista uskoi liikunnan tukemisen parantavan työpaikan työnantajamielikuvaa ja vetovoimaa vähintään melko paljon ja loput 8 prosenttia kohtalaisesti.

Sairauspoissaolojen ja koetun stressin vähentäminen, henkilöstön yhteishengen ja ilmapiirin vahvistaminen sekä henkilöstön työturvallisuuden lisääminen olivat vähiten tunnistettuja hyötyjä vastausten perusteella. Vastaajat toki liittivät näihinkin kohtiin pääosin myönteisiä arvioita. Henkilöstön liikunnan tukemisen vaikutuksiin sairauspoissaolojen ja koetun stressin vähentäjänä esiintyi myös

KUVIO 13. "Missä määrin uskot, että henkilöstön liikunnan tukeminen edistää seuraavia asioita?" (n=123)

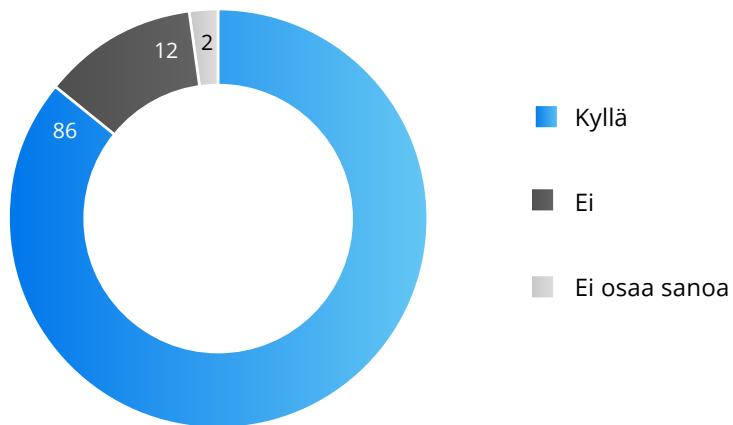


joitakin vähemmän myönteisiä arvioita. 3 prosenttia vastaajista näki liikunnan tukemisen edistävän näitä asioita melko vähän. Lisäksi 4 prosenttia vastanneista uskoi henkilöstön työturvallisuuden lisääntyvän melko vähän liikunnan tukemisen kautta.

3.4 Työnteon staattisuuden ja fyysisen kuormittavuuden huomiointi

Kunnille aiemmin tehdyssä kyselyssä, johon vastasi 58 kuntien edustajaa, kysyttiin työnteon yleiseen luonteeseen ja sen huomiointiin linkittyviä kysymyksiä. Tähän liittyen kunnilta tiedusteltiin staattisen, istumista ja paikallaanoloa vaativan työn tekemisestä organisaatioissa. Yhtä lukuun ottamatta kaikki vastaajat ilmoittivat, että heidän organisaatiossaan tehdään staattista työtä. Staattista työtä teettäviltä kunnilta kysyttiin, ovatko ne kiinnittäneet huomiota paikallaanolon vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana. Kuten kuvio 14 osoittaa, 86 prosenttia ilmoitti, että näihin asioihin on kiinnitetty huomiota.

KUVIO 14. "Onko organisaatiossanne kiinnitetty huomiota paikallaanolon vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivään?" (n=57)



Kunnilta, jotka ilmoittivat kiinnittäneensä huomiota työnteon staattisuuteen (n=49), tiedusteltiin tehtyjä toimenpiteitä. Vastaajista 84 prosenttia ilmoitti panostaneensa työtilojen olosuhteisiin esimerkiksi säädettävien työpöytien ja tarjolla olevien jumppavälineiden muodossa. Myös aktivoivien toimintatapojen kehittäminen, kuten erilaisten taukoliikunnan muotojen käyttö, ilmoitettiin yli kolmessa neljästä vastauksessa tehtyjen toimenpiteiden joukkoon.

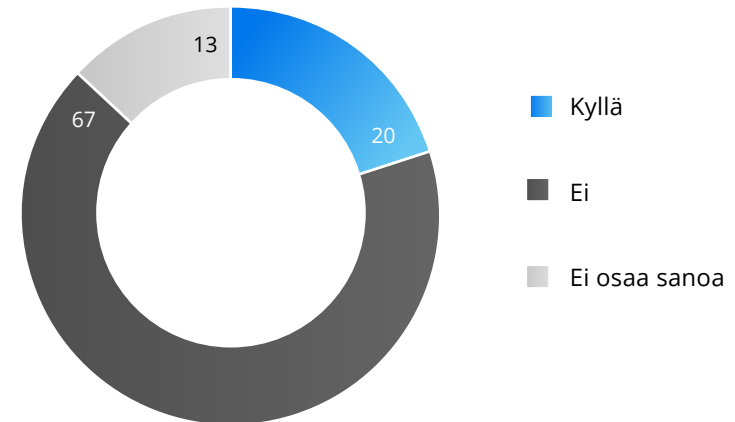
Vastaajilta tiedusteltiin arviota edellä mainittujen toimenpiteiden hyödyllisyydestä. Vajaa puolet vastanneista ilmoitti, että toimenpiteistä on ollut hyötyä ja niillä on saavutettu hyviä tuloksia, jotka kannustavat kehittämään toimintaa edelleen. Reilu kolmannes vastanneista arvioi, että toimenpiteiden tulokset eivät ole olleet sen enempää hyviä kuin huonojakaan. Reilu kymmenes koki toimenpiteiden vaikutukset neutraaleiksi ja 6 prosenttia ei osannut ottaa kantaa kysymykseen.

