



Urheiluseurat
työyhteisöjen
liikuttajina

Sisällysluettelo

JOHDANTO	3
1. HENKILÖSTÖLIIKUNTA OSANA YRITYKSEN TYÖHYVINVOINTIA	4
2. URHEILUSEURAT TYÖYHTEISÖJEN LIKUTTAJINA	6
2.1. Urheiluseuratoiminnan erityispiirteet liikuntapalvelujen tuottamisessa.	7
2.2. Urheiluseurojen monipuoliset mahdollisuudet	
liikuntapalveluiden tuottamisessa työpaikoille	8
2.2.1. Kokemukset yhteistyöstä positiivisia	8
2.3. Urheiluseurojen haasteet liikuntapalveluiden tuottamisessa työpaikoille ..	10
2.3.1. Resurssien puute	10
2.3.2. Konseptointi, markkinointi ja myynti	10
2.4. Urheiluseurojen palveluiden tarjoaminen -miten liikkeelle?	11
3. ESIMERKKEJÄ URHEILUSEUROJEN TUOTTAMISTA LIKUNTAPALVELUISTA	13
3.1. Case yleisurheilu, Jyväskylän Kenttärheilijat	14
3.2. Case suunnistus, Turun Suunnistajat	15
3.3. Case tennis, Jyväskylän Tennisseura	16
3.4. Case pyöräily, Helsingin Polkupyöräilijät	17
4. LAJILIITOT EDISTÄMÄSSÄ HENKILÖSTÖLIKUNTAA	18
4.1. Case Suomen Salibandyliitto	19
5. LIKUNNAN ALUEJÄRJESTÖT TUOTTAMASSA LIKUNTAPALVELUITA	20
5.1. Case Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu	21
6. YRITYKSET URHEILUSEUROJEN LIKUNTAPALVELUJEN OSTAJINA	22
6.1. Case Rantalainen Yhtiöt Oy	23
6.2. Case Halton Oy	24
7. JOHTOPÄÄTÖKSET	25



Katsaus on suunnattu erityisesti urheiluseuroille, lajiliitoille ja liikunnan aluejärjestöille sekä niiden palkatuille toimihenkilöille, valmentajille ja ohjaajille.

Johdanto

Maailma muuttuu ympärillämme koko ajan ja myös urheiluseurojen tulee pysyä uudistumisvauhdissa mukana. Työpaikoille tarjottavat hyvinvointipalvelut ovat iso ja edelleen kasvava markkina. Seurojen osaamisen kasvattaminen työyhteisöiden liikuttamisessa ja liikunta- ja hyvinvointipalveluiden tarjoamisessa työpaikoille on osa seurakehittämistä toimintaympäristön muutosten suuntaan.

Seurat työyhteisöiden liikuttajina katsaus on syntynyt pyrkimyksestä jakaa työyhteisöliikunnan tietoa ja työkaluja seuroille ja lajiliitoille ja siten kannustaa kyseisiä tahoja tarjoamaan yhä laajempia hyvinvointi- ja liikuntapalveluja, jotka edistävät liikkeen lisäämistä työpaikoilla.

Katsauksesta löytyy tietoa, olemassa olevia työkaluja ja esimerkkejä työpaikoille suunnattujen liikuntapalveluiden toteuttamiseksi. Jokaisessa luvussa on lisäksi yhteenvetolaatikko, josta löytyy lisätietoa aiheesta.

Katsaus on suunnattu erityisesti urheiluseuroille, lajiliitoille ja liikunnan

aluejärjestöille sekä niiden palkatuille toimihenkilöille, valmentajille ja ohjaajille, jäsenille sekä johtohenkilöstölle ja luottamushenkilöille. Käsikirjaan on haastateltu neljää lajiliittoedustajaa (salibandy-, suunnistus-, yleisurheilu- ja tennisiitto), kuutta kyseisten lajien seurojen edustajaa sekä kahta liikunnan aluejärjestön edustajaa (Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu sekä Hämeen Liikunta ja Urheilu). Lisäksi katsaukseen on haastateltu kahta yrityksen edustajaa (Rantalainen Helsinki Oy ja Halton Oy). Haastatteluista on koottu käytännönläheisiä case-esimerkkejä niin seurojen, lajiliitojen, liikunnan aluejärjestöjen kuin yritystenkin näkökulmasta

onnistuneen liikuntapalvelun tuottamiseksi työpaikoille.

Seurat työyhteisöiden liikuttajina -aineistoa täydennetään jatkossa tarpeen mukaan. Lisäaineistoa voivat olla esimerkiksi konkreettiset seuratoimijoille suunnatut liikunta- ja hyvinvointipalveluiden tuottamiseen liittyvät ohjeet ja toimivat seuraesimerkit liikuntapalveluiden tuottamisesta työpaikoille.

Lämpimät kiitokset kaikille katsauksen kokoamiseen osallistuneille, haastattelun antaneille sekä keskusteluun osallistuneille tahoille siitä arvokkaasta tiedosta ja kokemuksesta, jota katsauksessa jaetaan.

1. Henkilöstöliikunta osana yrityksen työhyvinvointia

Henkilöstöliikunta on työnantajan tukemaa liikuntaa ja siihen aktivoivaa toimintaa, jonka tavoitteena on edistää henkilöstön työkykyä ja terveyttä osana organisaation laajempaa työhyvinvoinnin johtamista.

Työpaikka voi olla paikka, jossa kannustetaan lisäämään liikettä työpäivän aikana, työmatkoilla ja vapaa-aikana. Työnantaja voi tarjota monipuolisesti erilaisia mahdollisuuksia liikkumiseen ja kannustaa näin työntekijöitä huolehtimaan omasta työkyvystään.

Ihminen tarvitsee liikuntaa ja fyysistä kuormitusta pysyäkseen terveenä ja hyvinvoivana. Fyysisen aktiivisuuden tiedetään yleisesti olevan yksi olennainen työhyvinvoinnin ja terveyden osatekijä ja vaikuttavan sekä työkyvyn säilymiseen pitkällä tähtäimellä, että päivittäiseen työssä suoriutumiseen. Fyysisesti

kuormittavissa töissä riittävä kunto on työväline, jota ilman ei pärjää. Liikunta tukee työkykyä myös töissä, joissa vaatimukset kohdistuvat ennen kaikkea henkiselle puolelle. Liikunta vaikuttaa positiivisesti mm. työstä palautumiseen, stressinsietokykyyn, vireystilaan ja jopa oppimiseen. Ongelmana nykypäivänä on, että arkiliikunta ja työhön liittyvä fyysinen aktiivisuus on vähentynyt merkittävästi ja istuminen vastaavasti lisääntynyt. Monen kohdalla se johtuu siitä, että työpäivän aikana ja työmatkoilla ei juuri tule liikuttua.

Tyypillisimmät työikäistä väestöstä vaivaavat sairaudet ovat tuki- ja liikuntaelinvaivat, masennus ja sydän- ja verisuonisairaudet. Liikunnalla on keskeinen rooli kaikkien näiden sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. Tiedämme nykyään myös istumisen vähentämisen tuovan monenlaisia terveyshyötyjä. Noin 25 % suomalaisista aikuisista ei harrasta vapaa-ajallaan lainkaan liikuntaa. Lisäksi keskimäärin ¼ vuorokaudesta vietetään paikallaan, mikä tarkoittaa noin yhdeksää tuntia. Tämän takia on tärkeää, että työpaikoilla tuetaan sekä liikkeen lisäämistä, että istumisen vähentämistä.

Fiksu työpaikka kannustaa lisäämään liikettä työpäivän aikana, työmatkoilla ja vapaa-aikana.

Olympiakomitean tuottaman Henkilöstöliikuntabarometrin 2017 mukaan suurin osa (81%) suomalaisista työpaikoista tukee henkilöstönsä liikkumista, keskimäärin 266 eurolla vuodessa henkeä kohden. Vuositasolla henkilöstöliikuntaan käytetään Suomessa noin 400 miljoonaa euroa. Yleisin henkilöstöliikunnan tukemisen muoto ovat pukuhuone ja suihkutilat, eli sellaisista liikettä lisäävistä olosuhteista huolehtiminen, joilla tuetaan ja mahdollistetaan ihmisten työmatkaliikkumista (82%:lla työpaikoista kunnossa). Liikuntaseteleiden (ja muiden vastaavien maksuvälineiden käyttö) on tuplaantunut kymmenen vuoden kuluessa. Maksuvälineet ovat käytössä neljässä viidestä (82 %) niistä työpaikoista, joilla tuetaan henkilöstön liikuntaa. Lisäksi muita paljon hyödynnettyjä palveluja ja henkilöstön liikkumisen tukimuotoja ovat itse järjestettävät liikuntapalvelut, esimerkiksi erilaiset liikuntapäivät ja kertaluontoiset ostopalvelut kuntotestien järjestämiseksi henkilöstölle. Nämä ovat myös urheiluseuroille tyypillisiä tapoja tuottaa yrityksille liikuntapalveluita. Henkilöstöliikunta asemoituu yrityksessä osaksi työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä moninkertaisina takaisin. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys yritysten tulostuloksiin kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastytytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin.

Henkilöstön liikunta-aktiivisuuden menestyksellään edistäminen (työmatkalla, työpäivän aikana ja vapaa-aikana) edellyttää yksittäisten toimenpiteiden sijasta suunnitelmallisuutta, tavoitteellista ja kohdennettua toimintaa osana organisaation johtamisjärjestelmää ja työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Onnistunut toteutus edellyttää koko palveluketjun (yrityksen johto – esimiehet – HR – työterveyshuolto – liikuntapalveluiden tuottajat – työsuojelu) hyvin koordinoitua yhteistoimintaa. Tällöin henkilöstöliikuntaan saadaan mukaan paras osaaminen, jossa myös seuroilla työyhteisöiden liikuntapalveluiden tuottajina voi olla oma tärkeä rooli. Yhteistyön tuloksena työyhteisöllä on paremmat edellytykset aktivoida henkilöstöä liikkumaan enemmän ja monipuolisemmin sekä motivoida mukaan myös vähemmän liikkuvia työntekijöitä.

Tietoa ja työkaluja liikunta – ja hyvinvointipalveluiden tarjoamisen tueksi

Henkilöstöliikunnan vaikuttamismateriaali

Vaikuttamismateriaalista saa tiivistetysti tietoa henkilöstöliikunnasta ja siitä, miksi työnantajan kannattaa panostaa siihen. Materiaali tarjoaa lyhyet ja ytimekkäät perustelut johdolle, vaikuttajille tai päättäjille, miksi henkilöstöliikuntaan panostaminen on tärkeää.

