

Suomen Kuntoliikuntaliitto ry HENKILÖSTÖLIIKUNTABAROMETRI 2012

Barometri selvittää työnantajan ja henkilöstön näkökulmaa siitä, missä määrin työpaikoilla tuetaan henkilöstön liikuntaa.

Barometria on toteutettu vuodesta 2002 alkaen.

Asiantuntijaryhmä

Matleena Livson, Suomen Kuntoliikuntaliitto ry
Jorma Savola, Suomen Kuntoliikuntaliitto ry
Juhani Pehkonen, TNS Gallup Oy

HENKILÖSTÖLIIKUNTABAROMETRI 2012

Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan

1	Johdanto	5
2	Henkilöstön liikunnan tukeminen	6
3	Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet	6
4	Minkätyyppisiä palveluja tai tukimuotoja?	7
5	Mitä työmatkaliikkujen käytössä?	9
6	Tärkeimmät työyhteisön tukemat liikuntamuodot ja -lajit?	10
7	Kuka tekee päätökset henkilöstöliikunnan resursseista?	11
8	Kuka ohjaa henkilöstöliikunnan kehittymistä vastaisuudessa?	12
9	Henkilöstöliikuntainvestoinnit	13
10	Henkilöstön omavastuuosuus	14
11	Henkilöstöliikunnan tukeen kohdistettujen investointien suunta	15
12	Kuinka suuri osa henkilöstöstä osallistuu?	16
13	Miten liikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta todennetaan?	18
14	Mikä on fyysisesti aktiivista elämäntapaa tukevien toimien painopiste kahden seuraavan vuoden aikana?	21
15	Kenen tai keiden tulisi tarjota työpaikoille liikuntapalveluja vähemmän liikuntaa harrastavien aktivoimiseksi?	22
16	Missä määrin työyhteisön ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä?	22
17	Mitkä ovat suuria esteitä työpaikalla henkilöstöliikunnan tukemiselle?	24
18	Onko veroton liikuntaetu riittävä henkilöstön liikunnanharrastamisen kannalta?	26
19	Onko henkilöstöliikunnan tukemisella merkitystä työyhteisön toiminnan kannalta?	27
20	Miten liikunnan tukeminen näyttäytyy johtamisessa ja viestinnässä työpaikoilla?	29
21	Kunnan rooli työyhteisöjen kumppanina henkilöstöliikunnan edistämisessä	31
	LIITEKUVIOT	33

HENKILÖSTÖLIIKUNTABAROMETRI 2012

Henkilöstönäkökulma henkilöstöliikuntaan

1	Johdanto	42
2	Henkilöstöliikunnan tukeminen	43
3	Henkilöstön osallistuminen liikuntaan ja tuen käyttö	45
4	Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet	47
5	Mikä saisi lisäämään tai aloittamaan työpaikan tukeman liikunnan harrastamisen?	48
6	Tiedon saanti liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla	49
7	Terveyttä edistävän liikunnan harrastaminen	51

HENKILÖSTÖLIIKUNTABAROMETRI 2012

Työnantajanäkökulma henkilöstöliikuntaan

1 Johdanto

Tässä raportissa esitetään yhteenveto tutkimuksesta, jonka tehtävänä on ollut selvittää arvioita siitä, missä määrin työpaikoilla tuetaan henkilöstön liikuntaa. 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.

- Henkilöstön liikunnan tukeminen ja tuen perusteet.
- Liikuntapalvelut ja tukimuodot työpaikoilla.
- Työmatkaliikuntaa edistävät käytännöt ja olosuhteet.
- Tärkeimmät tuetut liikuntamuodot ja -lajit.
- Henkilöstöliikunnan investoinnit.
- Henkilöstöliikuntaan kohdistettujen investointien suunta.
- Henkilöstöliikunnan päätöksenteko ja kehittäminen.
- Henkilöstön osallistuminen ja tuen käyttö.
- Henkilöstöliikuntainvestointien vaikuttavuuden seuranta.
- Yhteistyö työterveyshuollon kanssa.
- Liikunnan tukemisen ja liikuntapalveluiden toteuttamisen suurimmat esteet.
- Käsitykset verottoman liikuntaedun riittävydestä.
- Näkemykset liikunnan tukemisen merkityksestä työyhteisön toiminnan kannalta.
- Henkilöstöliikunnan edistäminen osana työpaikan johtamisjärjestelmää.

Tutkimuksen teema-alueiden ulkopuolelle on rajattu sellainen henkilöstön liikunta, jota työnantaja ei tue millään tavoin. Näin tutkimuksen ulkopuolelle jää ns. omaehtoinen vapaa-ajalla tapahtuva ryhmätoiminta. Sauvakävely työkavereiden kesken vapaa-aikana ei ole henkilöstöliikuntaa, jollei työnantaja tue esim. investoimalla sauvoihin. Sen sijaan vapaa-ajalla tapahtuva uintiharrastus on tämän tutkimuksen merkityksessä henkilöstöliikuntaa, mikäli työnantaja osallistuu uintilippujen kustannuksiin.

Tutkimuksen haastattelut on toteutettu huhti-toukokuussa 2012. 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 useimmat muutokset aiemmista tutkimuksista voivat selittyä myös sattumalla, minkä takia niiden tulkintaan tulee suhtautua varauksella.

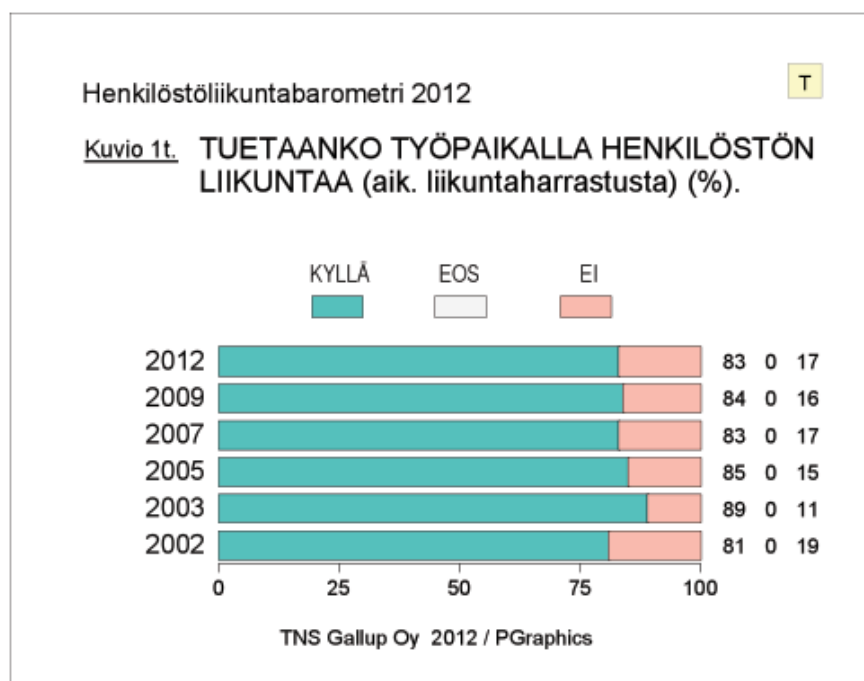
TNS Gallup Oy on toteuttanut tutkimuksen Suomen Kuntoliikuntaliitto ry:n toimeksiannosta.

2 Henkilöstön liikunnan tukeminen

Yli neljä viidesosaa työyhteisöistä tukee henkilöstön liikuntaa

Henkilöstön liikunnanharrastusta tuetaan valtaosassa toimipaikoista (83 %) Vain yksi kuudesosa (17 %) työyhteisöistä on sellaisia, joissa liikuntaa ei ainakaan kyselyhetkellä tuettu mitenkään. Liikunnan tukeminen on tyypillistä nimenomaan suurille työyhteisöille, joissa käytännössä kaikissa tuetaan jollakin tavoin liikuntaharrastuksia. Mitä suurempi työpaikka sitä todennäköisempää on se, että henkilöstöllä on kuntoilumahdollisuuksia.

