

valo

Tutkimuksen
toteutus
TNS Gallup
Tilaaja Valo ry

HENKILÖSTÖLIIKUNTA- BAROMETRI 2015



Valon julkaisusarja 10/2015

*ISBN 978-952-297-039-8

Henkilöstöliikuntabarometri 2015

Tutkimuksen toteutus TNS Gallup

Tilaaja Valo ry

Sisällysluettelo

Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan

1	Johdanto.....	6
2	Henkilöstöliikunnan tukeminen.....	7
3	Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet.....	7
4	Minkä tyyppisiä palveluja tai tukimuotoja on tarjolla?.....	8
5	Miten työmatkaliikkujat huomioidaan?.....	11
6	Tärkeimmät työyhteisön tukemat liikuntamuodot ja -lajit?.....	12
7	Kuka tekee päätökset henkilöstöliikunnan resursseista?.....	13
8	Kuka ohjaa henkilöstöliikunnan kehittymistä vastaisuudessa?.....	14
9	Henkilöstöliikunnan tukeen käytettävät varat.....	15
10	Henkilöstön omavastuuosuus.....	16
11	Henkilöstöliikunnan tukeen käytettyjen varojen suunta.....	17
12	Kuinka suuri osa henkilöstöstä osallistuu, ketkä käyttävät liikuntaetua?.....	18
13	Miten liikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta todennetaan?.....	20
14	Mikä on fyysisesti aktiivista elämäntapaa tukevien toimien painopiste kahden seuraavan vuoden aikana?.....	22
15	Missä määrin työyhteisön ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä?.....	23
16	Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana.....	26
17	Mitkä ovat suuria esteitä työpaikalla henkilöstöliikunnan tukemiselle?.....	28
18	Onko veroton liikuntaetu riittävä henkilöstön liikunnan harrastamisen kannalta?.....	29
19	Onko henkilöstöliikunnan tukemisella merkitystä työyhteisön toiminnan kannalta?.....	30
20	Miten liikunnan tukeminen näyttäytyy johtamisessa ja viestinnässä työpaikoilla?.....	31

Henkilöstönäkökulma henkilöstöliikuntaan

1	Johdanto.....	35
2	Henkilöstöliikunnan tukeminen.....	36
3	Henkilöstön osallistuminen liikuntaan ja tuen käyttö.....	38
4	Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet.....	40
5	Mikä saisi lisäämään tai aloittamaan työpaikan tukemaa liikuntaa?.....	41
6	Tiedon saanti liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla.....	43
7	Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana.....	45
	LIITERUVIOT.....	47



Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan

1 Johdanto

Tässä raportissa esitetään yhteenveto tutkimuksesta, jonka tehtävänä on ollut selvittää arvioita siitä, missä määrin työpaikoilla tuetaan henkilöstöliikuntaa. Tutkimuksen tavoitteena on ollut kerätä tietoa henkilöstöliikunnan mahdollisuuksista maamme toimipaikoilla sekä tavoista tukea henkilöstön liikuntaa ja kuntoilua.

Kokonaisuudessaan tutkimuksessa selvitettävät teemat voidaan esittää yhteenvedonomaaisesti seuraavasti.

- Henkilöstöliikunnan tukeminen ja tuen perusteet.
- Liikuntapalvelut ja tukimuodot työpaikoilla.
- Työmatkaliikuntaa edistävät käytännöt ja olosuhteet.
- Tärkeimmät tuetut liikuntamuodot ja -lajit.
- Henkilöstöliikunnan päätöksenteko ja kehittäminen.
- Henkilöstöliikunnan tukeen käytetyt varat ja omavastuuosuus.
- Henkilöstöliikunnan tukeen käytettyjen varojen suunta.
- Henkilöstön osallistuminen ja tuen käyttö.
- Henkilöstöliikuntainvestointien vaikuttavuuden seuranta.
- Yhteistyö työterveyshuollon kanssa.
- Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana.
- Liikunnan tukemisen ja liikuntapalveluiden toteuttamisen suurimmat esteet.
- Käsitykset verottoman liikuntaedun riittävydestä.
- Näkemykset liikunnan tukemisen merkityksestä työyhteisön toiminnan kannalta.
- Henkilöstöliikunnan edistäminen osana työpaikan johtamisjärjestelmää.

Tutkimuksen teemaalueiden ulkopuolelle on rajattu sellainen henkilöstöliikunta, jota työnantaja ei tue millään tavoin. Näin tutkimuksen ulkopuolelle jää omaehtoinen vapaaajalla tapahtuva toiminta. Kuntosaliharjoittelu, sauvakävely tai salibandy työkavereiden kesken vapaaajalla ei ole henkilöstöliikuntaa, jollei työnantaja tue jollakin tavoin toimintaa. Sen sijaan vapaa-ajalla tapahtuva uintiharrastus on tämän tutkimuksen merkityksessä henkilöstöliikuntaa, mikäli työnantaja osallistuu uintilippujen kustannuksiin.

Tutkimuksen haastattelut on toteutettu kesäkuussa 2015. Haastatteluja tehtiin työpaikkojen toimitusjohtajien, henkilöstöjohtajien ja päätoimisten liikuntavastaavien keskuudessa 150. Kyselyn kohteena olevat yritykset on valittu satunnaisesti erilaisissa yrityskoon ja toimialan mukaisissa luokissa.

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

TNS Gallup Oy on toteuttanut tutkimuksen Valo, Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry:n toimeksiannosta.

2 Henkilöstöliikunnan tukeminen

Lähes kaikki työyhteisöt tukevat henkilöstöliikuntaa

Henkilöstöliikuntaa tuetaan valtaosassa toimipaikoista (87 %) Vain yksi kahdeksasosa (13 %) työyhteisöistä on sellaisia, joissa liikuntaa ei ainakaan kyselyhetkellä tuettu mitenkään. Liikunnan tukeminen on tyypillistä nimenomaan suurille työyhteisöille, joissa käytännössä kaikissa tuetaan henkilöstön liikuntaa rahallisesti tai jotenkin muuten palveluja järjestämällä. Mitä suurempi työpaikka sitä todennäköisempää on se, että henkilöstöllä on liikuntamahdollisuuksia.

Aiemmin toteutetuissa tutkimuksissa henkilöstön liikunnan tukeminen työpaikoilla on ollut yhtä yleistä kuin nyt käsillä olevassa tutkimuksessa. Muutaman prosenttiyksikön erot voivat selittyä sattumalla.

3 Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet

Henkilöstöliikunnan tuella on myönteisiä vaikutuksia

Henkilöstöliikuntaa tukevilta kysyttiin, missä määrin uskoo tuen edistävän eri asioita työpaikalla. Tällä tavalla kysyttynä, keskeisimmät perusteet ovat henkilöstön työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen, henkilöstön yleisen terveyden tilan edistäminen sekä henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen.

Tietyssä määrin henkilöstön liikunnan tukemisella haetaan myös muita hyötyjä. Näitä ovat työpaikan ilmapiirin parantaminen sekä työpaikan tuottavuuden ja tehokkuuden lisääminen. Tulokset kielivät henkilöstöliikunnan tukemisella olevan monenlaisia positiivisia vaikutuksia. Tämä on ymmärrettävää, koska ilman myönteisiä vaikutuksia henkilöstön liikkumista tuskin tuettaisiin työpaikoilla.

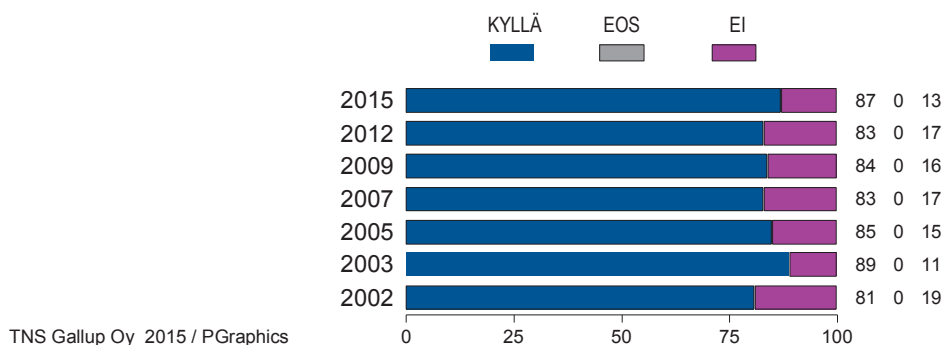
Eräiltä osin tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2012. Luottamus henkilöstöliikunnan myönteisiin vaikutuksiin on vähäisempää kuin kolme vuotta sitten. Eniten ovat muuttuneet näkemykset henkilöstöliikunnan tuen vaikutuksista työpaikan tuottavuuteen ja taloudelliseen tehokkuuteen. Tällä haavaa kaksi viidestä (41 %) ajattelee, että liikunnan tukemisella ei juurikaan edistetä tuottavuutta ja tehokkuutta, kun vuonna 2012 näin ajatteli vain noin neljännes (25 %).

4 Minkä tyyppisiä palveluja tai tukimuotoja on tarjolla?

Henkilöstölle tarjotaan moninaisia palveluita ja tukea

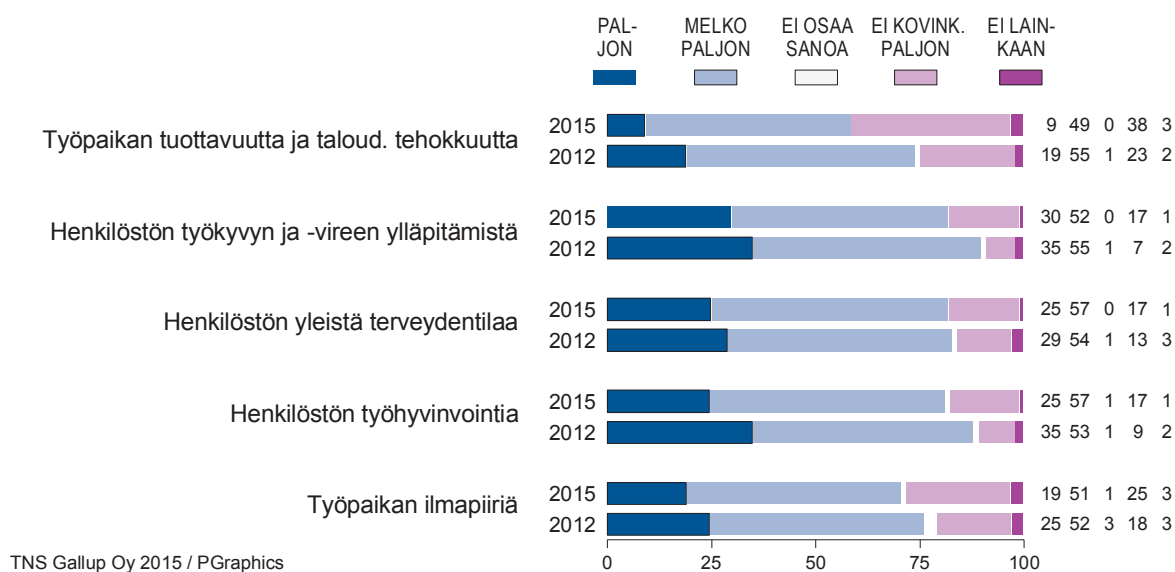
Tutkimuksessa selvitettiin seikkaperäisesti, minkälaisia liikuntapalveluja, välineitä ja tukimuotoja työpaikoilla on tarjolla niissä työyhteisöissä, jotka tukevat henkilöstöliikuntaa.

Kuvio 1t7. TUETAANKO HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA** joko rahallisesti tai jotenkin muuten liikuntaa tai palveluja järjestämällä (%).

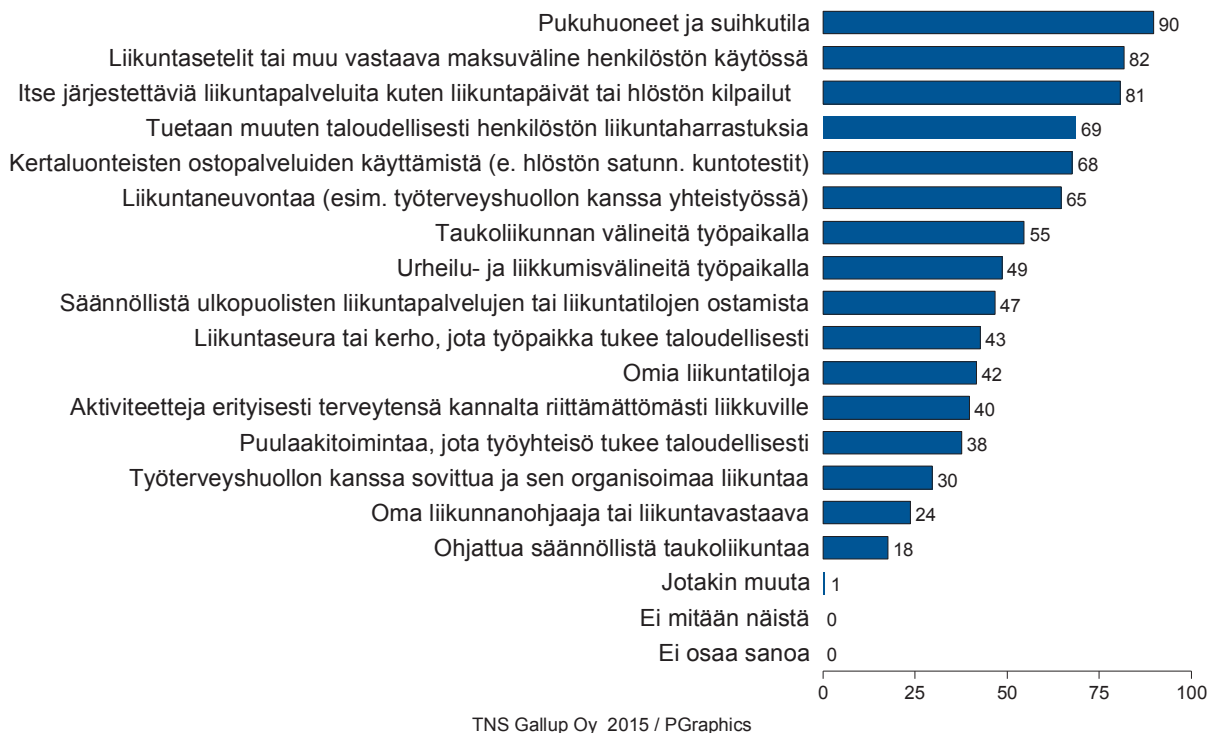


*Ennen vuotta 2012: liikuntaharrastusta.

Kuvio 3t. MISSÄ MÄÄRIN USKOO HENKILÖKUNNAN LIIKUNNAN TUKEMISEN EDISTÄVÄN ERI ASIOITA (kaikki, %).



Kuvio 4. MITÄ ERI PALVELUJA TAI TUKIMUOTOJA TYÖPAIKALLA ON (tuetaan liikuntaa, %).



Henkilöstöliikuntaa tuetaan työyhteisöissä monella eri tavoin. Monilla työpaikoilla järjestetään liikuntapäiviä, tuetaan henkilöstöä sekä yksilöllisesti että kollektiivisesti. Monimuotoisuus johtuu siitä, että työntekijöillä on erilaisia liikunnallisia tarpeita. Mikä sopii yhdelle, ei välttämättä kiinnosta muita.

Tiedustelluista palveluista kaikkien yleisimmät ovat pukuhuoneet ja suihkutilat (90 %), liikuntasetelit tai muut vastaavat maksuvälineet henkilöstön käytössä (82 %) sekä itse järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät tai henkilökunnan kilpailut (81 %).

Selvä enemmistö vastaajista ilmoittaa myös työnantajan tukevan muuten taloudellisesti henkilökunnan liikintaharrastuksia (69 %). Kaksi kolmesta ilmoittaa lisäksi hankkivansa kertaluonteisia ostopalveluita esim. henkilöstön satunnaiset kuntotestit (68 %) ja antavansa liikuntaneuvontaa esim. työterveyshuollon kanssa yhteistyössä (65 %).

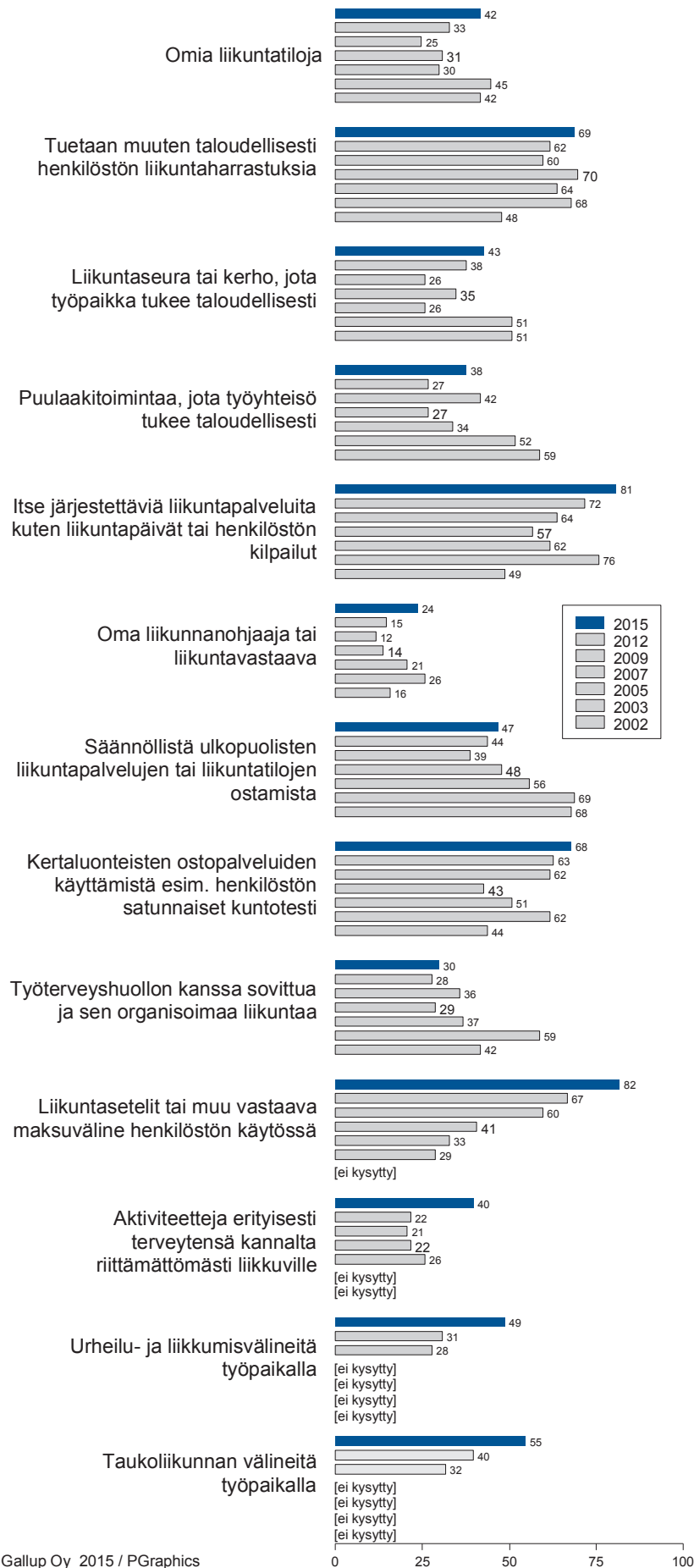
Säännöllisten ulkopuolisten liikuntapalvelujen tai liikuntatilojen ostaminen (47 %) ja liikuntaseura tai -kerho (43 %) ovat myös varsin tavanomaisia tukimuotoja. Joka toiselta työpaikalta löytyy myös taukoliikunnan välineitä (55 %).

