

# Henkilöstöliikunnan barometri 2023



**LIKKUVA  
AIKUINEN**



Tiivistelmä tuloksista

Tuomas Häkli, Miia Malvela, Satu Kankkonen & Reetta Laakkonen

# Sisältö

## Henkilöstöliikunnan barometri 2023

Barometrin tausta ja toteutus (diat 3–4)

Osa 1: Henkilöstöliikunta osana työhyvinvoinnin johtamista (diat 5–10)

Osa 2: Henkilöstöliikunnan edistämisen toimenpiteet (diat 11–20)

Osa 3: Palkansaajien työkyky ja henkilöstöliikuntaan osallistumisen aktiivisuus (diat 21–25)

Osa 4: Henkilöstöliikunnan edistämisen laatua kuvaavat tasot (diat 26–29)

Yhteenveto tuloksista (diat 30–33)

# Barometrin tausta ja toteutus



**Henkilöstöliikunnan barometrissa** tutkitaan työelämään liittyvää liikuntaa ja liikkumista työnantajien ja palkansaajien näkökulmista. Barometrin tavoitteena on vahvistaa ymmärrystä liikunnan asemasta ja toteutuksesta työpaikoilla.



**Henkilöstöliikunnan käsitteellä** tarkoitetaan työmatkaliikuntaa, työpäivän aikaista liikkumista ja työnantajan tukemaa vapaa-ajan liikuntaa.



**Barometrin aineistona** toimii erikseen työnantajille ja palkansaajille vuoden 2023 loppupuolella tehdyt kyselyt.

- Työnantajakyselyyn vastasi 301 organisaationsa päättävässä asemassa olevaa henkilöä ja palkansaajien kyselyyn 1 124 palkkasuhteessa työskentelevää henkilöä.
- Kyselyyn vastanneet palkansaajat eivät edusta työnantajakyselyyn vastanneita organisaatioita.



Tämä esitys on **tiivistelmä barometrin tuloksista**.

# Työnantaja- ja palkansaajakyselyn vastaajaryhmät

## TYÖNANTAJAKYSELY

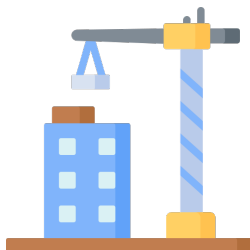
### Toimialat



kauppa (n=40)



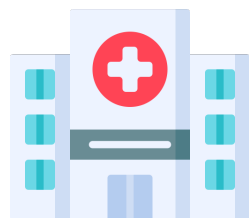
palvelut (n=95)



rakentaminen (n=30)



teollisuus (n=74)



julkinen sektori (n=62)

### Organisaation henkilöstön kokoluokka

alle 50 henkilöä (n=128)

50–249 henkilöä (n=114)

yli 250 henkilöä (n=59)

## PALKANSAAJAKYSELYT

### Sukupuoli



mies (n=551)



nainen (n=567)

### Ikäryhmät



alle 35-vuotiaat  
(n=237)



35–49-vuotiaat  
(n=436)



50-vuotiaat tai  
vanhemmat  
(n=451)

# 1

## Henkilöstöliikunta osana työhyvinvoinnin johtamista

### OSAN 1 AIHEALUEET:

- Työhyvinvoinnin johtamisen suunnitelmallisuus (dia 6)
- Esihenkilöiden vastuu työhyvinvoinnin johtamisessa (dia 7)
- Henkilöstöliikuntaan tehdyt investoinnit (dia 8)
- Investointien seuranta ja arviointi (dia 9)
- Yhteistyö työterveyshuollon kanssa (dia 10)

# Työhyvinvoinnin johtamisen suunnitelmallisuus

- Työhyvinvoinnin johtamisen suunnitelmallisuus on tärkeä osa työhyvinvoinnin kehittämisen prosessia. Työnantajien kannattaa laatia työhyvinvointia koskevat kirjalliset tavoitteet ja suunnitella toimenpiteet niiden toteuttamiseksi.
- 60 prosenttia barometriin vastanneista työnantajista ilmoitti laatineensa kirjallisen vuositason suunnitelman henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi.
- Näistä työnantajista (n=182) 77 prosenttia oli sisällyttänyt suunnitelmaan liikunnallisia ratkaisuja.

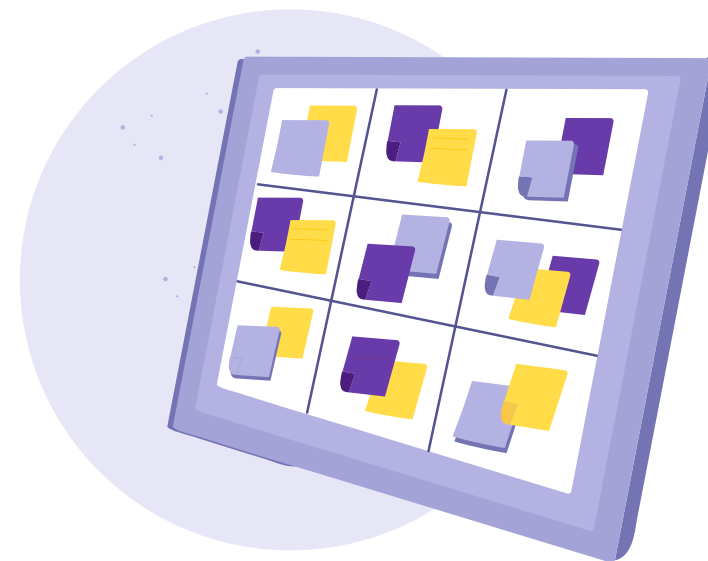


60 %

työnantajista  
ilmoitti laatineensa  
työhyvinvointisuunnitelman.

