

LIKKUVA
TYÖELÄMÄ

KUNTIEN HENKILÖSTÖ- LIKUNNAN SEURAAVA ASKEL

Tuloksia ja johtopäätöksiä Kuntien
henkilöstöliikunnan barometristä 2026

jamk

OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

Tuomas Häkli, Satu Kankkonen,
Reetta Laakkonen, Miia Malvela



LIKKUVA
AIKUINEN
AKTIIVISUUS ON UUSI NORMAALI

Tulokset viitoittavat seuraavat askeleet



Henkilöstöliikunta
on vakiintunut
lähes kaikkiin
kuntiin.



Suurin
kehittämistarve
liittyy johtamiseen,
ei liikuntaetuihin.

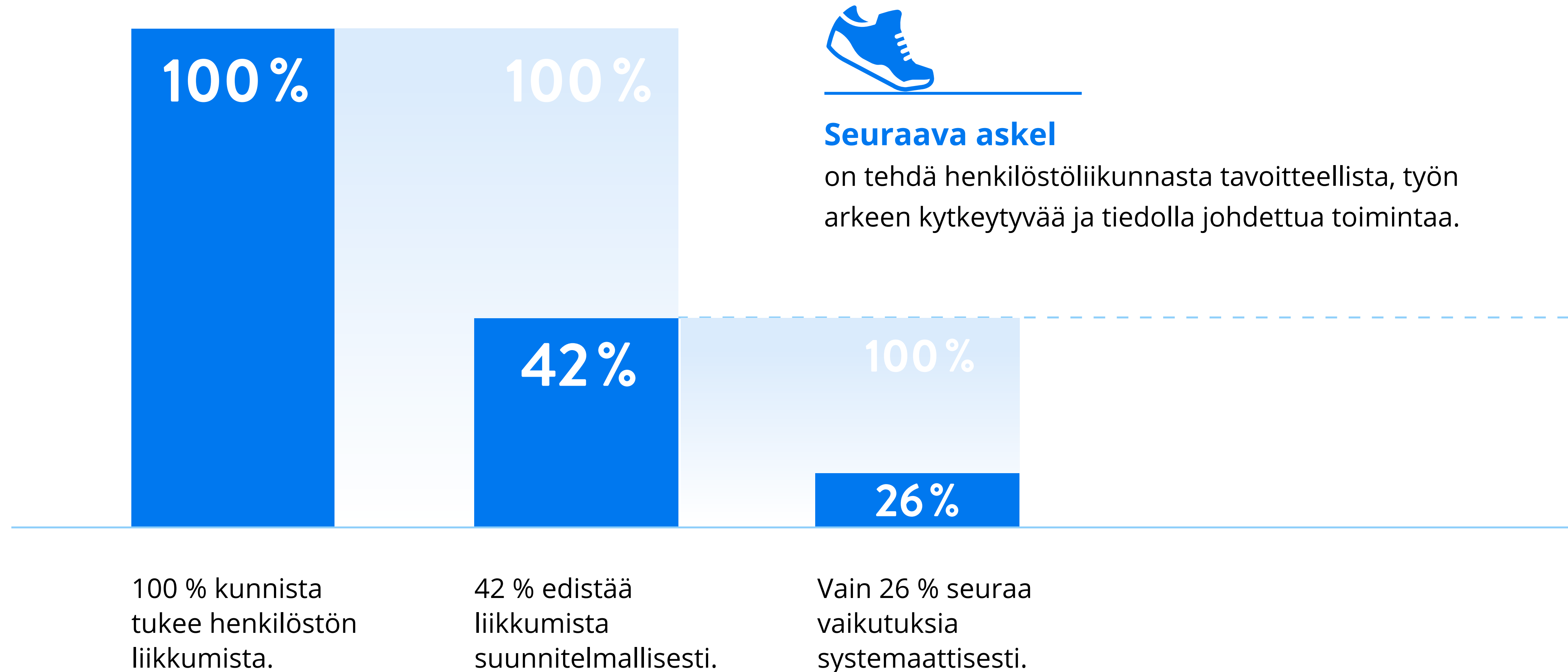


Tasapuolinen
toteutus on jaettu
haaste.



Työkykyyn ja
työsuoritukseen
vaikuttava
henkilöstöliikunta
edellyttää tavoitteita,
vastuita ja seuranta.