Henkilöstöliikunnan sähköinen työkirja

Vaikuttamismateriaalista saa tiivistetysti tietoa henkilöstöliikunnasta ja siitä, miksi työnantajan kannattaa panostaa siihen. Materiaali tarjoaa lyhyet ja ytimekkäät perustelut johdolle, vaikuttajille tai päättäjille, miksi henkilöstöliikuntaan panostaminen on tärkeää.

Henkilöstöliikunnan koulutukset

Olympiakomitea järjestää erilaisia ilmaisia koulutuksia osaamisen kasvattamiseksi henkilöstöliikunnasta ja liikkeen lisäämiseksi työyhteisöissä.

Henkilöstöliikuntabarometri 2017

Barometristä selviää missä määrin ja miten työpaikoilla tuetaan henkilöstön liikkumista Suomessa.

Aikuisten terveys-, hyvinvointi- ja palvelututkimus (ATH)

Aikuisten terveys-, hyvinvointi- ja palvelututkimus (ATH) seuraa hyvinvoinnissa ja terveydessä tapahtuneita muutoksia väestössä ja eri väestöryhmissä. Syksystä 2017 alkaen ATH-tutkimus on jatkunut nimellä FinSote-tutkimus.

Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseksi

ISTU VÄHEMMÄN – VOI PAREMMIN! Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen perustuvat uusimpaan tutkimustietoon suomalaisten liiallisesta istumisen määrästä. Suositusten laatimisen taustalla on yhteiskunnassamme vallitseva istuva elämäntapa, joka näkyy kaikissa ikäryhmissä. Suositusten tarkoituksena on tuoda esiin käytännöllisiä keinoja istumisen vähentämiseen sekä eri ikäisille yksilöille itselleen, että yhteiskunnan eri toimijoille, esimerkiksi työyhteisöille.

2. Urheiluseurat työyhteisöjen liikuttajina

Urheilu on perinteisesti seuratoiminnan ydintä. Sen oheen on nousemassa seurojen kasvava rooli hyvinvointipalvelujen tuottamisessa.

Ihmisten halu huolehtia omasta hyvinvoinnistaan on ajalle tyypillinen trendi. Tarve siihen lisääntyy myös yhteiskunnallisesti, kun työelämän vaatimukset tuovat mukanaan uudenlaisia terveydellisiä riskejä ja väestön ikääntymisen myötä työelämässä on yhä iäkkäämpää henkilöstöä, jonka pitäisi jaksaa yhä pidempään.

Urheiluseurat voivat perustoinnillaan vaikuttaa merkittävästi väestön yleiseen terveyteen ja terveyden edistämiseen. Yrityksissä jatkuvasti kasvava työhyvinvointipalveluiden tarve ja arvostus heijastuu positiivisesti myös seurojen kasvaneeseen rooliin aikuisten harrasteliikuttajana. Urheiluseurat muodostavatkin merkittävän ympäristön, jossa voidaan yleisesti edistää terveyttä urheilun ja liikunnan kautta, järjestää terveyttä ja hyvinvointia edistäviä liikunta-aktiviteetteja sekä tuottaa

työpaikoille kohdennettuja urheilu- ja liikuntapalveluja.

Henkilöstöliikunnan asema suomalaisilla työpaikoilla on vahva. Yritysten panostukset henkilöstöliikuntaan ovat kasvaneet vuosi vuodelta, joten kysyntää urheiluseurojen liikuntapalveluille on varmasti olemassa. Aikuisten harrasteliikunta, jonka yhtenä kohderyhmänä ovat yritykset, voi tarjota seuroille erinomaisen mahdollisuuden kasvattaa omavarainhankintaa. Se on seuroille myös mahdollisuus tehdä uusjäsenhankintaa ja saada siten lisää aktiivisia toimijoita seuraan.

Henkilöstöliikunnan asema suomalaisilla työpaikoilla on vahva. Yritysten panostukset henkilöstöliikuntaan ovat kasvaneet vuosi vuodelta, joten kysyntää myös urheiluseurojen liikuntapalveluille on olemassa.

2.1. Liikuntapalvelun tuottamisen hallinnolliset ominaispiirteet urheiluseurassa

Palveluiden tuottaminen nähdään yhdistyksissä aiempaa merkittävämpänä mahdollisuutena hankkia lisärahoitusta toimintaan, osallistua hyvinvoinnin edistämiseen sekä toimia vaikuttajana omalla alueella. Yhdistystoimintaa määritellään entistä enemmän julkisen sektorin ja markkinoiden kielellä ja niiden odotusten mukaisesti.

Urheiluseuratoiminnan osittainen ammattimaistuminen ja tuotteistuminen ovat tuoneet seuratoimintaan liiketoiminnasta omaksuttuja käytänteitä. Silti urheiluseura on edelleen yhdistys, jota koskevat yhdistystoiminnan oikeudet ja velvoitteet. Tärkeimmät toimintaa ohjaavat seikat löytyvät yhdistyslaista, verottajan ohjeista ja yhdistyksen omista säännöistä. Tärkeä ero liiketoimintaan verrattuna on esimerkiksi demokraatti-

nen päätöksentekojärjestelmä, yhdessä tekeminen, yhdistyksen toiminnan yleishyödyllisyys ja sen kautta verovapaus. Urheiluseuralla on myös mahdollisuus saada erilaisia avustuksia toimintaansa.

Yhdistys saa harjoittaa vain sellaista elinkeinoa tai ansiotoimintaa, josta on määrätty sen säännöissä tai joka muutoin välittömästi liittyy sen tarkoituksen toteuttamiseen, taikka jota on pidettävä taloudellisesti vähäarvoisena. Yhdistyksen tulojen verollisuus on määritelty tarkemmin tuloverolain 23 §:ssä. Toimintansa kulujen peittämiseksi seurat voivat siis kerätä tuloja aatteellisesta toiminnasta eli varsinaisesta toiminnasta, joka koskettaa välittömästi seuran toiminnan tarkoitusta eli liikuntaa ja urheilua. Urheiluseuran varsinaisen yleishyödyllisen toiminnan tulot eivät ole elinkeinotuloa.

Hallinnollista tietoa ja työkaluja urheiluseuralle liikuntapalvelun tuottamiseksi työpaikoille

Päätä oikein -opas

Päätä oikein -opas on järjestötoiminnan lainsäädännön tietopankki, josta voi tarkistaa seuran toiminnan olevan sääntöjen mukaista. Hallinnon eri osa-alueiden lyhyitä koulutuksia tarjoavat liikunnan aluejärjestöt, joilta voi kysyä apua myös muihin seuratoiminnan kehittämiseen liittyvissä asioissa.

Verohallinnon sivustolta

löytyvät vastaukset yleisimpiin yleishyödyllisiä yhteisöjä koskeviin kysymyksiin.

Seura palkkaa ammattilaisen -opas

Työkirja muistuttaa asioista, jotka tulee huomioida ennen kuin seuraan palkataan työntekijä.

Help Desk

Ota yhteyttä Olympiakomitean HelpDeskiin järjestötoimintaan liittyvissä kysymyksissä, joihin on vaikea löytää ratkaisua tai joiden ratkaisemisessa tarvitaan tukea ulkopuoliselta asiantuntijalta.

2.2. Urheiluseurojen monipuoliset mahdollisuudet liikuntapalveluiden tuottamisessa työpaikoille

Henkilöstöliikunnan asema suomalaisilla työpaikoilla on vahva. Henkilöstöliikuntabarometri 2017 mukaan suurin osa (81%) työpaikoista tukee henkilöstönsä liikkumista tavalla tai toisella. Yritysten pannonukset henkilöstöliikuntaan ovat kasvaneet vuosi vuodelta. Kolmanneksessa liikuntaa tukevista työpaikoista ostetaan säännöllisesti ulkopuolisia liikuntapalveluja tai liikuntatilojen käyttövuoroja.

Keskeisimpinä henkilöstöliikunnan tukemisen hyötyinä yrityksissä nähdään henkilöstön työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen, työhyvinvoinnin parantaminen sekä yleisen terveydentilan edistäminen. Lisäksi liikunnan tukemisen koetaan edistävän työpaikan ilmapiiiriä ja sillä nähdään olevan positiivisia vaikutuksia työpaikan tuottavuuteen ja taloudelliseen tehokkuuteen. Lukuisat positiiviset vaikutukset edesauttavat yritysten myönteistä kiinnostusta henkilöstöliikunnan tukemiseen.

Henkilöstöliikuntaa tuetaan työpaikoilla monin eri tavoin; järjestetään liikuntapäiviä, aktivoivia liikuntakampanjoita, muokataan olosuhteita liikuntaa tukeviksi sekä tuetaan henkilöstön liikkumista yksilöllisesti ja kollektiivisesti. Henkilöstöliikunnan monimuotoisuus on tärkeä huomioida työntekijöiden erilaisista liikkunnallisista tarpeista johtuen. Mikä sopii yhdelle, ei välttämättä kiinnosta toista. Monimuotoisuuden näkökulmasta seuralla kannattaa olla muutama erilainen tuote yritykselle liikuntapalveluja tarjotessaan ja/tai tarjottuja tuotteita tulee olla mahdollista räätälöidä yrityksen tarpeiden mukaan.

Yleensä aktiiviset liikkujat tarttuvat tarjottuihin liikuntamahdollisuuksiin muita paremmin. Heitä myös kiinnosta-

vat enemmän esimerkiksi kilpailulliset tapahtumat. Vähemmän liikkuvien liikuntaan aktivoimiseksi suositeltavia ovat esimerkiksi lajikokeilut ja lajikurssit sekä mahdolliset pidempikestoiset kohdenneet ryhmät ja liikuntaneuvonta.

Itse järjestettävät liikuntapalvelut (esim. liikuntapäivät tai henkilöstön kilpailut), kertaluonteisten ostopalveluiden käyttäminen (esim. kuntotestit), liikuntaneuvonta (esim. yhteistyössä työterveyshuollon kanssa) sekä työpaikalle hankitut taukoliikunnan välineet ovat Henkilöstöliikuntabarometri 2017 mukaan useamman kuin joka toisen työpaikan mainitsemissa tapoja tukea liikuntaa. Joka kolmannelta liikuntaa tukevalta työpaikalta löytyy urheilu- ja liikkumisvälineitä. Vähemmässä määrin työyhteisöt järjestävät ohjattua, säännöllistä taukoliikuntaa (14 %). Melko harvassa työyhteisössä on oma liikunnan ohjaaja tai liikuntavastaava (13 %).