Loppuvuonna 2023 teetetystä työnantajakyselyssä tiedusteltiin työnteon staattisuuden lisäksi fyysisesti kuormittavan työn tekemistä ja siihen liittyviä toimenpiteitä. Fyysisesti kuormittavalla työllä tarkoitetaan tässä yhteydessä työtä, joka vaatii pääosin muuta kuin istumista ja paikallaanoloa. Kyselyn tulosten perusteella 95 prosentissa kuntia tehdään fyysisesti kuormittavaa työtä.

Fyysisesti kuormittavaa työtä teettäviltä kunnilta tiedusteltiin työn kuormittavuuden huomiointia liikunnallisesta näkökulmasta. Kuten kuvio 15 osoittaa, liikuntaa käytetään palautumisen ja työssä jaksamisen apuna joka viidennessä niistä kuntaorganisaatioista, joissa tehdään fyysisesti kuormittavaa työtä. Kaksi kolmesta vastanneesta ilmoitti, ettei kunnassa hyödynnetä työpäivän aikaista liikuntaa palautumiseen ja työssä jaksamiseen.

Niiltä kuntaorganisaatioilta (n=11), jotka ilmoittivat hyödyntävänsä liikuntaa fyysisesti kuormittavan työn yhteydessä, tiedusteltiin tehtyjä toimenpiteitä.

KUVIO 15. "Käytetäänkö fyysisesti kuormittavissa töissä työpäivän aikana liikuntaa palautumisen tai työssä jaksamisen apuna?" (n=55)



Suurin osa vastaajista ilmoitti panostaneensa olosuhteisiin, kuten tauko- ja elpymistiloihin (82 %) sekä toimintatapoihin, kuten taukoliikuntaan ja verryttelyihin (73 %). Lisäksi vastaajista reilu puolet ilmoitti järjestäneensä ohjattua fyysisen työkyvyn ylläpitoa tai kehittämistä.

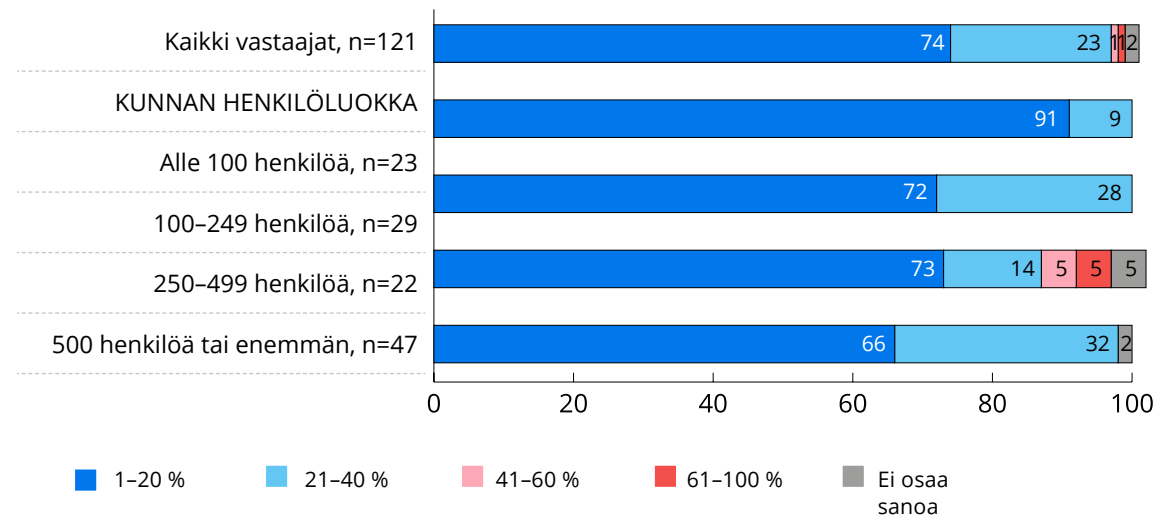
Kymmenen yhdestätoista vastanneesta koki, että tehdyistä toimenpiteistä on saatu hyviä tuloksia, jotka kannustavat kehittämään toimintaa edelleen. Yksi vastaaja totesi, että heidän organisaatiossaan toimenpiteiden kirjon tulisi olla nykyistä laajempi ja suunnitelmallisempi.

3.5 Etätyön huomiointi ja vaikutukset

Etätyön tekeminen on nykyisessä työelämäkulttuurissa yleistynyt etenkin koronapandemian vaikutuksesta. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän työolobarometrin mukaan vuonna 2023 etätyötä teki päivittäin joka kymmenes palkansaaja. (Lyly-Yrjänäinen 2024, 62–66.) Kunnilta tiedusteltiin kyselyssä etätyön tekemisestä ja sen huomiointista henkilöstöliikunnan näkökulmasta. Kaikista vastaajista 98 prosenttia ilmoitti, että heidän organisaatiossaan tehdään etätöitä. Vain kaksi vastaajaa ilmoitti, että etätöitä ei tehdä.