Vähemmässä määrin työyhteisöt järjestävät ohjattua, säännöllistä taukoliikuntaa (18 %). Melko harvassa työyhteisössä on nimetty liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava (24 %). Ensisijassa suurlta työpaikoilta löytyy ohjattua taukoliikuntaa, liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava.

Liikuntasetelien ja muiden vastaavien maksuvälineiden tarjonta sekä itse järjestettävät liikuntapäivät ovat yleistyneet

Monien eri tukimuotojen käyttö työpaikoilla on yleistynyt vuodesta 2012. Tukimuodot ovat monipuolistuneet aiemmasta. Eräiltä osin tutkimuksessa ilmenee merkittäviä muutoksia vuodesta 2012. Liikuntasetelien ja muiden maksuvälineiden tarjonta on merkittävästi lisääntynyt aiemmista tutkimuksista kymmenen vuoden kuluessa (41 % à 60 % à 67 % à 82 %). Kaikista maamme työpaikoista laskettuna enemmän kuin kahdella työpaikalla kolmesta (70 %) on tällä haavaa käytössä liikuntasetelit tai muu vastaava maksuväline.

Kuvio 4t7. MITÄ PALVELUJA TAI TUKIMUOTOJA TYÖPAIKALLA ON (tuetaan liikuntaa, %).



TNS Gallup Oy 2015 / PGraphics

Toinen aiempaa yleisemmin käytössä oleva tukimuoto on itse järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät tai henkilöstön keskinäiset kilpailut (72 % à 81 %). Merkillepantavaa tuloksissa on lisäksi se, että aiempaa useampi ilmoittaa järjestävänsä aktiviteetteja erityisesti terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuville (22 % à 40 %). Tämän johdosta on ymmärrettävää myös se, että aiempaa useammalla työpaikalla on tarjolla urheilu- ja liikkumisvälineitä sekä taukoliikunnan välineitä.

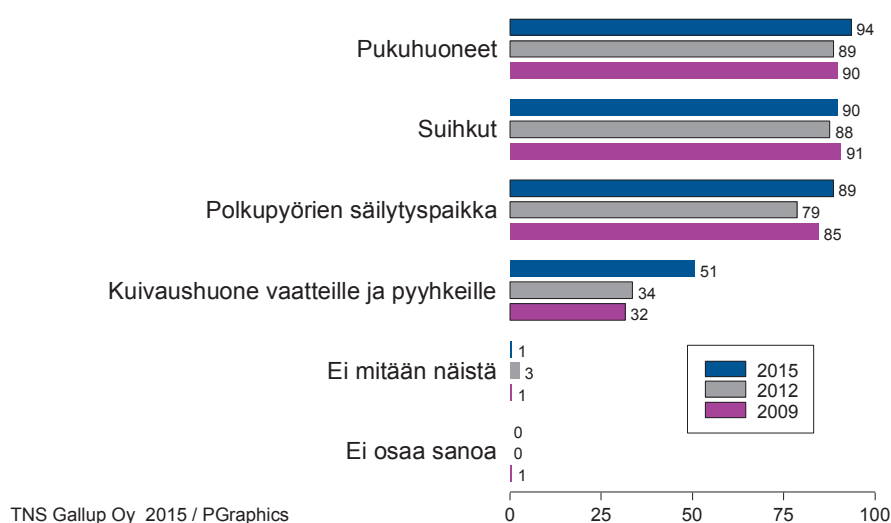
5 Miten työmatkaliikkujat huomioidaan?

Työmatkaliikkumisen edellytykset ovat parantuneet

Tutkimuksessa kaikilta vastaajilta kysyttiin, miten työmatkaliikkujat on otettu huomioon, mitä välineitä ja tiloja heille on riittävässä määrin tarjolla. Kaikista työpaikoista yhdeksän kymmenestä ilmoittaa, että heillä on riittävässä määrin tarjolla pukuhuone- (94 %) ja suihkutiloja (90 %). Käytännössä yhtä monella työpaikalla on polkupyörille riittävästi säilytyspaikkoja (89 %). Sen sijaan riittävästi kuivaustilaa vaatteille ja pyyhkeille löytyy vain joka toiselta työpaikalta (51 %).

Eräiltä osin tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2012. Aiempaa useammalla työpaikalla on nyt riittävästi tarjolla säilytyspaikkoja polkupyörille sekä kuivaustilaa vaatteille ja pyyhkeille. Kokonaisuudessaan tulokset kielivät siitä, että aiempaa useammalla työpaikalla tarjotaan henkilökunnalle liikunnan tuen lisäksi hyviä varusteita ja olosuhteita työmatkaliikkumiseen.

Kuvio 4-1t3. MITKÄ KAIKKI ASIAT OVAT RIITTÄVÄSSÄ MÄÄRIN TYÖMATKALIKKUJEN KÄYTÖSSÄ TYÖPAIKALLA (kaikki, %).



6 Tärkeimmät työyhteisön tukemat liikuntamuodot ja -lajit?

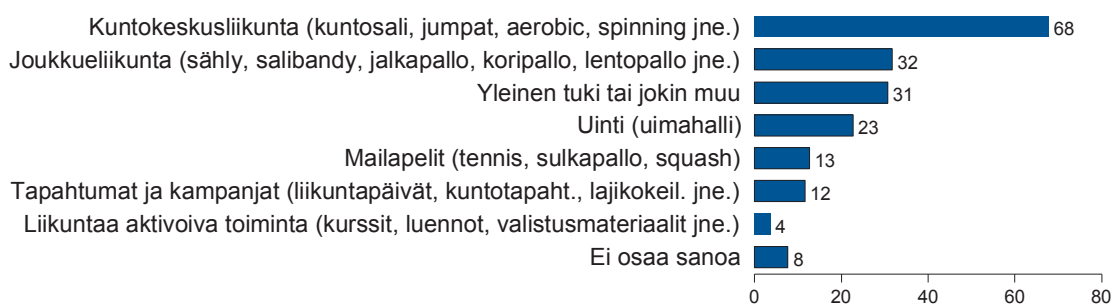
Kuntokeskusliikunta on keskeisin henkilöstön fyysistä aktiivisuutta edistävä liikuntamuoto. Henkilöstöliikuntaa tukevilta tiedusteltiin, mitkä ovat tärkeimmät henkilöstön fyysistä aktiivisuutta edistävät liikuntamuodot ja -lajit. Kysymys esitettiin avoimena ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. Kysymys mittaa työnantajanäkökulmasta eri liikuntamuotojen arvostusta henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi. Epäsuorasti tuloksista voi tehdä myös johtopäätöksiä, mihin liikuntamuotoihin tuki pääasiallisesti suuntautuu.

Tärkeimmäksi tuetuksi liikunnan muodoksi nousee kuntokeskusliikunta eri muodoissaan (68 %). Tulos on sopusoinnussa sen tiedon kanssa, jonka mukaan valtaosassa työpaikkoja tarjotaan henkilökunnalle liikuntaseteleitä tai muita vastaavia maksuvälineitä.

Henkilöstöliikunnan tuki ei välttämättä suuntaudu erityisesti johonkin tai joihinkin liikuntamuotoihin tai -lajeihin. Vajaa kolmannes (31 %) sanoo, että, merkittävien henkilöstön fyysisen aktiivisuuden kohentamiseen tähtäävä tuki on luonteeltaan yleistä, siis tukea voi käyttää liikuntavälineisiin, hierontaan yms.

Monella työpaikalla nähdään joukkueiliikunta (32 %) eri muodoissaan (salibandy, jalkapallo, koripallo, lentopallo jne.) merkittävimmäksi fyysistä aktiivisuutta edistäväksi liikunnan muodoksi. Yksittäisistä lajeista useimmin mainittu liikuntamuoto tai laji on uinti (23 %). Melko harvalla työpaikalla koetaan ns. mailapelit (tennis, sulkapallo jne.) keskeisimpien tuettujen liikuntamuotojen joukkoon (13 %).

Kuvio 9. MITKÄ OVAT TÄRKEIMMÄT HENKILÖSTÖN FYYSISTÄ AKTIIVISUUTTA EDISTÄVÄT LIIKUNNAN MUODOT TAI LAJIT (tuetaan liikuntaa, %).



TNS Gallup Oy 2015 / PGraphics

Vuoteen 2012 verrattuna aiempaa useampi kertoo, että kuntokeskusliikunta kuuluu ehdottomasti tärkeimpien henkilöstön fyysistä aktiivisuutta edistävien lajien joukkoon (57 % à 68 %). Tällä tavalla mitattuna myös joukkueiliikunnan eri muotoja ja lajeja näytettäisiin arvostettavan fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi aiempaa enemmän (22 % à 32 %).

7 Kuka tekee päätökset henkilöstöliikunnan resursseista?

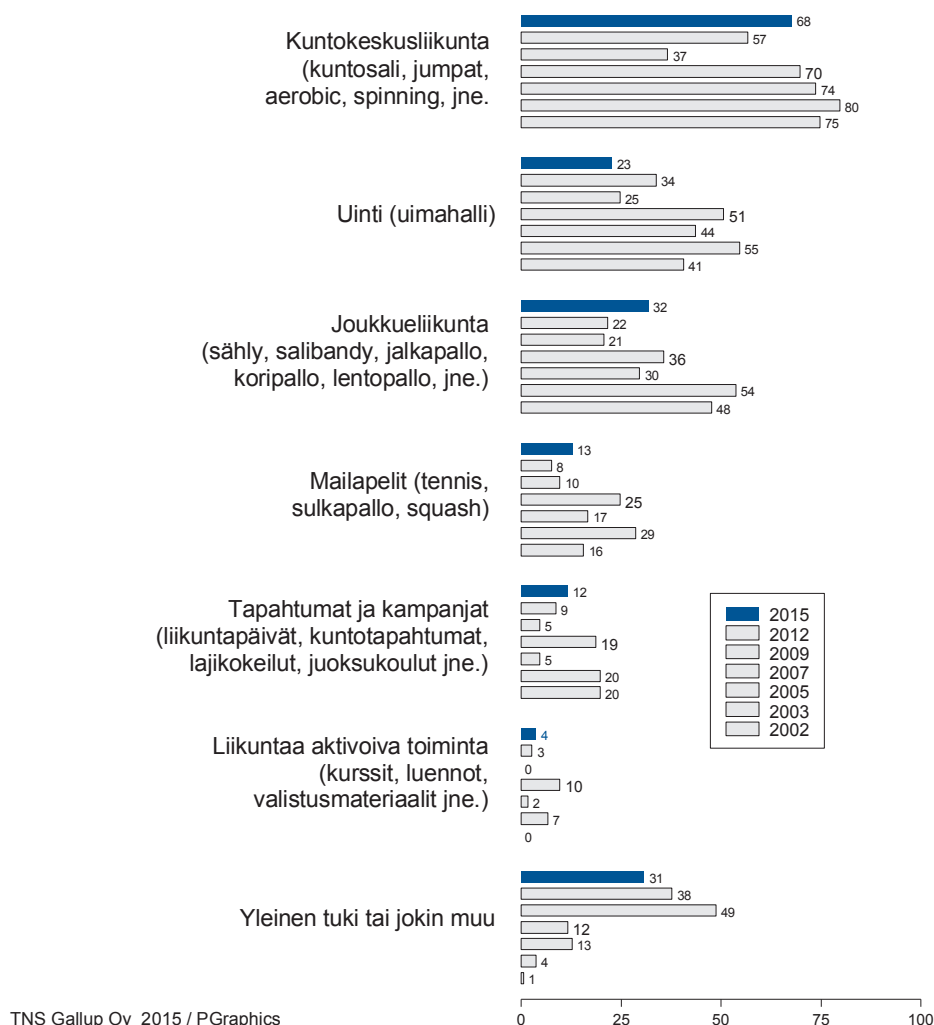
Ylin johto päättää henkilöstöliikunnan resursseista

Tutkimuksessa selvitettiin avoimella kysymyksenasettelulla käsityksiä siitä, kuka tai ketkä työpaikalla tekevät päätökset henkilöstöliikunnan resursseista. Ylin johto tekee useimmiten päätökset (92 %). Henkilöstöhallinto on mukana päätöksentekijänä kolmanneksessa työpaikkoja. Muiden tahojen osallistuminen päätöksentekoon on marginaalista.

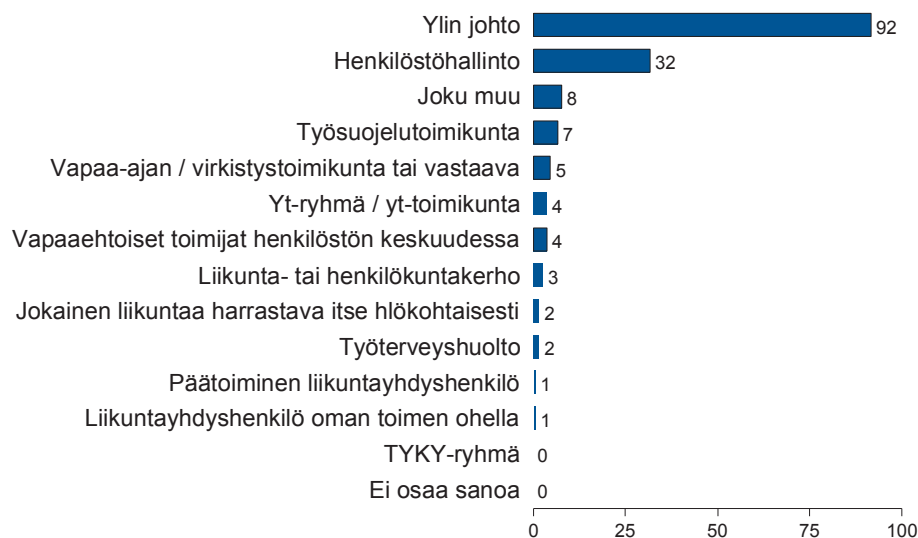
Muutoksen suunta aiemmissa tutkimuksissa on ollut se, että työpaikalla ylin johto päättää henkilöstöliikunnan resursseista. Nyt henkilöstöhallinnon rooli resurssien päättäjänä on yleistynyt vuodesta 2012 (18 % à 32 %) ylimmän johdon rinnalla.

Ylin johto päättää liikuntaresursseista huomattavan usein jopa suurilla työpaikoilla. Tämä on ymmärrettävää sikäli, että kyseessä voi euromääräisesti olla sangen isosta kuluerästä ja kohdentua lukumääräisesti suureen joukkoon ihmisiä. Näissä tapauksissa henkilöstöhallinto vastaa resursoinnin valmistelusta ja on mukana tekemässä myös päätöksiä.

Kuvio 9t7. MITKÄ OVAT TÄRKEIMMÄT HENKILÖSTÖN FYYSISTÄ AKTIIVISUUTTA EDISTÄVÄT (ennen v.-12: tuetut) LIIKUNNAN MUODOT TAI LAJIT (tuetaan liikuntaa, %).



Kuvio 16. KUKA TAI KETKÄ KAIKKI TEKEVÄT PÄÄTÖKSET TYÖYHTEISÖN HENKILÖSTÖ-LIIKUNNAN RESURSSISTA TYÖPAIKALLA (siis taloudellisesta tuesta, tilojen käytöstä, välineistä, ajankäytöstä jne.) (tuetaan liikuntaa, %).



TNS Gallup Oy 2015 / PGraphics

8 Kuka ohjaa henkilöstöliikunnan kehittymistä vastaisuudessa?

Aiempaa useampi uskoo henkilöstöhallinnon olevan vastaisuudessa vastuussa henkilöstöliikunnan kehityksestä

Avoimella kysymyksenasettelulla haettiin vastausta siihen, kuka tai ketkä ohjaavat jatkossa henkilöstöliikunnan kehittymistä työpaikalla.

Joka toinen (53 %) arvioi ylimmän johdon olevan ohjaavana tahona tulevaisuudessa. Kuitenkin yli kolmasosassa työpaikkoja arvioidaan henkilöstöhallinnon (35 %) ohjaavan liikuntapalvelujen kehittymistä vastaisuudessa.

Kun tuloksia verrataan aiempiin tutkimuksiin, havaitaan muutoksia vastauksissa. Aiempaa useampi uskoo henkilöstöhallinnon olevan ohjaamassa työpaikkaliikunnan kehittymistä. Johdon merkitys lisääntyi johdonmukaisesti vuoteen 2012. Nyt ylimmän johdon ei enää samassa määrin uskota olevan mukana kehittämässä henkilöstöliikuntaa.

KUKA TAI KETKÄ OHJAAVAT VASTAISUUDESSA HENKILÖSTÖLIIKUNNAN KEHITTYMISTÄ:

	2003	2005	2007	2009	2012	2015
	%	%	%	%	%	%
Johto	26	38	50	56	74	53
Henkilöstöhallinto	42	23	25	35	25	35
Työterveyshuolto	19	8	5	11	2	11

Kuvio 23. KUKA TAI KETKÄ OHJAAVAT HENKILÖSTÖLIKUNNAN KEHITTYMISTÄ JATKOSSA TYÖPAIKALLA (tuetaan liikuntaa, %).

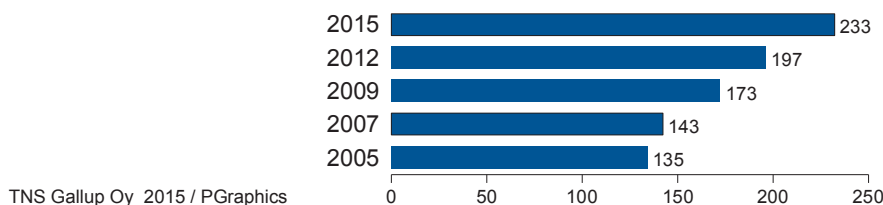


9 Henkilöstöliikunnan tukeen käytettävät varat

Rahaa käytetään yksityisellä sektorilla aiempaa enemmän

Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien arviota siitä, kuinka paljon työyhteisö käyttää rahaa henkilöstöliikunnan tukemiseen 12 kuukauden aikana henkilöä kohden. Tutkimustuloksia tulkittaessa tulee pitää mielessä se, että tulokset ovat suuntaa-antavia, eivät absoluuttisen oikeita. Useimmiten annetut arviot perustuvat muistinvaraisiin tietoihin.

Kuvio 5t5. KUINKA PALJON TYÖYHTEISÖ KÄYTTÄÄ HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN (liikuntaharrastuksen) TUKEMISEEN VUODESSA (tuetaan liikuntaa; likimääräinen arvio euroa/henkilö; keskiarvo).



Henkilöstöliikunnan kulut ovat henkilöä kohden yli 200 euroa vuodessa. Tulos on yli puolet verotoman liikuntaedun määrästä.

Yrityskoko on yhteydessä siihen, missä määrin henkilöstöliikuntaa tuetaan. Suuremmilla työpaikoilla rahan käyttö henkilöä kohden on hieman alhaisemmalla tasolla kuin pienemmissä työyhteisöissä.

Yksityisellä palvelupuolella liikuntainvestoinnit henkilöä kohden ovat tuntuvasti suuremmat kuin julkisella sektorilla tai teollisuudessa.

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

	2003	2005	2007	2009	2012	2015
Kaikki	96 €	135 €	143 €	173 €	197 €	233 €
Teollisuus	104 €	150 €	160 €	167 €	175 €	227 €
Yksityiset palvelut	105 €	138 €	147 €	199 €	233 €	297 €
Julkinen sektori	69 €	100 €	101 €	137 €	177 €	167 €
Alle 101 työntekijää	109 €	156 €	154 €	179 €	204 €	254 €
Yli 100 työntekijää	92 €	77 €	118 €	160 €	177 €	202 €

Vuoteen 2012 verrattuna panostukset liikuntaan henkilöä kohden ovat lisääntyneet. Kasvu on ollut kahdeksantoista prosentin luokkaa kolmen vuoden aikana. Yksityisellä sektorilla rahaan käytetään selvästi enemmän kuin julkisella sektorilla. Julkisissa työyhteisöissä panostukset eivät ole lisääntyneet kolmen vuoden aikana, pikemminkin vähentyneet.