# Esihenkilöiden vastuu työhyvinvoinnin johtamisessa

- Esihenkilöillä on työyhteisössä avainasema toteuttaa työhyvinvoinnin toimenpiteitä.
- Noin kaksi kolmasosaa (66 %) työhyvinvointisuunnitelman laatineista työnantajista ilmoitti, että heidän organisaatiossaan lähiesihenkilöille oli päätetty selkeä rooli ja vastuu kehittää henkilöstön työhyvinvointia.
  - Julkisella sektorilla toimivista työnantajista 78 prosenttia oli päättänyt esihenkilöiden roolista ja vastuusta, mikä oli suurempi osuus kuin muilla toimialoilla.
  - Rakentamisen toimialalla rooli ja vastuut oli päätetty vain 33 prosentissa organisaatioista, mikä oli selvästi harvemmin kuin muilla toimialoilla.
  - Yli 250 henkilön organisaatioista jopa 84 prosenttia oli päättänyt esihenkilöiden vastuusta ja roolista, mikä oli selvästi suurempi osuus kuin kokoluokaltaan pienemmissä organisaatioissa.



# Henkilöstöliikuntaan tehdyt investoinnit

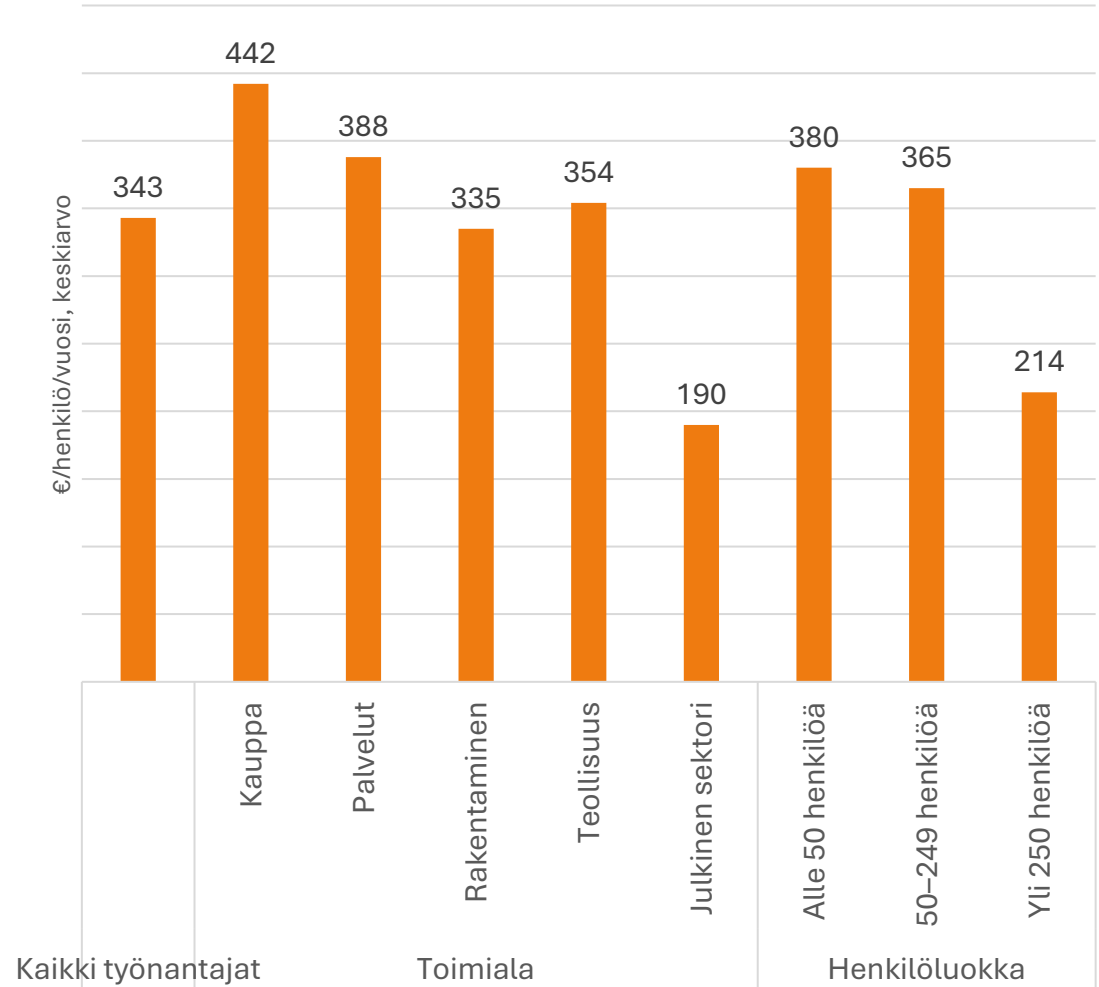
- Vastausten perusteella työnantajat investoivat keskimäärin 343 euroa kunkin työntekijänsä liikkumiseen vuositasolla.
  - Arvioissa huomioitiin liikuntaetu ja muu henkilöstöliikuntaan käytetty raha.
- Taloudellisen tuen määrä henkilöä kohden oli muita toimialoja pienempi julkisella sektorilla ja pienempiä organisaatioita niukempi suuremmissa organisaatioissa.

Työnantajat investoivat henkilöstön liikkumiseen keskimäärin

**343 €**

/henkilö/vuosi

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





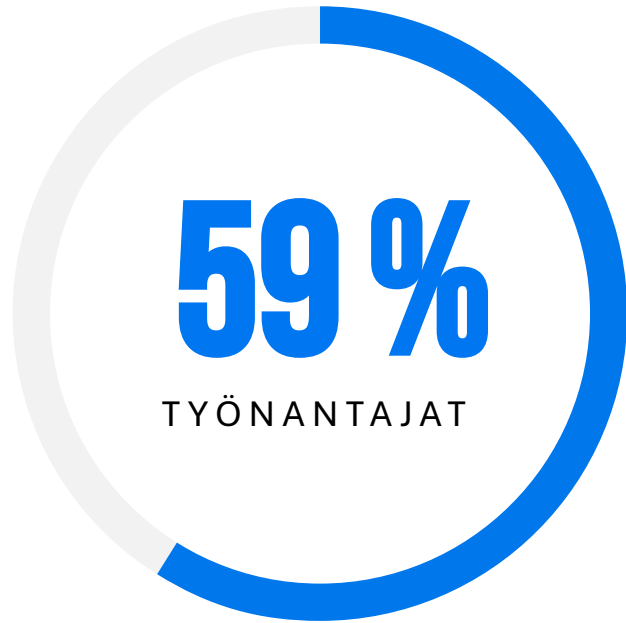
# Henkilöstöliikuntaan tehtyjen investointien seuranta ja arviointi harvinaista