Etätöitä teettävien kuntien vastaajilta tiedusteltiin tarkempaa arviota siitä, kuinka suuri osa heidän henkilöstöstään tekee etätöitä. Vastausvaihtoehtoja tarjottiin kuvion 16 osoittamalla tavalla. Vastausten perusteella lähes kolmessa kunnassa neljästä etätöitä tekee 1–20 prosenttia työntekijöistä. Eli vaikka etätöitä tehdään lähes kaikissa kunnissa, etätyöntekijöiden osuus kuntaa kohden on arvioiden perusteella maltillinen. Vain yksi kunta ilmoitti, että heidän organisaatiossaan etätöitä tekee yli 60 prosenttia henkilöstöstä. Kuntien tarjoamat arviot etätyön määrästä ovat uskottavia työolobarometrin dataan peilattuna. Sen mukaan kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöistä 14 prosenttia tekee viikoittain etätöitä (Lyly-Yrjänäinen 2024, 65).

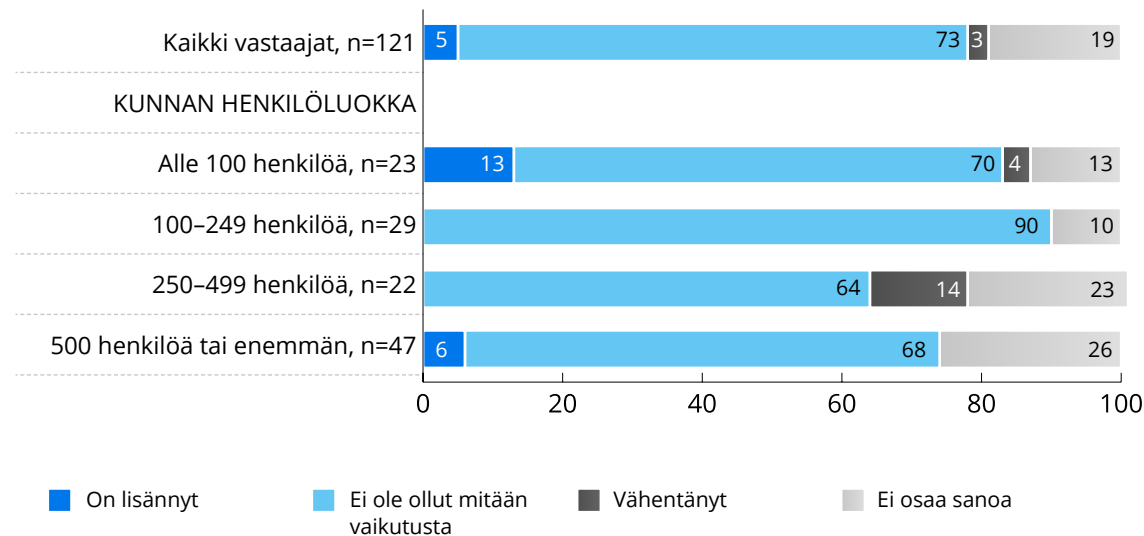
KUVIO 16. "Miten suuri osa henkilöstöstänne tekee etätöitä, arvioi prosentteina?" (n=121)



Vaikka etätyön tekemisen määrä kunnissa vaikuttaa olevan maltillinen, siihen olisi yleistyvänä työnteon muotona hyvä kiinnittää huomiota henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta. Kyselyssä tiedusteltiin, onko etätyötä tekevien liikkumisen edistämiseen kiinnitetty kunnissa erityistä huomiota. Vain 8 prosenttia vastanneista (n=121) ilmoitti, että etätyöhön on kiinnitetty erityistä huomiota henkilöstön liikkumisen edistämisen näkökulmasta. Yksi vastaaja ei osannut ottaa kantaa kysymykseen ja loput (yli 90 %) vastanneista ilmoittivat, ettei asiaan ole kiinnitetty erityistä huomiota.

Kunnilta tiedusteltiin myös arviota siitä, kuinka etätyön tekeminen on vaikuttanut työnantajan tarjoamien liikunnallisten ratkaisujen käyttämiseen. Kuten kuvio 17 osoittaa, lähes kolme neljästä vastaajasta arvioi, ettei etätyöllä ole ollut mitään vaikutusta asiaan. Vastaajista 5 prosenttia puolestaan uskoi, että etätyö on lisännyt liikunnallisten ratkaisujen käyttöä. Vain 3 prosenttia arvioi, että etätyö on vähentänyt käyttöä. Loput (19 %) eivät osanneet arvioida etätyön vaikutuksia liikunnallisten ratkaisujen käyttöön.

KUVIO 17. "Arvioi, kuinka etätyön tekeminen on vaikuttanut työnantajan tarjoamien liikunnallisten ratkaisujen käyttämiseen." (n=121)



4. Henkilöstöliikunnan kiinnittäminen osaksi kunnan strategista henkilöstöjohtamista

Tässä luvussa esitetään joitakin kyselyyn liittyviä keskeisiä havaintoja. Havainnot keskittyvät henkilöstöliikunnan strategiatason toiminnan kehittämiseen, resurssikysymyksiin, tarjottuihin ratkaisukeinoihin, työterveyshuoltoon sekä työnteon luonteen huomiointiin.