10 Henkilöstön omavastuuosuus

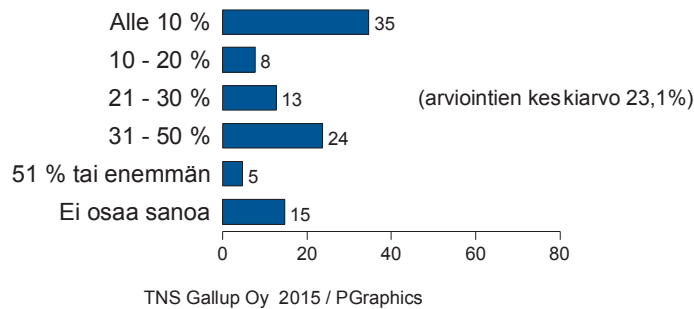
Henkilöstön omavastuuosuus tuettavista liikuntapalveluista ja -harrastuksista on neljänneksen luokkaa

Tutkimuksessa vastaajat arvioivat myös sitä, paljonko on henkilöstön omavastuu tuettavista liikuntaharrastuksista prosentteina. Henkilöstön omavastuuosuus on vajaan neljänneksen luokkaa (23 %). Henkilöstön omavastuuosuus näyttäisi nousseen vuodesta 2012 ja palautuneen samalle tasolle kuin kuusi vuotta aiemmin.

HENKILÖSTÖN OMAVASTUUOSUUS TUETTAVISTA PALVELUISTA JA HARRASTUKSISTA:

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

Kuvio 6. HENKILÖSTÖN OMAVASTUUSUUS TUETTAVISTA PALVELUISTA JA LIIKUNTAHARRASTUKSISTA (tukee jollakin summalla, %).



11 Henkilöstöliikunnan tukeen käytettyjen varojen suunta

Viidennes työpaikoista on lisännyt henkilöstöliikunnan tukeen käytettyjä varoja vii-meisen 12 kuukauden aikana

Tutkimuksessa vastaajat arvioivat henkilöstöliikunnan tukeen käytettävien varojen suuntaa kahdesta eri näkökulmasta. Ensin kysyttiin, mikä on ollut suunta 12 kuukauden aikana ja sen jälkeen, mikä se tulee olemaan seuraavan 12 kuukauden aikana.

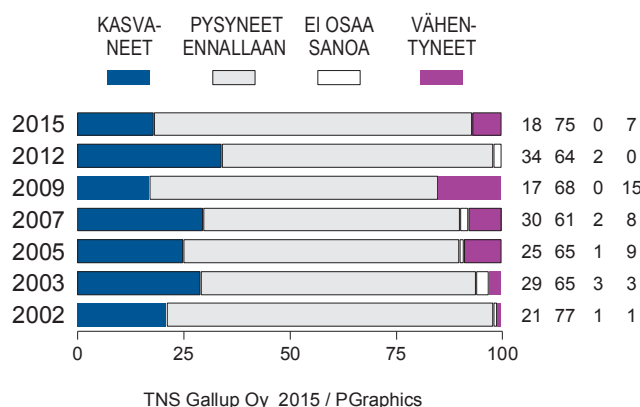
Valtaosassa (75 %) työpaikkoja liikuntainvestoinnit ovat edellisen 12 kuukauden aikana säilyneet ennallaan. Noin viidenneksessä (18 %) työpaikkoja on varoja aiempaa enemmän. Kolme vuotta sitten kasvua kuvaava luku oli selvästi suurempi. Näyttäisi siltä, että henkilöstöliikunnan tuen kasvu on tapahtunut pääosin vuoden 2013 aikana, ei enää vuonna 2014 tai 2015 alkuvuoden kuluessa.

Henkilöstöliikunnan tuki ei lisäännä ainakaan seuraavan 12 kuukauden aikana

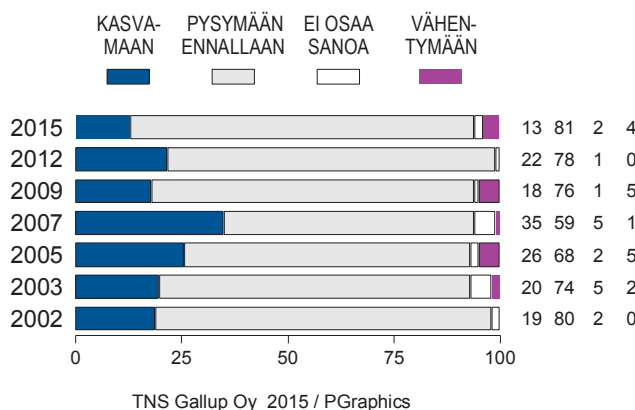
Valtaosa (81 %) työpaikoista aikoo säilyttää liikuntainvestoinnit seuraavaksi kuluvan 12 kuukauden aikana ennallaan. Vain reilu kymmenesosa (13 %) työpaikoista aikoo käyttää varoja liikunnan tukeen enemmän. Juuri kukaan ei vähennä rahan käyttöä.

Vuoden 2012 tutkimukseen verrattuna aiempaa selvästi pienempi osa on lisäämässä henkilöstön liikunnan tukea. Tulokset ennakoivat sitä, että liikunnan tukeen käytettävät varat henkilöä eivät tule lisääntymään nykyisestä ellei suhdanteissa tapahdu äkkinaistä käännettä parempaan suuntaan.

Kuvio 7t7. OVATKO HENKILÖSTÖLIIKUNNAN (aik. liikunnan harrastusten) TUKEEN KÄYTETYT VARAT (aik. kohdistetut investoinnit) VIIMEKSI KULUNEEN 12 kuukauden AIKANA (ennen v.-12: tänä vuonna) KASVANEET, PYSYNEET ENNALLAAN VAI VÄHENTYNEET (tuetaan liikuntaa, %).



Kuvio 8t7. KÄYTETTÄVIEN VAROJEN (aik. investointien) SUUNTA SEURAAVAKSI KULUVAN 12 KK AIKANA (ennen v. -12: ensi vuonna). TULEVATKO NE... (tuetaan liikuntaa, %).



12 Kuinka suuri osa henkilöstöstä osallistuu, ketkä käyttävät liikuntaetua?

Joka toinen osallistuu säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan

Henkilöstöliikuntaa tukevien työpaikkojen edustajat ilmoittivat arvion, kuinka suuri osa työpaikan henkilöstöstä osallistuu säännöllisesti työnantajan tavalla tai toisella tukemaan liikuntaan. Tämän jälkeen tiedusteltiin, kuinka suuri osa osallistuu edes joskus.

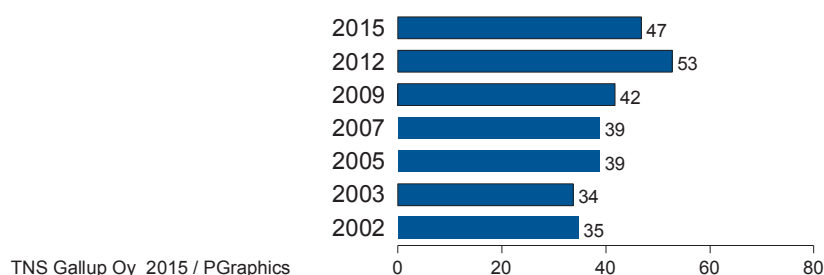
Työpaikkojen henkilöstöstä noin puolet (47 %) osallistuu säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan, kun asiaa kysytään työnantajalta. Kääntäen voisi todeta, että joka toinen ei käytä työnantajan tukea säännöllisesti hyväksi, vaikka sitä olisikin tarjolla. Säännöllisesti osallistuvien osuus on kutakuinkin samaa tasoa kuin kolme vuotta aiemmin.

OSALLISTUU SÄÄNNÖLLISESTI TAI EDES SILLOIN TÄLLÖIN TYÖANTAJAN TUKEMAAN LIIKUNTAAN:

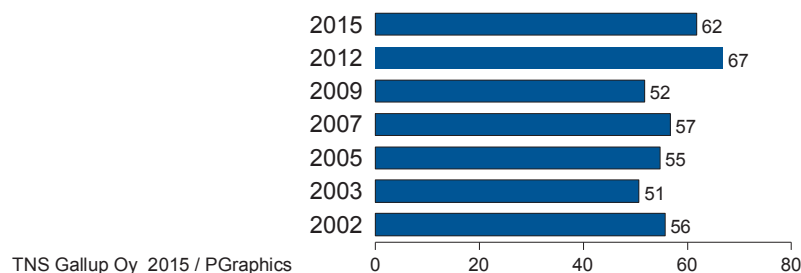
	Säännöllisesti	Edes silloin tällöin
2002	35 %	56 %
2003	34 %	51 %
2005	39 %	55 %
2007	39 %	57 %
2009	42 %	52 %
2012	53 %	67 %
2015	47 %	62 %
Muutos	- 6 %-yksikköä	- 5 %-yksikköä

Työpaikoilla arvioidaan, että vajaa kaksi kolmasosaa (62 %) henkilöstöstä osallistuu edes joskus työnantajan tukemaan liikuntaan. Satunnaisia osallistujia on siis kuudesosan verran (15 %). Myös satunnaisesti liikkuvien osuus on säilynyt likimain ennallaan. Pieni muutos tuloksissa voi selittyä vielä sattumalla.

Kuvio 17t7. KUINKA SUURI OSA HENKILÖKUNNASTA OSALLISTUU SÄÄNNÖLLISESTI TYÖNANTAJAN TAVALLA TAI TOISELLA TUKEMAAN LIIKUNTATOIMINTAAN (arvioitujen prosenttiosuuksien keskiarvot; tuetaan liikuntaa).



Kuvio 18t7. KUINKA SUURI OSA HENKILÖKUNNASTA OSALLISTUU EDES SILLOIN TÄLLÖIN TYÖNANTAJAN TAVALLA TAI TOISELLA TUKEMAAN LIIKUNTATOIMINTAAN (arvioitujen prosenttiosuuksien keskiarvot; tuetaan liikuntaa).

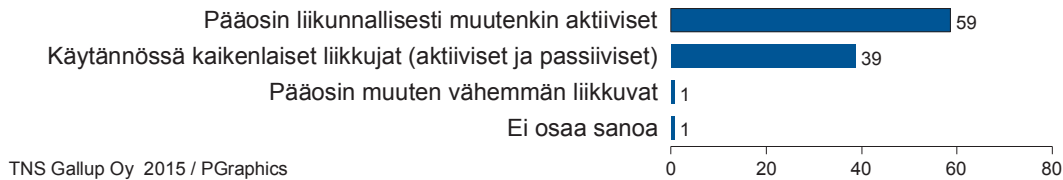


Liikunnallisesti aktiivit käyttävät pääosin työnantajan tarjoamat palvelut

Henkilöstöliikunnan tuki on tarkoitettu kaikille riippumatta liikunnallisesta aktiivisuudesta. Monet työpaikkaliikuntaa sivuavat tutkimukset ovat antaneet tulokseksi sen, että liikunnallisesti aktiiviset käyttävät edut kiitettävästi hyväkseen ja liikunnallisesti passiiviset jättävät monesti rahanarvoisen edun jopa kokonaan käyttämättä. Tutkimuksessa henkilöstöliikuntaa tukevilta tiedusteltiin, ketkä käyttävät hyväkseen työnantaja tukeman liikuntaedun.

Lopputulokset on yksiselitteinen. Valtaosassa (59 %) työpaikkoja liikunnallisesti aktiivisimmat ihmiset käyttävät pääosin palvelut ja etuudet. Kaksi viidestä uskoo, että kaikenlaiset liikkujat sekä aktiivit että passiivit käyttävät hyväkseen työnantajan tukemaa liikuntaa.

Kuvio 24. KETKÄ KÄYTTÄVÄT HYVÄKSEEN TYÖNANTAJAN TUKEMAA LIIKUNTAA (liikuntaa tuetaan, %).



13 Miten henkilöstöliikunta investointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta todennetaan?

Työpaikoilla tilastoidaan ja mitataan henkilöstöliikunnan määrää ja laatua

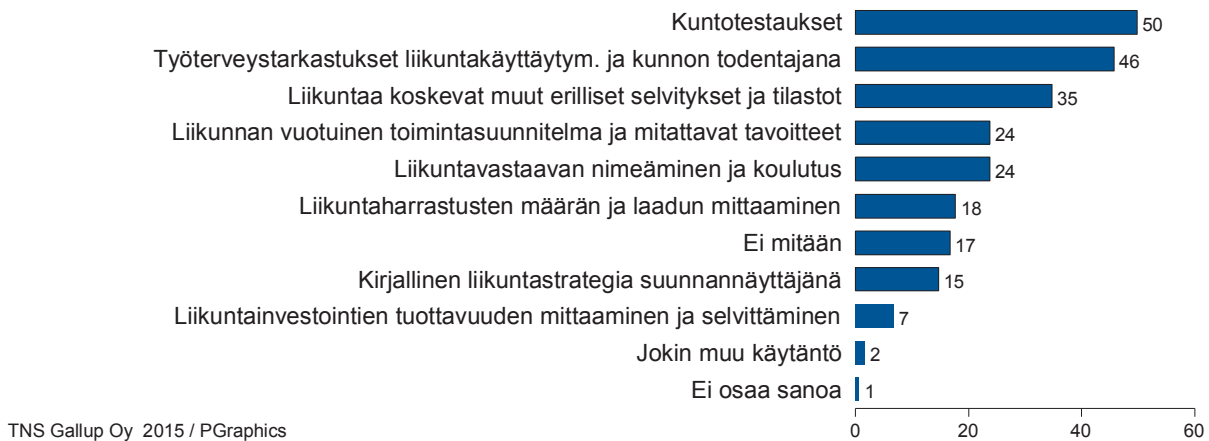
Vastaajille esitettiin moniosainen kysymys, jonka tarkoituksena oli selvittää sellaisia henkilöstöliikunnan käytäntöjä, joiden avulla yritetään lisätä henkilöstöliikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta.

Tällaisia hyviä henkilöstöliikunnan hyviä käytäntöjä ovat oikeastaan vain kuntotestit (50 %) sekä työterveystarkastukset liikuntakäyttäjien ja kunnan todentajina (46 %). Muut käytännöt kuten esim. nimetyt liikuntavastaavat, liikunnan vuosisuunnitelma ja mitattavat tavoitteet, liikuntaa koskevat muut selvitykset tai liikuntaharrastusten määrän ja laadun mittaukset ovat käytössä korkeintaan noin kolmanneksessa työpaikoista.

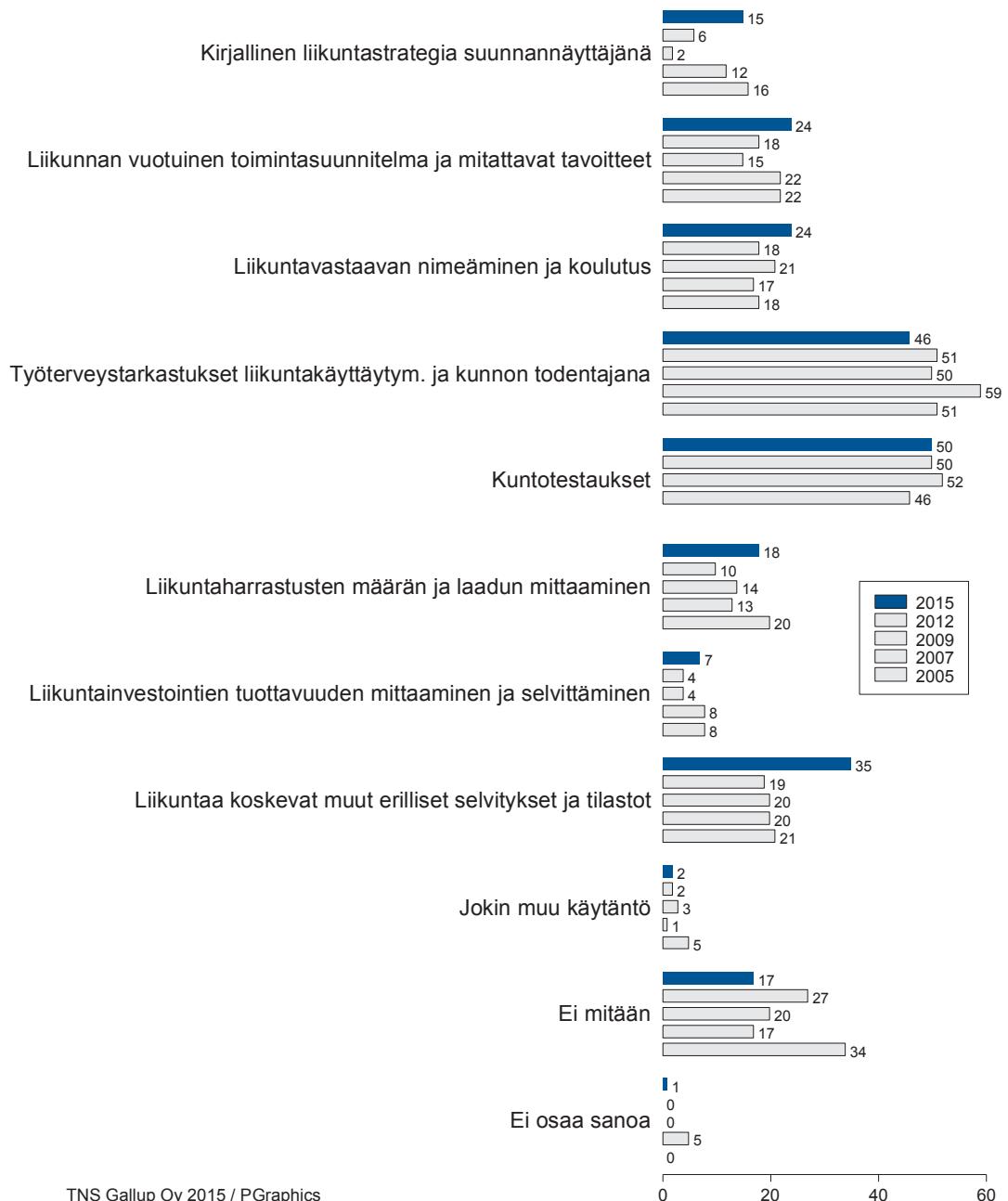
Tulokset kertovat sen, että mitä pienempiin yrityksiin mennään sitä vähemmän liikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta seurataan. On muistettava, että pienissä yrityksissä liikuntainvestoinnit per henkilö ovat korkeat, mutta kokonaiskustannuksiltaan varsin alhaiset. Osaksi ehkä tästä syystä ei nähdä tarpeelliseksi seurata investointien vaikuttavuutta.

Tulokset ovat eräiltä osin muuttuneet vuodesta 2012. Aiempaa useammalla työpaikalla tehdään selvityksiä tai pidetään tilastoja, jotka auttavat lisäämään henkilöstöliikunnan suunnittelua ja päätöksentekoa. Aiempaa useammalla työpaikalla on myös kirjallinen liikuntastrategia sekä liikuntaharrastusten määrää ja laatua mitataan.

Kuvio 20. MITÄ ERI KÄYTÄNNÖISTÄ KÄYTETÄÄN LISÄÄMÄÄN HENKILÖSTÖLIIKUNTA-INVESTOINTIEN KOHDISTUVUUTTA JA VAIKUTTAVUUTTA (tuetaan liikuntaa, %).



Kuvio 20t5. MITÄ ERI (ennen v.-12: työpaikkaliikunnan) KÄYTÄNNÖISTÄ KÄYTETÄÄN LISÄÄMÄÄN HENKILÖSTÖLIIKUNTA-INVESTOINTIEN (liikuntainvestointien) KOHDISTUVUUTTA JA VAIKUTTAVUUTTA (tuetaan liikuntaa, %).