Urheiluseuran liikuntapalveluiden tarjoamiseksi työpaikoille löytyy siis monenlaisia mahdollisuuksia. Seuran tulee kirkastaa ensin oma näkökulma: mihin resurssit antavat myöten, mitä palveluita tarjoamme ja miten niitä tarjoamme.

Urheiluseurat näkevät seuratoimijoille tehtyjen haastattelujen perusteella työpaikoille tarjottavat liikuntapalvelut myönteisesti. Monella seuralla on kokemusta liikuntapalveluiden tuottamisesta työpaikoille jo useiden vuosikymmenten ajalta. Palvelut nähdään tärkeänä varainhankinnan välineenä ja seuralle kannattavana toimintana.

Yrityksille suunnattujen liikuntapalveluiden uskotaan urheiluseuroissa olevan edelleen kasvava trendi, joka saattaa olla jopa tulevaisuuden kasvupolku. Yritysyhteistyön nähdään yhdistävän luontevasti tukijoita ja toimijoita, joille urheilu ja liikunta ovat tärkeitä arvoja. Tätä kautta paikallinen yhteistyö voi saada uutta potkua ja laajentuessaan tuottaa uusia vaikutusmahdollisuuksia myös seuralle.

Liikuntapalveluiden tuottaminen ei ole urheiluseuratoiminnan pääroolissa. Yleensä yrityksille tuotetaan liikuntapalveluita muun toiminnan ohessa mahdollisen kysynnän mukaan. Liikuntapalveluita on kuitenkin tuotettu yrityksille lähestulkoon jokaisessa haastattelussa seurassa liittyen yritys yhteistyökumppanuuksiin.

Yritykset haluavat tänä päivänä rahalleen entistä enemmän vastinetta ja liikuntapalvelut, joilla tuetaan yrityksen

henkilöstön työkykyä, sopivat tähän hyvin. Harva yritys on enää valmis seura-yhteistyöhön pelkällä logonäkyvyydellä. Kaikkiaan yrityksille tuotettujen palveluiden laajuus ja määrä vaihtelevat hyvinkin paljon riippuen seurasta, seuran koosta, olemassa olevasta yritys yhteistyökulttuurista, resursseista ja osaamisesta.

Palveluiden tuottamisesta vastaavat yleensä seuran palkkalistoilla olevat työntekijät, esimerkiksi seuran valmentajat tai aikuisliikuntavastaava. Toteutukseen tarvitaan usein myös vapaaehtoisia seuran jäsenistöön kuuluvia lajiaktiiveja. Urheiluseuran omat kilpaurheilijat voivat myös olla mukana tuottamassa palvelua tai toteuttamassa tapahtumaa.

2.2.1. Kokemukset yhteistyöstä positiivisia

Seuroilta palveluita ostaneet yritykset ovat haastattelujen mukaan olleet tyytyväisiä saamaansa palveluun. Tämä ei ole yllättävää, kun huomioidaan seurojen vertaansa vailla oleva lajiosaaminen, koulutetut valmentajat ja mahdollisena valttikorttina seuran omat urheilijat ohjaamassa työpaikan henkilöstöä. ”Yhteisistä liikuntatapahtumista on pidetty todella paljon ja varsinkin, jos mukana on ollut vielä nimekkämpiä urheilijoita meitä liikuttamassa, on siitä riittänyt kotona kerrottavaa vielä vuosiksi eteenpäinkin” kommentoi eräs haastateltu yrityksen edustaja seurayhteistyöstä.

Urheiluseurojen edustajien kokemukset liikuntapalveluiden tuottamisesta ovat myös hyvin positiivisia. Haastatteluissa jokainen seuratoimija toi esille, että yhteistyö yritysten kanssa on sujunut hienosti ja mutkattomasti. Lisäksi seuratoimijoille on konkretisoitunut se, että varainhankinnan lisäksi yhteistyön kautta on mahdollista saada uusia jäseniä mukaan seuran toimintaan. ”Isoimmat onnistumiset ovat niitä, kun työntekijät pääsevät liikkumaan, oppimaan uusia taitoja ja nauttivat liikkumisesta. Tarjoituksena ei ole niinkään seurata tai mittaroida, vaan pyritään tuottamaan liikkumisen ja onnistumisen iloa. Tätä kautta on saatu myös pysyvästi seuran toimintaan uusia osallistujia”.

Urheiluseuratoimijat ovat usein paikallisia toimijoita, jotka ovat helposti saavutettavissa. Yhteinen tekeminen



Joka toinen liikuntaa tukeva työpaikka tukee itse järjestettäviä liikuntapalveluita, kuten liikuntapäiviä, kertaluonteisia ostopalveluita, kuten kuntotestejä, liikuntaneuvontaa ja taukoliikuntavälineiden hankkimista.

liikuntapalveluiden osalta tuo tuttuutta sekä luottamusta ja voi syventää helposti yhteistyötä muissakin asioissa. ”Yksi hieno onnistuminen on se, että asiakas on kysynyt, voimmeko tuottaa palvelun myös heidän omalle asiakkaalleen. Asiakasyritys on voinut tarjota samalla liikkumiselämyksen myös omalle asiakkaalleen”. Haastateltavat toivat esiin tärkeänä huomiona myös sen, että liikuntapalvelua on mahdollista tuottaa yritykselle menestyksekkäästi myös seurasta käsin. ”Iso onnistuminen on, kun on saatu yritys yhteistyön kautta merkittävä ta-

pahtuma toteutettavaksi, rahoitusta sitä kautta ja onnistuttu toteutuksessa sekä myös isommat sopimukset, jotka ovat syntyneet sen varjolla, että siihen kuuluu henkilöstöliikunta”. Monelle seuratoimijalle on ollut helpottavaa oivaltaa, että edelleen tehdään juuri sitä mitä parhaiten osataan eli opetetaan ihmisille lajitaitoja. Yritykset ovat olleet vaikuttaneita seurojen hyvistä lajivalmentajista ja laajasta liikunnan tietotaidosta sekä niistä olosuhteista ja puitteista, jotka seurat ovat pystyneet palveluilleen tarjoamaan.

Yhteistyö yritysten kanssa ja liikuntapalveluiden tuottaminen nähdään myös hyvänä mahdollisuutena saada seuran toimintaan mukaan uusia ihmisiä ja toimijoita, jotka eivät aiemmin ole liikkuneet lajin parissa. Kun perheen aikuiset innostuvat lajista, on hyvin todennäköistä, että lapsetkin tulevat mukana. Tärkeää on, että ihmisillä on mahdollisimman monta eri väylää tulla seuratoimintaan mukaan.

Tietoa ja työkaluja tuotteen konseptointiin ja markkinointiin

Ideasta tuotteeksi -työkalu

Työkalu seuroille liikuntapalvelun tuotteistamiseksi

Harrasteliikunnan työkalupakki

Tarjoaa esimerkkejä ja apukeinoja mm. seuran markkinointiin.

Harrasta ja liiku seurassa -opas

Näkymiä urheiluseurassa harrastamisen mahdollisuuksista seurakehittäjille, seurojen valmentajille ja seurojen kehittämisestä päättävillä tahoille.

2.3. Urheiluseurojen haasteet liikunta- palveluiden tuottamisessa työpaikoille

Hyvinvointipalvelun tuottamisprosessi on laaja kokonaisuus, johon kuuluu palvelun toteuttamisen lisäksi monia muita osa-alueita, kuten palvelun suunnittelu ja tuotteistaminen, markkinointi ja myynti, toiminnan seuranta ja arviointi sekä edelleen kehittäminen. Myös palvelun toteuttamista tukevat tekijät, kuten tilajärjestelyt, ovat olennaisia palvelun menestymisen kannalta. Ei siis ole ihme, että urheiluseuratoimijat saattavat kokea palveluiden tuottamisen, toteuttamisen ja markkinoinnin vaativaksi kokonaisuudeksi suhteessa omiin resursseihinsa ja osaamiseensa.

2.3.1. Resurssien puute

Tehtyjen haastattelujen perusteella seuratoimijat kokevat liikuntapalveluiden tuottamisessa yleisesti isoksi ongelmaksi resurssien puutteen, vaikka tahtotilaa yritysysteistyölle ja liikuntapalveluiden tuottamiselle olisikin. Resurssien puute näkyy yrityksille suunnatun markkinoinnin ohuudesta, tai sen puuttumisesta kokonaan, liikuntapalvelun konkreettiseen toteuttamiseen liittyviin haasteisiin saakka. *”Tulipalojen sammuttamisesta pitäisi päästä aitoon kehittämiseen. Tällä hetkellä se ei ole pääsääntöisesti seurassa mahdollista, koska resurssit ovat niin pienet toimia ylipäättään. Aika menee perusrutiineista selviämiseen”.*

2.3.2. Konseptointi, markkinointi ja myynti

Haastattelukierros paljastaa urheiluseuroista puuttuvan palvelujen konseptoinnin osaamista. Yrityksille liikuntapalveluita tarjottaessa seuran tulee osata kertoa selkeästi mitä se on yritykselle myymässä ja mihin hintaan. Tarjottavia tuotteita voi olla yksi tai useampia. Olennaista on, että palvelu on mahdollista mukauttaa joustavasti yrityksen tarpeisiin. Haastattelujen perusteella seuratoimijoilla ei useinkaan ole selvää käsitystä tai kokemusta markkinoiden hintatasosta. Usein hinnoitteluun on muotoutunut ratkaisumalleja kokemukseräisesti, *”olla opittu haistelemaan missä on kipuraja ja mitä yritys on valmis maksamaan”*, totesi eräs seuratoimija.

Tehdyissä haastatteluissa ilmeni, että myös markkinointi ja myynti nähdään seuroissa yleisesti isona haasteena sekä resurssoinnin että osaamisen näkökulmasta. Toisin sanoen miten tarjottu palvelu saadaan yritysten tietoisuuteen ja yritys tarttumaan seuran tarjoamaan palveluun. Yrityksille suunnattua markkinointia tulee tehdä aktiivisesti eri kanavia hyödyntäen. Markkinointi on esimerkiksi sitä, että seuran nettisivuilla kerrotaan yrityksille suunnatuista ajankohtaisista tapahtumista ja palveluista. Samasta yhteydestä tulee löytyä yhteyshenkilön tiedot, keneltä asiasta kiinnostunut yritys saa tarvittaessa lisätietoja.