Kuntien olisi hyvä kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin johtamiseen organisaatiossaan. Työhyvinvoinnin johtamisen tasolla on havaittu olevan selkeä yhteys henkilöstöliikunnan toimintojen ja osallistumisen aktiivisuuteen. Parempaan työhyvinvoinnin johtamiseen liittyy oleellisesti se, että asetetaan tavoitteet, luodaan suunnitelma sekä päätetään esihenkilöiden vastuut. (Aura ym. 2022, 10, 14.) Tuoreemmassa tiedonkeruussa tavoitetuista kunnista (n=65) vain reilu puolet ilmoitti henkilöstöstrategian olemassaolosta, ja kaikista vastaajista (n=123) hieman yli kaksi kolmasosaa ilmoitti kunnan laatineen työhyvinvoinnin edistämistä koskevan vuositason suunnitelman. Lisäksi vajaa kolmannes vastaajista ilmoitti, ettei kunnassa ole päätetty selkeistä lähiesihenkilöitä koskevista henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvistä vastuista.

Työnantajat voivat tehdä henkilöstön liikkumista edistäviä toimenpiteitä ilman konkreettista suunnitelmaa. Varteenotettava kehityskohde on kuitenkin se, että työhyvinvoinnin johtamista kehitetään suunnitelmallisesti. Tätä tarvetta alleviivaa se, että vain kaksi prosenttia aiemman tiedonkeruun vastaajista (n=58) ilmoitti liikkumisen huomioinnin olevan erittäin hyvällä tasolla johdon strategia-työn yhteydessä.

Positiivisena seikkana kyselyn vastauksista voidaan nostaa esiin se, että kunnat tunnistavat henkilöstöliikunnan tukemisen monet myönteiset vaikutukset. Tähän liittyen on kuitenkin syytä huomioida, että vain vajaa puolet (48 %) vastaajista ilmoitti seuraavansa ja arvioivansa henkilöstöliikunnan panostuksia. Näin ollen kuntien arviot henkilöstöliikunnan tukemisen myönteisistä vaikutuksista eivät välttämättä perustu organisaation sisällä tehtyihin havaintoihin, vaan yleisiin käsityksiin liikkumisen vaikutuksista. Myös henkilöstöliikunnan seuranta ja arviointi tulisi liittää osaksi kuntaorganisaatioiden strategiatason toimintaa.

Kunnille kohdistettu kysely osoittaa, että ne panostavat henkilöstönsä liikkumiseen useilla eri tavoilla. Liikunta-setelit ja vastaavat liikuntaedut näyttävät vastausten perusteella olevan selvästi eniten tarjottu ja myös käytetyin keino edistää liikkumista. Kuntien vastauksissa nostettiin esiin myös henkilöstön käytössä olevat liikuntatilat, joita ilmoitti tarjoavansa kaksi kolmasosaa vastanneista. Työnantajasektorille laajemmin suunnatusta henkilöstöliikunnan barometrista käy ilmi, että julkisen sektorin työnantajilla on useammin käytössään omia liikuntatiloja muihin toimialoihin verrattuna (Aura ym. 2022, 60). Liikuntatilojen tarjoaminen onkin eräs kuntien omiin liikuntatiloihin liittyvä vahvuus, jota voidaan hyödyntää henkilöstöliikunnan edistämisessä.

Kunnat esittivät kyselyssä myös arvioitaan henkilöstöliikunnan tukemisen esteistä. Kolme eniten mainittua estävää tekijää liittyivät kaikki kunnan rahoihin ja resursseihin. Henkilöstöliikunnan tukemisen siis ajatellaan vaativan taloudellisia panostuksia ja henkilöstöresursseja. Auran ym. (2022, 32–33) selvityksen mukaan henkilöstöliikunnan aktiivisuutta voidaan kuitenkin kehittää myös maltillisin resurssein. Positiivisia tuloksia voidaan rahan puutteesta huolimatta saada aikaan hyvällä, strategiatasolta lähtevällä johtamisella sekä takaamalla 2–3 henkilöstöliikunnan olosuhdetta ja palvelua. (Emt.) Myönteinen asenneilmapiiri liikuntaa ja liikkumista kohtaan on tärkeä askel liikunnallisen työpaikkakulttuurin luomisessa (Työterveyslaitos n.d.b).



Kysely tuotti lisätietoa myös siitä, kuinka paljon kunnat investoivat henkilöstönsä liikkumiseen. Vastausten perusteella kunnat käyttävät keskiarvolla mitattuna 175 euroa vuodessa kunkin työntekijänsä liikkumisen tukemiseen. Auran ym. (2022, 10) selvityksen mukaan työnantajat panostavat henkilöstönsä liikkumiseen keskimäärin 247 euroa työntekijää kohden vuodessa. Näin ollen kuntien ilmoittama panostus on matalampaa tasoa kuin työnantajaorganisaatioissa yleensä. Kuten mainittua, henkilöstöliikunnan kehittäminen ei kuitenkaan ole pelkästään raha- ja resurssikysymys.