Jos kuntotestejä, niin kaksi viidestä osallistuu niihin vuosittain

Enemmistö henkilöstöliikuntaa tukevista työpaikoista tarjoaa henkilökunnalle kuntotestejä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kuntotestauksia toteuttavilla työpaikoilla kaikki työntekijät osallistuisivat vuosittain testeihin. Jos kuntotestauksia on, niin kaksi viidesosaa (41 %) henkilöstöstä osallistuu vuosittain niihin.

Jos tulos suhteutetaan kaikkiin työpaikkoihin, joissa henkilöstöliikuntaa tuetaan, niin kuntotestihin osallistuu vuosittain noin viidennes (19 %) näiden työpaikkojen henkilöstöstä. Tuloksista voi tehdä myös sen johtopäätöksen, että vaikka kuntotestien tarjonta on ennallaan, niin aiempaa pienempi osa henkilöstöstä on osallistunut niihin.

HENKILÖSTÖSTÄ OSALLISTUU VUOSITTAIN TYÖPAIKAN KUNTOTESTEIHIN (%):

	Työpaikka tukee henkilöstön liikuntaa	Työpaikalla on kuntotestejä
2015	19 %	41 %
2012	25 %	50 %
2009	17 %	34 %
2007	20 %	43 %

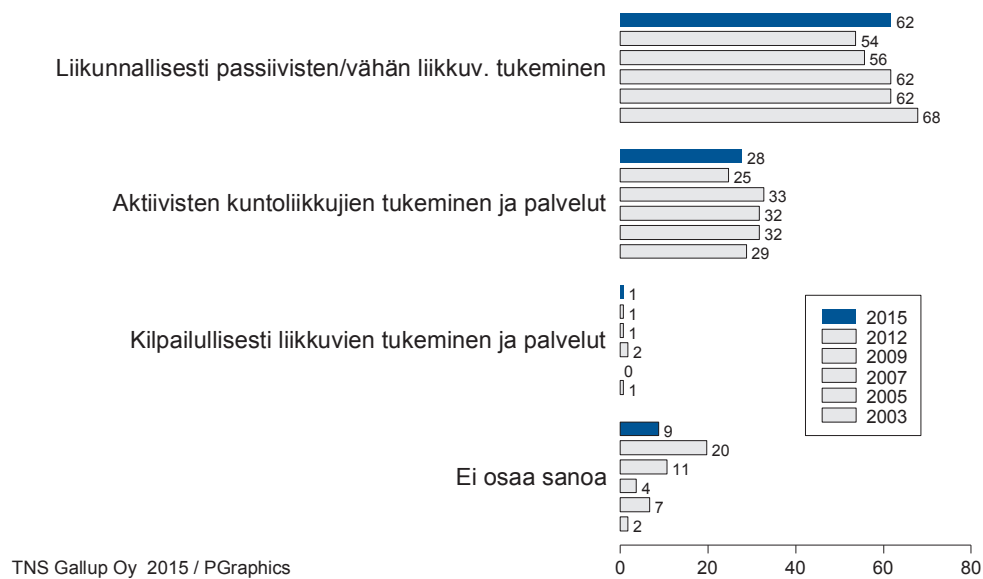
14 Mikä on fyysisesti aktiivista elämäntapaa tukevien toimien painopiste kahden seuraavan vuoden aikana?

Yli puolet aikoo panostaa liikunnallisesti passiivisten aktivointiin

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

Tulosten mukaan painopiste tulee suurimmassa osassa näitä työpaikkoja (62 %) olemaan passiivisten aktivointi liikkumaan. Yli neljänneksessä (28 %) työpaikkoja keskitytään aktiivisten tukemiseen ja palveluihin. Arviot ovat muuttuneet vuodesta 2012 siten, että epätietoisuus on vähentynyt. Aiempaa useampi ilmoittaa painopisteen olevan passiivisten aktivointi liikkumaan.

Kuvio 10t6. MIKÄ ON HENKILÖSTÖN FYYSISESTI AKTIIVISTA ELÄMÄNTAPAA TUKEVIEN TOIMENPITEIDEN (ennen v.-12: liikuntapalveluiden) PAINOPISTE KAHDEN SEURAAVAN VUODEN AIKANA (tuetaan liikuntaa, %).



15 Missä määrin työyhteisön ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä?

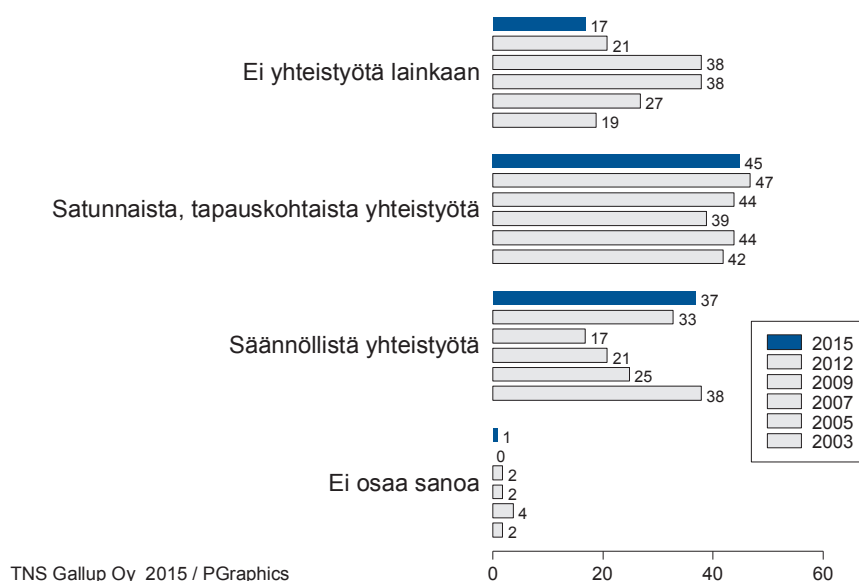
Yli kolmannes työpaikoista tekee säännöllistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi

Raikilta vastaajilta tiedusteltiin, missä määrin työyhteisön ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi. Lähes puolet (45 %) vastaa, että yhteistyö on lähinnä satunnaista, lähinnä tapauskohtaista. Sellaisia työpaikkoja, joissa ei ole lainkaan yhteistyötä on kuudesosa (17 %). Säännöllistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tekee yli kolmasosa (37 %) työpaikoista.

Työyhteisöt, jotka eivät millään tavoin tue henkilöstöliikuntaa ovat leimallisesti sellaisia, joissa yhteistyötä ei ole ollenkaan työterveyshuollon kanssa (30 %) henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi. Nämä työpaikat ovat keskimäärää useammin pieniä palvelualoilla toimivia yrityksiä. Henkilöstöliikuntaa tukevista työpaikoista kaksi viidestä tekee säännöllistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Nämä ovat pääsääntöisesti suuria teollisuuden tai julkisen sektorin työpaikkoja.

Tulokset eivät asiallisesti ole juurikaan muuttuneet vuodesta 2012. Saattaa olla, että niiden osuus, jotka eivät tee yhteistyötä ollenkaan on hienoisessa laskussa.

Kuvio 11t6. MISSÄ MÄÄRIN TYÖYHTEISÖN (ennen v.-12: työpaikan liikuntapalveluiden tuottajien) JA TYÖTERVEYSHUOLLON VÄLILLÄ ON YHTEISTYÖTÄ (2012 lähtien:) HENKILÖSTÖN FYYSISEN AKTIIVISUUDEN EDISTÄMISEKSI) (kaikki, %).



Pieni vähemmistö tekee aktiivisesti yhteistyötä työterveyshuollon kanssa

Niiltä työyhteisöiltä, joilla oli jossain muodossa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, tiedusteltiin tarkemmin sen luonnetta. Keskeisimmät yhteistyömuodot ovat liikunta-aktiivisuuden kartoitus (81 %) ja liikuntaneuvonta (63 %) osana työterveystarkastusta.

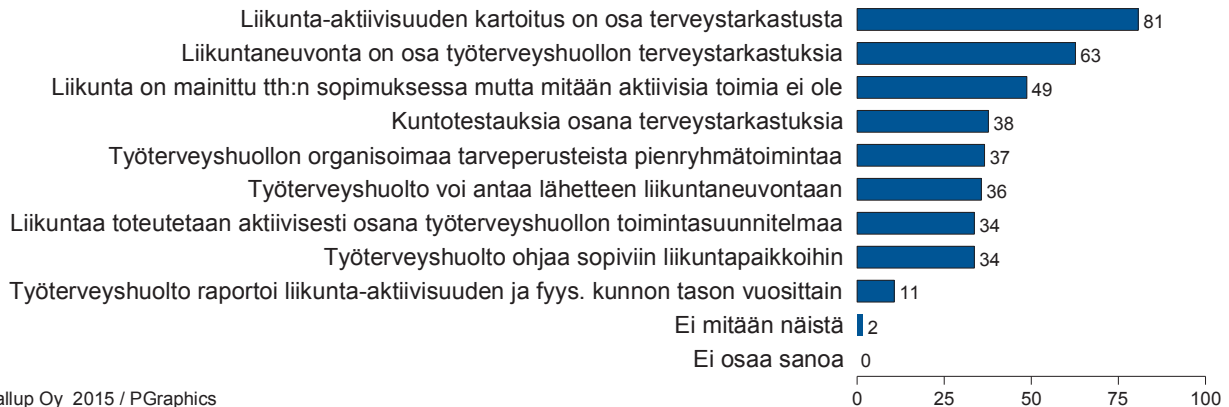
Joka toisessa yhteistyötä tekevistä työpaikoista liikunta on mainittu työterveyshuollon sopimuksessa, mutta mitään aktiivisia toimia ei ole (49 %). Tuloksesta voi epäsuorasti tehdä sen johtopäätöksen, että vastaajat eivät koe työterveystarkastuksen yhteydessä tehtyä liikunta-aktiivisuuden kartoitusta tai liikuntaneuvontaa ns. aktiivisina toimina.

Aktiivisten toimien suuntaan mennään silloin, kun puhutaan kuntotestauksista ja pienryhmätoiminnasta. Lähes kaksi viidestä (38 %), yhteistyötä tekevistä työpaikoista, toteuttaa kuntotestauksia osa työterveystarkastuksia. Lähes samassa määrin työterveyshuolto organisoii tarveperustaista pienryhmätoimintaa (37 %).

Joka kolmannessa työpaikassa yhteistyö toimii siten, että työterveyshuolto voi antaa lähetteen liikuntaneuvontaan tai ohjaa suoraan sopiviin liikunta-aikeisiin.

Vaikka yhteistyötä työterveyshuollon kanssa toteutuu monin tavoin, niin vain kolmannes (34 %) on valmis allekirjoittamaan sen, että henkilöstöliikuntaa toteutetaan aktiivisesti osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että osa työterveyshuollon kanssa yhteistyötä tekevistä on valmis syventämään yhteistyötä henkilöstön liikunta-aktiivisuuden edistämiseksi.

Kuvio 11-1. MINKÄLAISTA YHTEISTYÖTÄ TEHDÄÄN TYÖTERVEYSHUOLLON KANSSA HENKILÖSTÖN LIIKUNTA-AKTIIVISUUDEN EDISTÄMISEKSI (on yhteistyötä, %).

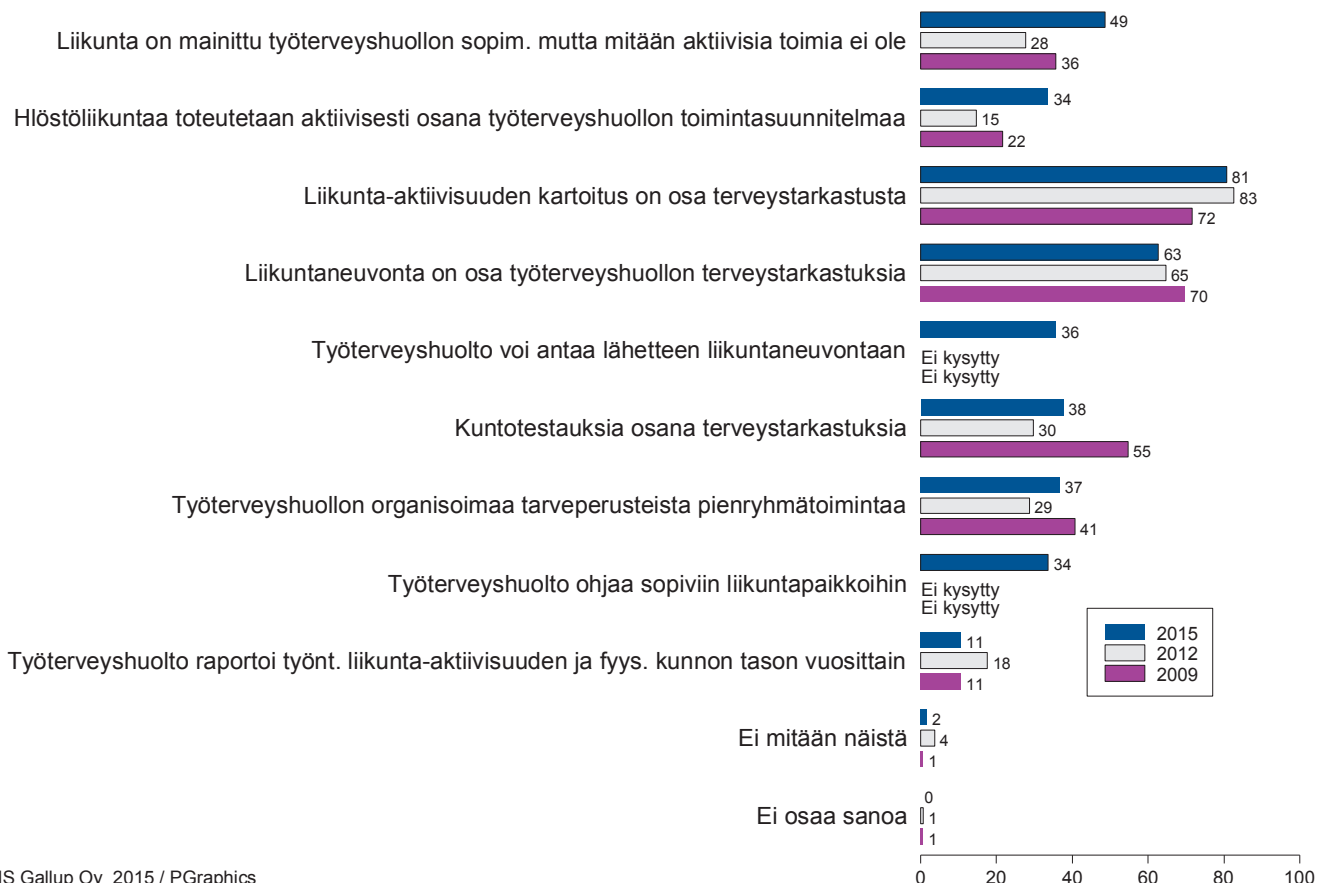


TNS Gallup Oy 2015 / PGraphics

Osa työpaikoista on syventänyt yhteistyötä työterveyshuollon kanssa

Näkemykset yhteistyömuodoista ovat muuttuneet vuodesta 2012. Aiempaa useampi yhteistyötä tekevistä arvioi, että liikunta mainittu työterveyshuollon sopimuksessa, mutta mitään aktiivisia toimia ei ole. Samaan hengen vetoon aiempaa useampi myös näkee, että henkilöstöliikuntaa toteutetaan aktiivisesti osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Saadut tulokset kielivät siitä, että osa työpaikoista on syventänyt yhteistyötä, osa näkee sen jatkossa tarpeelliseksi.

Kuvio 11-1t3. MINKÄLAISTA YHTEISTYÖTÄ TEHDÄÄN TYÖTERVEYSHUOLLON KANSSA HENKILÖSTÖN LIIKUNTA-AKTIIVISUUDEN (2012: fyysisen aktiivisuuden, 2009: liikunnan) EDISTÄMISEKSI (on yhteistyötä, %).



TNS Gallup Oy 2015 / PGraphics

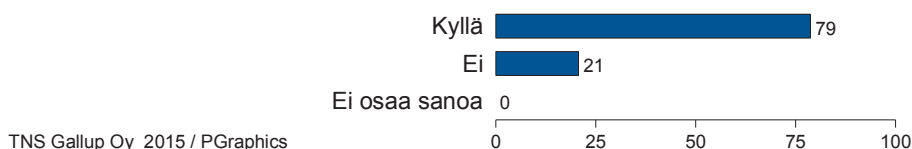
16 Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana

Enemmistön mielestä työyhteisössä on kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseksi

Vastaajilta, joiden työyhteisössä tehdään paikallaan oloa edellyttävää, esim. istumatyötä, tiedusteltiin näkemystä, onko työyhteisössä kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana. Neljä viidestä (79 %) ilmoittaa, että liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana on työpaikalla kiinnitetty huomiota. Vain viidennes (21 %) katsoo, että työyhteisössä ei asiaa ei ole noteerattu millään tavoin.

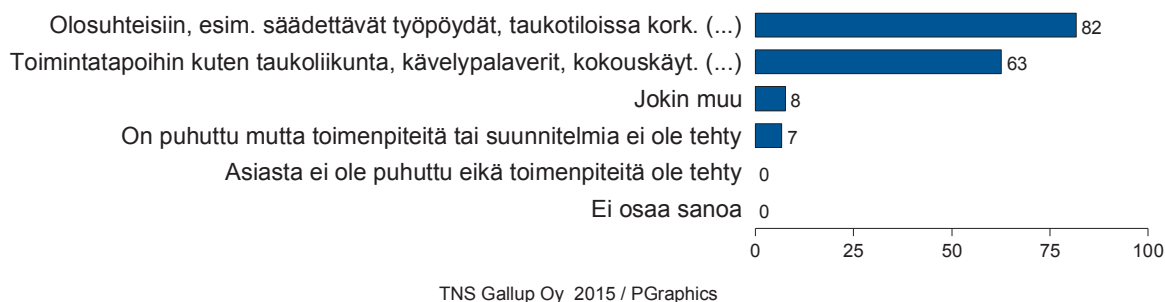
Henkilöstöliikunnan tukemisella on yhteyttä istumisen vähentämiseen. Työpaikoilla, jotka eivät tue henkilöstöliikuntaa keskimäärää useampi ei ole kiinnittänyt huomiota liikkeen lisäämiseksi työpäivän aikana (33 %).

Kuvio 12. ONKO TYÖYHTEISÖSSÄ KIINNITETTY HUOMIOTA ISTUMISEN VÄHENTÄMISEEN JA LIIKKEEN LISÄÄMISEEN TYÖPÄIVÄÄN (tehdään istumatyötä, %).



Niiltä, joiden työpaikalla on kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen, tiedusteltiin, mitä toimia on tehty ja mihin ne ovat kohdentuneet. Valtaosin toimenpiteet ovat kohdentuneet olosuhteisiin (esim. säädettävät työpöydät, taukotiloissa korkeimpia pöytiä seisomista ajatellen) (82 %). Huomattavassa määrin myös mainitaan muutokset toimintatavoissa (taukoliikunta, kävelypalaverit, kokouskäytännöt, portaiden käyttö) (63 %).

Kuvio 13. MITÄ TOIMENPITEITÄ ON TEHTY JA MIHIN NE KOHDISTUVAT (kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen, %).