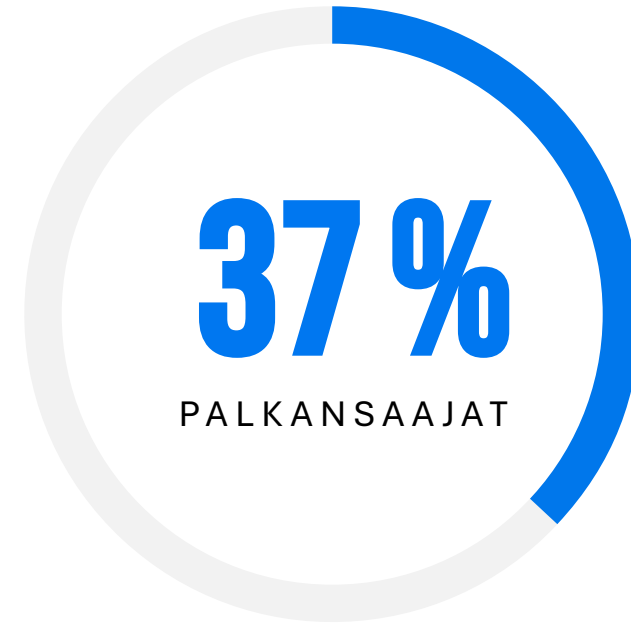
35 %

työnantajista ilmoitti seuranneensa tai arvioineensa henkilöstöliikuntaan tehtyjä investointeja.

- Vain reilu kolmasosa (35 %) työnantajista ilmoitti seuranneensa tai arvioineensa henkilöstöliikuntaan tehtyjä investointeja.
  - Julkisella sektorilla seurantaa ja arviointia ilmoitti tekevänsä 45 prosenttia vastaajista, mikä oli enemmän kuin muilla toimialoilla.
  - Yli 250 henkilön organisaatioissa seurantaa ja arviointia teki vastausten mukaan reilu puolet (52 %) vastaajista, mikä oli enemmän kuin pienemmissä organisaatioissa.
- Työnantajien käyttämiä yleisimpiä henkilöstöliikunnan panostusten seurannan ja arvioinnin keinoja olivat
  - sairauspoissaolojen seuranta
  - työterveyshuollon seuranta ja raportointi
  - henkilöstöltä kerätyt/saadut palautteet ja ehdotukset
  - vuosittaiset henkilöstön työhyvinvointi- tai terveystarkastukset



## Yhteistyö työterveyshuollon kanssa



- Työnantajista 59 prosenttia ilmoitti tekevänsä liikumisen edistämiseen liittyvää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.
  - Julkisen sektorin ja yli 250 henkilön organisaatioista 76 prosenttia ilmoitti yhteistyön tekemisestä, mikä oli selvästi suurempi osuus kuin muilla toimialoilla ja pienemmissä organisaatioissa.
- Palkansaajista 37 prosenttia ilmoitti, että työterveyshuollossa oli kartoitettu heidän liikunta-aktiivisuuttaan esimerkiksi terveystarkastuksessa tai erillisellä kyselyllä.
  - Palkansaajista vain pienellä osalla liikunta-aktiivisuuden kartoitus oli johtanut konkreettisiin liikkumista lisääviin jatkotoimiin.

# 2

## Henkilöstöliikunnan edistämisen toimenpiteet

### OSAN 2 AIHEALUEET:

- Henkilöstöliikunnan tuen esiintyvyys (dia12)
- Henkilöstöliikunnan edistämisen tukimuodot (diat 13–15)
- Henkilöstön liikkumista motivoivat tekijät (dia 16)
- Henkilöstöliikunnan edistämisen positiivisista vaikutuksista yhteinen ymmärrys (dia17)
- Työn vaihtelevan luonteen ja vaatimusten huomiointi henkilöstöliikunnan edistämisessä (diat 18–20)

# 94 %

työnantajista ilmoitti tukevansa henkilöstönsä liikkumista jollakin tavalla.



## Lähes kaikki työnantajat tukevat henkilöstöliikuntaa

- Työnantajista 94 prosenttia ilmoitti tukevansa henkilöstönsä liikkumista jollakin tavalla.
  - Rakentamisen toimialan organisaatioista 87 prosenttia ja alle 50 henkilön organisaatioista 90 prosenttia ilmoitti tuesta, mikä oli vähemmän kuin muilla toimialoilla ja suuremmissa organisaatioissa.
- Palkansaajista vajaa kolme neljäsosaa (74 %) ilmoitti työnantajansa tukevan henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä liikunnallisilla ratkaisulla.
  - Naisvastaajista 76 prosenttia ilmoitti saavansa tukea, mikä oli hieman suurempi kuin miesvastaajien ilmoittama osuus (72 %).
  - Alle 35-vuotiaista vastaajista vajaa kaksi kolmasosaa (66 %) ilmoitti saavansa tukea, mikä oli pienempi osuus ikäluokaltaan vanhempiin palkansaajiin verrattuna.