Vuonna 2009 toteutetussa tutkimuksessa liikunnan tukeminen työpaikoilla oli samaa tasoa, kuin nyt toteutetussa tutkimuksessa. Prosenttiyksikön erot tutkimusten välillä johtuvat sattumasta.



3 Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet

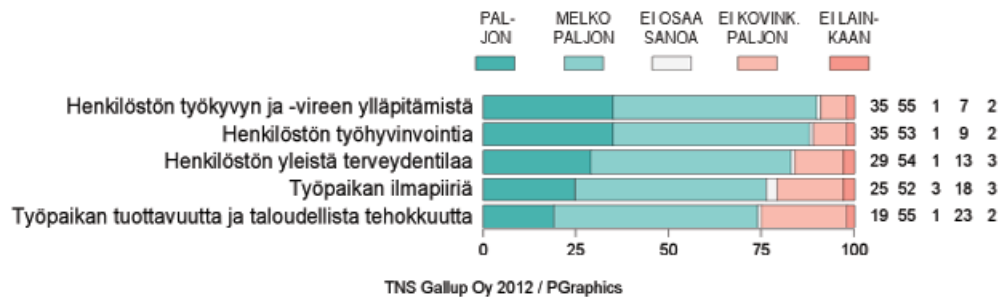
Liikunnan tukemisen perusta on työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen

Henkilöstön liikunnanharrastusta tukevilta kysyttiin, missä määrin uskoo henkilöstöliikunnan tukemisen edistävän eri asioita työpaikalla. Tällä tavalla kysyttynä, keskeisimmät perusteet ovat henkilöstön työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen sekä henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen.

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

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

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



4 Minkätyyppisiä palveluja tai tukimuotoja?

Yleisin tukimuoto on itse järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät

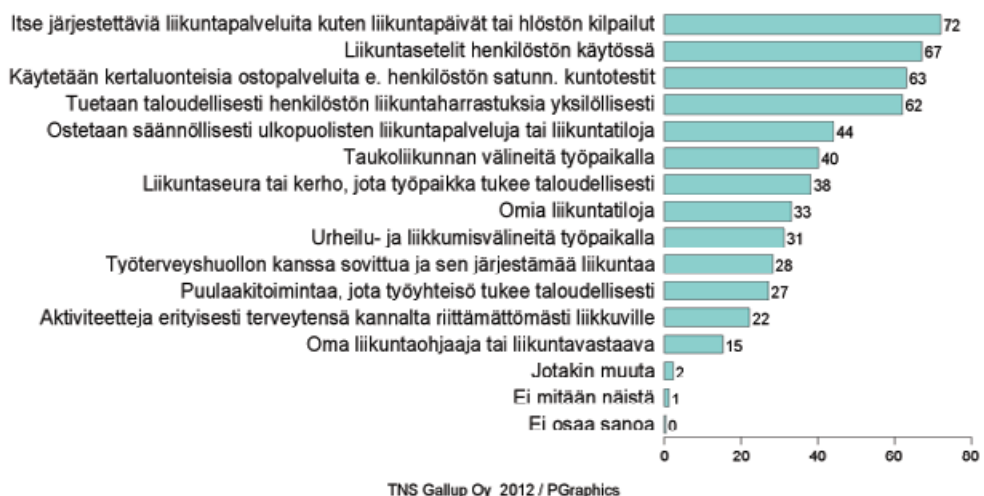
Tutkimuksessa selvitettiin seikkaperäisesti, minkälaisia liikuntapalveluja ja tukimuotoja työpaikoilla on tarjolla niissä työyhteisöissä, jotka tukevat henkilöstön liikuntaa.

Tiedustelluista palveluista kaikkien yleisin muoto on itse järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät tai itse järjestettävät kilpailut (72 %). Lähes samalle tasolle asettuvat liikuntasetelit henkilöstön käytössä (67 %), kertaluontoisten ostopalveluiden käyttö, esim. henkilöstön satunnaiset kuntotestit (63 %) sekä muu henkilöstön liikuntaharrastusten taloudellinen tukeminen yksilöllisesti (62 %).

Yksilöllisellä tukemisella tarkoitetaan sitä, että työntekijä harrastaa ja etsii omia teitään lajinsa ja työnantaja osallistuu harrastuksen kustannuksiin joko kokonaan tai osittain.

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

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



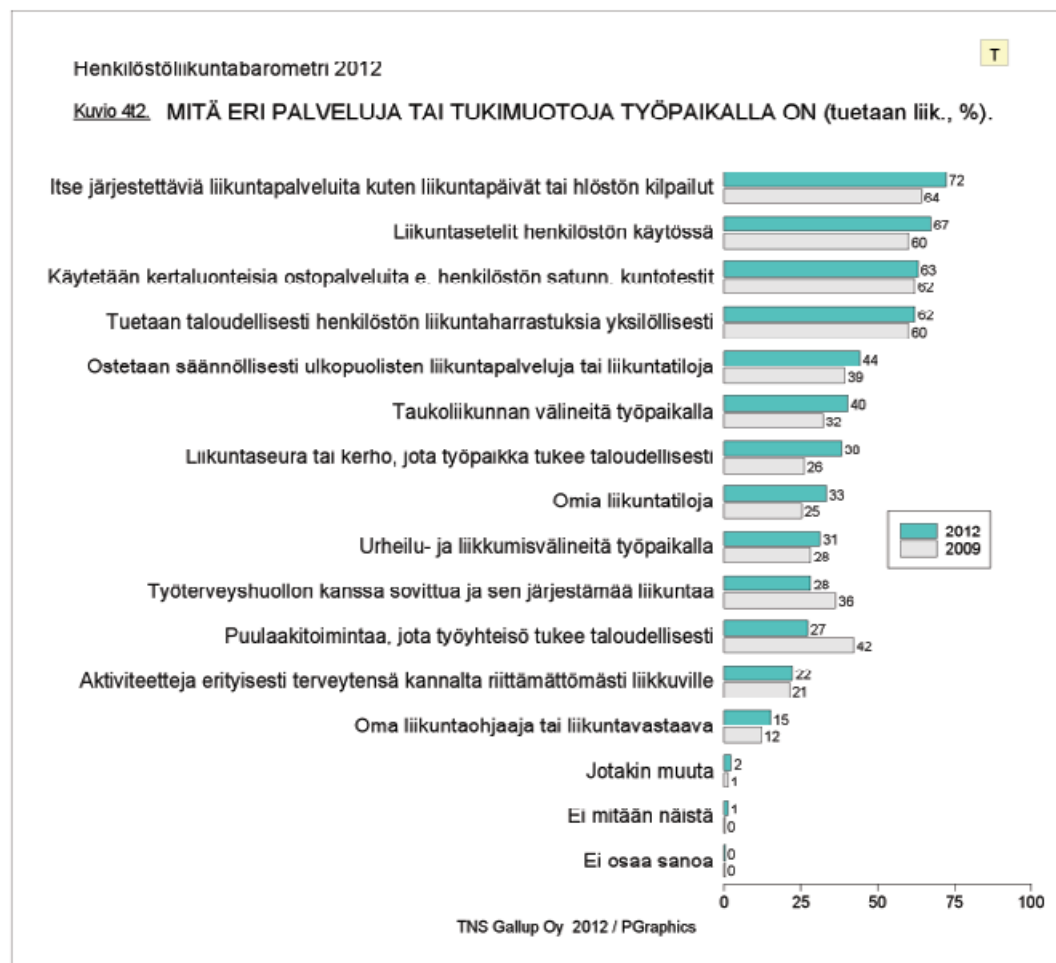
Säännöllisten ulkopuolisten liikuntapalvelujen tai liikuntatilojen ostaminen (44 %) ja liikuntaseura tai -kerho (38 %) ovat myös varsin tavanomaisia tukimuotoja. Kahdella työpaikalla viidestä löytyy myös taukoliikunnan välineitä.