Seurassa tulee selvittää, kenelle markkinointi yrityksessä kohdennetaan eli kuka vastaa yrityksessä henkilöstön liikuntapalveluiden ostamisesta. Yritykselle tulee esittää perustellut hintatiedot ja hyvät myyntiargumentit. Hienoa on, jos myynnin tueksi on mielenkiintoa herättävää markkinointimateriaalia. Seuran liikuntapalvelujen pirissä aiemmin eri tavoin olleiden tahojen yhteystietoja kannattaa hyödyntää ja niistä kannattaa pitää ajantasaista rekisteriä.

Yksityiset liikuntapalvelutoimijat satsaavat yleensä markkinointiin ja tuovat toimintaansa usein muutenkin näkyvämmiin esille kuin seuratoimijat. Niinpä liikunta- ja hyvinvointipalveluita etsivän yrityksen on helpompaa lähestyä enemmän esillä olevaa tahoa. ”Yritykset kääntyvät helpommin yksityisen liikuntapalvelutuottajan puoleen etsiessään liikuntapalveluita, koska edelleen ajatellaan ja mielikuva on sellainen, että yksityinen sektori tuottaa parhaat palvelut” toteaa eräs seuratoimija. Tämä mielikuva voi osoittautua vääräksi, kunhan yritys saadaan kokeilemaan seuran liikuntapalveluita ja ylipäättään löytämään tietoa niistä. Urheiluseura voidaan mieltää usein vain lasten liikuttajaksi tai huippu-urheilun tuottajaksi, vaikka toiminta voi kattaa paljon muutakin.

Seurojen aktiivisuudessa markkinoida liikuntapalveluita yrityksille on eroja. Osa seuroista ilmoittaa, että ei halua mainostaa yrityksille, koska epäilee kykyään vastata mahdolliseen kysyntään olemassa olevista pienistä resursseista johtuen. Toisaalta on esimerkkejä seuroista, joissa innokkaan osajaan johdolla on palvelutoiminnan avulla lähdetty tietoisesti kasvattamaan seuran resursseja.

2.4. Urheiluseurojen palvelun tarjoaminen- miten liikkeelle?

Urheiluseuroilla on yleensä joku olemassa oleva tuote tai palvelu, jota voi tarjota myös yrityksille. Usein se on lajikoulu tai lajikokeilu. Esimerkkinä suunnistuksen kuntosuunnistustoiminta, tenniksen tenniskurssit ja yleisurheilun juoksukoulu. Lajikoulut voivat olla kaikille avoimia tai vain yrityksen henkilökunnalle suunnattuja. Lisäksi seurat järjestävät erilaisia kaikille avoimia lajitapahtumia ja -kilpailuja, joihin myös yritysten työntekijöillä on mahdollisuus osallistua ja/tai yritys voi tuoda niihin oman joukkueensa

mukaan. Suosittuja ovat myös seurojen yrityksille järjestämät työhyvinvointipäivät, joissa keskeinen sisältö voi olla lajikokeilu. Ohjelmaan voi sisältyä lisäksi esimerkiksi kuntotestausta ja erilaisia hyvinvointiin liittyviä luentoja. Monessa seurassa yritysyhteistyö on saanut alkunsa onnistuneen työhyvinvointipäivän järjestämisestä.

Jokaisen urheiluseuran on arvioitava omista lähtökohdistaan, minkälaisia palveluita haluavat ja voivat tarjota yrityksille. Mikä on seuran ydinosaamista?

Millaisia tuotteita palveluvalikoimassa voisi olla? Samassa yhteydessä on hyvä kartoittaa millaisten palveluiden tuottamiseen seuran resurssit riittävät ja miten toteutus järjestetään laadukkaasti.

Hyvinvointi on nykyään iso trendi ja erilaisia työhyvinvointipalveluita tarjoavia tahoja tulee markkinoille jatkuvasti lisää. On tärkeää miettiä, miten urheiluseura voi erottua omilla palveluillaan olemassa olevasta massasta. Miten tuodaan esiin seuran vahvuudet ja osaaminen? Mitä osaamista yritys erityisesti voisi arvostaa?



Urheiluseuran tulee pystyä kertomaan yritykselle mikä on tarjottava palvelu, sen hyödyt ja palvelun hinta.

Palveluiden tuottamisen checklist

1. Mitä palveluita seura voi tarjota yrityksille? Mikä on ydinosaamista ja mikä on resurssien puolesta mahdollista? Palvelut voivat olla lajikokeiluja, jatkuvampia liikuntaryhmiä, liikunta- ja työhyvinvointipäiviä, tapahtumia, kuntotestejä ja/tai henkilökohtaista liikuntaneuvontaa työntekijöille.
2. Miten palvelut konseptoidaan houkuttelevaksi ja muista erottuvaksi? Yritys haluaa helppoa ja sujuvaa palvelua, mielellään avaimet käteen -periaatteella. Tarjottavien tuotteiden tulee olla selkeästi kuvattuja ja markkinahintaisiksi hinnoiteltuja.
3. Joustava asenne edistää yhteistyötä. On hyvä valmistautua palvelun räätälöimiseen yrityksen tarpeiden mukaan.
4. Miten yritystä lähestytään ja kuka on oikea henkilö, jota lähestyä? Yrityksen koolla on vaikutusta siihen, kuka vastaa henkilöstöasioista ja työhyvinvoinnista. Isommissa yrityksissä on oma henkilöstöhallinto-osasto (HR) ja mahdollisesti vielä erikseen työhyvinvoinnista vastaava henkilö. Pienemmissä yrityksissä asiasta vastaava voi olla toimitusjohtaja itse tai yrityksen talousasioista vastaava henkilö.
5. Missä ja miten palveluita markkinoidaan yrityksille? Onko olemassa olevia kanavia, joita voidaan hyödyntää? Millaista markkinointimateriaalia tarvitaan myynnin tueksi? Eräs toimiva markkinointikanava voi olla seuran jäsenistö, jonka kautta viesti seuran yrityspalveluista välittyy eri työpaikoille.
6. Miten koko asiakassuhde hoidetaan hyvin? Yritykset edellyttävät nopeaa reagointia ja arvostavat luotettavaa ja sujuvaa palvelua. Asiantunteva ja täsmällisesti hoidettu viestintä on vakuuttavaa.
7. Miten kerätään palautetta tuotetusta palvelusta ja miten palautetta hyödynnetään?

3. Esimerkkejä urheiluseurojen tuottamista liikuntapalveluista

Seuratasolla palveluiden tuottaminen työpaikoille on hyvin yleistä, mutta tehtyjen haastatteluiden perusteella sitä ei voi kuvata kovin järjestelmälliseksi. Yleisimmin liikuntapalveluiden tuottaminen yritykselle saa alkunsa yhteistyökumppanuuden kautta.

"Pyritään siihen, että aina tarjotaan yhteistyökumppaneille mahdollisuutta myös henkilöstön liikuttamiseen niin että molemmat osapuolet kokevat

saavansa yhteistyöstä /yhteistyökumppanuudesta riittävästi vastinetta".

Palveluiden tuottaminen työpaikoille osataan nähdä myös isompana asiana kuin vain varainhankinnan välineenä. *"Yritysyhteistyö yhdistää luontevasti tukijoita ja toimijoita, joille urheilu ja liikunta ovat tärkeitä arvoja. Samalla se rakentaa uskottavuutta seuroista koko kansan liikuttajina. Hyvien kokemusten pohjalta syntyy helpommin myös jatkuvuutta".*



Jyväskylän Kenttä-
urheilijoiden kotisivut
<https://jku.fi/>

Lue Jyväskylän Kenttä-
urheilijoiden esimerkistä lisää:
[https://www.olympiakomitea.
fi/2017/12/13/tyoyhteisojen-
liikuttaminen-jkussa-
kasvava-trendi/](https://www.olympiakomitea.fi/2017/12/13/tyoyhteisojen-liikuttaminen-jkussa-kasvava-trendi/)

Kuva: Jyväskylän Kenttärheilijat

Onnistumiset

- Yritykset ovat kokeneet saavansa erinomaista palvelua ja hyvien kokemusten pohjalta syntyy helpommin myös jatkuvuutta. Isoimpia onnistumisia ovat yritys yhteistyön kautta toteutettavat tunnetut tapahtumat, jotka ovat seuralle myös taloudellisesti tuottoisia sekä henkilöstöliikunnan palveluja sisältävät laajat yrityssopimukset.

Haasteet

- Yritysten edustajilla saattaa olla seuran palveluista rajoittuneita mielikuvia ja ennakkoluuloja. Hyvin usein ne kuitenkin hälvenevät, kun he pääsevät kokeilemaan seuran tuottamia liikuntapalveluja.

Miten palveluja markkinoidaan?

- Palveluista kerrotaan yrityskäyntien yhteydessä ja lisäksi jaetaan esitteitä eri tilaisuuksissa. Jonkin verran tiedotetaan nettisivujen ja paikallislehti-ilmoittelun kautta. Tarvittaessa voidaan hyödyntää myös Jyväskylän Kenttärheilijoille muodostunutta kumppanuutteloa (rekisteri).

3.1. Case yleisurheilu, Jyväskylän Kenttärheilijat

Jyväskylän Kenttärheilijat tarjoaa yrityksille seuraavia palveluja:

Finlandia Marathon -tapahtuma, joka toteutetaan yhdessä Keski-Suomen Liikunta ry:n kanssa. Finlandia Maratonille osallistujat voivat valita täyden maratonin, puolimaratonin tai 10 kilometrin mittaisen Valon Kympin. Työyhteisöt, yhdistykset ja kaveriporukat voivat osallistua Maratonviestiin, joka juostaan neljänä neljännesmaratonin mittaisena osuutena tai Puolimaratonviestiin, jossa on kaksi osuutta ja kaksi juoksijaa. Uusin tulokas kokonaisuudessa on Finlandia Kävely, joka on kaikille liikunnasta ja kävelystä kiinnostuneille tarkoitettu matalan kynnyksen kuntoilutapahtuma.

Yritykset voivat halutessaan liittyä Finlandia Marathon -klubiin, jonka kautta ne saavat tapahtumasta informaatiota ja ohjeistusta. Mahdollisuuksien mukaan toteutetaan myös yksi yhteinen harjoituslenkki ennen tapahtumaa.