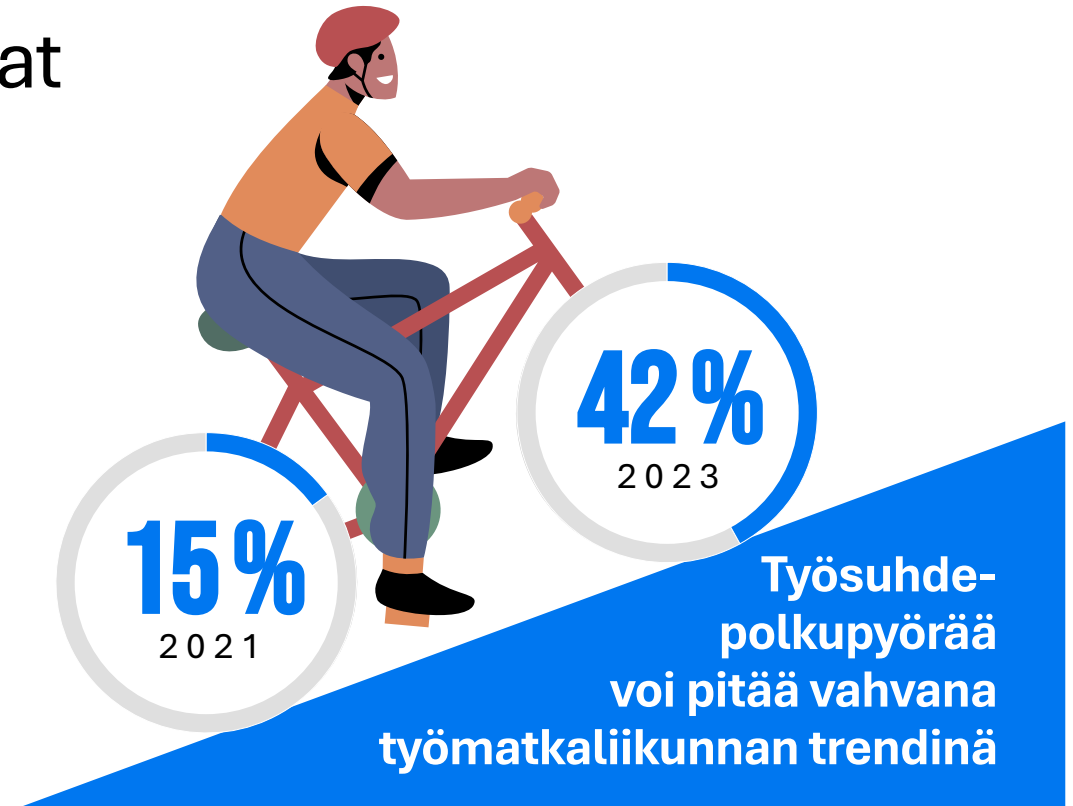
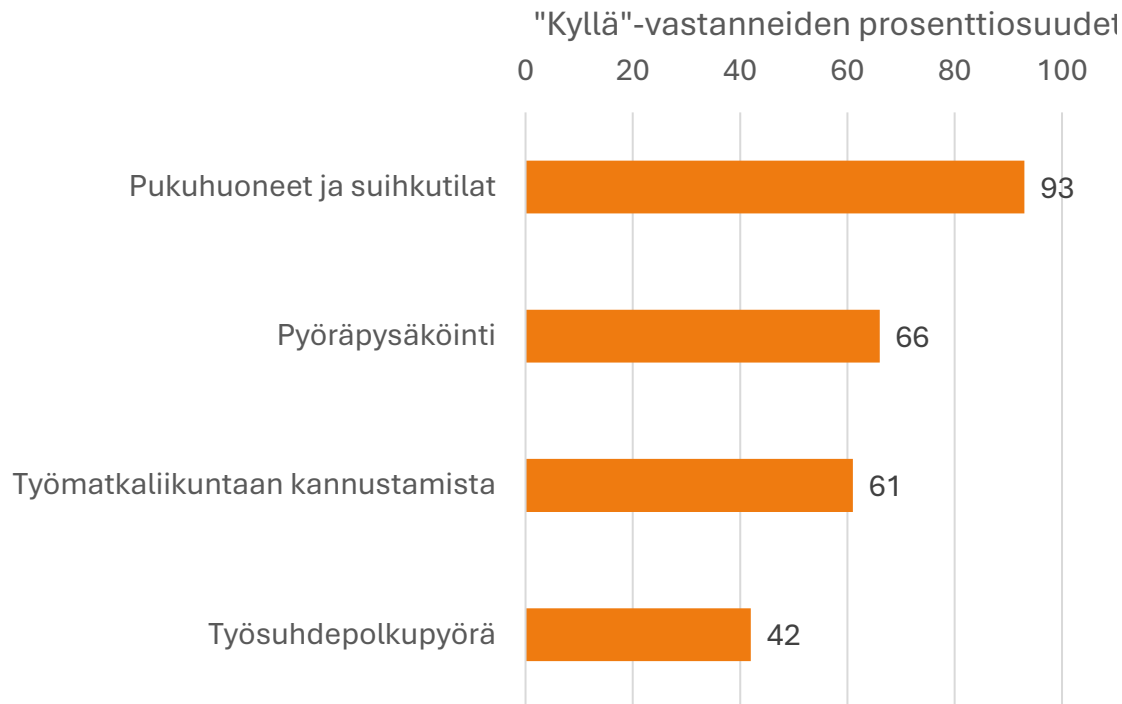


# 74 %

palkansaajista ilmoitti työnantajansa tukevan henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä liikunnallisilla ratkaisulla.