Vähemmässä määrin työyhteisöt järjestävät aktiviteetteja erityisesti terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuville (22 %). Melko harvassa työyhteisössä (15 %) on nimetty liikuntaohjaaja tai -vastaava. Liikuntaohjaajat tai liikuntavastaavat löytyvät ensisijassa suurilta työpaikoilta.

Liikuntasetelien käyttö ja itse järjestettävät liikuntapäivät ovat yleistyneet vuodesta 2009

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.

Merkillepantavaa ovat kuitenkin tapahtuneet muutokset aiemmista vuosista. Vuonna 2003 näytti siltä, että tukimuodot olisivat monipuolistumassa ja moninaistumassa. Muutos 2003-2007 välillä oli päinvastainen. Työpaikoilla alettiin tarkemmin pohtia palveluita ja tukimuotoja. Seurauksena oli se, että palveluita ja tukimuotoja karsittiin. Vuodesta 2007 ei lisäkarsintaa ole kuitenkaan enää tapahtunut. Käytännössä tämä tietää sitä, että enemmistö työpaikoista on sellaisia, joissa on käytössä vähintään kolme erilaista liikunnan tukimuotoa tai -palvelua.



Eräiltä osin tutkimuksessa ilmenee merkittäviä muutoksia vuodesta 2009. Liikuntasetelien tarjonta on merkittävästi lisääntynyt aiemmista tutkimuksista (41 % → 60 % → 67 %). Kaikista maamme työpaikoista enemmän kuin joka toisella (56 %) on tällä haavaa käytössä liikuntasetelijärjestelmä.

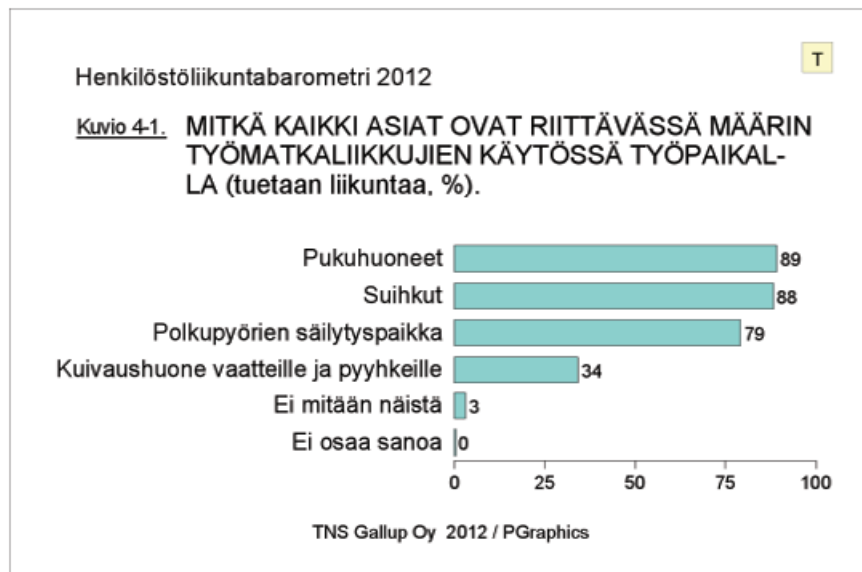
Toinen aiempaa yleisemmin käytössä oleva tukimuoto on itse järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät, henkilöstön keskinäiset kilpailut (64 % → 72 %). Merkillepantavaa tuloksissa on lisäksi se, että työterveyshuollon kanssa sovitussa liikunnassa on tapahtunut vähentymistä vuoteen 2009 verrattuna (36 % → 28 %).

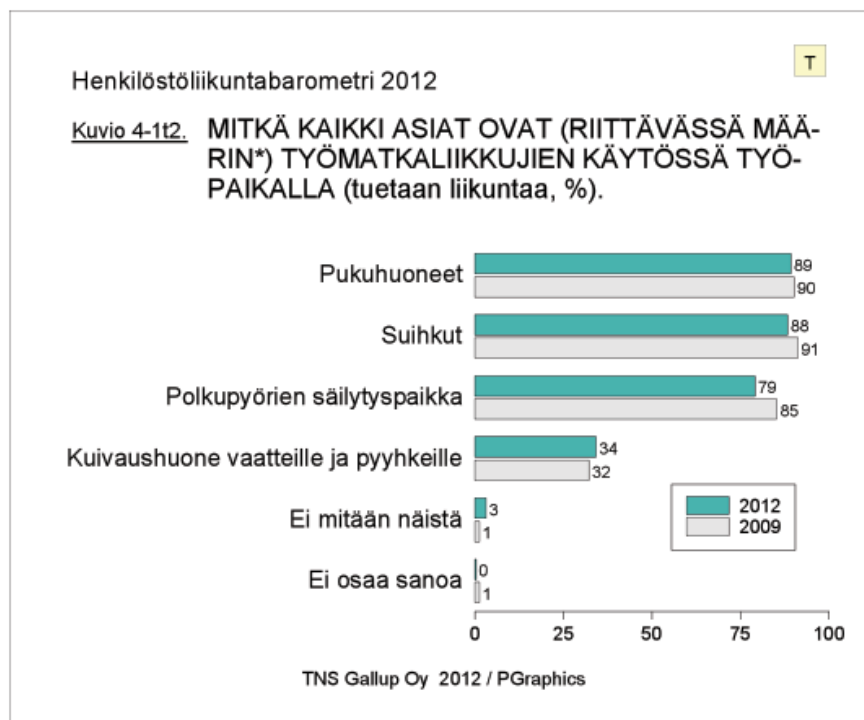
5 Mitä työmatkaliikkujen käytössä?

Lähes kaikilla työpaikoilla on työmatkaliikkuja tarjolla riittävästi peseytymis- ja pukeutumistiloja

Tutkimuksessa kaikilta vastaajilta kysyttiin, miten työmatkaliikkujat on otettu huomioon yrityksessä, mitä tilasivaitteja heille on riittävässä määrin tarjolla. Kaikista työpaikoista yhdeksän kymmenestä ilmoittaa, että heillä on riittävässä määrin tarjolla suihku- (91 %) ja pukuhuonetilaja (90 %). Lähes yhtä monella työpaikalla on polkupyörille riittävästi säilytyspaikkoja (85 %). Sen sijaan riittävästi kuivaustilaa vaatteille ja pyyhkeille löytyy vain kolmasosasta (34 %) työpaikoista.

Tulokset eivät ole muuttuneet lainkaan vuodesta 2009, vaikka kysymyksenasettelua muutettiin aiemmasta. Nyt kysyttiin, onko tiloja riittävästi, aiemmin ylipäätään.