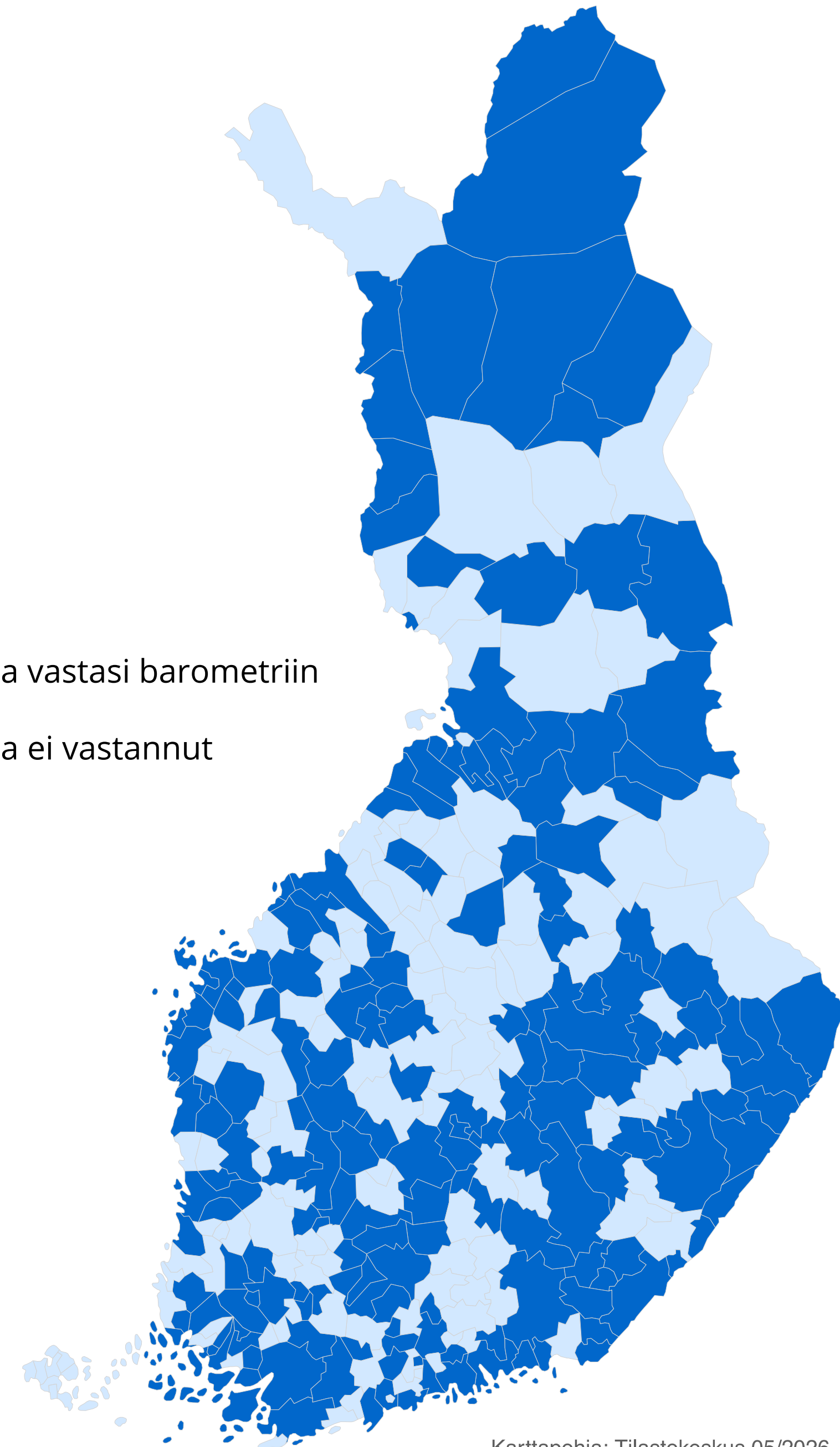
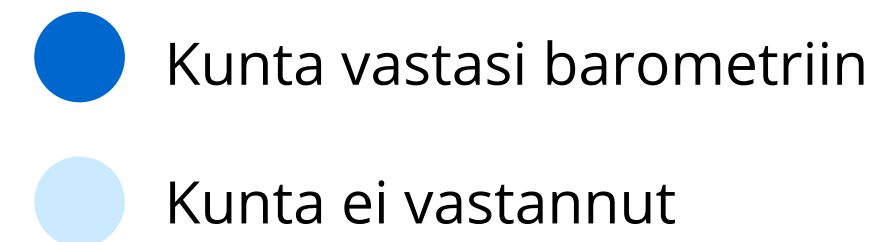
Henkilöstöliikunnan asema on vakiintunut



Mistä henkilöstöliikunnan barometrissa on kyse

Kuntien henkilöstöliikunnan barometri selvittää, miten kunnat edistävät henkilöstönsä liikkumista ja fyysistä aktiivisuutta. Samalla se kuvaa henkilöstöliikunnan johtamista, käytäntöjä ja kehittämistarpeita kuntaorganisaatioissa.