# Työnantajien yleisimmin tarjoamat työmatkaliikunnan tukimuodot

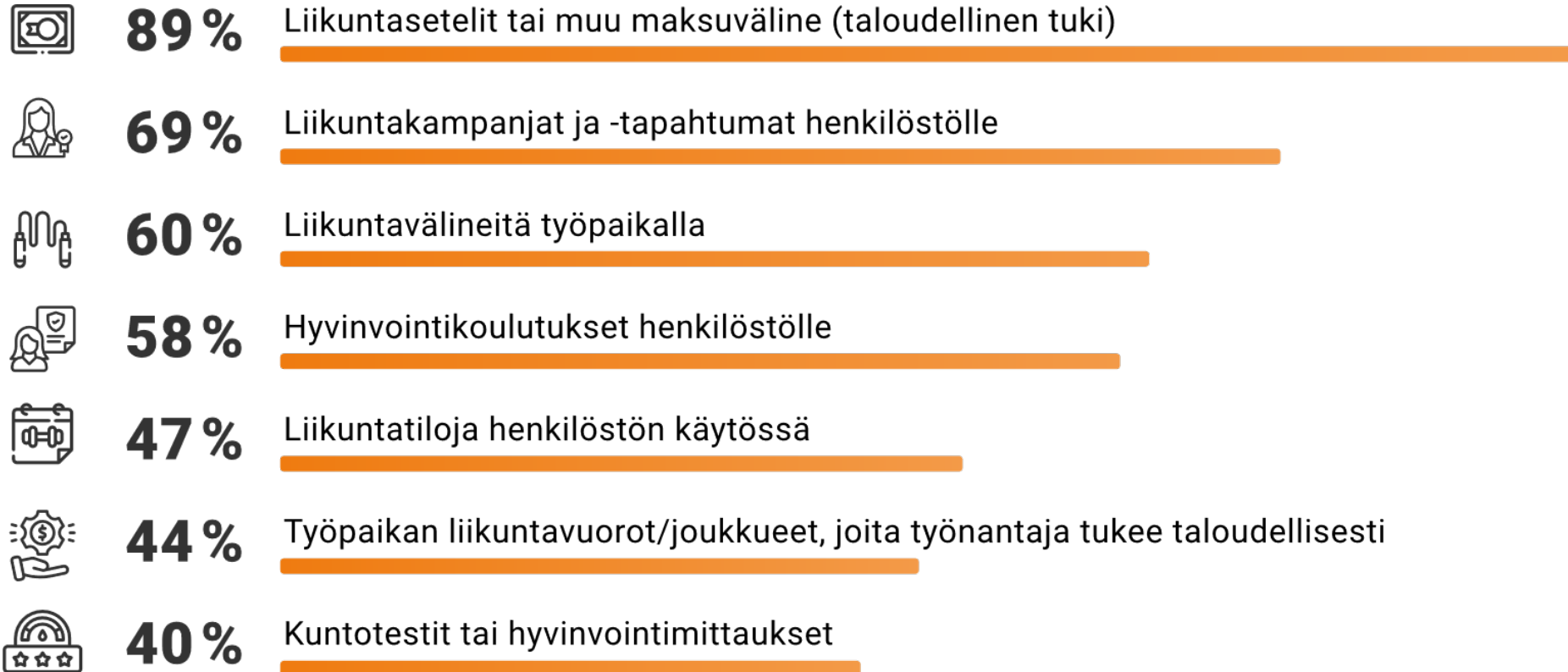
Työnantajien (n=283) yleisimmin tarjoamat työmatkaliikunnan edistämisen tukimuodot



Vuonna 2023: 42 % työnantajista ilmoitti tarjoavansa henkilöstölleen työsuhdepolkupyörää.

Vuonna 2021: 15 % työnantajista ilmoitti tarjoavansa henkilöstölleen työsuhdepolkupyörää.

# Työnantajien yleisimmin tarjoamat työpäivän aikaisen liikkumisen ja vapaa-ajan liikunnan tukimuodot



# Palkansaajien parhaiksi arvioimat henkilöstöliikunnan tukimuodot

- Palkansaajia pyydettiin mainitsemaan mielestään kolme parasta työnantajan tarjoamaa tukimuotoa.
- Liikuntaseteli tai muu maksuväline oli palkansaajien suosikki. Kaksi kolmasosaa (67 %) palkansaajista listasi sen kolmen parhaan joukkoon. Tämän tukimuodon kohdalla työnantajien tarjonta ja palkansaajien arvostukset kohtaavat erityisen hyvin.
- Työajan käyttö liikuntaan oli palkansaajien toiseksi parhaaksi arvioima tukimuoto. Työnantajien vastauksissa tukimuoto ei kuulunut eniten tarjottuihin.
- Työnantajien usein tarjoamista tukimuodoista pyöräpysäköinti, työmatkaliikuntaan kannustaminen, liikuntatapahtumat, liikuntavälineet tai hyvinvointikoulutukset eivät olleet palkansaajien keskuudessa kovinkaan suosittuja.

## Palkansaajien (n=1124) parhaiksi ilmoittamat henkilöstöliikunnan tukimuodot



## Henkilöstön osallisuus on tärkeää henkilöstöliikuntaan motivoinnissa



Työnantajat ja palkansaajat arvioivat, että työyhteisön toiveiden kuuleminen ja osallistuminen toiminnan suunnitteluun sekä yhdessäolo muiden kanssa olivat tärkeimpiä henkilöstön liikkumismotivaatioon vaikuttavia tekijöitä.

Henkilöstön osallisuudessa on kuitenkin kehitettävää:

**54%**

palkansaajista ilmoitti, että heillä on mahdollisuus tehdä ehdotuksia ja antaa palautetta henkilöstöliikunnasta.

**58%**

palkansaajista koki saaneensa riittävästi tietoa työnantajan tarjoamista liikkumis-mahdollisuuksista.