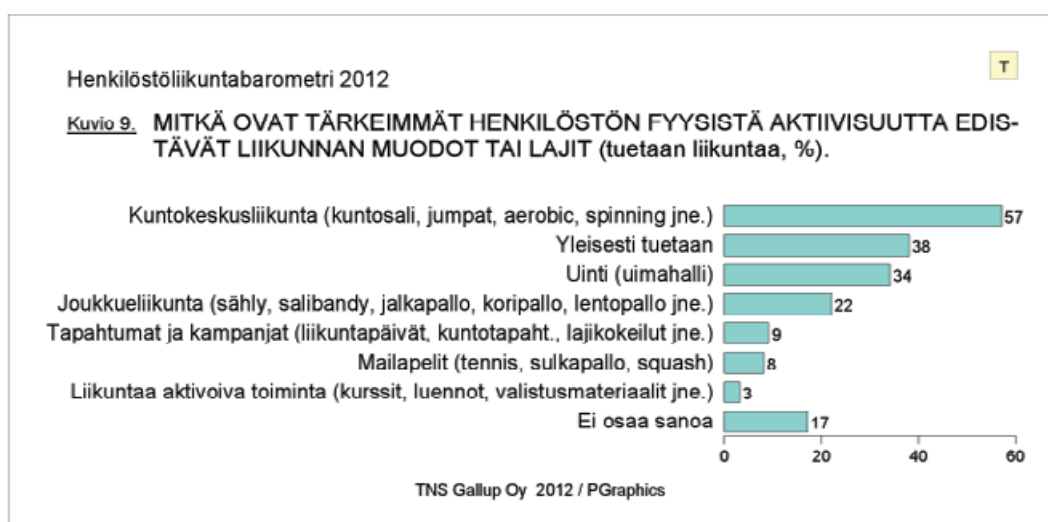
6 Tärkeimmät työyhteisön tukemat liikuntamuodot ja -lajit?

Tuki suuntautuu pääasiassa kuntokeskusliikuntaan

Vastaajilta tiedusteltiin myös, mitkä ovat tärkeimmät henkilöstön fyysistä aktiivisuutta edistävät liikuntamuodot ja -lajit. Kysymys esitettiin avoimena ilman valmiita vastausvaihtoehtoja.

Yleisimmin henkilöstöliikunnan tuki suuntautuu kuntokeskusliikuntaan eri muodoissaan (57 %). Kaikki työyhteisöjen tuki ei suuntaudu johonkin tai joihinkin liikuntamuotoihin tai -lajeihin. Kaksi viidestä sanoo (38 %) sanoo, että, että tukea jaetaan yleisesti omaehtoiseen fyysiseen aktiivisuuteen, kuten kävely, lenkkeily, työmatka- ja arkiliikunta, hieronta.

Varsinaisista lajeista useimmin tuettu liikuntamuoto tai laji on uinti (34 %). Tämän jälkeen monella työpaikalla tuetaan joukkueiliikuntaa (22 %) eri muodoissaan. Mailapeliin tuki ja erityisten liikuntapäivien järjestäminen on jo selvästi harvemman työyhteisön repertuaarissa, kuten myös erilainen liikuntaa motivoiva toiminta esim. kurssit ja luennot.



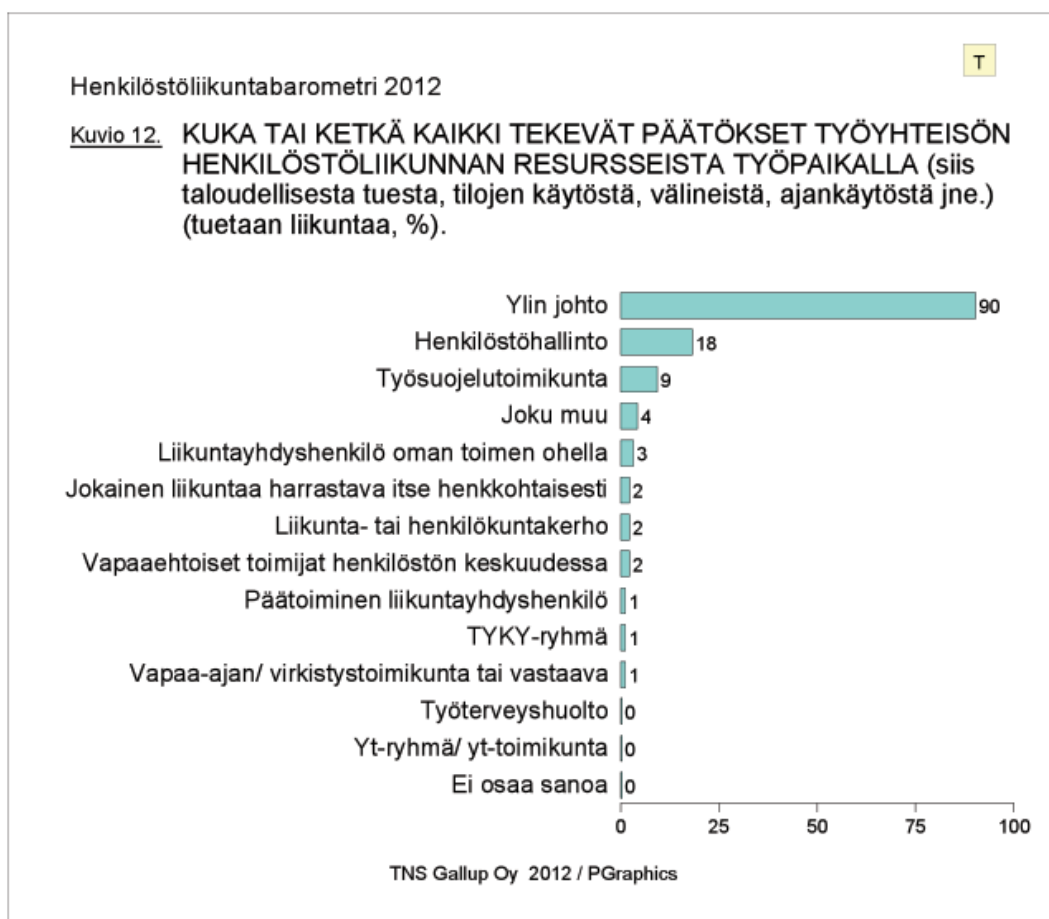
7 Kuka tekee päätökset henkilöstöliikunnan resursseista?

Ylin johto päättää resursseista useimmiten ja yhä useammin

Tutkimuksessa selvitettiin avoimella kysymyksenasettelulla käsityksiä siitä, kuka tai ketkä työpaikalla tekevät päätökset henkilöstöliikunnan resursseista. Ylin johto tekee useimmiten päätökset (90 %). Henkilöstöhallinto on päätöksentekijänä vajaassa viidenneksessä työpaikkoja.

Muutoksen suunta on ollut se, että aiempaa useammalla työpaikalla ylin johto päättää henkilöstöliikunnan resursseista. Henkilöstöhallinnon rooli resurssien päättäjänä on vähentynyt johdonmukaisesti, kun vuosien 2005-06 välillä se lisääntyi. Muutosta selittää osaksi taloudellinen taantuma. Yhä useammalla työpaikalla kaikista kulumenoista päätetään ylimmässä johdossa.

Ylin johto päättää liikuntaresursseista huomattavan usein jopa suurilla työpaikoilla (56 %). 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.