- » Kyselyaineisto kerättiin 30.3.–16.4.2026.
- » Kyselyyn vastasi 174 kuntaa.
- » Vastaajakunnat edustivat eri kuntaryhmiä seuraavasti:
 - kaupunkimainen 23 %
 - taajaan asuttu 22 %
 - maaseutumainen 55 %
- » Kyselyn vastaajat olivat eri tavoin kuntansa henkilöstöliikunnan päätöksentekoon osallistuvia henkilöitä, joiden tehtäväkuva liittyi pääosin kunnan henkilöstöhallintoon.
- » Laajempi raportti Kuntien henkilöstöliikunnan barometristä on julkaistu Jyväskylän ammattikorkeakoulun [julkaisusarjassa](#).



Henkilöstöliikunnan perusta on vahva

Kaikki kunnat tukevat henkilöstönsä liikkumista tavalla tai toisella.

52 % edistää työmatkaliikuntaa.

- » Työsuhdepyörä 70 %
- » Kampanjat ja haasteet 28 %
- » Pyöräpysäköinti ja pukutilat 11 %

68 % kannustaa liikkumaan työpäivän aikana.

- » Taukoliikunta 70 %
- » Aktiiviset siirtymät 38 %
- » Kävelypalaverit 25 %

90 % tukee henkilöstön vapaa-ajan liikkumista.

- » Verovapaa liikuntaetu 97 %
- » Kunnan omat liikuntapaikat maksuttomia/edullisia 54 %
- » Ohjatut ryhmät 17 %

- » Henkilöstöliikunnan tuki painottuu vapaa-ajalla tapahtuvaan liikkumiseen. Verovapaa liikuntaetu on käytössä lähes kaikissa kunnissa.
- » Työpäivän aikaista liikkumista tuetaan vähemmän, ja työmatkaliikunnan tuki on vielä harvinaisempaa.
- » Liikuntaedut ovat hyvä ja henkilöstön arvostama perusta. Työkyvyn johtamisen näkökulmasta ne eivät kuitenkaan yksin riitä.