Suurin osa kunnista hyödyntää vastausten perusteella työterveyshuoltoa henkilöstön liikkumisen tukemisessa. Lähes kaksi kolmasosaa kaikista vastaajista ilmoitti liikkumisen edistämisen kuuluvan työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön. Lisäksi työterveyshuollon kanssa yhteistyötä tekevästä kunnista 58 prosenttia arvioi liikunnallisten keinojen olevan osa työterveyshuollon palveluita. Kuitenkin vain 13 prosenttia työterveyshuollon kanssa yhteistyötä tekevästä kunnista ilmoitti, että työterveyshuollon tarjoamia liikuntapalveluita hyödynnetään aktiivisesti. Työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen voisi vahvistaa kuntaorganisaatioiden henkilöstöliikunnan mahdollisuuksia sekä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä.

Kyselyssä pureuduttiin myös henkilöstön työn staattisuuteen ja fyysiseen kuormittavuuteen sekä etätöiden tekemiseen. Vastausten perusteella staattista työtä tekevän

henkilöstön liikkuminen on otettu huomioon selvästi paremmin. Peräti kaksi kolmasosaa fyysisesti kuormittavaa työtä teettävistä kunnista ilmoitti, etteivät ne hyödynnä liikuntaa työntekijöidensä palautumisen tai työssä jaksamisen apuvälineenä. Staattista työtä koskien 86 prosenttia vastanneista ilmoitti hyödyntävänsä liikuntaa paikallaanolon vähentämisen ja liikkeen lisäämisen välineenä. Myös etätöiden erityishuomiointi on kyselyn perusteella vähäistä, sillä vain 8 prosenttia vastanneista ilmoitti huomioivansa etätöiden henkilöstöliikunnan edistämisen näkökulmasta. Henkilöstön liikkumista olisi kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin näkökulmasta hyvä edistää myös niin, että otetaan huomioon työn erilainen luonne ja vaatimukset.

Kuntien edellytykset henkilöstöliikunnan kehittämiseen ovat kyselyn perusteella hyvällä tasolla. Henkilöstön liikkumisen edistämisen tuomat erilaiset hyödyt tunnustetaan ja kuntaorganisaatioissa on selkeä pyrkimys henkilöstöliikunnan kehittämiseen eri keinoin. Parannettavaa löytyy etenkin siinä, että liikkumisen edistäminen kiinnitetäisiin nykyistä vahvemmin kunnan strategiatasolle, jolloin henkilöstöliikunta olisi vahvemmin suunniteltua. Suunnittelussa olisi tärkeää ottaa huomioon työnteon monimuotoisuus sekä eri tilanteisiin sopivat liikunnalliset toimenpiteet. Myös mahdollisesti rajallisten resurssien järkevä kohdistaminen ja työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön vahvistaminen olisi tärkeää huomioida strategiatasolla.

Lähteet

Aura, O., Laakkonen, R., Malvela, M. & Nurmela, S. 2022. Henkilöstöliikunnan barometri 2021. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 411. Viitattu 26.7.2024. https://liikkuvatyolama.fi/wp-content/uploads/sites/4/2022/05/Henkilostoliikunnan_barometri_2021.pdf

Liikuntaneuvonnan asiantuntijafoorumi. 2021. Tuunanen, K. & Kivimäki, S. (toim.). Liikuntaneuvonnan valtakunnalliset suositukset – toteuttaminen, yhteistyö ja arviointi. Liikkuva aikuinen -ohjelma / Likes -tutkimuskeskus. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 389.

Lindqvist, K. & Sillantaka, J. 2022. Vetovoimaa sote-alalle – lähiesihenkilö työhyvinvoinnin edistäjänä. Helsingin yliopiston HY+ -yhtiön verkkosivut. Viitattu 12.8.2024. <https://hyplus.helsinki.fi/vetovoimaa-sote-alalle-lahiesihenkilo-tyo-hyvinvoinnin-edistajana/>

Lyly-Yrjänäinen, M. 2024. Työolobarometri 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024: 16. Viitattu 26.7.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165554/TEM_2024_16.pdf

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. 2007. Henkilöstöjohtamisen suositukset. KT:n verkkosivut. Viitattu 12.8.2024. <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/suosituks/tyohyvinvoinnin-toimintalinjat-ja-hyvat-kaytannot>

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. 2024. Henkilöstötilastot. KT:n verkkosivut. Viitattu 12.8.2024. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>

Kuntalaki. 410/2015. Kuntalain kuntastrategiaa koskeva pykälä 37. Viitattu 26.7.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150410#O3L7P37>

Työterveyslaitos. N.d.a. Esihenkilö työkyvyn tukijana. TTL:n verkkosivut. Viitattu 12.8.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilo-tyokyvyn-tukijana>

Työterveyslaitos. N.d.b. Liikkuminen ja liikunta osana hyvää työpäivää. TTL:n verkkosivut. Viitattu 13.8.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/liike-ja-mieli/liikkuminen-ja-liikunta-osana-hyvaa-tyopaivaa>

Työterveyslaitos. N.d.c. Liikunnan ja liikkumisen yhteydet terveyteen ja työkyvyn. TTL:n verkkosivut. Viitattu 12.8.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/liike-ja-mieli/liikunnan-ja-liikkumisen-yhteydet-terveyteen-ja-tyokyvyn>

Valtioneuvosto. 2018. Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta. Viitattu 12.8.2024. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/VNS_6+2018.pdf

Liite

Liite: Henkilöstöliikunta 2024 -kyselylomakepohja kuntatyönantajille.