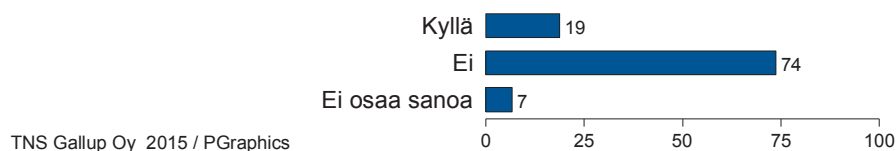


Liikuntaa ei käytetä apuna työsuorituksesta palautumiseen työpäivän aikana

Työpaikoilla, joilla tehdään fyysisesti kuormittavia töitä, tiedusteltiin, käytetäänkö töissä liikuntaa palautumisen apuvälineenä tai työsuoritukseen valmistumisen apuna. Tuloksista käy ilmi, että fyysisesti kuormittavissa töissä liikuntaa ei käytetä palautumisen apuna (74 %). Vain viidenneksessä (19 %) työpaikkoja, joissa tehdään raskaita töitä, on tehty jotakin toimenpiteitä palautumisen helpottamiseksi työpäivän aikana.

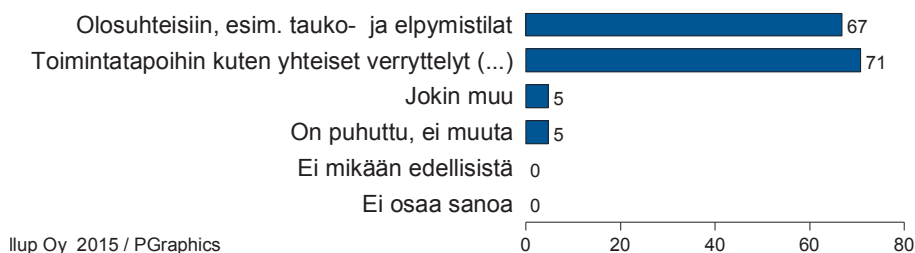
Keskimäärää useammin liikuntaa käytetään palautumisen ja työsuoritukseen valmistautumisen apuna fyysisesti raskaissa töissä suurilla yli 500 työntekijän työpaikoilla ja etenkin julkisella sektorilla.

Kuvio 15. KÄYTETÄÄNKÖ FYYSISESTI KUORMITTAVISSA TÖISSÄ LIIKUNTA PALAUTUMISEN APUNA TAI TYÖSUORITUKSEEN VALMISTAUTUMISEN APUNA (tehdään fyysisesti kuormittavia töitä, %).



Työpaikoilla, joilla liikuntaa käytetty apuna kysyttiin, mitä toimia on tehty ja mihin ne kohdistuvat. Yleisimmin toimenpiteet ovat kohdistuneet toimintatapoihin kuten yhteiset verryttelyt, tauko- ja palautusliikuntatuokiot, kävelypalaverit (71 %). Lähes yhtä usein mainitaan olosuhteiden parantaminen esim. taukotilat ja elpymishuoneet (67 %).

Kuvio 16a. MITÄ TOIMENPITEITÄ ON TEHTY JA MIHIN NE KOHDISTUVAT (fyysisesti kuormittavissa töissä käytetään liikuntaa palautumisen apuna, %).



17 Mitkä ovat suuria esteitä työpaikalla henkilöstöliikunnan tukemiselle?

Henkilöstön vähäinen kiinnostus ja henkilöstöresurssien niukkuus haittaavat eniten henkilöstöliikunnan menestyksellistä toteuttamista

Raikilta vastaajilta myös niiltä, jotka eivät tue henkilöstön liikuntaharrastuksia, kysyttiin, mitkä ovat suuria esteitä työpaikalla liikunnan tukemiselle tai sen menestykselliselle toteuttamiselle. Vastaaajille lueteltiin kymmenen mahdollista syytä, jonka lisäksi he saattoivat mainita jonkin muun asian.

Tulosten mukaan merkittävin syy on se, että henkilöstö ei ole kiinnostunut asiasta (43 %). Tämä on todellinen este, koska tutkimuksen mukaan työpaikan liikuntapalveluja tai tukea käyttää säännöllisesti noin puolet niiden työpaikkojen henkilökunnasta, joissa tukea tai palveluja olisi saatavilla.

Muita merkittäviä syitä ovat henkilöstöresurssien niukkuus hoitamaan käytännön järjestelyjä (30 %) ja työpaikan taloudellinen tilanne eli rahan puute (29 %). Osassa työpaikkoja tuen esteeksi nähdään se, että liikunnallisesti aktiiviset työntekijät eivät tarvitse tukea (21 %), henkilöstön arvioidaan liikkuvan riittävästi ilman tukemistakin.

Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2012 varsin vähän. Yksi muutos kannattaa kuitenkin panna merkille. Aiempaa useampi (6 % á 22 %) on epätietoinen, ei osaa lainkaan arvioida henkilöstöliikunnan edistämisen suuria pullonkauloja. Etenkin niiden keskuudessa, jotka tukevat henkilöstökuntaa aiempaa suurempi osa ei pysty mainitsemaan suuria esteitä liikunnan menestykselliselle tukemiselle. (6 % á 25 %). Tämä saattaa selittyä sillä, että nämä vastaajat eivät koe suuria esteitä olevan lainkaan.

Kuvio 25. MITKÄ OVAT SUURIA ESTEITÄ TYÖPAIKALLA HENKILÖSTÖLIIKUNNAN TUKEMISELLE TAI SEN MENESTYKSEKÄÄLLE TOTEUTTAMISELLE (kaikki, %).



TNS Gallup Oy 2015 / PGraphics

Niiden keskuudessa, jotka eivät tue henkilöstöliikuntaa millään tavoin selvä enemmistö otaksuu, että henkilöstö ei ole kiinnostunut asiasta (65 %). Enemmistö (55 %) arvioi myös, että työpaikan taloudellinen tilanne ei mahdollista henkilöstöliikunnan tukemista. Tällaisilla työpaikoilla aiempaa useampi valittaa rahan niukkuutta ja uskoo työntekijöiden olevan aktiivisia liikkujia ilman tukeakin. Näillä työpaikoilla keskimäärää useampi sanoo lisäksi, että rahat menevät muun tyyppisen henkilöstön virkistystoiminnan tukemiseen (30 %).

18 Onko veroton liikuntaetu riittävä henkilöstön liikunnanharrastamisen kannalta?

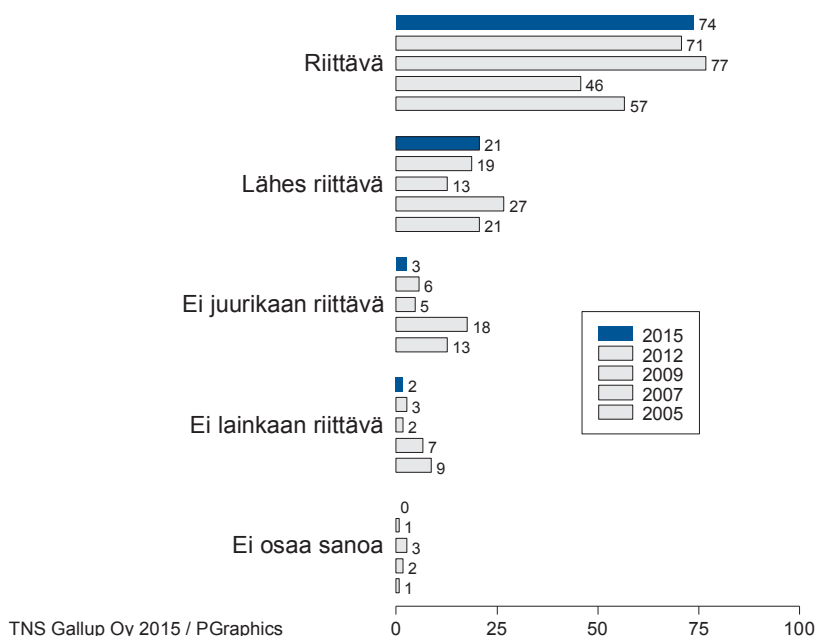
Selvä enemmistö on tyytyväinen verottoman liikuntaedun määrään

Tutkimuksessa kaikilta vastaajilta tiedusteltiin käsitystä siitä, onko nykyinen veroton liikuntaetu henkilöstön liikunnan harrastamisen kannalta riittävän suuruinen. Kysymys kuului seuraavasti.

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

Selvä enemmistö (74 %) pitää verotonta etua riittävänä. Vuonna 2012 kysyttiin samaa asiaa, silloin veroton etu oli myös 400 euroa. Niiden osuus, jotka pitävät verotonta liikuntaetua riittävänä, on hieman lisääntynyt vuodesta 2012 (71 % á 74 %). Käytännössä tulos on sama kuin aiemmassa tutkimuksessa.

Kuvio 26t5. MITEN RIITTÄVÄKSI ARVIOI VEROTTOMAN LIIKUNTAEDUN HENKILÖSTÖN LIIKUNNANHARRASTAMISEN KANNALTA (kaikki, %).



19 Onko henkilöstöliikunnan tukemisella merkitystä työyhteisön toiminnan kannalta?

Tuki on tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä

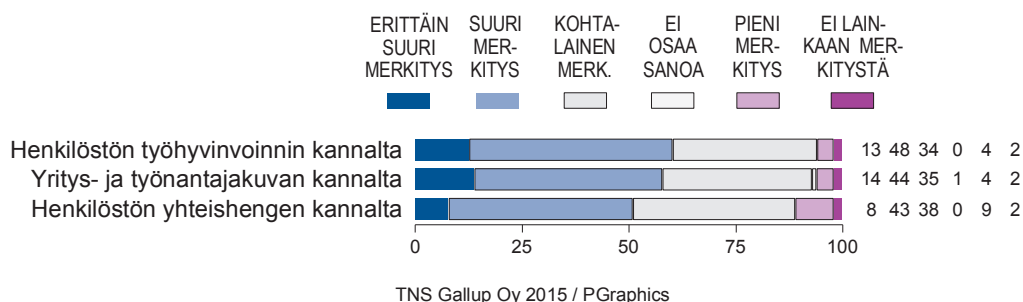
Tutkimuksessa henkilöstöliikuntaa tukevilta tiedusteltiin käsitystä siitä, miten suuri merkitys työnantajan tukemalla liikunnalla on henkilöstön työhyvinvoinnin, yhteishengen sekä yritys- ja työnantajakuvaan kannalta.

Tuloksista käy ilmi, että enemmistö arvioi henkilöstöliikunnalla olevan erittäin suuri tai suuri merkitys riippumatta siitä, mistä näkökulmasta asiaa arvioidaan. Eniten merkitystä henkilöstöliikunnan tukemisella arvioidaan olevan työhyvinvoinnin kannalta. Yritys- ja työnantajakuvaan sekä henkilöstön yhteishengen parantaminen eivät kuitenkaan jää paljoakaan jälkeen.

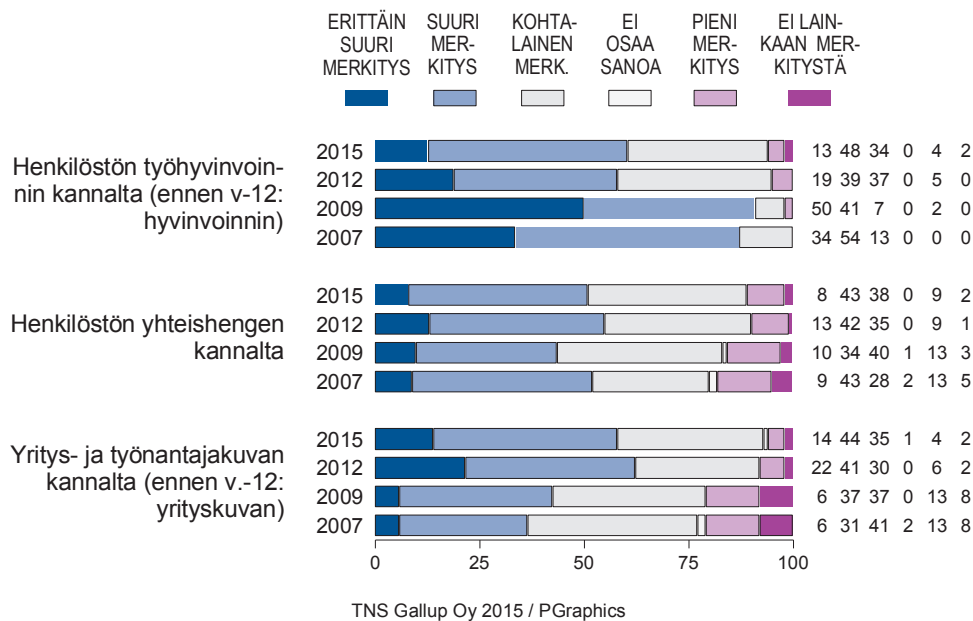
Henkilöstöliikunnan tuella on hieman aiempaa vähemmän merkitystä yritys- ja työnantajakuvaan kannalta

Näkemykset ovat hieman muuttuneet vuodesta 2012. Henkilöstöliikunnalla arvioidaan olevan aiempaa hieman vähemmän painoarvoa etenkin yritys- ja työnantajakuvaan kannalta. Samansuuntaiset, joskin pienemmät muutokset koskevat myös vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin ja yhteishenkeen. Tulokset ovat nyt aavistuksen aiempaa varauksellisempia. Tulosta saattaa selittää se, että taloudellisesti vaikeina aikoina koetaan muiden tekijöiden kuin henkilöstöliikunnan tukemisen vaikuttavan enemmän yritys- ja työnantajakuvaan ja henkilöstön työhyvinvointiin.

Kuvio 19abc. MITEN SUURI MERKITYS TYÖNANTAJAN TUKEMALLA LIIKUNNALLA ON ERI TEKIJÖIDEN KANNALTA (tuetaan liikuntaa, %).



Kuvio 19abc-t4. MITEN SUURI MERKITYS (TYÖNANTAJAN TUKEMALLA) LIIKUNNALLA (liikuntapalveluilla) ON ERI TEKIJÖIDEN KANNALTA (tuetaan liikuntaa, %).



20 Miten liikunnan tukeminen näyttäytyy johtamisessa, henkilöstöhallinnossa ja viestinnässä työpaikoilla?

Henkilöstöliikunta ja muu fyysinen aktiivisuus otetaan huomioon etenkin työaikojen joustoissa ja kehityskeskusteluissa

Tutkimuksessa henkilöstöliikuntaa tukevilta tiedusteltiin arviota, miten henkilöstöliikunta tai muu vapaa-ajan fyysinen aktiivisuus tulee otetuksi huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa.

Liikuntaa tukevista työpaikoista kolme neljästä (78 %) ilmoittaa, että työpaikkaliikunta tulee otetuksi johtamisen ja henkilöstöhallinnon käytännöissä ainakin jollakin tavoin. Noin neljännes (22 %) siis tukee henkilöstön liikuntaharrastuksia ilman, että asia olisi osa työpaikan johtamisjärjestelmää.

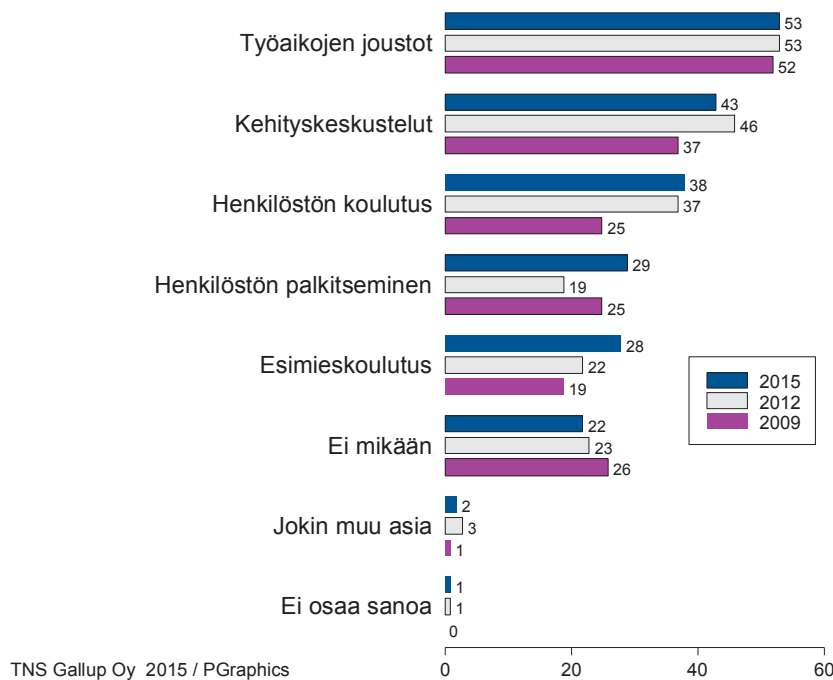
Joka toisella (53 %) työpaikalla henkilöstön liikunta näkyy työaikojen joustoina. Enemmän kuin kahdella (43 %) työpaikalla viidestä henkilöstöliikunta on osa kehityskeskusteluja tai ainakin liikuntaa sivutaan kehityskeskusteluissa.

Enemmän kuin joka kolmannella työpaikalla liikunta-asiat sisällytetään henkilöstökoulutukseen (38 %). Liikunta otetaan huomioon esimieskoulutuksessa ja henkilöstön palkitsemisessa yli neljänneksessä työpaikoista.

Fyysisestä aktiivisuudesta palkitaan aiempaa useammalla työpaikalla

Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2012. Nyt aiempaa useammalla työpaikalla liikunta vaikuttaa henkilöstön palkitsemiseen (19 % á 29 %). Toinen muutos koskee esimieskoulutusta. Henkilöstöliikunta näyttäytyy osana esimieskoulutusta aiempaa useammalla työpaikalla (22 % á 28 %).

Kuvio 21t3. TULEEKO HENKILÖSTÖLIIKUNTA TAI MUU HENKILÖSTÖN VAPAA-AJAN FYYSINEN AKTIIVISUUS (ennen v.-12: liikunta) OTETUiksi HUOMIOON JOHTAMISESSA JA HENKILÖSTÖHALLINNOSSA ERI ASIOISSA (tuetaan liikuntaa, %).



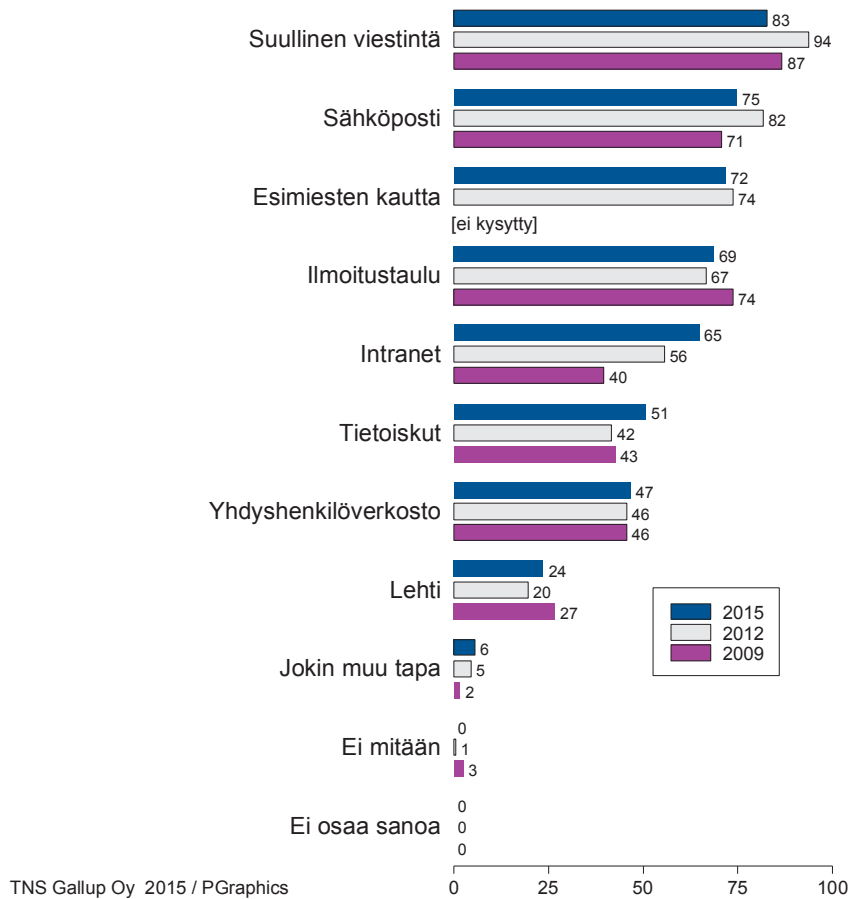
Intranet ja tietoiskut ovat alkaneet korvata viestintäkanavina sähköpostia ja suullista viestintää

Henkilöstöliikuntaa tukevilta tiedusteltiin, mitä kaikkia keinoja käytetään liikuntamahdollisuuksista viestimiseksi. Käytännössä kaikilla työpaikoilla, jotka tukevat henkilöstöliikuntaa, viestitään jotenkin, jos ei muuten niin suullisesti (83 %).