Toimintaympäristö vaikuttaa henkilöstö- liikunnan toteu- tukseen

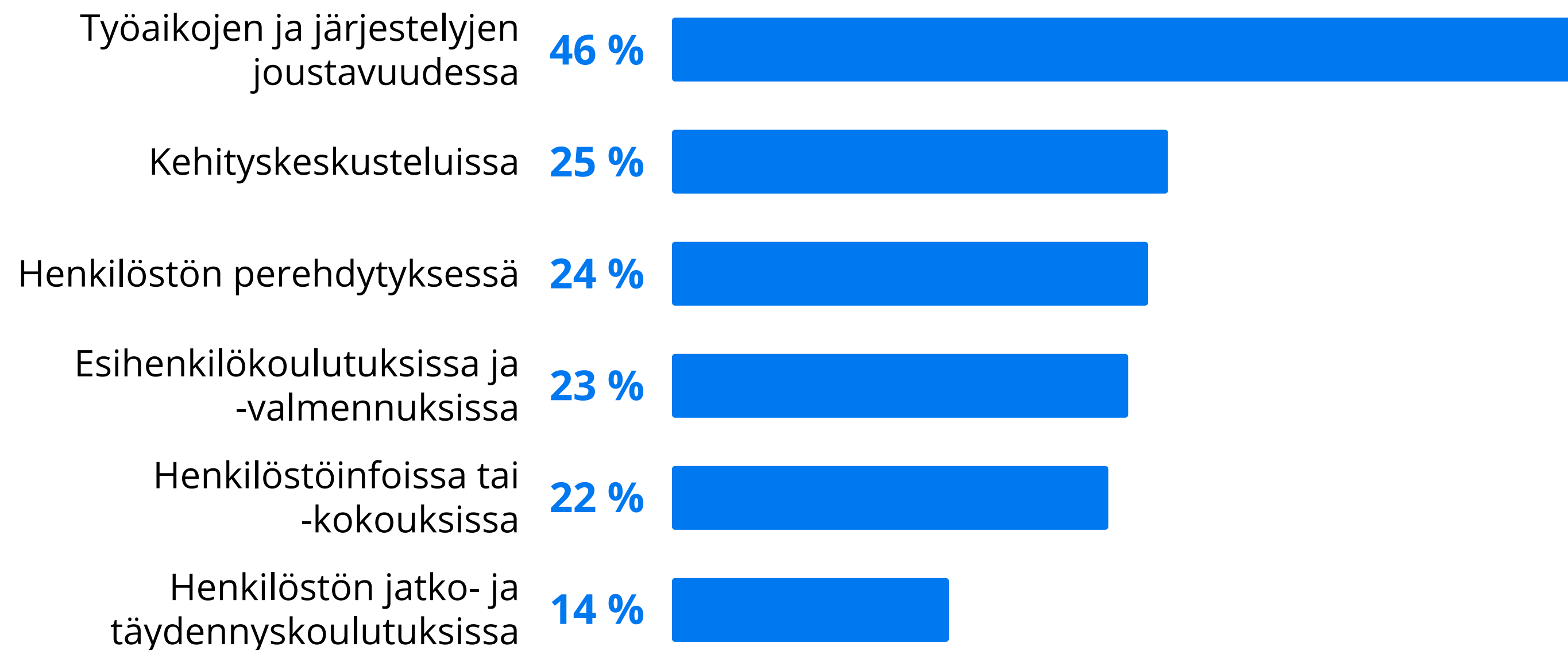
- » Kaupunkimaisissa kunnissa tuetaan työmatkaliikuntaa ja työpäivän aikaista liikkumista selvästi muita kuntaryhmiä yleisemmin.
- » Kuntien erilaiset toimintaympäristöt vaikuttavat siten siihen, millaiset keinot ovat realistisia ja tarkoituksenmukaisia.



	Kaupunkimainen kunta	Taajaan asuttu kunta	Maaseutumainen kunta	Keskiarvo
Työmatkaliikunta	78 %	45 %	45 %	52 %
Työpäivän aikainen liikkuminen	88 %	68 %	60 %	68 %
Vapaa-ajan liikunta	98 %	92 %	87 %	90 %

Johtaminen rakentaa työpaikan liikkumiskulttuuria

- » Liikkumiskulttuuri rakentuu johtamisen ja arjen käytäntöjen avulla.
- » Työaikajoustot ovat yleisin tapa tukea henkilöstön fyysistä aktiivisuutta.



Miten hyvin kuntanne huomioi henkilöstön fyysisen aktiivisuuden seuraavissa toimissa tai asioissa?
Erittäin tai melko hyvin vastanneiden osuudet.



Seuraava askel

on liittää liikkuminen nykyistä vahvemmin työn tekemisen tapoihin, työpäivän rakenteisiin ja työpaikan toimintakulttuuriin.

Kaikille sama ei välttämättä ole tasapuolinen

Kuntien kuvaamat haasteet henkilöstöliikunnan toteutuksessa liittyvät erilaisiin työtehtäviin, työaikoihin, työskentelypaikkoihin ja työehtosopimuksiin.

63 %

kunnista kokee henkilöstöliikunnan tasapuolisen toteuttamisen haasteeksi.



Seuraava askel

on sovittaa liikkumisen mahdollisuudet erilaisiin työnkuviin ja tunnistaa, että tasapuolisuus ei aina tarkoita samoja ratkaisuja kaikille.

20 %

kertoo huomioivansa henkilöstöryhmien tai työn luonteen erot tarjotuissa ratkaisuissa.



Ihmiset motivoituvat yhteisöstä ja vaikutusmahdollisuuksista

Henkilöstöä motivoi liikkumaan erityisesti:

- ✓ Työkavereiden kannustus ja yhdessäolo
- ✓ Työyhteisön toiveiden kuuleminen
- ✓ Mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun



Seuraava askel

on suunnitella henkilöstöliikuntaa yhdessä henkilöstön kanssa, jotta toiminta vastaa aidosti henkilöstön tarpeisiin.

Henkilöstöliikunta näkyy kirjavasti asiakirjoissa

Henkilöstöliikunta näkyy kunnissa ennen kaikkea henkilöstön ja työhyvinvoinnin johtamisen asiakirjoissa.