Kyselyn rakenne ja sisältö

Taustatiedot

1. Kunta
2. Yhteyshenkilön etu- ja sukunimi
3. Yhteyshenkilön sähköposti (tarvitaan auditoiteihin)
4. Vastaajan tehtävänkuva henkilöstöhallinnossa
5. Miten kyselyyn vastaaminen toteutettiin?
 - Yhteyshenkilö vastasi yksin
 - Kyselyyn vastattiin henkilöstöhallinnon tiimissä
 - Kyselyyn vastattiin kunnan johtoryhmässä
 - Kyselyyn vastattiin kunnan hyvinvointiryhmässä
6. Kunnan työntekijämäärä (kokonaismäärä)?
7. Kuntanne työntekijöiden sukupuolijakauma?
 - Naisia työntekijöistä__%
 - Miehiä työntekijöistä__%
 - Muunsukupuolisia työntekijöistä__%
 - En osaa sanoa
8. Kuinka monelle palvelualueelle kuntanne työntekijät jakautuvat? (Palvelualueella tarkoitetaan hallinnollista kokonaisuutta, joka tuottaa itse tai järjestää palvelut kunnan jäsenille tai muille palveluiden käyttäjille.)
9. Luettele tähän kuntanne palvelualueet (avoin vastaus).
10. Mikä on kunnan suurin palvelualue työntekijämäärän perusteella?
11. Kuinka paljon kunnan suurimmalla palvelualueella on työntekijöitä (koko-

naismäärä)?

12. Onko kuntanne henkilöstön keski-ikä alle vai päälle 40 vuotta?

- Alle 40
- Noin 40
- Yli 40

Työhyvinvoinnin johtaminen

13. Onko kunnassanne koko organisaation käsittävä henkilöstöstrategia?
 - Kyllä
 - Ei
 - En osaa sanoa
14. Onko organisaatiossanne kirjallinen vuosittainen suunnitelma henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen?
 - Kyllä
 - Ei (-> siirrytään kysymykseen 16.)
 - En osaa sanoa (-> siirrytään kysymykseen 16.)
15. Sisältääkö kuntanne vuosittainen toimenpidesuunnitelma **liikunnallisia ratkaisuja** henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi?
 - Kyllä
 - Ei
 - En osaa sanoa
16. Kuka tai ketkä kaikki ovat tekemässä päätöksiä työyhteisön henkilöstölii-

kunnan resursseista työpaikallanne (taloudellinen tuki, ajankäyttö jne.)?

Päätävä taho	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Kunnan luottamuselimet			
Kunnan ylin johto			
Lähiesihenkilö			
Työhyvinvointiryhmä			
Henkilöstöhallinto			
Liikuntapalvelut			
Liikuntayhdyskunta			
Joku muu, mikä?			

17. Onko kunnassanne päätetty lähiesihenkilöille selkeä rooli ja vastuut henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisessä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

18. Onko kunnassanne käytössä verovapaa liikuntaetu (henkilökuntaetu hankittu kohdennetulla maksuvälineellä esim. liikuntaseteli)?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa (-> siirrytään kysymykseen 23.)

19. Kuinka paljon investoitte henkilöstön liikkumisen tukemiseen vuodessa? Sanokaa likimääräinen arvionne euroissa henkilöä kohden/vuosi. Arvion tulisi sisältää kaikki henkilöstöliikuntaan investoidut eurot, ei pelkästään liikuntaetuun käytetty raha.

- ____ euroa (€)
- En osaa tai halua sanoa

20. Seuraatteko tai arvioitteko henkilöstöliikunnan panostusten toteutumista, jotta investoinnit liikunnan lisäämisen tuottaisivat toivottua muutosta?

- Kyllä
- Ei (-> siirrytään kysymykseen 23.)
- En osaa sanoa (-> siirrytään kysymykseen 23.)

21. Miten seuraatte tai arvioitte **henkilöstöliikunnan panostusten toteutumista**, jotta investoinnit liikunnan lisäämisen tuottaisivat toivottua muutosta? (Valitkaa käyttämäne keinot alla olevasta listasta)

- Työhyvinvointisuunnitelman toteutumisen seuranta ja arviointi
- Vuosittaiset henkilöstön työhyvinvointi- tai terveystarkastukset
- Säännölliset hyvinvointi- ja terveystarkastukset
- Työterveyshuollon seuranta ja raportointi
- Henkilöstön liikunta-aktiivisuuden seuranta
- Osallistujamäärien seuranta
- Henkilöstöltä kerätyt/saadut palautteet ja ehdotukset
- Jokin muu tapa, mikä? _____

22. Jos vastasit, että seuraatte henkilöstöliikunnan osallistujamääriä, mikä on keskimääräinen osallistumisprosentti? ____%

23. Miten kuntanne huomioi **henkilöstön liikkumisen edistämisen** seuraavissa toimissa/asioissa?

Näkökulma	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Erittäin huonosti	Ei huomioi lainkaan
Kuntastrategiasa					
Henkilöstöstrategiassa					
Kunnan hyvinvointisuunnitelmassa					
Työaikojen ja järjestelyjen joustavuudessa					
Esihenkilökoulutuksessa ja valmennuksissa					
Henkilöstön jatko- ja täydennyskoulutuksissa					
Henkilöstöinfoissa tai -kokouksissa					
Kehityskeskusteluissa					

24. Kuuluuko liikkumisen edistäminen työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön?

- Kyllä
- Ei (-> siirrytään kysymykseen 26.)
- En osaa sanoa (-> siirrytään kysymykseen 26.)