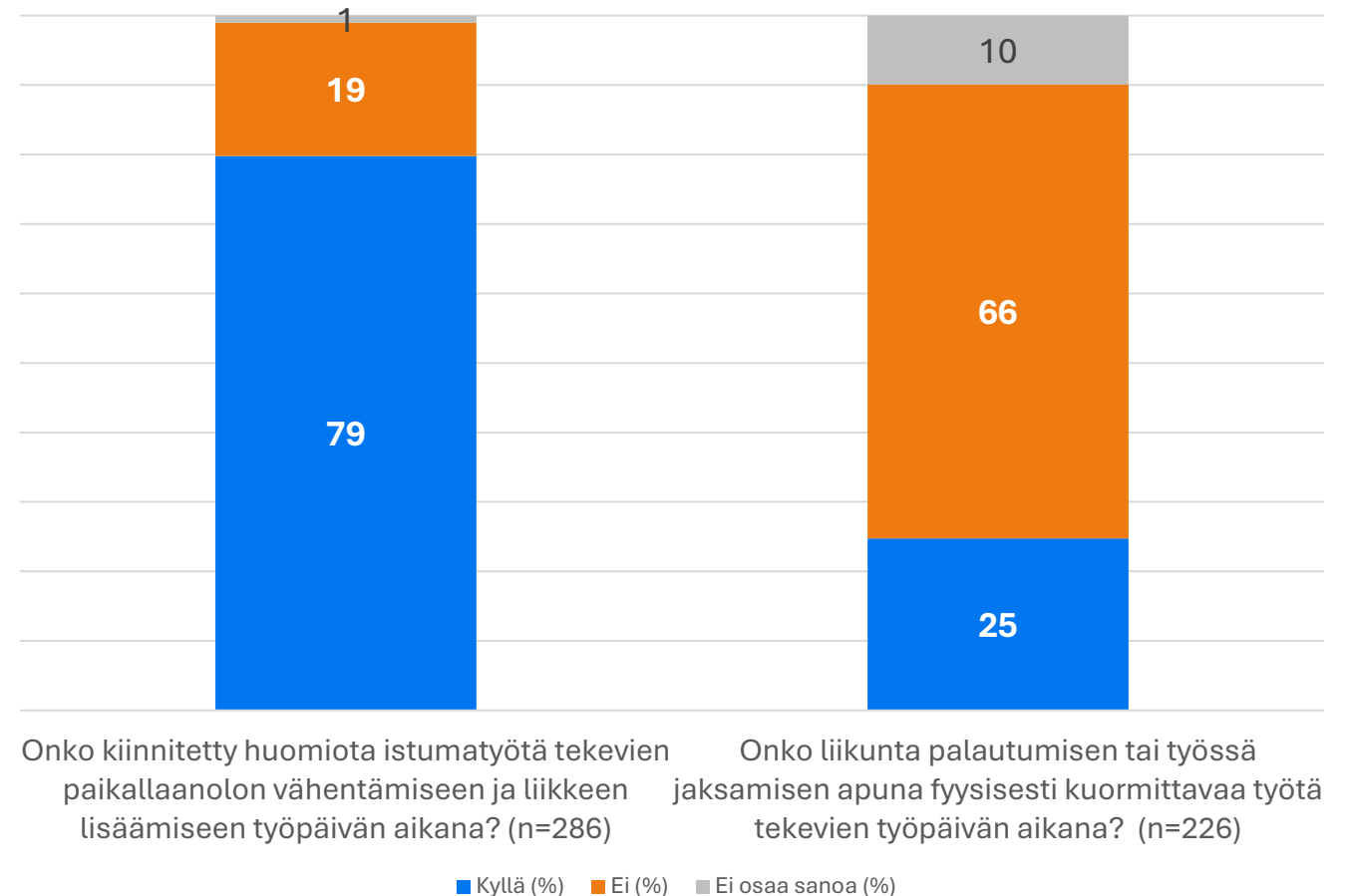
# Henkilöstöliikunnan edistämisen positiivisista vaikutuksista yhteinen ymmärrys

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



# Henkilöstöliikunnalla lisätään istumatyötä tekevien liikkumista ja vähennetään paikallaanoloa

- Työnantajista 95 prosenttia ilmoitti, että heidän organisaatiossaan tehdään istumatyötä. Näistä työnantajista 79 prosenttia kertoi kiinnittäneensä huomiota istumatyötä tekevien paikallaanolon vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen.
- Kolme neljäsosaa (75 %) työnantajista ilmoitti, että heidän organisaatiossaan tehdään suorittavaa, fyysisesti kuormittavaa työtä. Näistä työnantajista ainoastaan neljäsosa (25 %) hyödynsi liikuntaa fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien palautumisen ja työssä jaksamisen apuvälineenä.



# Työn luonteesta riippumatta henkilöstöliikuntaan panostaminen kannattaa

- Istumatyöhön huomiota kiinnittäneistä työnantajista hieman yli puolet (51 %) kertoi toimenpiteidensä tuottaneen hyviä tuloksia, jotka kannustavat kehittämään toimintaa edelleen. Fyysisesti kuormittavan työn huomioineista työnantajista selvästi suurempi osuus (73 %) ilmoitti saman.
- Fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien palautumiseen ja työssä jaksamiseen olisi hyvä panostaa enemmän henkilöstöliikunnan avulla.



# Enemmän huomiota etätöntehtävien liikkumiseen

- Etätöiden tekeminen on yleistynyt etenkin koronapandemian vaikutuksesta.
- Työnantajista 81 prosenttia ilmoitti, että heidän organisaatiossaan tehdään etätöitä.
- Vain 14 prosenttia etätöiden tekemisestä ilmoittaneista työnantajista kertoi kiinnittäneensä huomiota siihen, kuinka etätöitä tekevän henkilöstön liikkumista voidaan edistää.
- Vaikka lähityö on edelleen yleisin työskentelyn muoto, etenkin säännöllisesti etätöitä tekevien liikkumisen edistäminen tulisi huomioida paremmin.

# 14%

työnantajista on kiinnittänyt huomiota etätöntehtävien liikkumiseen.