Juoksukoulut, jotka ovat kuukauden mittaisia. Juoksukouluun sisältyy neljä kokoontumiskertaa, joilla käydään läpi sekä teoriaa että harjoittelua. Juoksukoulut ovat kaikille avoimia, mutta yritykset voivat tuoda mukaan omia työntekijöitään tai oman joukkueensa.

Liikuntapeuhulassa lapset pääsevät kokeilemaan eri liikuntalajeja yhdessä vanhemman/aikuisen kanssa. Mukana olevat yritys yhteistyökumppanit voivat tarjota osallistumismahdollisuuden henkilökunnalleen ja heidän lapsilleen sekä edelleen omille asiakkailleen ja heidän perheilleen. Yritys yhteistyökumppanit ovat hyödyntäneet hyvin mahdollisuutta omassa asiakaskunnassaan.

Liikuntapäivä/työhyvinvointipäivä räätälöitynä yrityksen toiveiden mukaan. Yleensä keskeinen sisältö on lajikokeilu tai painottaminen toiminnallisuuteen. Liikuntapäivien kilpailuhenkisempiä osioita osa voi vierastaa osan kokiessa ne mielekkäiksi.

3.2. Case suunnistus, Turun Suunnistajat

Turun Suunnistajien yhteistyö yritysten kanssa alkoi 1970-luvulla innokkaiden seura-aktiivien Turun telakan työnte-kijöille järjestämällä ”telakkarasteilla”. Tapaatkui 80-luvulla lähinnä rakennus-alan yrityksille suunnattuina Rakentajain Rasteina, jotka muotoutuivat vuonna 2014 Firmarasteiksi. Keväästä 2017 al-kaen nämä seuran järjestämät kuntoras-tit saivat pääsponsoriksi Lääkärikeskus NEO:n ja yhteistyösopimuksen mukai-sesti tapahtuma nimettiin NEO-rasteiksi.

Turun Suunnistajat tarjoaa yrityksille seuraavia palveluja:

Yleisin yrityksille suunnattu palvelu ovat maanantaiset NEO-rastit, mutta pääsponsorin nimi ei sulje pois päiväkoh-taisia muita tapahtumaisäntiä. Kaikki kiinnostuneet yritykset ovat tervetulleita toimimaan tietyn kuntorastipäivän ”isän-tänä”. Yrityksille tarjotaan eri hintaisia paketteja, jotka sisältävät eri määrän kuntorastilippuja maanantairasteille. Pääsääntöisesti osallistumisen hin-noittelu perustuu yleisten kuntorastien hinnoitteluun.

Seuran yhteistyöhön Lääkärikeskus NEO:n kanssa sisältyy myös seuran net-tisivulla oleva NEO-banneri, jonka kautta pääsee suoraan heidän ajanvaraus-sivustolleen ja seura saa aina tietyn kor-vauksen kyseisen linkin kautta tehdyistä lääkärikeskuksen ajanvarauksista. NEO:n mainos näkyy myös seura-asuissa.

Työyhteisöille, muun muassa Puolustusvoimille, järjestetään omia tapahtumia ja tilauskilpailuja. Yritys ilmoittaa osallistujamäärän, jonka jäl-keen seura hoitaa kaiken avaimet käteen -periaatteella rasteista ja kartoista tulospalveluun.

Vapaaehtoisilla seuratoimijoilla on iso merkitys palvelujen mahdollistajina. Palvelujen kehittämisestä ja yhteyden-pidosta yrityksiin vastaa kuntosuunnis-tusjaosto yhdessä seuran palkkaaman seuratoiminnan kehittäjän kanssa. Tapahtumat ja tilauskilpailut tuotetaan pääosin talkootyönä aktiivisten seuran jäsenten kesken. Seura-aktiivit vetävät lisäksi esimerkiksi ”tyhy-toimintatyyp-pisesti” 1-3 kerran suunnistuskouluja omilla työpaikoillaan.

Turun
suunnistajien kotisivut
<https://tus.fi/>

Lue lisää Turun Suunnistajien
esimerkistä:
[https://www.olympiakomitea.
fi/2017/11/08/70-luvulla-
telakkarasteilta-aloitettiin-
toimiva-yritysyhteistyomalli-
kesta-aikaa-
ja-kehittyy/](https://www.olympiakomitea.fi/2017/11/08/70-luvulla-telakkarasteilta-aloitettiin-toimiva-yritysyhteistyomalli-kesta-aikaa-ja-kehitty/)



Kuva: Pekka Kinnala ja kuvassa Jorma Paldanius

Onnistumiset

- Lääkärikeskus yhteistyö on osoit-tanut, että aktiivisesti toimien isommatkin sopimukset ovat mahdollisia ja asiat voidaan saada onnistumaan pienemmilläkin resursseilla. Vapaaehtoisten suuri panos yrityksille tarjottavien palvelujen mahdollistajina on ilahduttavaa.
- Osallistujamäärät tapahtumiin ja kuntorasteille ovat kasvaneet parin viime vuoden aikana. Kasvun syynä on onnistuneen yhteistyökuvion ohella yleinen innostus suunnis-tusta ja luontoliikuntaa kohtaan.

Haasteet

- Vapaaehtoisten rekrytointi tapa-tumien toteuttajiksi voi tuottaa haasteita, samoin yritysten edellyttämät päiväajankohdat. Haasteeksi koetaan myös oikean hinnoittelun löytäminen.

Miten palveluja markkinoidaan?

- Palveluja ei juurikaan markkinoida, markkinointia rajoittaa vähäiset olemassa olevat resurssit. Asi-akkuudet ovat pääsääntöisesti syntyneet entuudestaan tuttujen yritysten edustajien kautta. Seuran nettisivuilla on kuitenkin tiivis luonnehdinta firmarasteista ja tarvittavat yhteystiedot.



Kuva: Jyväskylän Tennisseura

Onnistumiset

- + On luotu hyvä toimintatapa tenniksen tarjoamiseen yrityksille ja palvelua on myös tuotettu. Näiden pohjalta toiminnan kehittämistä on hyvä jatkaa ja laajentaa. Palveluilla pyritään tuottamaan osallistujille liikkumisen ja onnistumisen iloa. Onnistuneesta yritys yhteistyöstä kertoo seuran toimintaan mukaan tulleet uudet harrastajat.
- + Lähtökohtaisesti pyritään siihen, että yritys yhteistyö hyödyttää molempia ja parhaimmillaan kolmansinkin osapuolia. Liikuntapalvelu on mahdollista tuottaa myös yritysten omille asiakkaille.
- + Seuran tarjoama yhteinen tekeminen voi syventää paikallista kanssakäymistä ja verkostoitumista muissakin asioissa.

Haasteet

- + Henkilöstöresurssit asettavat tiettyjä esteitä toiminnan laajuudelle.

Miten palveluja markkinoidaan?

- + Tyytyväiset asiakkaat ovat erinomainen markkinointiväline. Tärkeimpinä markkinointikanavina tyytyväisten asiakkaiden lisäksi ovat seuran kotisivut sekä sosiaalinen media.

3.3. Case tennis, Jyväskylän Tennisseura

Jyväskylän tennis seurassa alkupotkun yritys yhteistyölle antaa usein valmennuksessa mukana oleva yrityksen edustaja, joka innostuu lajista ensin itse. Tämän seurauksena yrityksissä ryhdytään miettimään tennistä henkilö- ja työliikunnan edistämisen näkökulmasta. Parin vuoden aikana liikuntapalvelun hyödyntämiseen tarttuneita yrityksiä on ollut 10-15 muutaman hengen yrityksistä huomattavasti suurempiin. Yhteistyötä tehdään usean ison keskusuoimessa toimivan yrityksen kanssa.

Jyväskylän Tennisseura tarjoaa yrityksille seuraavia palveluja:

Suosituin palvelu on tenniksen perusteisiin valmentava 2x2 tunnin kurssi, joka räätälöidään myös yrityksen toiveiden mukaisesti. Osallistujamäärä voi vaihdella 4-8 henkilöön, jolloin isommissa yrityksissä kurssin voi kohdentaa yhdelle osastolle ja pienimmissä yrityksissä koko henkilöstölle. Palvelun tuottavat seuran päävalmentajan lisäksi tuntivalmentajat. Palvelu perustuu puhtaasti seuran ydinosaamisen, lajivalmennuksen tarjoamiseen.

Jyväskylän Tennis-
seuran kotisivut
<http://www.jyvaskylan-tennisseura.fi/>

Lue lisää JTS:n esimerkistä
<https://www.olympiakomitea.fi/2017/09/12/tennis-seura-paatti-paketoida-palvelut-yrityksystavallisiksi/>

3.4. Case pyöräily, Helsingin Polkupyöräilijät

Helsingin Polkupyöräilijöiden (HePo) Hyvä Työpaikka Pyöräillä -palvelu (HTP) sisältää seuraavat palvelut:

1. Aloitus

Työpaikka ja HePo:n edustaja sopivat Hyvä Työpaikka Pyöräillä -palvelun käytöstä. Samalla voidaan sopia palvelun aloittavan Pyöräilylojen katselmukselta ja muiden tapahtumien ajankohdasta.

2. Pyöräilylojen katselmus

HePo:n ja työpaikan edustajat käyvät läpi pyöräilytilat ja palvelut katselmuksen jälkeen. Työpaikka saa käyttöönsä raportin, jossa on suosituksia pyöräilylojen kehittämisestä.

3. Pyöräilyaamupala tai -kahvit

Tilaisuuden painopiste vaihtelee kulloisenkin ryhmän mukaan. Alun noin puolen tunnin yhteisen esityksen jälkeen on mahdollista käsitellä eri kysymyksiä pienemmissä ryhmissä. Tilaisuuden kokonaiskesto on noin tunti. Työnantajan tarjoama aamupala tai välipala tarjotaan kaikille osallistujille. Samalla on tilaisuus kertoa myös työpaikan pyöräilyoloista ja -palveluista sekä esitellä pyöräily-yhdyskuntaa (t).

- + Pyöräilyaamupalalla tai -kahveilla käydään läpi keskeiset työmatkapyöräilyyn liittyvät seikat:
- + reitin suunnittelu
- + asusteet
- + varusteet
- + pyörät
- + liikenneturvallisuus ja -säännöt

Tilaisuus voidaan yhdistää Pyöräilyn kuntotarkastus -osioon niin, että pyöräilyaamupala tai -kahvit ovat ensin. Tilai-

suus hyödyttää pyöräilijöitä parhaiten, kun se ajoitetaan pyöräilykauden alkuun maaliskuuhun.