25. Arvioi työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä seuraavien väittämien avulla. Valitse ne, jotka sopivat kuntaanne.

- Liikunnalliset keinot ovat osa työterveyshuollon tarjoamia palveluita.
- Henkilöstön liikkumisen edistäminen on osa työterveyshuollon kanssa tehtyä sopimusta.
- Työterveyshuollon tarjoamia liikuntapalveluita hyödynnetään aktiivisesti.
- Liikunta-aktiivisuuden kartoitus on osa terveystarkastusta.
- Työterveys hyödyntää liikkumiseen ohjausta kansansairauksien hoitamisessa/ennaltaehkäisemisessä.
- Liikuntaneuvonta on osa työterveyshuollon toimintaa.
- Työterveyshuolto ohjaa kunnan liikuntaneuvontaan.
- Työterveyshuolto raportoi liikkumisesta ja sen vaikutuksista organisaation johdolle.

Ratkaisut työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseen

26. Tuetaanko kunnassanne henkilöstön liikkumista?

- Kyllä
- Ei (-> siirrytään kysymykseen 29.)

27. Mitä seuraavista liikuntaan ja työhyvinvoinnin tukemiseen liittyviä palveluja kunnassanne on käytössä? (valitaan ne, mitä on käytössä tällä hetkellä)

- Työmatkaliikunta:
 - o Työsuhdepolkupyörä
 - o Työmatkaliikuntaan kannustaminen
 - o Joukkoliikenteen työsuhdematkalippu
 - o Pyöräpysäköinti
 - o Lainattavat polkupyörät työasiamatkoille
 - o Pukuhuoneet ja suihkutilat

- Työnantajan järjestämä pyörähuolto ja varusteet
- Henkilöstön käytössä olevat kaupunkipyörät työpaikan lähistöllä
- Työpäivänaikainen liikunta:
 - Liikuntavälineitä työpaikalla
 - Ohjattu taukoliikunta tai aktiiviset työtauot
 - Taukoliikuntasovellus
 - Työaika saa käyttää liikuntaan
 - Kävelykokoukset
 - Liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava työpaikalla
 - Liikuntatiloja henkilöstön käytössä
 - Liikuntakampanjat ja tapahtumat henkilöstölle
 - Hyvinvointikoulutukset henkilöstölle
 - Kuntotestit tai hyvinvointimittaukset
- Vapaa-ajan liikunta:
 - Ohjatut liikuntatunnit
 - Liikuntasetelit tai muu maksuväline (taloudellinen tuki)
 - Työpaikan liikuntavuorot/joukkueet, joita työnantaja tukee taloudellisesti

28. Mitkä ovat kolme käytetyintä työnantajan tarjoamaa liikunnallista ratkaisua (palvelut ja tukimuodot) henkilöstön keskuudessa?

- i. _____
- ii. _____
- iii. _____
- iv. En osaa sanoa

29. Arvioi, miten hyvin seuraavat asiat (tarjotut mahdollisuudet) motivoivat henkilöstöä liikkumaan?

Tarjottu mahdollisuus	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Kohtalaisesti	Melko huonosti	Erittäin huonosti
Erilaiset palkitsemisen keinot					
Liikunnallinen työpaikkakulttuuri					
Johdon ja esihenkilöiden kannustus ja esimerkki					
Työyhteisön kilpailut, haasteet ja kampanjat					
Työyhteisön toiveiden kuuleminen ja osallistuminen toiminnan suunnitteluun					
Tavoitteellinen ja tehokas viestintä liikkumisen hyödyistä					
Työkavereiden kannustus ja yhdessäolo					
Työterveyshuollon ohjaus ja tukitoimet					
Hyvinvointimittaukset					

30. Mitkä kaikki seuraavista ovat esteitä kuntanne henkilöstöliikunnan tukemiselle tai toteuttamiselle?

- Kunnan taloudellinen tilanne, määrärahojen puute
- Ei ole sopivia liikuntapalveluja tarjolla lähiympäristössä
- Periaate, että liikunnan tukeminen ei kuulu kuntatyönantajan tehtäviin
- Henkilöstö ei ole riittävän kiinnostunut koko asiasta
- Henkilöstö on kiinnostunut vain kalliista liikuntapalveluista
- Ei ole henkilöstöresursseja hoitamaan asiaa
- Ei ole riittävää osaamista henkilöstöliikunnan ratkaisujen kehittämiseksi
- Rahat menevät muun tyyppiseen henkilöstön työkyvyn tukemiseen
- Henkilöstö on erimielinen toimintaan varattujen varojen käytöstä
- Järjestäminen ja muu hallinnointi liian työlästä
- Työntekijät aktiivisia liikkujia muutenkin, ei tarvetta
- Jokin muu este, mikä? _____