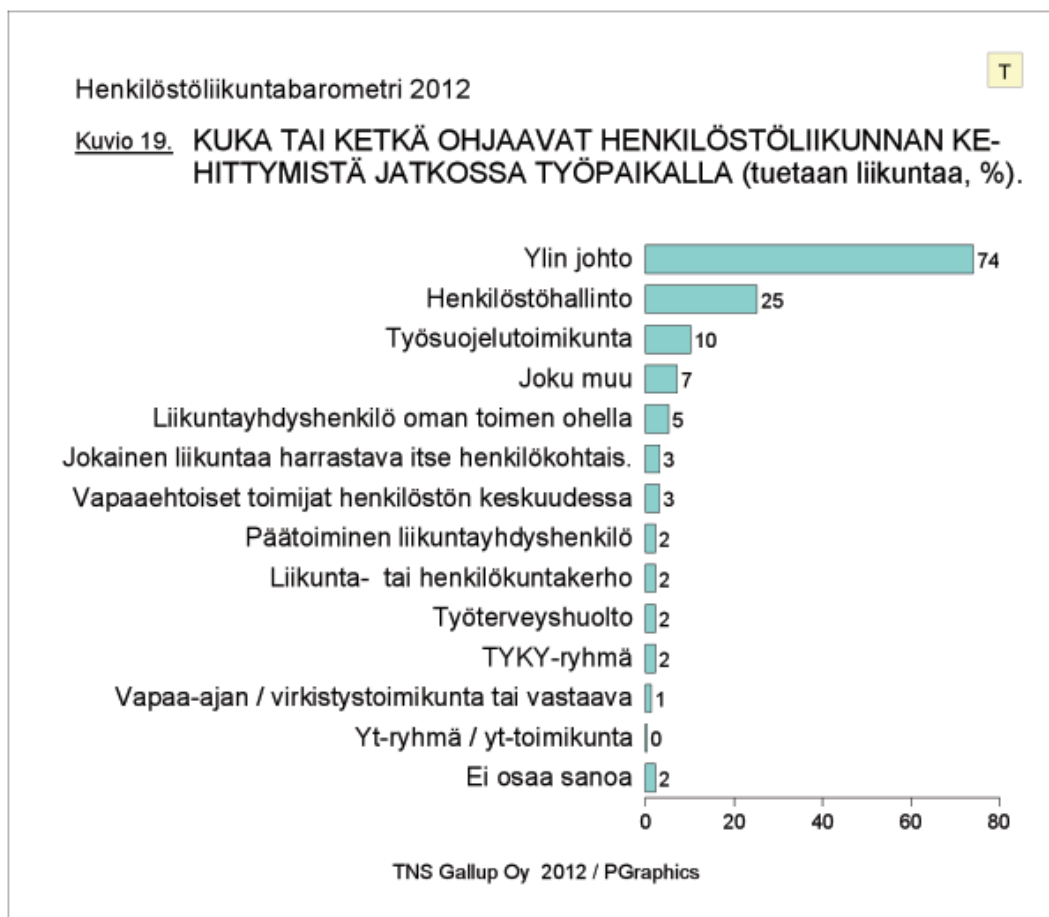


8 Kuka ohjaa henkilöstöliikunnan kehittymistä vastaisuudessa?

Johdon rooli henkilöstöliikunnan kehittämisessä korostuu tulevaisuudessa entisestään

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

Tulosten perusteella johdon rooli tulee ehkä korostumaan vastaisuudessa, koska selvä enemmistö (74 %) arvioi ylimmän johdon olevan ohjaavana tahona tulevaisuudessa.



Kuitenkin neljäsosassa työpaikkoja arvioidaan henkilöstöhallinnon (25 %) ohjaavan liikuntapalvelujen kehittymistä vastaisuudessa.

Kun tuloksia verrataan aiempiin tutkimuksiin, havaitaan muutoksia vastauksissa. Aiempaa useampi uskoo ylimmän johdon olevan ohjaamassa työpaikkaliikunnan kehittymistä. Johdon merkitys on lisääntynyt systemaattisesti vuodesta 2002.

Aiempaa pienempi osa uskoo henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon roolin korostumiseen.

KUKA TAI KETKÄ OHJAAVAT VASTAISUUDESSA HENKILÖSTÖLIKUNNAN KEHITTÄMISTÄ:

	2002	2003	2005	2007	2009	2012
	%	%	%	%	%	%
Johto	19	26	38	50	56	74
Henkilöstöhallinto	47	42	23	25	35	25
Työterveyshuolto	16	19	8	5	11	2

9 Henkilöstöliikuntainvestoinnit

Liikuntainvestoinnit henkilöä kohden ovat lisääntyneet

Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien arviota siitä, kuinka paljon työyhteisö investoi 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.

Kokonaisuudessaan tulokset kuitenkin kertovat, että kulut ovat henkilöä kohden noin 197 euron luokkaa vuodessa. Tulos on puolet verottoman liikuntaedun määrästä.

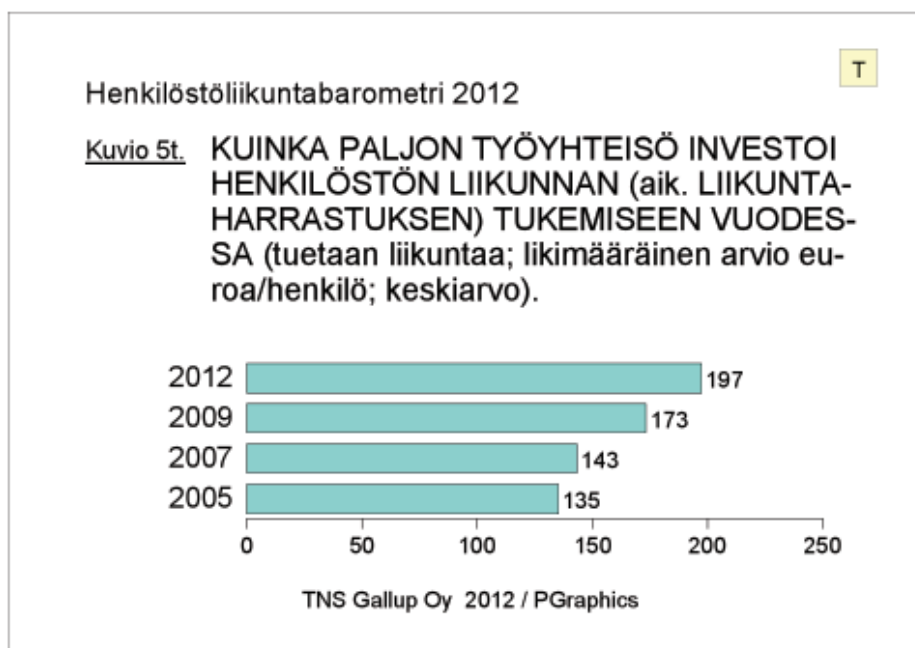
Yrityskoko on yhteydessä siihen, missä määrin henkilöstöliikuntaa tuetaan. Suuremmilla työpaikoilla investoinnit henkilöä kohden ovat hieman alhaisemmalla tasolla kuin pienemmissä työyhteisöissä.

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

LIIKUNTAINVESTOINNIT HENKILÖÄ KOHDEN VUODESSA:

	2002	2003	2005	2007	2009	2012
Kaikki	80 €	96 €	135 €	143 €	173 €	197 €
Teollisuus	92 €	104 €	150 €	160 €	167 €	175 €
Yksityiset palvelut	72 €	105 €	138 €	147 €	199 €	233 €
Julkinen sektori	66 €	69 €	100 €	101 €	137 €	177 €
Alle 101 työntekijää	107 €	109 €	156 €	154 €	179 €	204 €
Yli 100 työntekijää	70 €	92 €	77 €	118 €	160 €	177 €

Vuoteen 2009 verrattuna liikuntainvestoinnit henkilöä kohden ovat lisääntyneet. Kasvu on ollut neljännestä prosentin luokkaa kahden ja puolen vuoden aikana. Kasvuvauhti on hieman hiipunut mutta, silti ollut huomattavaa.