Valtaosassa työpaikoista liikuntamahdollisuuksista tiedotetaan sähköpostitse (75 %), esimiesten kautta (72 %) ja ilmoitustauluilla (69 %). Jonkin verran vähemmässä määrin henkilöstöliikunta-asioista viestitään intranetissä (65 %) sekä yhdyshenkilöverkoston (47 %) ja tietoiskujen (57 %) kautta.

Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2012. Aiempaa useammalla työpaikalla viestitään intranetissä ja tietoiskuun. Aiempaa vähemmässä määrin käytetään suullista viestintää ja sähköpostia.

Kuvio 11-2t3. MITÄ KAIKKIA KEINOJA KÄYTETÄÄN TYÖYHTEISÖSSÄ LIIKUNTA-
MAHDOLLISUUKSISTA (-09: liikuntatoiminnasta) VIESTIMISEKSI (tuetaan liikuntaa, %).





Henkilöstönäkökulma henkilöstöliikuntaan

1 Johdanto

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

Kokonaisuudessaan tutkimuksessa selvitettävät teemat voidaan esittää yhteenvedonomaaisesti seuraavasti.

- Henkilöstöliikunnan tuki, liikuntapalvelut ja tukimuodot työpaikoilla.
- Henkilöstön osallistuminen ja tuen käyttö.
- Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet.
- Tiedon saanti liikunnan harrastamisen tuesta työpaikoilla.
- Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana.

Tutkimuksen haastattelut on toteutettu kesäkuussa 2015. Haastatteluja tehtiin palkansaajien keskuudessa 575. Tutkimuksen luottamusväli on suurimmillaan noin neljä prosenttiyksikköä suuntaansa. Otoskoko on riittävä suuntaa-antavien johtopäätösten tekemiseen nykyhetken työpaikkaliikunnan tilasta palkansaajien näkökulmasta.

TNS Gallup Oy on toteuttanut tutkimuksen Valo, Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry:n toimeksiannosta.

2 Henkilöstöliikunnan tukeminen

Valtaosa palkansaajista sanoo, että työnantaja tukee liikuntaa

Palkansaajista 69 % sanoo, että oma työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa taloudellisesti tai työpaikalla tarjotaan mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseksi. Tulos on samansuuntainen kuin kysyttäessä asiaa työnantajilta itseltään. Työnantajista kuitenkin suurempi osa sanoo henkilöstö liikuntaa tuettavan (87 %). Ero selittyy osaksi sillä, että työntekijöillä ei ole tietoa, että henkilöstön liikuntaa tuetaan. Tulokset eivät ole muuttuneet vuodesta 2012.

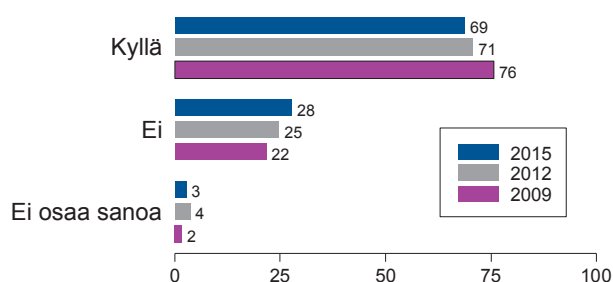
Liikuntasetelien tarjonta on lisääntynyt

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

Tiedustelluista palveluista kaikkien yleisin muoto on liikuntasetelit henkilöstön käytössä. Tulosten mukaan lähes kolmella neljästä (72 %) työpaikasta tarjotaan henkilöstölle liikuntaseteleitä.

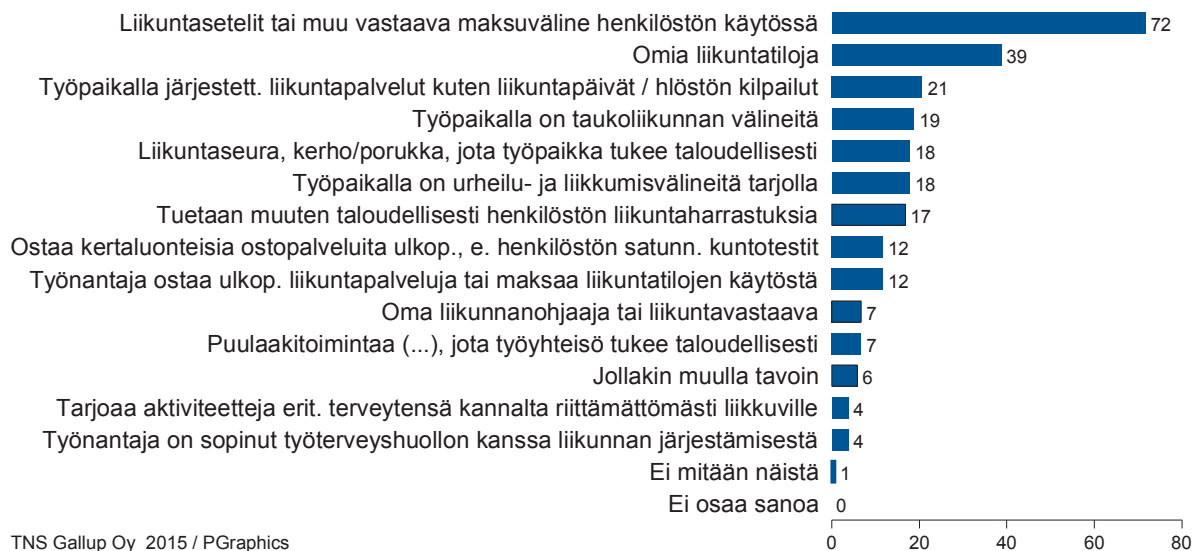
Muita keskeisiä tukimuotoja ovat omat liikuntatilat henkilöstön käytössä (39 %), itse järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät tai kilpailut (21 %). Viidesosassa (19 %) liikuntaa tukevista työpaikoista tarjotaan mahdollisuuksia taukoliikunnan välineiden käyttämiseksi.

Kuvio h1t3. TUKEEKO TYÖNANTAJA HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA (-09: henkilökunnan liikunnan harrastamista) TALOUDELLISESTI TAI JÄRJESTETÄÄNKÖ/TARJOTAANKO TYÖPAIKALLA MAHDOLLISUUKSIA LIIKUNNAN HARRASTAMISEKSI (%).

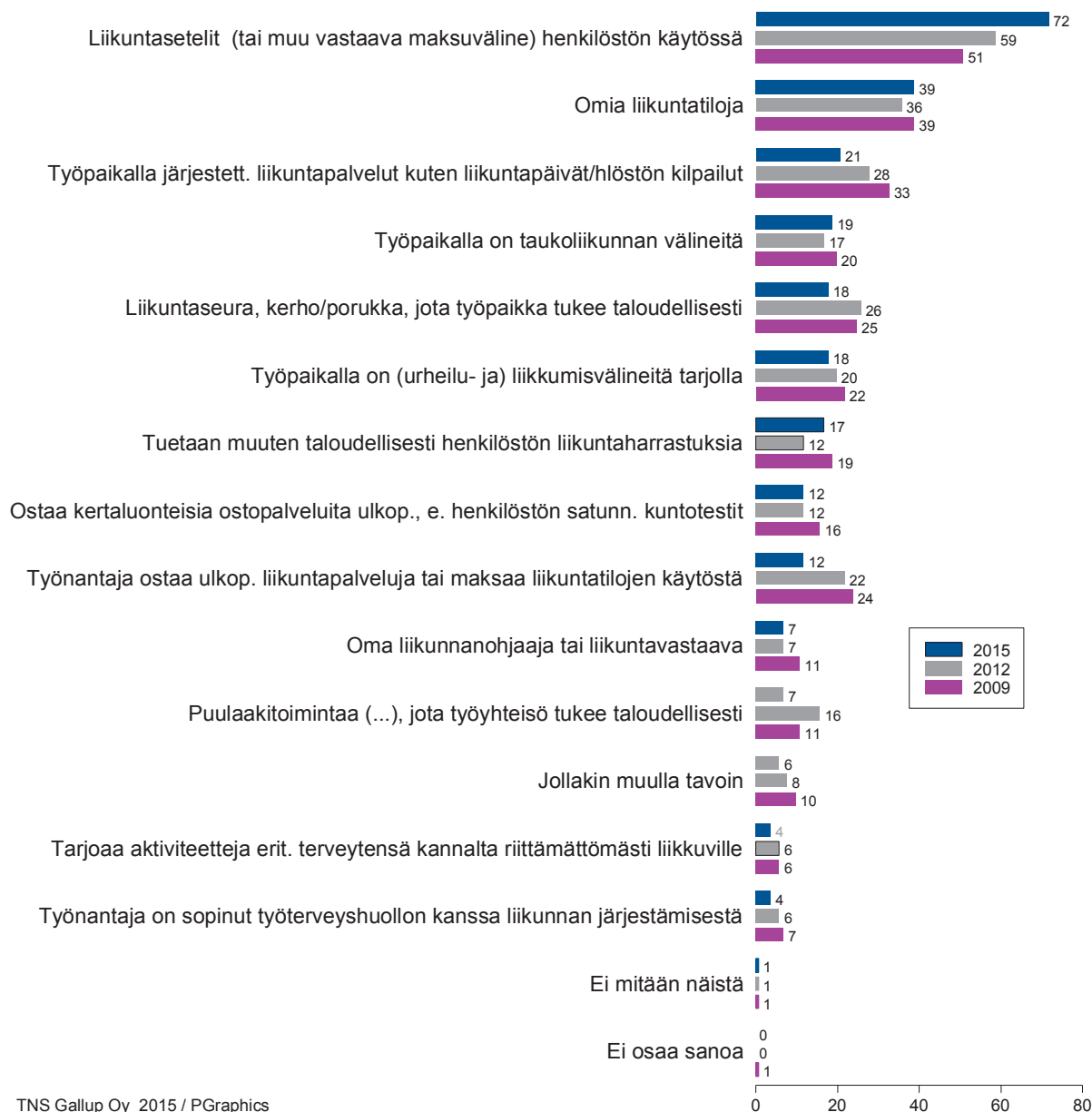


TNS Gallup Oy 2015 / PGraphics

Kuvio h2. MILLÄ KAIKILLA TAVOIN TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA(tukee, %).



Kuvio h2t3. MILLÄ KAIKILLA TAVOIN TYÖNANTAJA TUKEE HENKILÖSTÖN LIIKUNTAA(tukee, %).



Liikuntasetelien tarjonta näyttäisi lisääntyneen vuodesta 2012. Aiempaa useampi (59 % á 72 %) sanoo liikuntasetelien olevan työntekijöiden käytössä. Liikuntasetelien tarjonta on työntekijöiden mielestä lisääntynyt johdonmukaisesti vuodesta 2009, jolloin asiaa tiedusteltiin henkilöstön edustajilta ensimmäisen kerran.

Muut muutokset ovat vähäisempiä. Kuitenkin aiempaa pienempi osa työntekijöistä uskoo, että työpaikalla järjestetään itse liikuntapalveluita (liikuntapäivät, henkilöstön kilpailut) (28 % á 21 %). Henkilöstöstä aiempaa pienempi osa arvioi myös työnantajan hankkivan kertaluontoisia ostopalveluita ja tukevan liikuntakerhoja ja -porukoita. Työnantajien edustajilla on henkilöstöliikunnan tukimuotojen kehityksestä lähes päinvastainen näkemys. Työnantajien edustajien arvioista voisi tehdä johtopäätöksen, että miltei kaikki liikunnan tukimuodot ovat yleistyneet (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2015: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

Terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuvat saavat tukea vain harvoilla työpaikoilla

Vähemmässä määrin työpaikkojen henkilöstö tunnistaa sitä, että työnantaja olisi sopinut liikunnan järjestämisestä työterveyshuollon kanssa (4 %) tai että työnantaja tarjoaisi aktiviteetteja erityisesti terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuville (4 %). Viime mainitut tulokset eivät ole sopusoinnussa sen tiedon kanssa, joka on saatu työnantajiin kohdentuvassa tutkimuksessa. Työnantajien mukaan joka viidennellä (22 %) työpaikalla järjestetään tukea tai palveluja liikunnallisesti passiivisille (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2015: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan)

Vertailu työnantajien antamiin vastauksiin kielii siitä, että henkilöstö ei tunnista samassa määrin panostuksia liikuntaan, kuin mitä työnantajien edustajat ilmoittavat. Tämä johtuu ehkä siitä, että osaa tukimuodoista ei ole suunnattu kaikille työntekijöille, henkilöstöllä ei ole tietoa liikuntamahdollisuuksista ja osa henkilöstöstä ei ole kiinnostunut asiasta.

3 Henkilöstön osallistuminen liikuntaan ja tuen käyttö

Enemmän kuin kaksi kolmesta käyttää hyväksi työnantajan tukea, mikäli sitä tarjolla

Vastaajilta, joiden työpaikalla tuetaan liikunnan harrastamista, kysyttiin, onko itse viimeksi kulle vuoden aikana käyttänyt hyväksi jotakin työnantajan tarjoamaa etua liikunnan harrastamiseksi.

Palkansaajista, joiden työnantaja tukee liikuntaa, enemmän kuin kaksi kolmesta (69 %) käyttänyt jotakin tukimuotoa hyväksi vuoden aikana. Tuen käyttäjien osuus on pysynyt ennallaan vuodesta 2012. Tulos kertoo epäsuorasti siitä, että noin kolmannes työyhteisöjen henkilöstöstä ei reagoi millään tavoin vaikka liikunnan tukimuotoja olisi tarjolla.

Tulos on samansuuntainen kuin työnantajiin kohdistuvassa tutkimuksessa ilmeni. Työnantajien edustavat arvioivat, että henkilöstöstä lähes kaksi kolmasosaa osallistuu henkilöstöliikuntaan tai käyttää tukea ainakin silloin tällöin (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2015: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

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

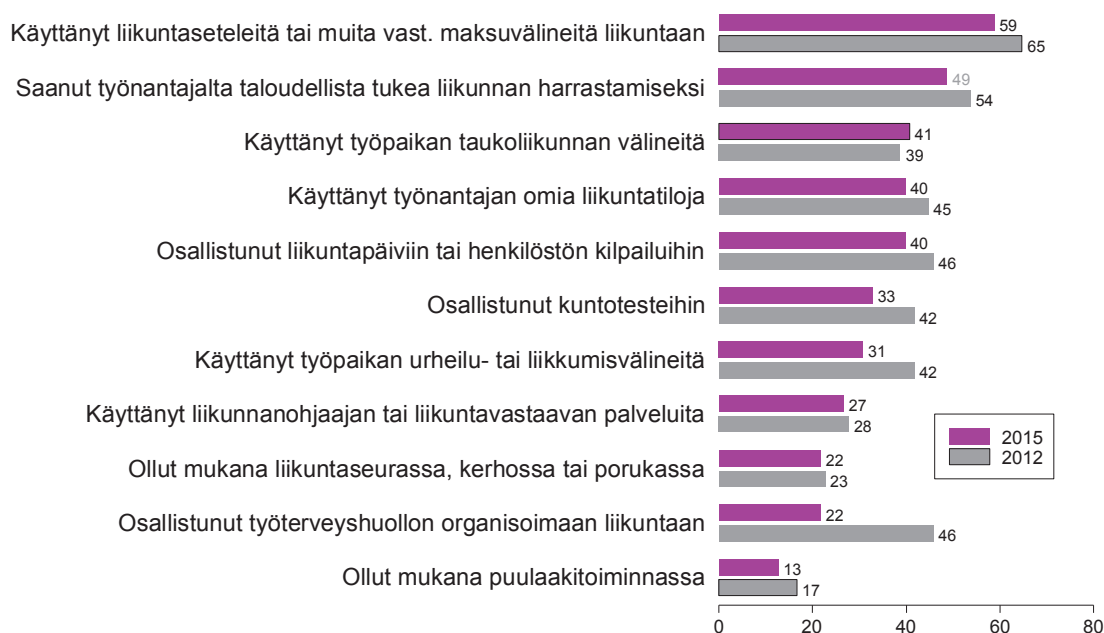
Valtaosa hyödyntää työnantajan taloudellisen tuen

Vastaajilta, joiden työpaikalla työnantaja tukee liikuntaa, kysyttiin, mitä tukimuotoja on käyttänyt hyväksi viimeksi kuluneen vuoden aikana. Eri tukimuotojen käyttöä kysyttiin vain niiltä, joilla oli mahdollisuus saada ko. tukea.

Tulosten mukaan enemmistö (59 %) on käyttänyt hyväksi liikuntaseteleitä tai muita vastaavia maksuvälineitä, mikäli niitä on ollut tarjolla. Kaikki eivät siis käytä etua hyväkseen. Kaksi viides-
tä jättää liikuntaseteliedun käyttämättä, vaikka se olisi saatavilla. Kokonaisuudessaan maassamme noin 640.000 palkansaaajaa on käyttänyt liikuntaseteleitä hyväksi viimeksi kuluneen vuoden aikana. Vuonna 2012 käyttäjien määrä oli näiden tietojen valossa hieman alle 600.000.

Muihin liikunnan tukimuotoihin osallistuminen tai muiden tukien käyttäminen on selvästi harvinaisempaa. Kaksi viidestä on käyttänyt taukoliikunnan välineitä ja työnantajan omia liikuntatiloja ja mikäli niitä on ollut tarjolla. Kaksi viidestä on osallistunut myös liikuntapäiviin tai henkilöstön kilpailuihin. Työterveyshuollon organisoimaan liikuntaan osallistuvien osuus on romahtanut vuodesta 2012. Samanaikaisesti työnantajat ilmoittavat, että yhteistyötä tehdään työterveyshuollon kanssa kutakuinkin samalla tavoin kuin vuonna 2012 (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2015: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

Kuvio 3ht2. MITÄ TUKIMUOTOJA ON KÄYTTÄNYT HYVÄKSI VIIMEKSI KULUNEEN VUODEN AIKANA (jos ko. tukimuoto käytössä; %).



TNS Gallup Oy 2015 / PGraphics

Noin puolet osallistuu säännöllisesti työnantajan tavalla tai toisella tukemaan liikuntaan

Vuoteen 2012 verrattuna liikuntaseteliä käyttäneiden osuus on hieman vähentynyt niiden keskuudessa, joilla on ollut mahdollisuus käyttää etuutta. Määrällisesti kuitenkin käyttö on yleistynyt, koska selvästi aiempaa useammalla on ollut mahdollisuus saada liikuntaseteleitä. Monilta muilta osin tulokset kielivät pikemminkin tukimuotojen käytön vähentymisestä. Aiempaa pie-

nempi joukko on osallistunut liikuntapäiviin, henkilöstön kilpailuihin tai osallistunut kuntotesteihin.

Niiltä vastaajilta, joiden työpaikalla työnantaja tukee liikuntaa, kysyttiin myös arviota, kuinka suuri osa henkilökunnasta osallistuu tavalla tai toisella työnantajan tukemaan liikuntaan. Palkansaajista kaksi viidestä arvioi, että korkeintaan puolet työpaikan henkilöstöstä osallistuu. Yli neljännes ei osaa ottaa kantaa asiaan. Epätietoisuus on lisääntynyt vuodesta 2012.