# 3

## Palkansaajien työkyky ja henkilöstöliikuntaan osallistumisen aktiivisuus

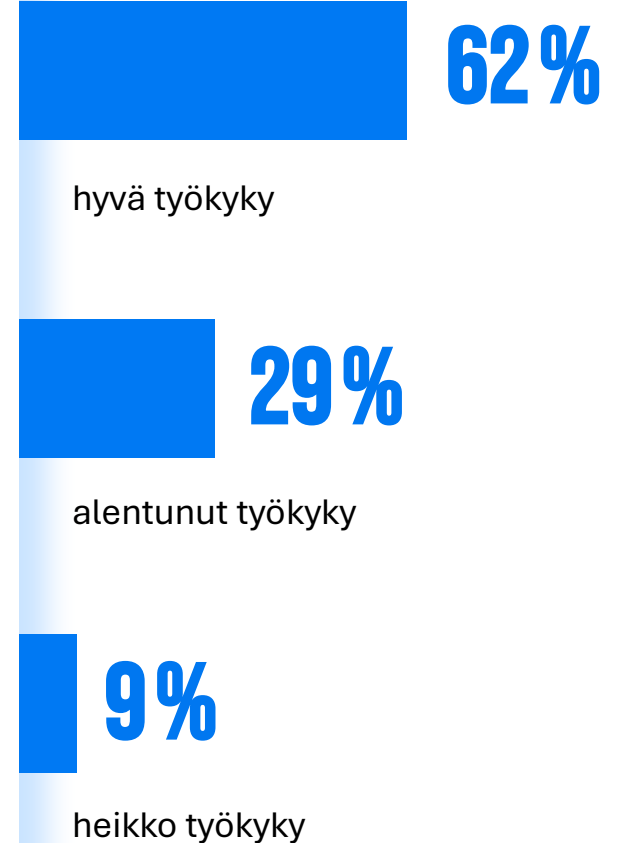
### OSAN 3 AIHEALUEET:

- Palkansaajien koettu työkyky (dia 22)
- Työnantajan tukeman liikunnan harrastaminen (dia 23)
- Koetun työkyvyn yhteys työnantajan tukeman liikunnan harrastamiseen (diat 24–25)

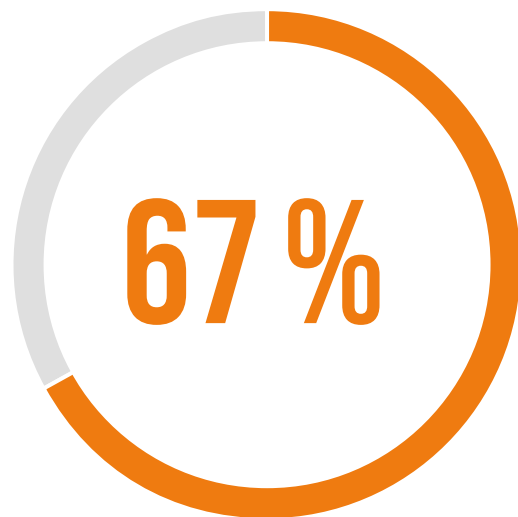
# Palkansaajien koettu työkyky

- Palkansaajia pyydettiin arvioimaan nykyistä työkykyään asteikolla, jossa arvo kymmenen tarkoittaa parasta työkykyä, mikä henkilöllä on koskaan ollut ja arvo nolla tarkoittaa täyttä työkyvyttömyyttä.
- Palkansaajat jaettiin työkykynsä arvioiden perusteella kolmeen luokkaan. Työkykynsä tasolle 8–10 arvioineet palkansaajat liitettiin luokkaan *hyvä työkyky*, työkykynsä tasolle 6 tai 7 arvioineet luokkaan *alentunut työkyky* ja työkykynsä tasolle 0–5 arvioineet luokkaan *heikko työkyky*.
- Työkykynsä hyväksi arvioineita palkansaajia oli 62 prosenttia, alentuneeksi arvioineita 29 prosenttia ja heikoksi arvioineita 9 prosenttia vastaajista.

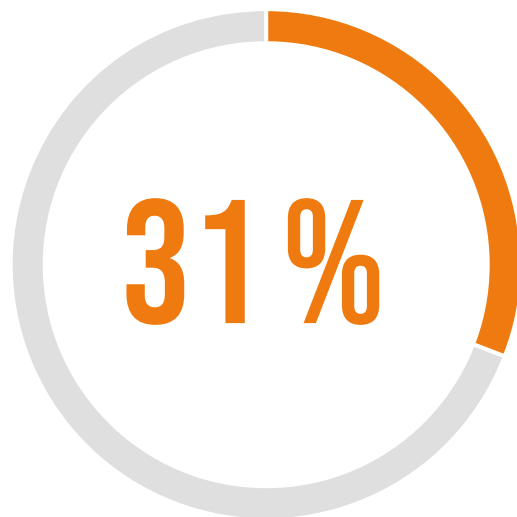
## KOETTU TYÖKYKY



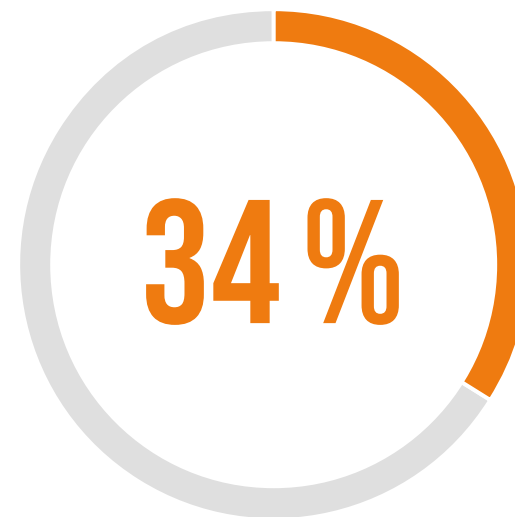
# Työnantajan tukeman liikunnan harrastaminen



67 % palkansaajista ilmoitti harrastavansa työnantajan tukemaa liikuntaa ainakin harvakseltaan.



31 % palkansaajista ilmoitti harrastavansa työnantajan tukemaa liikuntaa vähintään kerran viikossa.



34 % palkansaajista ilmoitti, ettei harrasta työnantajan tukemaa liikuntaa lainkaan.

# Palkansaajien koettu työkyky yhteydessä henkilöstöliikunnan aktiivisuuteen

- Työkykynsä hyväksi arvioineet osallistuvat aktiivisemmin työnantajan tukemaan liikuntaan kuin työkykynsä alentuneeksi tai heikoksi arvioineet.
- Työkykynsä heikoksi arvioineista lähes puolet (48 %) ei harrasta työnantajan tukemaa liikuntaa, ja erot vastauksissa olivat erityisen selviä heidän kohdallaan.



48 %

työkykynsä heikoksi arvioineista ei harrasta työnantajan tukemaa liikuntaa.