4. Pyöräilyn kuntokatsastus ja huoltoneuvonta

Pyöräilyn kuntokatsastuksessa opetetaan pyöräilyn ajokunnon tarkastaminen. Katsastuksen yhteydessä opetellaan myös perushuoltotoimenpiteet; pyörän pesu ja rasvaus, renkaiden pumppaus oikeaan ilmanpaineeseen ja jarrujen säätö. Tilaisuuden yhteydessä käydään mahdollisuuksien mukaan läpi myös muita pyöräilyn huoltoon liittyviä kysymyksiä. Mukana olevat HePolaiset voivat antaa myös yksilöllisempää ohjausta pyöräilyn huoltoon.

Kuntokatsastukseen menee vähintään tunti. Mukana on aina useampi HePolainen. Tilaisuus voidaan järjestää myös iltapäiväkahvien yhteydessä. Tilaisuus kannattaa järjestää sisätiloissa, mikäli mahdollista.

5) Hyvä Työpaikka Pyöräillä -tunnus ja lisäpalvelut

Työpaikka saa osallistumisestaan Hyvä työpaikka pyöräillä -tunnuksen käyttöönsä kolmeksi vuodeksi. Samalla työpaikka saa mahdollisuuden käyttää muita HTP-palveluita.

6) Pyöräily-yhteydenpito

Työpaikoille lähetetään muutaman kerran vuodessa ajankohtaisia viestejä työmatkapyöräilystä ja tapahtumista. Palveluun on koulutettu HePo:n vapaaehtoisista jäsenistä "katselmusneuvoja" sesonkiajoiksi, eli pääsääntöisesti kevätkaudeksi.

Onnistumiset

- + Yritykset kokevat tärkeäksi henkilöstön liikunnan edistämisen ja työmatkapyöräily on hyvä tapa tukea liikkumista. Myös ihmisten liikenneosaamista voidaan edistää tätä kautta.
- + Palveluiden tarjoaminen työyhteisöille perustuu Hepolaiseen tyypilliseen huimaan osaamiseen ja innostukseen, mm. yritysten Pyöräilyaamupalat -tilaisuudet perustuvat Hepolaisten vapaaehtoiseen panokseen. Motivoituneet, osaavat vapaaehtoiset tarjoavat mahdollisuuden usean henkilön samanaikaiseen henkilökohtaiseen palvelemiseen ja sesonkiaikana useamman samanaikaisen tapahtuman järjestämiseen.

Haasteet

- + Innostuneella vapaaehtoisuudellakin on omat rajansa, yleinen ongelma on ihmisten aikapula. Yritys on asiakas ja odottaa hyvää palvelua. Suurin haaste palveluiden tarjoamisessa on seuran pienet resurssit. Palvelua pyörittämään tarvittaisiin yksi vakituinen työntekijä. Yrityksistä saattaa myös olla vaikea löytää sopivaa työmatkapyöräilyn edistämistä vastaavaa yhteyshenkilöä.

Miten palveluja markkinoidaan?

- + Puhelinmarkkinoinnin lisäksi HePo:n jäseniä rekrytoitiin markkinointiagenteiksi viemään viestiä omille työpaikoilleen.



Helsingin
Polkupyöräilijöiden
kotisivut
<https://www.hepo.fi/>



Tavoitteena on että seurat voivat olla tuottamassa työpaikoille liikunta- ja hyvinvointipalveluita ja saavat siitä myös taloudellisen hyödyn.

4. Lajiliitot edistämässä henkilöstöliikuntaa

Haastatelluissa lajiliitoissa yritysyritysteistyökumppaneiden rooli nähdään tärkeänä. Liikunta- ja hyvinvointipalveluita tarjotaan osana kumppanuuksia, mutta niiden tuottaminen ei tehtyjen haastatteluiden mukaan ole kovin järjestelmällistä. Lajiliittojen isommissa yhteistyökumppanuuksissa henkilöstöliikunta sisältyy usein laajempaan kokonaisuuteen ja liikuntapalvelut räätälöidään yrityksen tarpeiden mukaisesti.

Yrityksille tuotettava palvelu voi olla esimerkiksi työhyvinvointipäivä, jossa yksi keskeinen sisältö on lajikokeilu. Haastatelluilla lajiliitoilla voi olla myös omia tuotteita tai tapahtumia, jotka ovat joko osittain tai kokonaan yrityksille suunnattuja. Näillä palveluilla liikutetaan

yrityksen henkilöstöä lajin parissa. Palveluja tuottamassa ovat usein urheiluseurat.

Haastatelluilla lajiliittojen edustajilla ei ole tarkkaa käsitystä siitä, kuinka paljon seurat tuottavat tällä hetkellä liikuntapalveluita työpaikoille. Yleisesti tämä toimintatapa nähdään hyvin kiinnostavana mahdollisuutena seurojen varainhankinnan näkökulmasta. Viimeisten noin kymmenen vuoden kuluessa on havaittu, että aikuisliikkujien osuus on kasvanut merkittävästi ja he haluavat myös lajivalmennusta. Kysyntä yleistä hyvinvointia ja työssä jaksamista tukevia palveluja kohtaan on lisääntynyt yrityksissä ja lajiliittojen haastateltavat kokevat markkinoita olevan myös seuroille. Tämä on tulevaisuuden seuratoiminnan

näkökulmasta tärkeä asia. Tavoitteena on, että seurat voivat olla tuottamassa työyhteisöille liikunta- ja hyvinvointipalveluita ja saavat siitä myös taloudellisen hyödyn.

Haastatelluissa tuotiin esille yhtenä haasteena eri liikunnan maksuvälineiden laaja kirjo. Monelle seuralle usean eri liikunnan maksuvälineen vastaanotto on hankalaa tai jopa mahdotonta. Koottu tieto siitä, mitkä seurat ottavat vastaan liikuntaseteleitä, olisi tarpeellista saada esille. Lisäksi haastatelluissa nousi esille seurojen tarve saada lisää osaamista, tietoa ja tukea palveluiden konseptointiin ja markkinointiin. Urheiluseuroille kaivataan myös valmiita malleja yrityksille tarjottavista liikuntapalveluista.

4.1. Case Suomen Salibandyliitto

Salibandyliitolla on kaksi olemassa olevaa tuotetta työpaikoille, peli- ja kuntoilukonsepti Pistemestari ja Työpaikkasalibandyn SM-kisat. Lisäksi liitolla on valmiina erillinen työhyvinvointipäivä-malli.

Pistemestari -konsepti on tarkoitettu seurojen käyttöön. Tavoitteena on, että seurat tuottavat palvelut työyhteisöille ja saavat siitä myös hyödyn itselleen.

Pistemestari -konsepti koostuu Pistemestari -ryhmäliikunnasta, jossa sählyn 2-5 minuutin minipelien väleissä tehdään ohjattuja lihaskuntoharjoitteita. Pistemestari ryhmäliikuntatunneista on kaksi erilaista vaihtoehtoa toimisto- ja näyttöpäätetyötä tekeville ja hardworkout sporttisimmille. Myös vähän liikkuville kynnys tulla mukaan on tehty matalaksi. Pistemestari -konseptia varten on tehty oma mobiilisovellus.

Pistemestari -sovellus on käyttäjälle ilmainen ja sen voi ladata älypuhelimien tai tablettiin. Pistemestari -sovelluksen avulla omatoimisia 2-5 minuutin porukkapelkejä voi käynnistää yhdellä painalluksella. Sovellus valitsee joukkueet, laskee pisteet ja huolehtii peliajasta. Pelaajat voivat keskittyä pelaamiseen. Sovelluksen käyttö mahdollistaa myös

yksilöllisen pisteseurannan, joka henkilökohtaisen motivaation ylläpitämisen ohella voi palvella myös työyhteisöä. Yhteistä tsemppihenkeä voi kohottaa palkitsemalla sovitun ajanjakson aikana eniten pisteitä keränneet Pistemestarit.

Työpaikkasalibandyn SM-kisat

Työpaikkasalibandy uudistui vuonna 2017. Työpaikkasalibandyssä pelataan sekä aluemestaruusturnauksia että valtakunnallinen työpaikkasalibandyn SM-turnaus. Alueellisissa turnauksissa pelataan alueen mestaruudesta ja koko valtakunnan mestaruudet ratkotaan erikseen SM-turnauksessa.

Työpaikkasalibandyn aluemestaruusturnaukset 2018

Keväällä 2018 aluemestaruusturnauksia järjestetään seitsemällä eri paikkakunnalla. Työpaikkasalibandyn finaaliturnaus toteutetaan 12.5. pääkaupunkiseudulla.

Työhyvinvointipäivä-malli

Pistemestari -koulutettu seura järjestää työhyvinvointipäivän avaimet käteen -periaatteella. Tavoitteena tarjota iloisia pelikokemuksia kaiken tasoille pelaajille.

Onnistumiset

On tuoteistettu Pistemestari -sovellus, jota työpaikat voivat käyttää pelatessaan. Tuotteessa yhdistyy sykeä nostava liikunta ja lihaskuntoharjoittelu. Toinen onnistuminen on toimiva Työpaikkasalibandy-konsepti, jota on toteutettu yhdessä Suomen Työpaikkaurheilu STPU:n kanssa ja jatkossa omatoimisesti. Alueiden työntekijöitä on myös koulutettu Pistemestari-konseptiin.

Haasteet

Yritysten tavoittaminen ja palveluiden kokeilemiseen innostaminen on vaikeaa.

Miten palveluja markkinoidaan?

Nettisivuilla on kattavasti tietoa ja esitteet tuotteista ovat myös olemassa. Lisäksi halliyhtiöiden kanssa on tehty yhteismarkkinointia.



Salibandyliiton kotisivut
<http://salibandy.fi/>

Lue lisää Salibandyliiton esimerkistä:
<https://www.olympiakomitea.fi/2017/10/03/pelataanko-treenataanko-vai-molempia-anna-pistemestari-konseptin-yllattaa-positiivisesti/>

Kuva: Suomen Salibandyliitto



Aluejärjestöt tuottavat palveluita työpaikoille ja ohjaavat yrityksiä myös urheiluseurojen liikuntapalveluiden pariin.