Palkansaajien arvion mukaan henkilökunnasta työpaikoilla noin puolet osallistuu työnantajan tavalla tai toisella tukemaan/järjestämään liikuntaan. Arvio on hieman alempi, mitä työnantajiin kohdistetussa tutkimuksessa käy ilmi. Työnantajien mukaan lähes kaksi kolmasosaa osallistuu ainakin silloin tällöin. Työnantajien arvio säännöllisesti osallistuvien osuudesta sensijaan osuu yksin henkilöstön näkemysten kanssa.

4 Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet

Liikunnan tukemisen perusta on työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen

Kaikilta vastaajilta kysyttiin, missä määrin uskoo henkilöstöliikunnan tuella edistettävän eri asioita työpaikalla. Tällä tavalla kysyttynä, keskeisimmät perusteet ovat henkilöstön työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen sekä henkilöstön työhyvinvoinnin ja terveydentilan parantaminen.

Tietyssä määrin henkilöstön liikunnan tukemisella haetaan myös muita hyötyjä. Näitä ovat työpaikan ilmapiirin parantaminen sekä työpaikan tuottavuuden ja tehokkuuden lisääminen. Tulokset kielivät henkilöstöliikunnan tukemisella olevan monenlaisia positiivisia vaikutuksia. Näkemykset ovat ymmärrettäviä, koska ilman myönteisiä vaikutuksia henkilöstön liikkumista tuskin tuettaisiin työpaikoilla.

Vastaajat, joiden työnantaja ei tue henkilöstön liikuntaa ajattelevat samalla lailla, kuin ne joiden työnantaja panostaa henkilöstön liikuntaan.

Henkilöstön arviot eivät ole juurikaan muuttuneet vuodesta 2012. Pieni liikahdus arvioissa koskee lähinnä työpaikan ilmapiiriä. Aiempaa hieman suurempi osa epäilee, että liikunnan tukemisella ei kovinkaan paljon pystytä vaikuttamaan työpaikan ilmapiiriin. Henkilöstön näkemykset liikunnan tuen perusteista eivät poikkea käytännössä kovinkaan paljon työnantajien vastauksista.

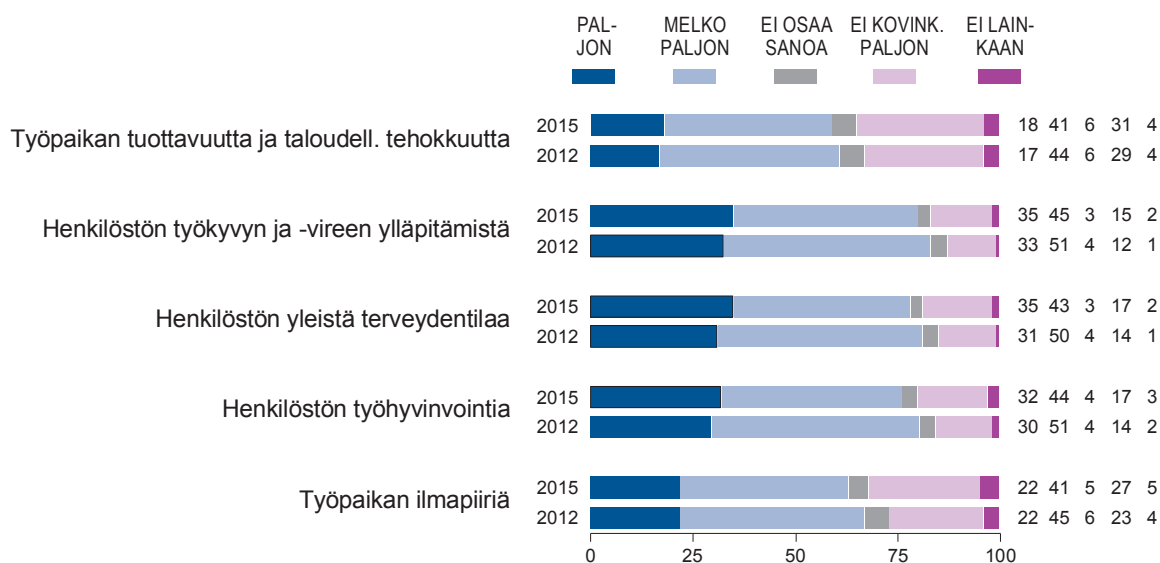
5 Mikä saisi lisäämään tai aloittamaan työpaikan tukemaa liikuntaa?

Terveet elämäntavat palkkaukseen vaikuttavana tekijänä saattaisivat tehota?

Tutkimuksessa kaikilta vastaajilta kysyttiin, mitkä kaikki tekijät saisivat lisäämään tai aloittamaan työpaikan tukemaa liikuntaa joko omaehtoisesti harrastaen tai työpaikan järjestämänä.

Puolet (48 %) kaikista palkansaajista lisäisi tai aloittaisi liikunnan harrastamisen, jos työnantaja lisäisi liikunnan harrastamisen taloudellista tukea. Toinen keskeinen, tulosten kannalta merkittävämpi tieto on se, että kaksi viidestä (41 %) lisäisi tai aloittaisi liikunnan harrastamisen, mikäli terveet elämäntavat ja liikunnan harrastaminen vaikuttaisi palkkaukseen. Terveillä elämäntavoilla palkanmaksun perusteena olisi todennäköisesti merkitystä liikunnan harrastamista aktiivivana tekijänä työyhteisöissä.

Kuvio h5t2. MISSÄ MÄÄRIN USKOO HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN TUKEMISEN EDISTÄVÄN ERI ASIOITA (kaikki, %).

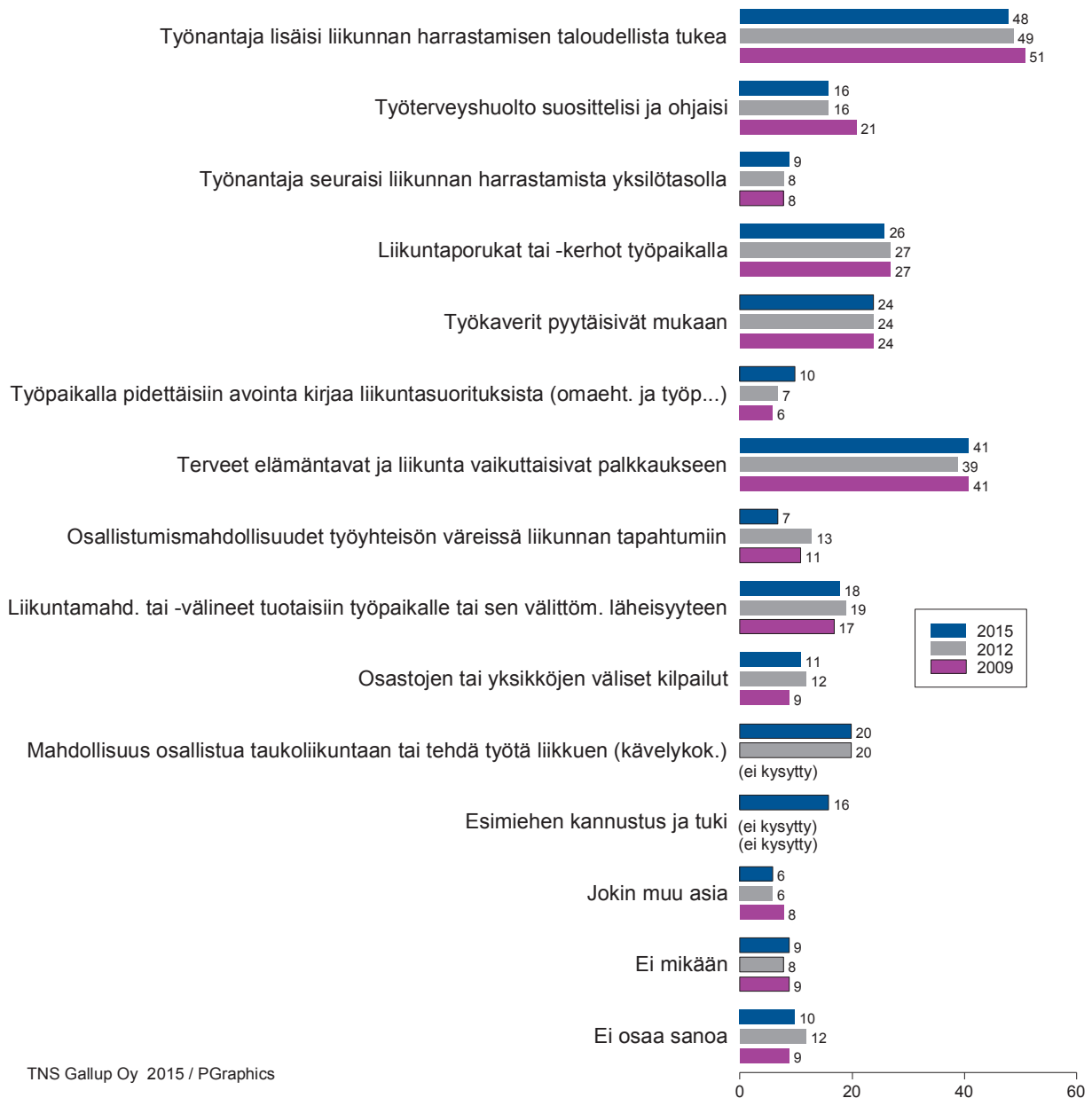


TNS Gallup Oy 2015 / PGraphics

Kuvio h8. MITKÄ KAIKKI ASIAT SAISIVAT LISÄÄMÄÄN TAI ALOITTAMAAN TYÖPAIKAN TUKEMAALIIKUNTAA JOKO OMAEHTOISESTI TAI TYÖPAIKAN JÄRJESTÄMÄNÄ (kaikki, %).



Kuvio h8t3. MITKÄ KAIKKI ASIAT SAISIVAT LISÄÄMÄÄN TAI ALOITTAMAAN TYÖPAIKAN TUKEMAA LIIKUNTAA JOKO OMAEHTOISESTI TAI TYÖPAIKAN JÄRJESTÄMÄNÄ (kaikki, %).



Joka neljäs palkansaaja innostuu tai aktivoituu työkaverien vaikutuksesta. Työpaikoilla liikuntaporukat ovat varsin pienen vähemmistön huvia. Liian vähän on kuitenkin luultavasti kiinnitetty huomiota siihen, että liikuntaa harrastavat työkaverit pystyvät houkuttelemaan vähemmän liikkuvia mukaan toimintaan.

Tulokset ovat samansuuntaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa vuosina 2009 ja 2012. Pienet muutokset tuloksissa voivat selittyä sattumalla.

Liikunnallisesti passiiveista kaksi viidestä aloittaisi liikunnan harrastamisen, jos terveet elämäntavat vaikuttaisivat palkkaukseen

Liikunnallisesti täysin passiiveista kaksi viidestä (40 %) aloittaisi liikunnan harrastamisen, jos työnantaja lisäisi liikunnan taloudellista tukea tai terveet elämäntavat vaikuttaisivat palkkaukseen (38 %). Noin neljännes (23 %) lisäisi liikunnan harrastamista, jos työkaverit pyytäisivät mukaan. Monet keinot ovat enemmän tai vähemmän tehottomia liikunnallisesti passiivisten mielestä. Tehottomiksi keinoiksi arvioidaan etenkin työnantajan toimet henkilöstön liikunnan harrastamisen seuraamiseksi yksilötasolla, kilpailut työpaikoilla ja osallistumismahdollisuudet liikunnan tapahtumiin työpaikan väreissä.

6 Tiedon saanti liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla

Puskaradio toimii hyvin liikunnallisesti kaikkein aktiivisimpien keskuudessa

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

Pääasialliset tietolähteet ovat intra (39 %), sähköposti (36 %) ja työkaverit (35 %). Huomattavassa määrin tietoa liikunnan tuesta tai mahdollisuuksista saadaan myös ilmoitustauluilta (18 %).

Tiedonsaantikanavat monipuolistuvat mikäli työnantaja tavalla tai toisella tukee henkilöstön liikunnan harrastamista. Tällöin tietoa kulkee etenkin sähköpostitse että työkaverien ja intran välityksellä. Puskaradio toimii hyvin työpaikoilla, joissa henkilöstön harrastuksia tuetaan. Liikunnallisesti aktiivisimpien keskuudessa tärkein tiedonsaantikanava on työkaverit.

Tiedon saanti on vuodesta 2012 jonkin verran yksipuolistunut. Aiempaa pienempi osa saa tietoa intrasta, ilmoitustauluilta ja työkavereilta. Niiden osuus, jotka eivät saa mitään tietoa on ehkä hieman lisääntynyt.

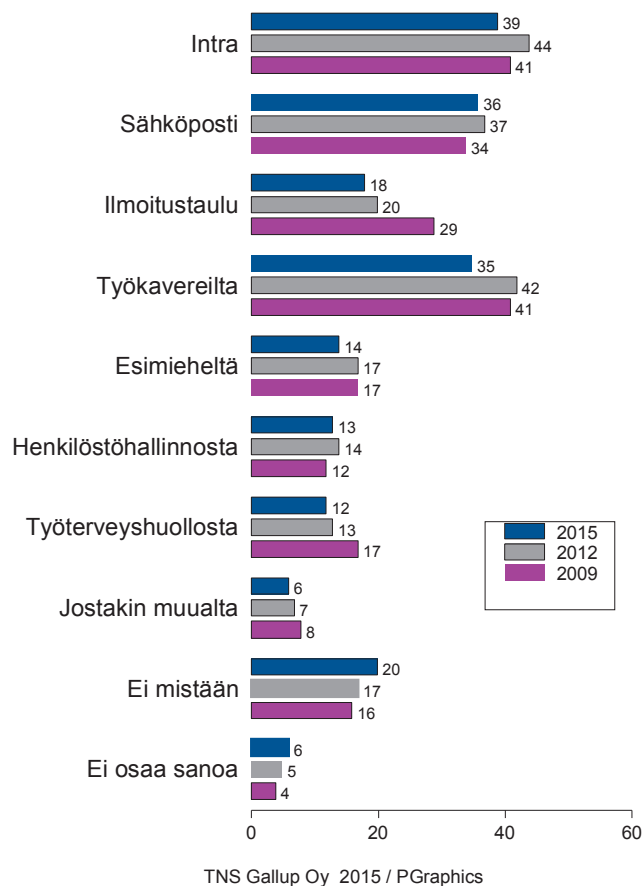
Enemmistön mielestä henkilöstöliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta ei tule otetuksi huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa riittävästi

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

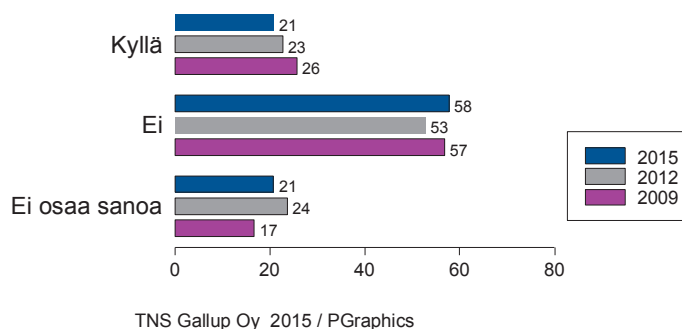
Enemmistö (58 %) palkansaaajista toteaa, että työpaikkaliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta ei tule otetuksi huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa riittävästi. Vain viidennes on tyytyväinen.

Erityisen tyytymättömiä ollaan niillä työpaikoilla (80 %), joilla työnantaja ei tue henkilöstön liikunnan harrastamista taloudellisesti tai tarjoa mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseen. Tulokset ovat jonkin verran muuttuneet vuodesta 2012. Aiempaa suurempi osa on tyytymättön

Kuvio h7t3. MISTÄ KAIKKIALTA SAA TIETOA MAHDOLLISUUKSISTA LIIKUNNAN HARRASTAMISEKSI TAI LIIKUNTATARJONNASTA OMALLA TYÖPAIKALLA (kaikki, %).



Kuvio h6t3. TULEEKO HENKILÖSTÖLIIKUNTA TAI MUU VAPAA-AJAN LIIKUNTA OTETUHKSI HUOMIOON JOHTAMISESSA JA HENKILÖSTÖHALLINNOSSA RIITTÄVÄSTI TYÖPAIKALLA (kaikki, %).



(53 % à 58 %) siihen, miten vapaa-ajan liikunta otetaan huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa. Keskimäärää useammin tyytymättömiä ovat ne, joiden työt ovat pääosin fyysisiä töitä ja sisältävät vähän paikallaanoloa, istumista (69 %). Pääosin nämä ovat heikommin koulutettuja, työväestöön kuuluvia miehiä.

7 Fyysisen aktiivisuuden lisääminen työpäivän aikana

Enemmistön mielestä työyhteisöissä ei ole kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseksi

Kaikilta vastaajilta tiedusteltiin näkemystä, onko omassa työyhteisössä kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana. Kaikista palkansaajista vain noin kolmannes (32 %) ilmoittaa, että liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana on työpaikalla kiinnitetty huomiota. Enemmistö (58 %) katsoo, että työyhteisössä ei asiaa ei ole noteerattu millään tavoin.

Työpaikoilla, joilla työnantaja ei tue henkilöstön liikuntaa vain kuudesosa (17 %) sanoo, että liikkeen lisäämiseen työpäivän aikana on työpaikalla kiinnitetty huomiota. Työpaikat, joilla tehdään pääosin fyysisiä töitä (vähän paikallaanoloa) keskimäärää useampi sanoo, työpaikalla ei ole kiinnitetty huomiota istumisen ja paikallaanolon vähentämiseksi (63 %). Töissä, jotka ovat pääosin paikallaanoloa, kaksi viidestä (38 %) ilmoittaa työyhteisössä kiinnitetyn asiaan huomiota. Kuitenkin enemmistö (55 %) myös istumatyötä tekevistä kokee, että työpaikalla ei ole otettu huomioon liikkeen lisäämistä istumisen vähentämiseksi.

Työnantajien edustajilla on miltei päinvastainen näkemys asiasta. Työnantajien edustajista neljä viidestä (79 %) arvioi, että istumisen vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen on kiinnitetty huomiota (ks. Henkilöstöliikuntabarometri 2015: Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan).

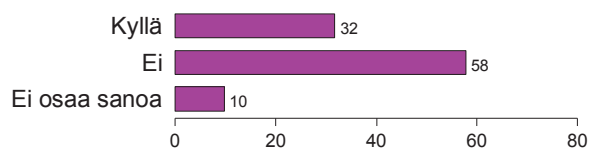
Niiltä, joiden työpaikalla on kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen, tiedusteltiin, mitä toimia on tehty ja mihin ne ovat kohdentuneet. Valtaosin toimenpiteet ovat kohdentuneet olosuhteisiin (esim. säädettävät työpöydät, taukotiiloissa korkeimpia pöytiä seisomista ajatellen) (76 %). Jossain määrin myös mainitaan muutokset toimintatavoissa (taukoliikunta, kävely-palaverit, kokouskäytännöt, portaiden käyttö) (37 %).

Istumatyötä tekevät uskovat moniin keinoihin lisätä työpäivän aikaista fyysistä aktiivisuutta

Kaikilta vastaajilta kysyttiin vielä, mitkä kaikki asiat saisivat lisäämään työpäivän aikaista fyysistä aktiivisuutta (ml. istumisen vähentäminen). Tulosten mukaan tehokkaimpia keinoja olisivat aktiivisuutta edistävät olosuhteet (esim. sähköiset työpöydät, mahdollisuus käyttää portaita) (42 %) ja yhteiset toimintatavat (esim. aktiiviset kokouskäytännöt, yhteinen taukoliikunta ym.) (30 %). Työterveyshuollon ja esimiehen kannustuksen ei samassa määrin uskota tehoavan.