Henkilöstöliikunta on kirjattu yleisimmin:

72%

työhyvinvointi-
suunnitelmaan

51%

henkilöstö-
ohjelmaan

42%

hyvinvointi-
ohjelmaan tai
-suunnitelmaan

39%

erilliseen
henkilöstöliikunta-
suunnitelmaan

25%

kuntastrategiaan

Seuraava askel

on tunnistaa ja ottaa käyttöön henkilöstöliikunnan johtamista ja toiminnan ohjausta parhaiten tukeva asiakirja.



Vastuu useimmiten HR:llä – toteutus edellyttää yhteistyötä

Nykyiset vastuutahot:

- » Henkilöstöhallinto 70 %
- » Liikunta- tai vapaa-aikapalvelut 52 %
- » Muu taho tai yksikkö 21 %
- » Vastuutahoa ei ole määritetty 13 %
- » 41 %:ssa kunnista vastuu on jaettu henkilöstöhallinnon ja liikunta- tai vapaa-aikapalveluiden kesken.

Keskeinen puute:

Vain 5 % on määritellyt lähiesihenkilöiden roolit ja vastuut henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämisessä.

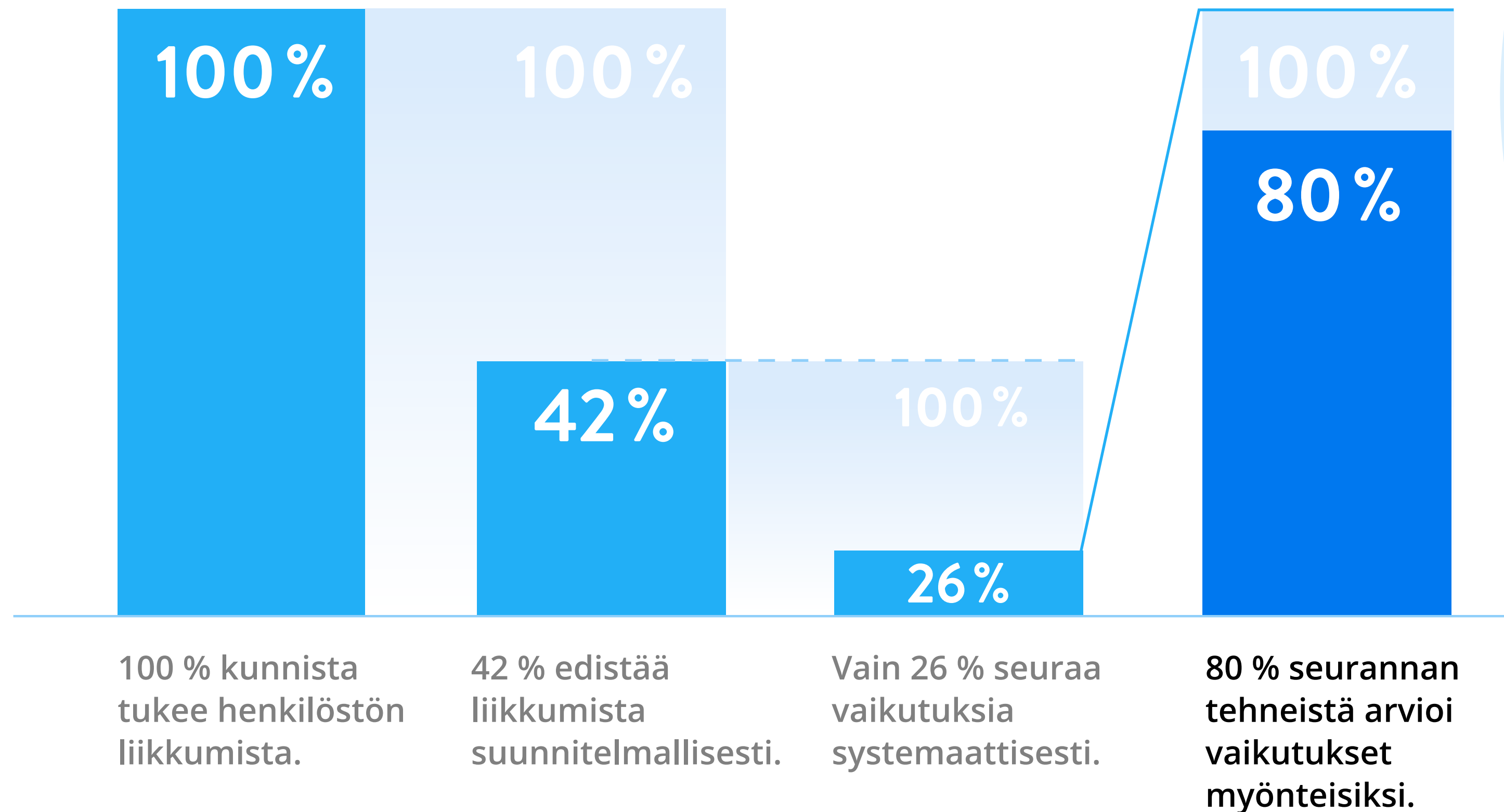


Seuraava askel

on sopia henkilöstöliikunnan koordinoinnista sekä johdon ja lähiesihenkilöiden rooleista käytännön toteutuksessa.



Suunnitelma vaatii seuranta



Vaikutuksia seurataan tyypillisimmin työhyvinvointi- ja terveystarkastusten avulla, henkilöstösuunnitelman toteutuksen seurannan yhteydessä sekä työterveyshuollon raportoinnin perusteella.



Seuraava askel

on määritellä henkilöstöliikunnalle selkeät tavoitteet ja sopia niiden toteutumisen seurannasta.

Työterveys voisi olla nykyistä vahvempi kumppani

Työterveyshuolto voi tavoittaa myös työkykyriskissä olevat työntekijät.

55 % kunnista tekee yhteistyötä työterveyshuollon kanssa henkilöstön fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi.

43 % yhteistyötä tekevistä kunnista on kirjannut asian sopimukseen tai toimintasuunnitelmaan.

4 % kunnista saa työterveyshuollosta raportin liikkumisen edistämisen toimenpiteistä.

Seuraava askel

on kytkeä liikkumisen tuki, työkykyriskien tunnistaminen ja ennaltaehkäisevät toimet osaksi työterveysyhteistyötä.