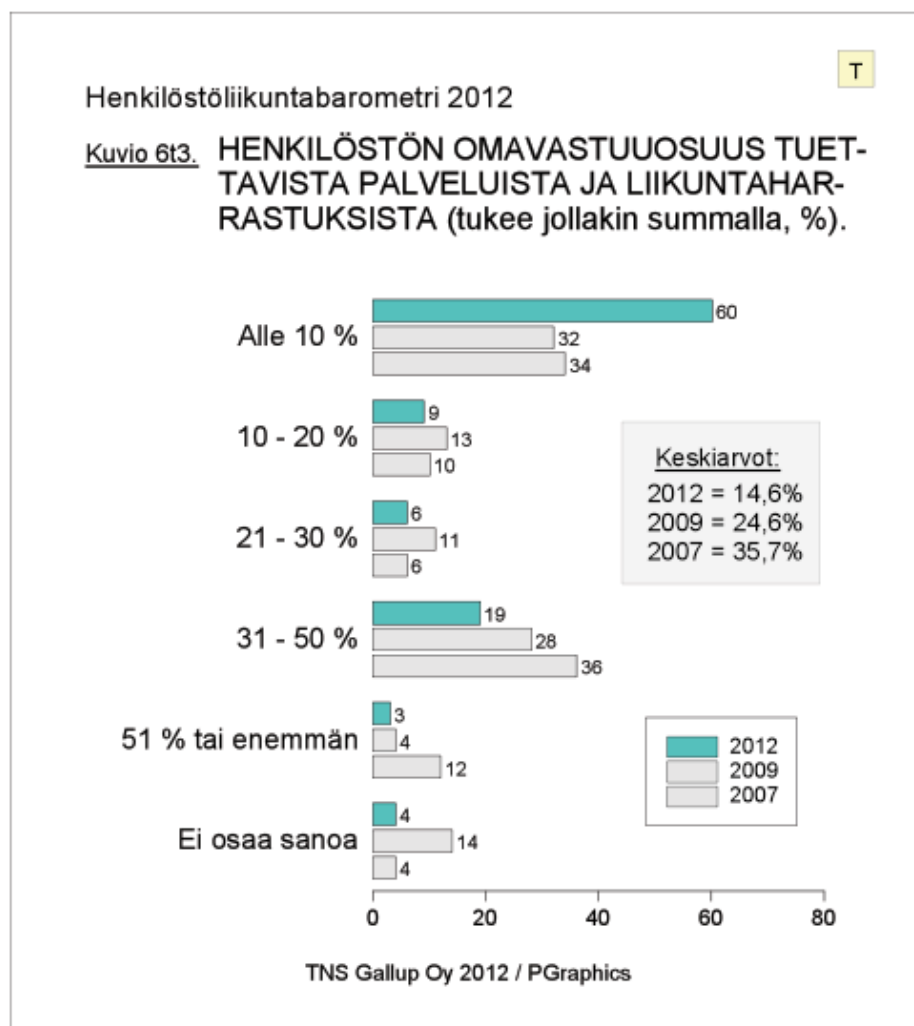
10 Henkilöstön omavastuuosuus

Henkilöstön omavastuuosuus tuettavista liikuntaharrastuksista on kuudesosan luokkaa ja vähentymään päin

Tutkimuksessa vastaajat arvioivat myös sitä, paljonko on henkilöstön omavastuu tuettavista liikuntaharrastuksista prosentteina. Henkilöstön osuus on kuudesosan luokkaa (15 %). Henkilöstön omavastuuosuus näyttäisi selvästi vähentyneen ja on nyt alhaisempi kuin yhdessäkään aiemmassa tutkimuksessa.

HENKILÖSTÖN OMAVASTUUOSUUS TUETTAVISTA PALVELUISTA JA HARRASTUKSISTA:

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

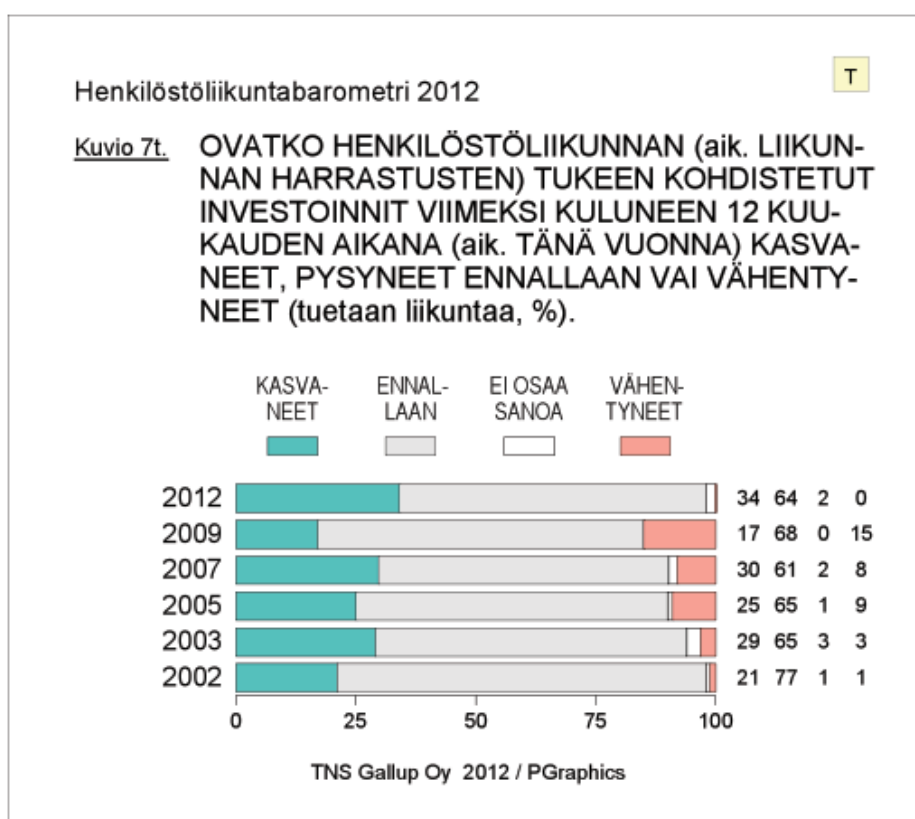


11 Henkilöstöliikunnan tukeen kohdistettujen investointien suunta

Kolmannes työpaikoista on lisännyt henkilöstöliikuntainvestointeja viimeisen 12 kuukauden aikana

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

Valtaosassa (64 %) työpaikkoja liikuntainvestoinnit ovat edellisen 12 kuukauden aikana säilyneet ennallaan. Kolmanneksessa (34 %) työpaikkoja on investoitu aiempaa enemmän. Reilu kaksi vuotta sitten kasvua kuvaava luku oli selvästi pienempi. Tutkimuksessa ei löytynyt työpaikkoja, joissa henkilöstöliikunnan tukea olisi vähennetty.



Liikuntainvestoinnit henkilöä kohden kasvavat seuraavan 12 kuukauden aikana

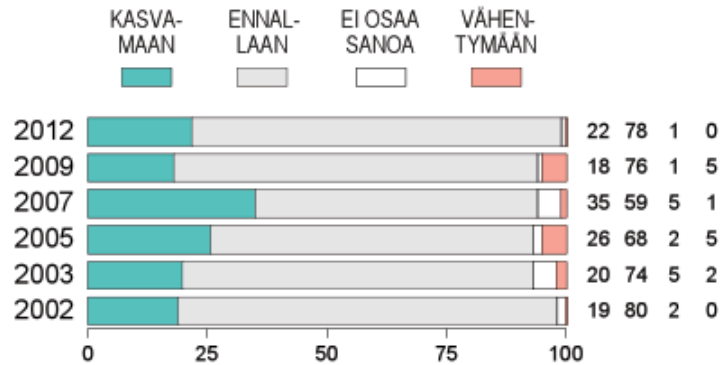
Valtaosa (78 %) työpaikoista säilyttää liikuntainvestoinnit seuraavaksi kuluvan 12 kuukauden aikana ennallaan. Reilu viidennes (22 %) työpaikoista aikoo investoida liikuntaan enemmän. Kukaan ei vähennä henkilöstöliikuntainvestointeja. Tulokset ennakoivat sitä, että liikuntainvestoinnit henkilöä kohden tulevat lisääntymään entisestään.

Vuoden 2009 tutkimukseen verrattuna aiempaa selvästi suurempi osa on lisäämässä liikunnan tukea.

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

T

Kuvio 8t. INVESTOINTIEN SUUNTA KULUVAN 12 KUUKAUDEN AIKANA (aik. ENSI VUONNA): TULEVATKO NE... (tuetaan liikuntaa, %).