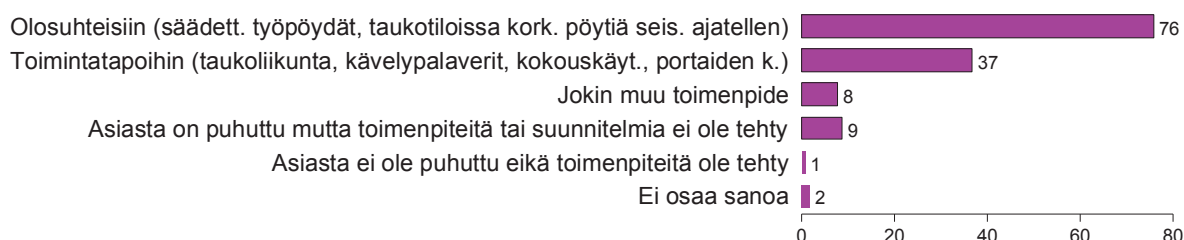
Pääosin istumatyötä tekevät uskovat, että aktiivisuutta edistävien olosuhteiden luominen (esim. sähköiset työpöydät, mahdollisuus käyttää portaita) (53 %) ja yhteiset toimintatavat (esim. aktiiviset kokouskäytännöt, yhteinen taukoliikunta ym.) (36 %) saisivat lisäämään työpäivän aikaista fyysistä aktiivisuutta. He myös luottavat keskimäärää useammin työkaverien kannustukseen (25 %) ja aktiivisuutta tukeviin kampanjoihin (24 %).

kuvio h9. ONKO OMASSA TYÖYHTEISÖSSÄ KIINNITETTY HUOMIOTA ISTUMISEN VÄHENTÄMISEEN JA LIIKKEEN LISÄÄMISEEN TYÖPÄIVÄN AIKANA (kaikki, %).



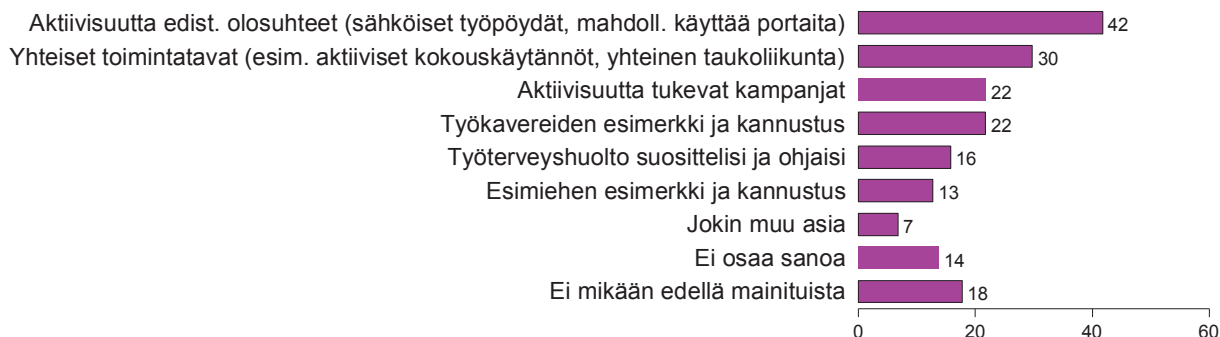
TNS Gallup Oy 2015 / PGraphics

Kuvio h10. MITÄ TOIMENPITEITÄ ON TEHTY JA MIHIN NE KOHDISTUVAT (kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen/liikkeen lisäämiseen, %).



TNS Gallup Oy 2015 / PGraphics

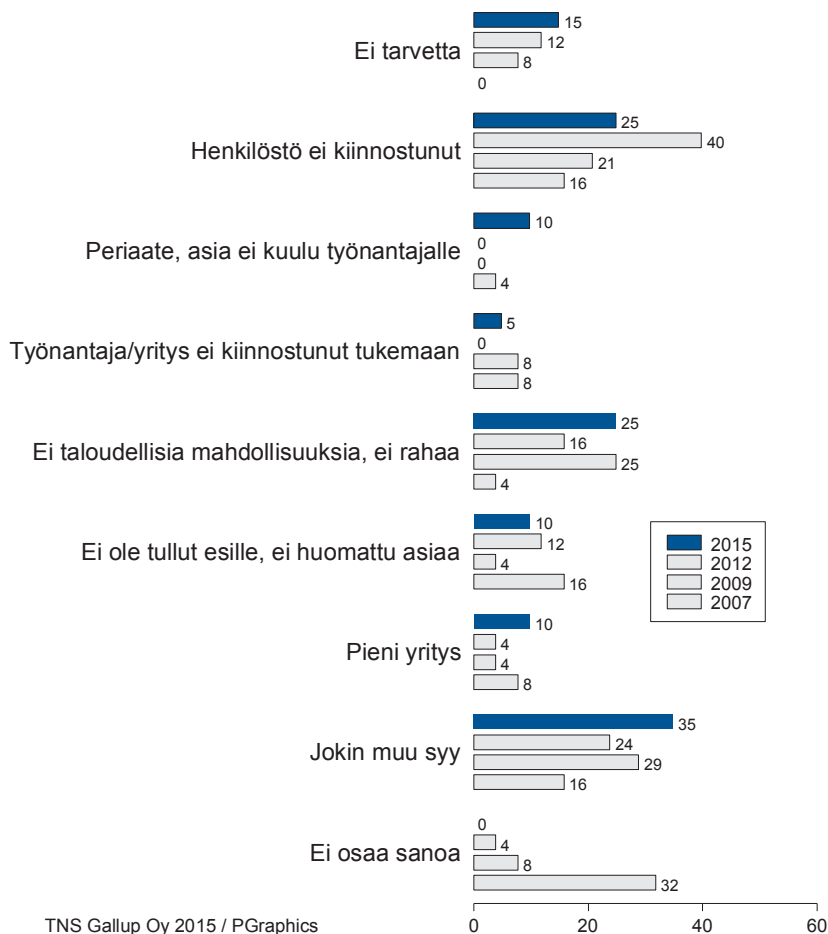
Kuvio h11. MITKÄ KAIKKI ASIAT SAISIVAT LISÄÄMÄÄN TYÖPÄIVÄN AIKAISTA FYYSISTÄ AKTIIVISUUTTA (ml. istumisen vähentäminen) (kaikki, %).



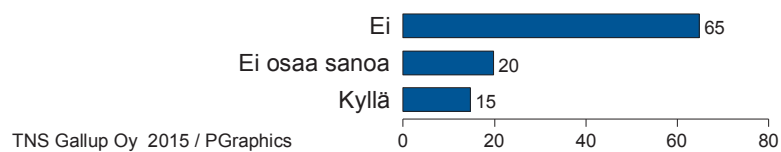
TNS Gallup Oy 2015 / PGraphics

LIITEKUVIOT:

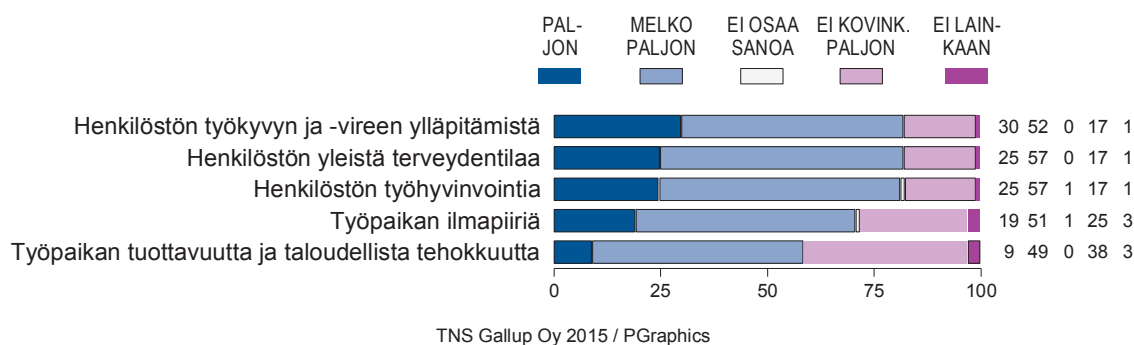
Kuvio 2at4. MIKSI HENKILÖSTÖLIIKUNTAA (henkilöstön liikuntaharrastusta) EI TUETA (ei tueta, %).



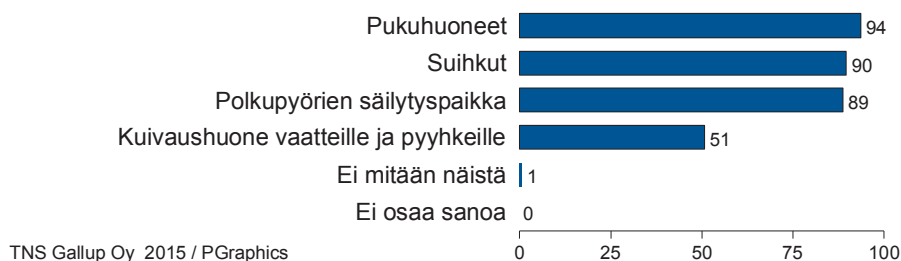
Kuvio 2b. AIKOOKO TYÖYHTEISÖ TUKEA HENKILÖSTÖLIIKUNTAA SEURAAVAN 12 KUUKAUDEN AIKANA (ei tueta, %).



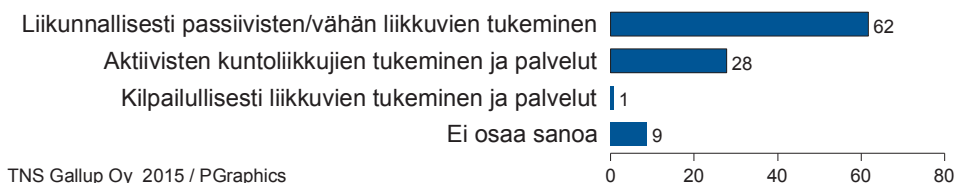
Kuvio 3. MISSÄ MÄÄRIN USKOO HENKILÖKUNNAN LIIKUNNAN TUKEMISEN EDISTÄVÄN ERI ASIOITA (kaikki, %).



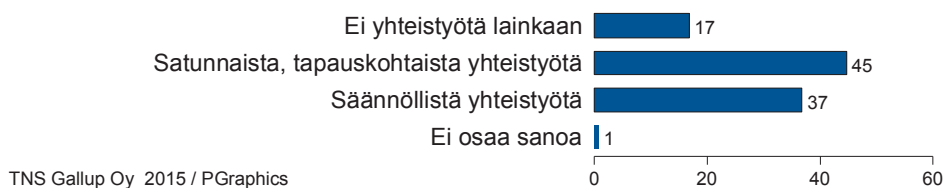
Kuvio 4-1. MITKÄ KAIKKI ASIAT OVAT RIITTÄVÄSSÄ MÄÄRIN TYÖMATKALIIKKUJEN KÄYTÖSSÄ TYÖPAIKALLA (tuetaan liikuntaa, %).



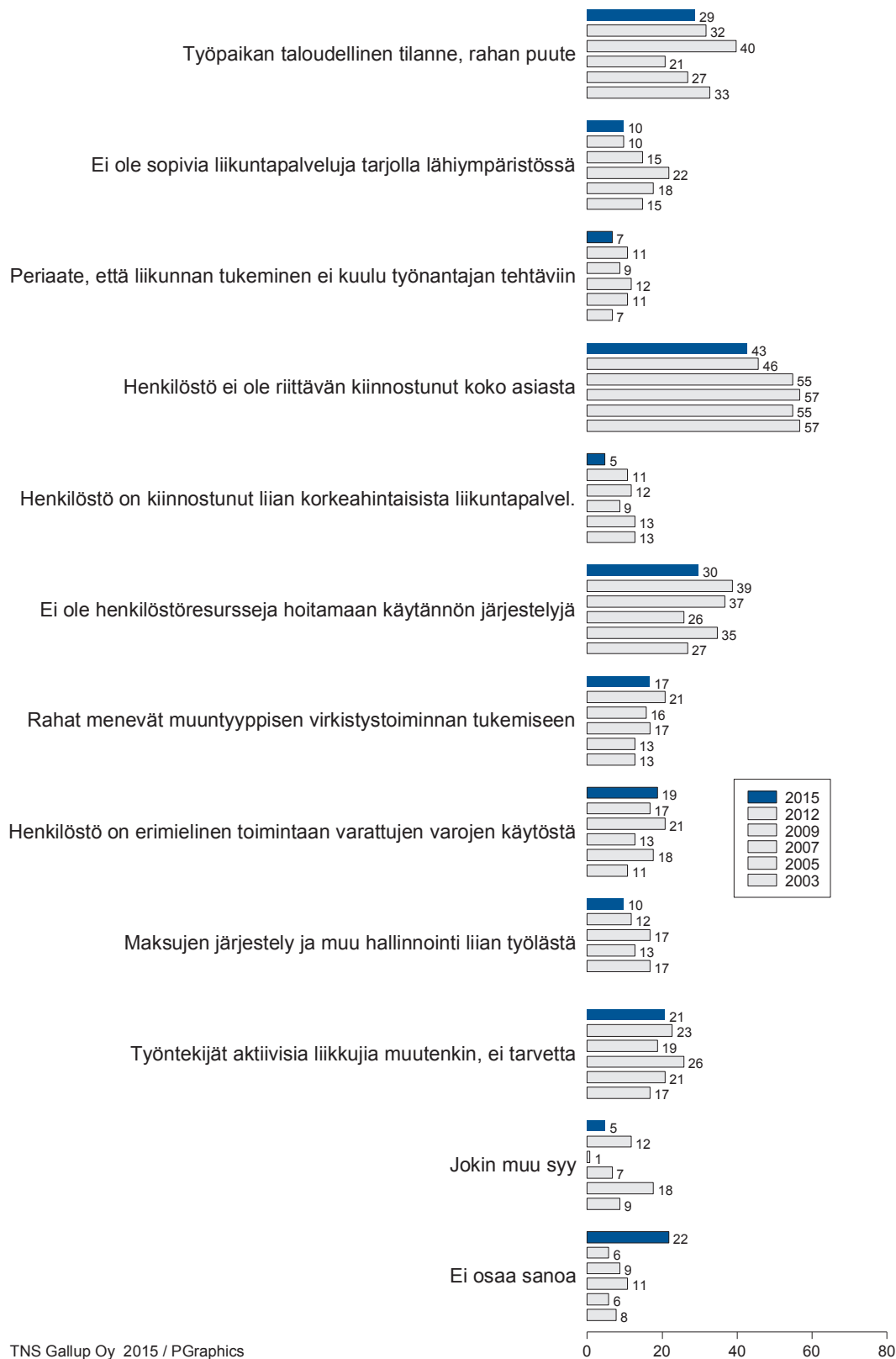
Kuvio 10. MIKÄ ON HENKILÖSTÖN FYYSISESTI AKTIIVISTA ELÄMÄNTAPAA TUKEVIEN TOIMENPITEIDEN PAINOPISTE KAHDEN SEURAAVAN VUODEN AIKANA (tuetaan liikuntaa, %).



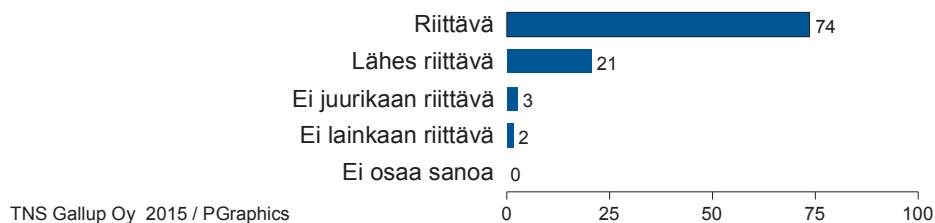
**Kuvio 11. MISSÄ MÄÄRIN TYÖYHTEISÖN JA TYÖTERVEYSHUOLLON VÄLILLÄ ON YHTEIS-
TYÖTÄ HENKILÖSTÖN FYYSISEN AKTIIVISUUDEN EDISTÄMISEKSI (kaikki, %).**



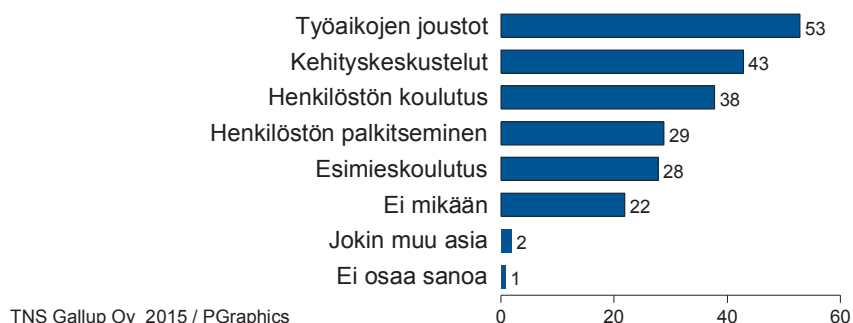
Kuvio 25t6. MITKÄ OVAT SUURIA ESTEITÄ TYÖPAIKALLA HENKILÖSTÖLIKUNNAN (ennen v.-12: liikunnan) TUKEMISELLE TAI SEN MENESTYKSEKÄÄLLE TOTEUTTAMISELLE (kaikki, %).



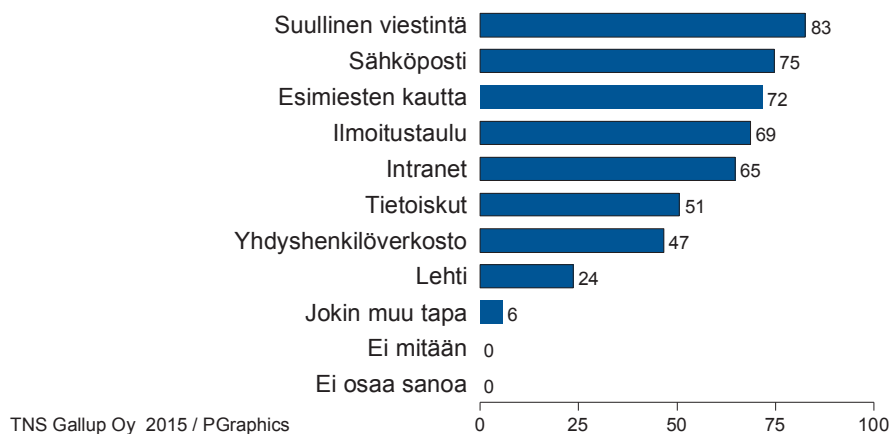
Kuvio 26. MITEN RIITTÄVÄKSI ARVIOI VEROTTOMAN LIIKUNTAEDUN HENKILÖSTÖN LIIKUNNANHARRASTAMISEN KANNALTA (kaikki, %).



Kuvio 21. TULEEKO HENKILÖSTÖLIIKUNTA TAI MUU HENKILÖSTÖN VAPAA-AJAN FYYSINEN AKTIIVISUUS OTETUSSI HUOMIOON JOHTAMISESSA JA HENKILÖSTÖHALLINNOSSA ERI ASIOISSA (tuetaan liikuntaa, %).



Kuvio 11-2. MITÄ KAIKKIA KEINOJA KÄYTETÄÄN TYÖYHTEISÖSSÄ LIIKUNTAMAHDOLLISUUKSISTA VIESTIMISEKSI (tuetaan liikuntaa, %).



**VALO, VALTAKUNNALLINEN LIIKUNTA-
JA URHEILUORGANISAATIO RY
VALO, FINLANDS IDROTT RF,
VALO, FINNISH SPORTS CONFEDERATION**

Radiokatu 20, 00240 Helsinki
Puh. (09) 348 121
www.valo.fi