MITÄ TULOKSET TARKOITTAVAT KUNTAJOHDOLLE?

- 1 Henkilöstöliikunta on osa työkyvyn johtamista.**
Tavoitteet määrittävät, mitä henkilöstöliikunnalla halutaan saavuttaa.
- 2 Vastuut ja yhteistyö ovat selkeät.**
Vaikuttava toiminta rakentuu henkilöstöhallinnon, esihenkilöiden, työterveyshuollon ja liikuntapalveluiden yhteistyölle.
- 3 Työterveys on kumppani, ei vain palveluntuottaja.**
Työterveyshuolto tavoittaa työntekijät, joita yleiset liikuntaedut tai kampanjat eivät tavoita.
- 4 Keinot sovitetaan kunnan arkeen.**
Toimivimmat ratkaisut huomioivat kunnan toimintaympäristön, henkilöstörakenteen ja työn luonteen.
- 5 Tasapuolisuus ei tarkoita samanlaisia ratkaisuja kaikille.**
Liikkumisen mahdollisuuksia rakennetaan erilaisiin töihin ja työolosuhteisiin sopivalla tavalla.
- 6 Henkilöstö osallistuu kehittämiseen.**
Osallisuus, vaikutusmahdollisuudet ja yhteisöllisyys vahvistavat sitoutumista ja motivaatiota.
- 7 Tietoa hyödynnetään johtamisessa.**
Seuranta auttaa arvioimaan vaikutuksia ja suuntaamaan kehittämistä.

Liikkuva työelämä

Liikkuva työelämä vahvistaa liikkumisen asemaa työelämässä tukemalla työpaikkoja, tekemällä yhteistyötä työelämätoimijoiden kanssa sekä tuottamalla tietoa valtakunnallisesti. Kokonaisuuden osana edistetään myös fiksua työmatkaliikkumista. Tarjoamme tutkittua tietoa, koulutuksia, esimerkkejä ja työkaluja, joiden avulla työpaikat voivat edistää henkilöstönsä liikkumista, palautumista ja työkykyä.

Liikkuva työelämä on toinen Liikkuvan aikuisen kehittämis-kokonaisuuksista. Liikkuva aikuinen on osa valtakunnallista Liikkuvat-kokonaisuutta, joka vahvistaa ja uudistaa liikunnallista toimintakulttuuria eri elämänvaiheissa tukemalla eri toimijoita tiedolla, työkaluilla ja yhteisillä toimintamalleilla. Kokonaisuutta rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö ja sen toimintaa hallinnoi Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Lue lisää: liikkuvatyoelama.fi