TNS Gallup Oy 2012 / PGraphics

12 Kuinka suuri osa henkilöstöstä osallistuu?

Joka toinen osallistuu säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan

Tutkimuksessa henkilöstöliikuntaa tukevien työpaikkojen vastaajat ilmoittivat arviona siitä, kuinka suuri osa työpaikan henkilöstöstä osallistuu säännöllisesti työnantajan tavalla tai toisella tukemaan liikuntaan. Tämän jälkeen tiedusteltiin, kuinka suuri osa edes joskus.

Työpaikkojen henkilöstöstä puolet (52 %) 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 korkeampi kuin aiemmassa tutkimuksessa.

OSALLISTUU SÄÄNNÖLLISESTI TAI EDES SILLOIN TÄLLÖIN TYÖANTAJAN TUKEMAAN LIIKUNTAAN:

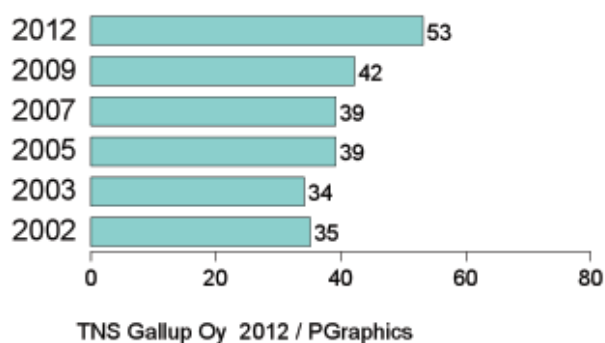
	Säännöllisesti	Edes silloin tällöin
2002	35 %	56 %
2003	34 %	51 %
2005	39 %	55 %
2007	39 %	57 %
2009	42 %	52 %
2012	52 %	67 %
Muutos	+10 % -yksikköä	+15 % -yksikköä

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

T

Kuvio 13bt.

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



Työpaikoilla arvioidaan, että kaksi kolmasosaa (67 %) henkilöstöstä osallistuu edes joskus työnantajan tukemaan liikuntaan. Satunnaisia osallistujia kuudesosan verran (15 %). Tuloksista näkyy se, että sekä säännöllisesti että satunnaisesti liikkuvien osuus on kasvanut.

Työnantaja yliarvioi terveytensä kannalta riittävästi liikkuvien määrän

Tutkimuksessa vastaajilta pyydettiin myös arviota siitä, kuinka suuri osa henkilöstöstä liikkuu yleensä terveytensä ylläpidon kannalta riittävästi eli harrastaa ripeää ja reipasta liikuntaa vähintään kolmena päivänä viikossa ja lihaskuntoa ylläpitävää liikuntaa pari kertaa viikossa.

Kysymyksenasettelua muutettiin vuonna 2009 aiemmin käytetystä. Aiemmin kysyttiin, kuinka suuri osa henkilöstöstä harrastaa terveysliikuntaa lähes päivittäin tai kuntoliikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa. Uusi muotoilu on tiukempi, mutta ei käytännössä suuresti ole muuttanut työnantajien käsityksiä asiasta.

KUINKA SUURI OSA HENKILÖKUNNASTA LIIKKUU TERVEYDEN YLLÄPIDON KANNALTA RIITTÄVÄSTI:

2005	41 % (terveysliikuntaa lähes päivittäin tai kuntoliikuntaa 3 x viikossa)
2007	45 % (terveysliikuntaa lähes päivittäin tai kuntoliikuntaa 3 x viikossa)
2009	39 % (ripeää 3 x viikossa ja lihaskuntoa ylläpitävää 2 x viikossa)
2012	45 % (ripeää 3 x viikossa ja lihaskuntoa ylläpitävää 2 x viikossa)

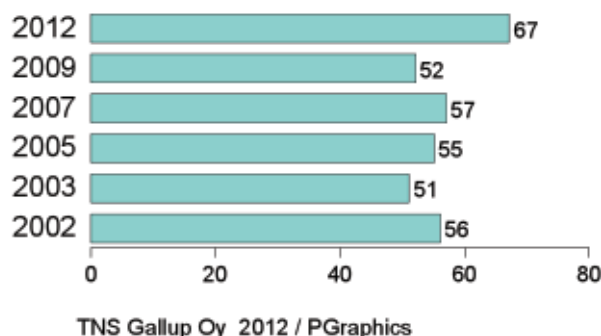
Terveyden ylläpidon kannalta riittävästi liikkuvia on likimain sama määrä kuin säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan osallistuvia. Terveytensä kannalta riittävästi liikkuvat ja työpaikkaliikuntaan säännöllisesti osallistuvat eivät kuitenkaan ole samoja ihmisiä. Työnantajan tukemaan liikuntaan osallistuminen ei takaa liikunnan riittävyyttä ja osa tukea käyttämättömistä liikkuu omaehtoisesti riittävästi.

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

T

Kuvio 14bt.

**KUINKA SUURI OSA HENKILÖKUNNASTA OSALLISTUU EDES SILLOIN TÄLLÖIN TYÖNANTAJAN TAVALLA TAI TOISELLA TUKEMAAN LIIKUNTATOIMINTAAN (arvi-
oitujen prosenttiosuuksien keskiarvot; tue-
taan liikuntaa).**



Työnantajan arvio ylimitoittaa terveytensä kannalta riittävästi liikkuvien määrää työyhteisöissä. Työnantajan edustajilta saatu kuva on liian optimistinen ja kielii enemmän odotuksista ja uskosta henkilöstöliikunnan vaikutuksiin. Kun asiaa kysytään työntekijöiltä itseltään, vain kolmetoista prosenttia ilmoittaa täyttävänsä terveysliikunnan uudet kriteerit.

13 Miten liikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta todennetaan?

Kuntotestit ja työterveystarkastukset ovat työkaluja lisätä liikuntainvestointien kohdistuvuutta

Vastaaajille 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 liikuntakäyttytymisen ja kunnon todentajina (51 %). 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 viidenneksessä 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 ole tarpeellista seurata investointien vaikuttavuutta.

Tulokset eivät ole oleellisesti muuttuneet vuodesta 2009.

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

T

**Kuvio 17. MITÄ ERI KÄYTÄNNÖISTÄ KÄYTETÄÄN LISÄÄMÄÄN HENKILÖSTÖLIIKUN-
TAINVESTOINTIEN KOHDISTUVUUTTA JA VAIKUTTAVUUTTA (tuetaan
liikuntaa, %).**



Jos kuntotestejä, niin puolet henkilöstöstä osallistuu niihin vuosittain

Kuntotestauksia toteutetaan joka toisella työpaikalla, jossa tuetaan henkilöstöliikuntaa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kuntotestauksia toteuttavilla työpaikoilla kaikki työntekijät osallistuisivat vuosittain testeihin. Jos kuntotestauksia on, niin joka toinen (50 %) henkilöstöstä osallistuu vuosittain niihin.

Jos tulos suhteutetaan kaikkiin työpaikkoihin, joissa henkilöstöliikuntaa tuetaan, niin kuntotesteihin osallistuu vuosittain neljännes (25 %) tällaisten työpaikkojen henkilöstöstä. Tuloksista voi tehdä myös sen johtopäätöksen, että vaikka kuntotestit eivät ole yleistyneet työpaikoilla, niin aiempaa suurempi osa henkilöstöstä on osallistunut niihin.