31. Missä määrin uskotte, että **henkilöstön liikunnan tukeminen** vaikuttaa seuraaviin asioihin?

Asia	Erittäin paljon	Melko paljon	Kohtalaisesti	Melko vähän	Erittäin vähän
Lisää työpaikan tuottavuutta ja taloudellista tehokkuutta					
Parantaa työpaikan hyvää työnantajamielikuvaa ja vetovoimaa					
Parantaa henkilöstön työkykyä					
Lisää henkilöstön työturvallisuutta					
Lisää henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä					
Edistää henkilöstön palautumista fyysisestä kuormituksesta					
Lisää henkilöstön psyykkistä hyvinvointia					
Vähentää sairauspoissaoloja					
Vahvistaa henkilöstön yhteishenkeä ja työpaikan ilmapiiriä					
Vähentää koettua stressiä					
Parantaa ajatustyön sujuvuutta					

32. Tehdäänkö kunnassanne etätöitä? (Etätöillä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.)
- Kyllä
 - Ei (-> siirrytään kysymykseen 37.)
33. Miten suuri osa kunnan henkilöstöstä tekee etätöitä, arvioi prosentteina?
- 1–20 %
 - 21–40 %
 - 41–60 %
 - 61–100 %
 - En osaa sanoa
34. Onko etätöitä tekevien liikkumiseen kiinnitetty kunnassanne erityistä huomiota?
- Kyllä
 - Ei (-> siirrytään kysymykseen 37.)
 - En osaa sanoa (-> siirrytään kysymykseen 37.)
35. Voitte halutessanne kertoa, miten olette edistäneet etätöitä tekevien liikkumista työnantajana.
- _____ (avoin vastaus, ei pakollinen).
36. Arvioi, kuinka etätöiden tekeminen on vaikuttanut työnantajan tarjoamien liikunnallisten ratkaisujen käyttämiseen.
- on lisännyt
 - vähentänyt
 - ei ole ollut mitään vaikutusta
 - En osaa sanoa
37. Tehdäänkö organisaatiossanne staattista työtä?
- Kyllä
 - Ei (-> siirrytään kysymykseen 41.)
 - En osaa sanoa (-> siirrytään kysymykseen 41.)
38. Onko organisaatiossanne kiinnitetty huomiota paikallaanolon vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivään?
- Kyllä
 - Ei (-> siirrytään kysymykseen 41.)
 - En osaa sanoa (-> siirrytään kysymykseen 41.)
39. Mitä toimenpiteitä on tehty? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.
- Panostettu olosuhteisiin, esim. säädettävät työpöydät tai työtasot, erilaisia tuoleja, seisontamattoja, jumppavälineet
 - Taukotiiloissa korkeita pöytiä seisomista ajatellen
 - Kehitetty toimintatapoja kuten taukoliikunta, taukoliikuntasovellus, kävelypalaverit, kokouskäytännöt, portaiden käyttö, työnkierto
 - Otetaan puheeksi, puhutaan asiasta
 - On puhuttu, mutta toimenpiteitä ei ole tehty
 - Jotain muuta, mitä? _____
 - En osaa sanoa
40. Onko toimenpiteistä ollut hyötyä, minkälaisia tuloksia niistä on saatu?
- Hyviä tuloksia, jotka kannustavat kehittämään toimintaa edelleen
 - Ei hyviä, eikä huonoja tuloksia
 - Jotain muuta, mitä? _____
 - En osaa sanoa
41. Tehdäänkö organisaatiossanne fyysisesti kuormittavaa työtä?
- Kyllä
 - Ei (-> siirrytään kysymykseen 45.)
 - En osaa sanoa (-> siirrytään kysymykseen 45.)
42. Käytetäänkö fyysisesti kuormittavissa töissä työpäivän aikana liikuntaa palautumisen tai työssä jaksamisen apuna?
- Kyllä
 - Ei (-> siirrytään kysymykseen 45.)
 - En osaa sanoa (-> siirrytään kysymykseen 45.)

43. Mitä toimenpiteitä on tehty? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Panostettu olosuhteisiin, esim. tauko- ja elpymistilat
- Kehitetty toimintatapoja kuten yhteiset verryttelyt työpäivän alussa, tauko- ja elpymisliikuntatuokiot
- Järjestetty ohjattua fyysisen työkyvyn ylläpitoa/kehittämistä esim. hyvinvointimittausten perusteella
- On puhuttu, mutta toimenpiteitä ei ole tehty
- Jotain muuta, mitä? _____
- En osaa sanoa

44. Onko toimenpiteistä ollut hyötyä, minkälaisia tuloksia niistä on saatu?

- Hyviä tuloksia, jotka kannustavat kehittämään toimintaa edelleen
- Ei hyviä, eikä huonoja tuloksia
- Jotain muuta, mitä? _____
- En osaa sanoa

Yhteenvetokysymykset

45. Onko Liikkuva aikuinen -ohjelma teille tuttu?

- Kyllä
- Ei

46. Oletteko tutustuneet www.liikkuvatyoelama.fi-sivustoon?

- Kyllä
- Ei

LIKKUVA AIKUINEN

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

liikkuva aikuinen.fi

LIKKUVA TYÖELÄMÄ

Liikkuva työelämä -kokonaisuus uudistaa ja vahvistaa liikunnan merkitystä suomalaisessa työelämässä. Tavoittemme 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