Suomen Aktiivisin Työpaikka

Suomen Aktiivisin Työpaikka -kartoitus on työkalu liikuntaohjelman suunnitteluun ja arviointiin. Kartoituksen tehneet työpaikat saavat tietoa ja työkaluja henkilöstön aktivoimiseen ja liikuntaohjelman systemaattiseen kehittämiseen. Palautteiden antajina työpaikoille toimivat myös liikunnan aluejärjestöjen edustajat.

Liikunnan aluejärjestöjen yhteystiedot

Liikunnan aluejärjestöt ovat oman alueensa liikunta-asioiden ja seuratoiminnan asiantuntijoita. Tuo seurasi palvelut tiedoksi myös paikalliselle aluejärjestölle.

5. Liikunnan aluejärjestöt tuottamassa liikuntapalveluita

Suomessa on viisitoista liikunnan maakunnallista aluejärjestöä, jotka tuottavat liikunta- ja seuratoimintapalveluita sekä toimivat yhdessä valtakunnallisten kumppaneidensa kanssa. Liikunnan aluejärjestöt ovat oman alueensa liikunta-asioiden ja seuratoiminnan asiantuntijoita. Kaikkien alueiden tavoitteena on saada suomalaiset liikkumaan riittävästi terveytensä kannalta ja monipuolisen tekemisen kautta nostaa liikunnan arvostusta.

Liikunnan aluejärjestöissä on tehty pitkään työtä myös työyhteisöiden liikuttamiseksi. Aluejärjestöillä on usein kontakteja oman alueensa työpaikkoihin ja muihin työelämätoimijoihin. Aluejärjestöt tuottavat mm. kuntotestipalveluita työpaikoille ja ohjaavat yrityksiä myös urheiluseurojen liikuntapalveluiden pariin, kuten harraste- tai lajikokeiluryhmiin. Yritysyhteistyöstä vastaa aluejärjestöissä yleensä terveys- tai aikuisliikunnan kehittäjä.

5.1. Case Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu

Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu (PHLU) on pitkät perinteet henkilöstöliikunnan edistämiseksi omalla alueellaan. PHLU:lta löytyy työpaikkojen liikunnan tukemiseksi monipuolinen tarjonta erilaisia palveluita, mm. kuntotestauspalvelut ja henkilökohtainen liikuntaneuvonta. Yksi työpaikoille tarjottavista palveluista on yhteistyössä alueen urheiluseurojen kanssa toteutettavat liikuntalajikokeilut.

PHLU:lla on hyvät yhteydet alueen työpaikkoihin ja muihin työelämätoimijoihin. Urheiluseurat taas ovat PHLU:n jäseniä ja näin ollen toiminnan tärkeä kohderyhmä ja yhteistyökumppani. Liikuntalajikokeiluja markkinoidaan työpaikoille aina tapauskohtaisesti työpaikan tavoitteiden pohjalta ja niiden toteutus sovitaan urheiluseurojen kanssa erikseen. Lajit valikoituvat työpaikan mielenkiinnon mukaan ja PHLU on tämän jälkeen yhteydessä lajista vastaavaan urheiluseuraan. PHLU siis koordinoi lajikokeilun järjestämisen ja urheiluseura vastaa toteutuksesta ja saa siitä yhdessä

sovitun korvauksen. Lajikokeiluja on järjestetty mm. melonnan, sulkapallon, tanssin, hiihdon ja suunnistuksen muodossa. Lajikokeiluja on järjestetty urheiluseurojen omissa tiloissa, mutta myös työpaikan tiloissa. Lajikokeiluissa pyritään järjestämään aina vähintään kaksi kokeilukertaa, jotta lajin saloihin pääsee tutustumaan hieman tarkemmin. Urheiluseurojen kanssa lajikokeilujen järjestäminen on ollut hyvin joustavaa ja aikataulut on pystytty sovittamaan myös työntekijöille sopiviksi. Erityisen tärkeää on rakentaa selkeä jatkopolku lajin harrastamiseen, mikäli urheiluseuralla on olemassa aikuisille tarkoitettu ryhmä. Eli käytännössä viestiä ryhmälle missä lajia voi ohjatusti tai omatoimisesti harrastaa, mitä se maksaa, milloin ja missä harjoitukset järjestetään. Tämä mahdollistaa sen, että työpaikan lajikokeilu voi muuttua pysyväksi harrastukseksi osallistujalle. Lajikokeilut ja aikuisten harrasteliikunta laajemminkin voi toimia hyvänä tulonlähteenä urheiluseuroille.

Onnistumiset

+ Urheiluseurojen järjestämät liikuntalajikokeilut ovat saaneet lähes poikkeuksetta erittäin positiivista palautetta ja niistä on ohjautunut harrastajia myös urheiluseurojen harrasteryhmiin.

Haasteet

+ Palvelujen myynti ja markkinointi sekä resurssit henkilöstöliikunnan toteuttamiseen.

Miten palveluja markkinoidaan?

+ Kuvaukset työpaikoille suunnatuista palveluista löytyvät PHLU:n nettisivuilta. Palveluita markkinoidaan pääosin jo olemassa oleville kumppaneille. Uudet yritysyritystyökumppanit tulevat usein esim. hankkeiden tai ”puskaradion” kautta.



Lue lisää PHLU:n toiminnasta

<https://www.phlu.fi/aikuisliikunta/>

Kuva: Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu



Suosittuja yritysten käyttämiä seurojen palveluita ovat lajikoulut ja -kokeilut sekä työhyvinvointipäivät.

6. Yritykset urheiluseurojen liikuntapalvelujen ostajina

Työelämä on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana suuresti. Työ on muuttunut hektisemmäksi ja se vaatii tekijältään usein yhä enemmän. Toisaalta työn luonne ja ihmisen arki on muuttunut jatkuvasti fyysisesti vähemmän kuormittavaksi. Liikomme yhä vähemmän ja istumme yhä enemmän. Näiden työelämän muutosten vuoksi työssä jaksaminen on nykypäivän työelämän suurimpia haasteita.

Hyvinvointipalveluiden kysyntä on kasvanut väestön ikääntymisen, elintapaisairauksien lisääntymisen, väestön kasvaneen terveystietoisuuden, lisääntyneen vapaa-ajan ja elintason kasvun myötä. Myös yritykset ovat tänä päivänä hyvin kiinnostuneita henkilöstönsä hyvinvoinnin kehittämisestä ja valmiita

satsaamaan siihen. Tämä avaa uusia mahdollisuuksia hyvinvointipalveluiden tuottajille ja myös urheiluseurat voivat hyötyä tästä.

Työhyvinvointipalveluita tarjoavia tahoja on runsaasti ja yrityksen voi olla haastavaa löytää niistä itselleen sopivat. Työhyvinvointipalveluiden ostopäätöksiin vaikuttavat eniten palveluiden hinta, asiakaslähtöisyys ja tarjonnan monipuolisuus. Urheiluseurala tulisi olla mahdollisimman selkeät palvelutuotteet, joita yrityksille tarjotaan. Urheiluseuran tulee pystyä kertomaan yritykselle tarjottavan palvelun hyödyt ja palvelun hinta. Palvelu voi olla esimerkiksi työhyvinvointipäivä, kestoaltaan pidempi lajikoulu tai tiiviimpi lajikokeilu. Yritykselle on hyvä pystyä tarjoamaan erilaisia toteutusmalleja.

Palveluntarjoajan konseptin tulee joustaa yrityksen toiveiden mukaan. Joustavuus on tärkeää neuvoteltaessa palvelun sisällöstä ja toteutuksesta. Yrityksellä saattaa olla selkeät toivomukset esimerkiksi toteutuksen ajankohtaan, paikkaan ja aikatauluihin liittyen ja niihin tulee pystyä vastaamaan. Asiakassuhdetta kannattaa hoitaa hyvin ensikontaktista alkaen. Asiakkaaseen tulee olla säännöllisesti yhteydessä ja vastata viipymättä yritykseltä tuleviin toiveisiin sekä tarpeisiin.

Laajempia työhyvinvointipalveluita kannattaa tarjota yrityksille jo keväällä, koska yleensä seuraavan vuoden suunnitelmat ja budjetti lyödään loppuun syksyllä. Yksittäisiä liikuntapalveluita voi kuitenkin tarjota ympäri vuoden.

6.1. Case Rantalainen Yhtiöt Oy

Rantalainen Yhtiöt on 1972 perustettu, auktorisoitu taloushallinnon palveluita tuottava konserni, jossa asiakkaiden käytettävissä on yli 600 koulutetun ammattilaisen osaaminen noin 40 paikakunnalla Etelä-Suomessa.

Rantalaisella on periaate, jonka mukaan kaikkien ostopalveluiden kohdalla kartoitetaan ensin, löytyisikö omasta asiakaskunnasta sopivia palveluntarjoajia. Rantalainen haluaa tällä kertoa olevansa aidosti asiakkaan kumppani ja tukea asiakkaan toimintaa. Rantalaisella

on yhdistys- ja liikuntapuolella paljon kumppaneita ja täten myös urheiluseuroja on valikoitunut mukaan Rantalaisen henkilöstön liikuttajiksi. Rantalaiselle merkityksellistä on näin tukea toiminnallaan myös yleishyödyllistä toimintaa. Seuratoimijoiden innokkuus, seurojen perinteet ja hyvä tarkoitus toiminnan taustalla ovat merkittäviä tekijöitä Rantalaiselle palveluntarjoajien valinnassa. Yhteistyötä tullaan tekemään seurojen kanssa myös jatkossa.

Lue lisää Rantalainen Yhtiöistä ja Rantalainen Helsingin esimerkistä

<http://www.rantalainen.fi/>
<https://www.olympiakomitea.fi/2017/11/07/kukkuuttamista-joka-paiva-lajikokeiluja-lapi-vuoden/>



Kuva: Rantalainen Yhtiöt Oy

Onnistumiset:

- + Yhteistyö seurojen kanssa on Rantalaisen mukaan ollut hyvää ja toimivaa. Seuratoimijat ovat innostunutta porukkaa, eikä järjestelyihin ole juurikaan tarvinnut puuttua.
- + Yhteisistä liikuntatapahtumista on pidetty todella paljon. Erityisesti silloin, kun mukana on ollut nimekkäitä urheilijoita vaikkapa liigatasolta liikuttamassa henkilöstöä. "On hienoa, kun henkilöstö voi kertoa treenanneensa ammattiurheilijoiden kanssa."

Vinkit urheiluseuroille

- + Haasteita ei ole ilmennyt, tapahtumat on hoidettu ammattimaisesti. Viesti on, että yritykset voisivat hyödyntää seurojen liikuntapalveluita paljon laajemminkin.