# Työkyky yhteydessä tietoon ja palautteeseen liikuntamahdollisuuksista

- Työkykynsä alentuneeksi tai heikoksi kokeneet saivat harvemmin riittävästi tietoa työnantajan tarjoamista liikuntamahdollisuuksista kuin työkykynsä hyväksi arvioineet.
- Lisäksi työkykynsä alentuneeksi tai heikoksi arvioineilla oli vastausten mukaan selvästi huonommat mahdollisuudet antaa palautetta ja tehdä ehdotuksia henkilöstöliikunnan edistämisestä.



# 4

## Henkilöstöliikunnan edistämisen laatua kuvaavat tasot

### OSAN 4 AIHEALUEET:

- Liikkuvan työelämän suositukset henkilöstöliikunnan edistämiseksi (dia 26)
- Henkilöstöliikunnan edistämisen laatua kuvaavan tasoanalyysin tulokset (diat 27–28)

# Liikkuvan työelämän suositukset

- Liikkuvan työelämän suositukset henkilöstöliikunnan edistämiseksi on jaettu kolmelle tasolle. Tasot kuvaavat henkilöstöliikunnan edistämisen laatua. Mitä korkeammalle tasolle organisaatio yltää, sitä laadukkaammin henkilöstöliikuntaa edistetään.
- Suositukset perustuvat työnantajakyselyn aineistosta tehtyyn analyysiin.



## TASO 1

### Liikunta kuuluu henkilöstöetuihin

Tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden lisätä liikuntaa.

*Edellytykset:*

- Taloudellinen tuki
- Liikkumista edistävien tukimuotojen tarjonta (esim. tila- ja välineratkaisut)
- Viestintä henkilöstölle

## TASO 2

Sisältää tason 1 toimenpiteet

### Liikunta kuuluu työpäivään

Lisää henkilöstön työkykyä, terveyttä ja hyvinvointia.

*Edellytykset:*

- Henkilöstö on osallisena
- Liikuntaa työn luonteen mukaisesti
- Suunnitelman laadinta

## TASO 3

Sisältää tason 1 ja 2 toimenpiteet

### Henkilöstöliikuntaa johdetaan suunnitelmallisesti

Tuo hyötyjä koko organisaatiolle.

*Edellytykset:*

- Johtamisen laatuun panostetaan

# Vain harva organisaatio yltää henkilöstöliikunnan edistämisen parhaalle tasolle

14 % työnantajista yltää parhaalle tasolle.



14 %

30 % julkisella sektorin organisaatioista yltää parhaalle tasolle, mikä on selvästi enemmän muihin toimialoihin verrattuna.

30 %

29 % työnantajista ei yltänyt millekään tasolle.

29 %





## Johtamisen laatuun panostamalla saadaan parhaat henkilöstöliikunnan tulokset

Analyysin mukaan työnantajat, jotka eivät yltäneet tasoluokkiin, tukivat henkilöstönsä liikkumista vähemmän. Laadukas johtaminen voi korvata puuttuvia resursseja, sillä euromääräiset panostukset eivät olleet suurimmat tasolla kolme. Investointien seuranta ja arviointi sekä yhteistyö työterveyshuollon kanssa auttavat kohdentamaan resursseja tehokkaammin ja tukemaan erityisesti työkyvyltään heikompia työntekijöitä. Tasolle kolme yltäneet työnantajat tekevät tätä selvästi enemmän kuin alemmille tasoille sijoittuneet.

# Yhteenveto

Tutkimuksen keskeiset löydökset



# Henkilöstön toiveiden kuuleminen tärkeää

- Työnantajien tulisi varmistaa, että henkilöstö voi osallistua henkilöstöliikunnan kehittämiseen ja kaikilla on kattavasti tietoa tarjolla olevista liikkumisen tukimuodoista. Työyhteisön toiveiden kuuleminen ja osallistuminen toiminnan suunnitteluun nähtiin parhaana liikkumaan motivoivana tekijänä.
- Henkilöstön osallisuudessa on tulosten perusteella parannettavaa. Vain reilu puolet palkansaajista ilmoitti voivansa tehdä ehdotuksia ja antaa palautetta, kuinka henkilöstöliikuntaa voisi edistää. Lisäksi henkilöstöä tulisi informoida paremmin työnantajan tarjoamista liikkumisen mahdollisuuksista.



# Huomio fyysisesti kuormittavaa työtä tekeviin ja työkykynsä heikoksi arvioineisiin

- Kyselyn tulokset korostavat, kuinka tarpeellista on ottaa huomioon fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien liikkuminen. Työnantajat ja palkansaajat arvioivat, että henkilöstöliikunta tukee palautumista työn fyysisestä kuormituksesta ja toimenpiteet palautumisen vahvistamiseksi ovat työnantajien mukaan tuottaneet hyviä tuloksia.
- Työkykynsä heikoksi arvioineet palkansaajat saivat vähemmän tukea henkilöstöliikuntaan. Heikko työkyky oli yhteydessä vähäisempään henkilöstöliikunnan osallistumisaktiivisuuteen, huonompaan tiedonsaantiin liikkumismahdollisuuksista ja heikompiin mahdollisuuksiin antaa palautetta.





# Henkilöstöliikunnan suunnitelmallinen ja laadukas johtaminen

- Barometrin tulokset osoittavat, että vain harva työnantaja johtaa henkilöstöliikuntaa suunnitelmallisesti.
- Johtamisen suunnitelmallisuus oli tulosten perusteella vahvempaa julkisella sektorilla toimivissa ja suuremmissa organisaatioissa verrattuna muihin toimialoihin ja pienempiin organisaatioihin.
- Suunnitelmallisuuteen panostaminen auttaa huomioimaan henkilöstön erilaiset tarpeet. Seurannan ja arvioinnin kautta toimenpiteitä voidaan suunnata paremmin tarpeiden mukaan ja vahvistaa toiminnan tuloksellisuutta. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tärkeää etenkin työkyvyltään heikompien työntekijöiden liikkumisen edistämisen näkökulmasta.