Onnistumiset:

- + Pitkäjänteinen yhteistyö urheiluseurojen kanssa on ollut hyvää. Järjestelyihin ei ole tarvinnut puuttua. Sovitusta on aina pidetty kiinni ja seurat ovat tuottaneet ne palvelut, joista on sovittukin. Seuratoimijat ovat myös olleet joustavia. Kolmi-vuotisprojektissa harjoittelusta on vastannut osaava valmentaja, joka on ollut osallistujille todella tärkeä asia. Ryhmään on aina helppo tulla, kun valmentaja on tullut tutuksi ja häneen luotetaan.
- + Urheiluseuroilla on hyvät resurssit ja tilat, omia osaavia valmentajia ja laajaa tietotaitoa liikunnasta. Samassa paketissa saa siis paljon. Tärkeänä näkökulmana on myös yhteiskuntavastuullisuus ja nuorisotyön tekeminen tukemalla nuoria urheilijalupauksia uralla eteenpäin.
- + Haltonilla on myös nimikkohiittäjiä, joiden kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä ja jotka ovat olleet mukana firman liikuntatapahtumissa firman joukkueessa.
- + Seurojen kanssa yhdessä tekemisen koetaan tuoneen yhteishenkeä yrityksen sisälle. Se on luonut uutta positiivista ilmapiiriä ja tapaa puhua liikunnasta. Työntekijät, myös uudet liikkujat, ovat innostuneita lähtemään mukaan. Kiinnostus liikuntaan ja terveellisiin elintapoihin on kaiken kaikkiaan lisääntynyt.

Vinkit urheiluseuroille:

- + Lähtökohtana palveluiden ja yhteistyön tarjoamisessa tulee olla, että seuralla on selkeä ajatus siitä, mitä yritykselle tarjotaan. Seuran tulee pystyä huomioimaan yrityksen tarpeet joustavasti toteutuksessa. Esimerkiksi aikataulujen yhteensovittaminen voi tuottaa haasteita. Seuran tulee palveluntarjoajana kunnioittaa yrityksen toiveita. Jos yritys haluaa liikuntavuoron työaikana, tulee se järjestää, vaikka se asettaisikin haasteita tilojen ja ohjaajien suhteen.



Kuva: Halton Oy

Lue lisää Halton Oy:n
esimerkistä ja Haltonista
<https://www.olympiakomitea.fi/2018/01/22/olemme-aina-saaneet-seuroilta-sen-mita-sovittu/>
https://www.halton.com/fi_FI/

6.2. Case Halton Oy

Halton Group on maailman johtava ilmastointijärjestelmien ja niihin liittyvien tuotteiden ja palveluiden toimittaja. Konserni työllistää 1500 työntekijää 34 maassa. Suomessa henkilöstöä on noin 400, jotka työskentelevät konsernin pääkonttorissa Helsingissä, Halton Oy:ssä Kausala-litissä ja Halton Marine Oy:ssä Lahdessa.

Urheiluseurojen kanssa on tehty yhteistyötä jo toistakymmentä vuotta. Alussa yhteistyö oli pienimuotoisempaa ja paikallista. Esimerkiksi Iitin Pyrinnön toiminnan tukemisen vastineeksi seuran toimijat auttoivat Haltonin järjestämässä kesäpäivässä järjestysmiehinä.

Tällä hetkellä urheiluseurayhteistyö on kehittynyt tavoitteelliseksi henkilöstön työhyvinvointia tukevaksi pitkäjänteiseksi toiminnaksi. Lahden Hiihtoseuran (LHS) ja FC Lahden kanssa yhteistyötä on tehty nelisen vuotta.

LHS:n kanssa on parhaillaan menossa toisen kolmivuotisen sopimuskauden ensimmäinen vuosi. Kolmivuotisessa ohjelmassa ensimmäisen vuoden tavoitteena on aktivoida ja motivoida henkilökuntaa liikkumaan. Toisena vuonna heitä ohjataan enemmän oma-aloitteisiksi

liikkujiksi ja kolmantena vuonna aktiivisiksi liikkujiksi. Monipuolinen ohjelma sisältää kuntotestauksia, ravintotietoa ja ohjattuja liikuntaharjoitteita. Kesäkaudella on mm. kahvakuulaa, sauvakävelyä ja sauvarinneharjoitteita ja talvikaudella hiihtoharjoitteita. Yhteisenä tavoitteena on hiihtotapahtumaan osallistuminen. Ohjelmaan voi tulla mukaan missä vaiheessa vaan ja toiveita sisältöön/lajeihin voi esittää. Tärkeäksi tekijäksi ohjelmassa koetaan yksi päävastuullinen valmentaja.

Seurayhteistyönä toteutetaan lisäksi eri tyyppisiä tapahtumia ja eri tasoisia liikuntaryhmiä. FC Lahden kautta henkilöstölle on tarjottu mm. ryhmäliikuntaa, pallollista harjoittelua ja mahdollisuus osallistua eri paikkakuntien väliseen yritysturnaukseen.

Vierumäen urheiluopistolle suunnitellaan parhaillaan useamman lajin perhepäivää, jonka valmisteluissa ovat mukana LHS ja FC Reipas.

Erityisen mielekkääksi yhteistyössä koetaan siihen yhdistyvä nuorisotyö eli lasten ja nuorten harrastustoiminnan tukeminen.

7. Johtopäätökset

Urheiluseuratoiminta ammattimaistuu entisestään ja palveluiden tuottaminen eri tahoille lisääntyy. Seurat ja lajiliitot uskovat yrityksille suunnattujen liikuntapalveluiden olevan edelleen kasvava trendi.

1. Yritysyhteistyö ja työpaikoille tuotettavat liikuntapalvelut nähdään tärkeinä toimintoina lajiliitoissa, urheiluseuroissa ja aluejärjestöissä, erityisesti varainhankinnan näkökulmasta. Aikuisten harrasteliikunnan tarjoaminen yrityksille voi toimia seuroille erinomaisena mahdollisuutena tehdä myös uusjäsenhankintaa ja saada lisää aktiivisia toimijoita seuraan.
2. Yritysyhteistyö yhdistää luontevasti tukijoita ja toimijoita, joille urheilu ja liikunta ovat tärkeitä arvoja. Tätä kautta myös muu paikallinen yhteistyö voi laajentua, lisäten urheiluseurojen osallisuutta hyvinvoinnin edistämiseen ja luoden kasvavia vaikutusmahdollisuuksia. Toimijoiden välisen tuttuuden myötä vähenevät myös mahdolliset ennakkoluulot, joissa urheiluseura mielletään vain lasten liikuttajaksi tai huippu-urheilun tuottajaksi.
3. Työhyvinvointipalveluita tarjoavia tahoja on runsaasti ja urheiluseurojen palvelut voisivat erottua erityisesti vahvalla lajiosaamisella ja laadukkailla palveluilla. Tällä hetkellä yritykset kääntyvät usein hyvinvointipalveluita etsiessään yksityisten toimijoiden puoleen. Yritykset voisivat valita useammin myös urheiluseurojen palveluita, jos ne olisivat paremmin esillä. Tämä vaatisi urheiluseuroilta aktiivista palveluiden markkinointia. Haasteena on usein pienet resurssit, jotka näkyvät palveluiden konseptoinnin puuttumisena ja markkinoinnin vähäisyytenä. Tukea ja osaamista tarvitaan jatkossa lisää juuri palveluiden konseptointiin sekä markkinointiin. Yritysten toimintakulttuurin ymmärtäminen ja henkilöstöliikunnan osaaminen auttavat palveluiden tarjoamisessa ja tuottamisessa yrityksille.
4. Urheiluseurojen pienten resurssien vuoksi lajiliittojen tuottamat valmiit palvelukonseptit ja tuki markkinointiin ovat tärkeitä. Valmiit mallit mahdollistaisivat urheiluseurojen liikuntapalveluiden tehokkaamman tarjoamisen yrityksille ja auttaisivat myös merkittävästi niiden markkinoinnissa. Tällainen palvelu voisi olla esimerkiksi lajikurssi, joka huomioi aikuisliikunnan laatutekijät käytännössä ja jossa olisi selkeät toteutusohjeet ja valmiit markkinointimateriaalit.
5. Liikunnan aluejärjestöillä on yleisesti hyvät yhteydet paikalliseen elinkeinoelämään. Aluejärjestöt ohjaavat yritysryhmiä myös urheiluseurojen harraste- ja lajikokeiluryhmiin ja tätä yhteistyötä olisi mahdollista kehittää.
6. Olympiakomitea toimii yhteistyössä yritysten, erilaisten työelämätoimijoiden, lajiliittojen, aluejärjestöjen sekä urheiluseurojen kanssa ja tuottaa työyhteisöliikuntaan ja aikuisten harrasteliikuntaan liittyvää tietoa, työkaluja ja koulutusta. Olympiakomitea selvittää myös sitä, kuinka paljon urheiluseurat tuottavat palveluita yrityksille.
7. Urheiluseurojen kokemukset hyvinvointipalveluiden tuottamisesta ja vastaavasti yritysten kokemukset saadusta palvelusta ovat molemmat hyvin positiivisia. Haastatellut yritykset ovat kokeneet saaneensa hyvää palvelua ja näkevät seuroilla olevan paljon annettavaa ja osaamista. Urheiluseuroilla on hyvä lajiosaaminen, koulutetut valmentajat ohjaamassa, laaja tietotaito liikunnasta ja hyvät puitteet, joissa liikkumista toteutetaan. Valttina urheiluseurassa ovat kilpa- ja huippu-urheilijat, jotka voivat osallistua liikuntapalvelun toteuttamiseen ja innostavat sekä motivoivat osaltaan yrityksen henkilöstöä liikkumaan.
8. Yritykset kokevat saavansa seurojen kanssa toimiessaan samassa paketissa paljon erilaista hyötyä. Tärkeänä näkökulmana yritykselle on yhteiskuntavastuullisuus ja esimerkiksi lasten ja nuorten liikunnan edistäminen sekä mahdollisuus auttaa nuoria urheilijalupauksia urallaan eteenpäin. Haastateltujen yritysten edustajien mukaan yhteistyötä palveluiden tuottamisen osalta voisi olla vielä enemmän. Yritysten edustajat olivat hyvien kokemusten siivittämänä halukkaita jatkamaan yhteistyötä urheiluseurojen kanssa.



Yritysmaratonviesti 2015 / ONEVISION.fi