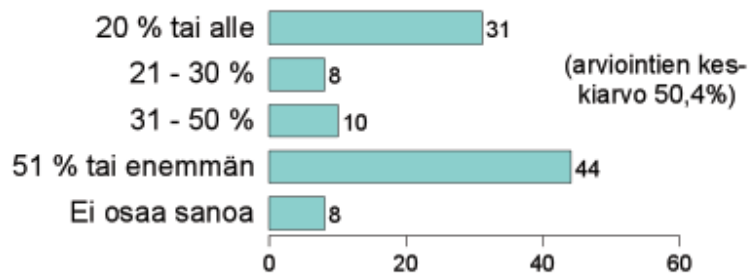
HENKILÖSTÖSTÄ OSALLISTUU VUOSITTAIN TYÖPAIKAN KUNTOTESTEIHIN (%):

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

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

T

Kuvio 17b. KUINKA SUURI OSA PROSENTTEINA HENKILÖSTÖSTÄ OSALLISTUU TYÖPAIKAN KUNTOTESTAUKSIIN VUOSITTAIN (kuntotestaukset käytössä, %).

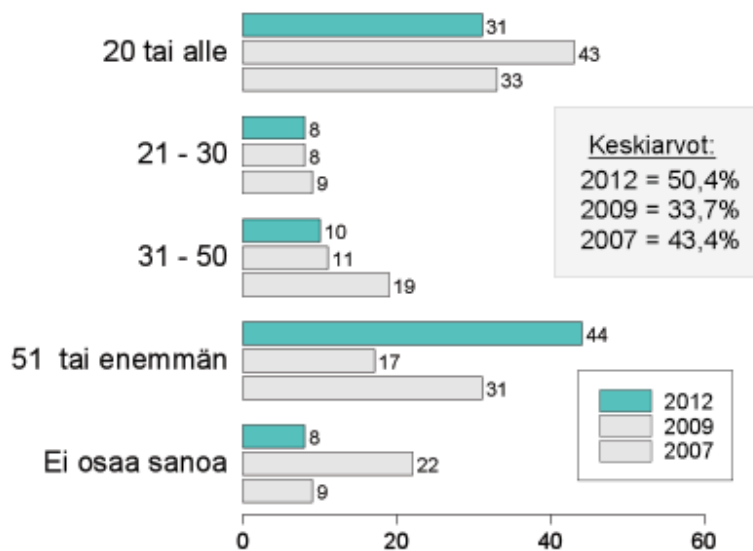


TNS Gallup Oy 2012 / PGraphics

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

T

Kuvio 17bt3. KUINKA SUURI OSA PROSENTTEINA HENKILÖSTÖSTÄ OSALLISTUU (TYÖPAIKAN) KUNTOTESTAUKSIIN VUOSITTAIN (kuntotestaukset käytössä, %).



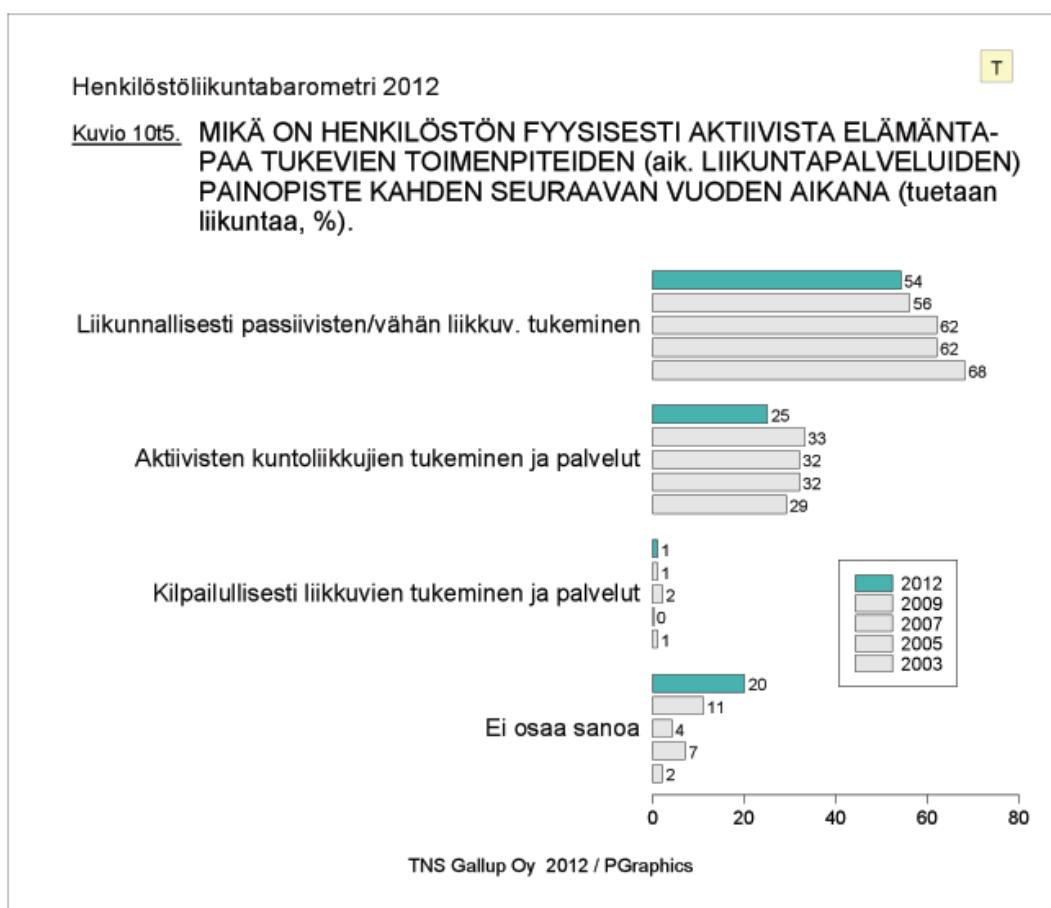
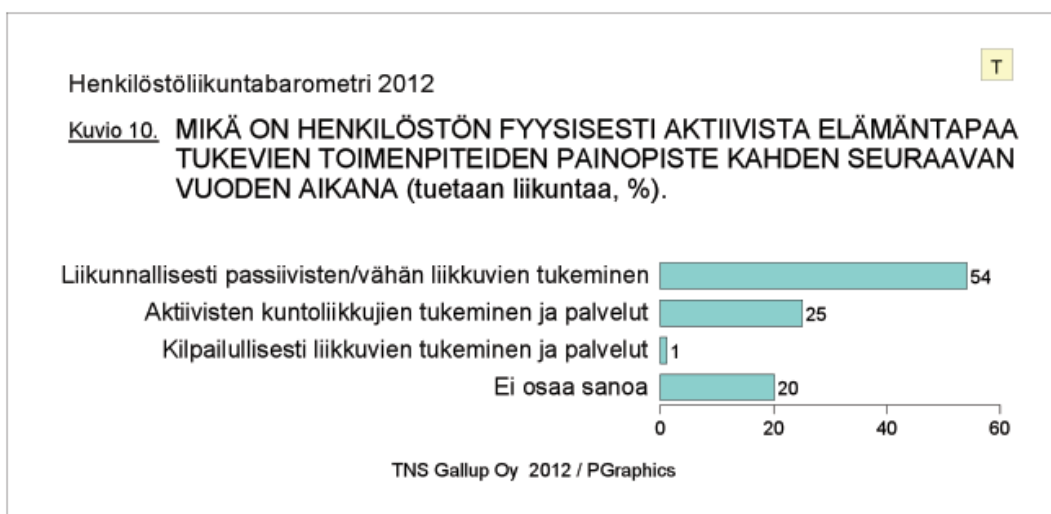
TNS Gallup Oy 2012 / PGraphics

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

Puolet panostaa passiivisten aktivointiin

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

Tulosten mukaan painopiste tulee suurimmassa osassa näitä työpaikkoja (54 %) olemaan passiivisten aktivointi liikkumaan. Neljänneksessä työpaikkoja keskitytään aktiivisten tukemiseen ja palveluihin. Arviot ovat muuttuneet vuodesta 2009 siten, että epätietoisuus on lisääntynyt.



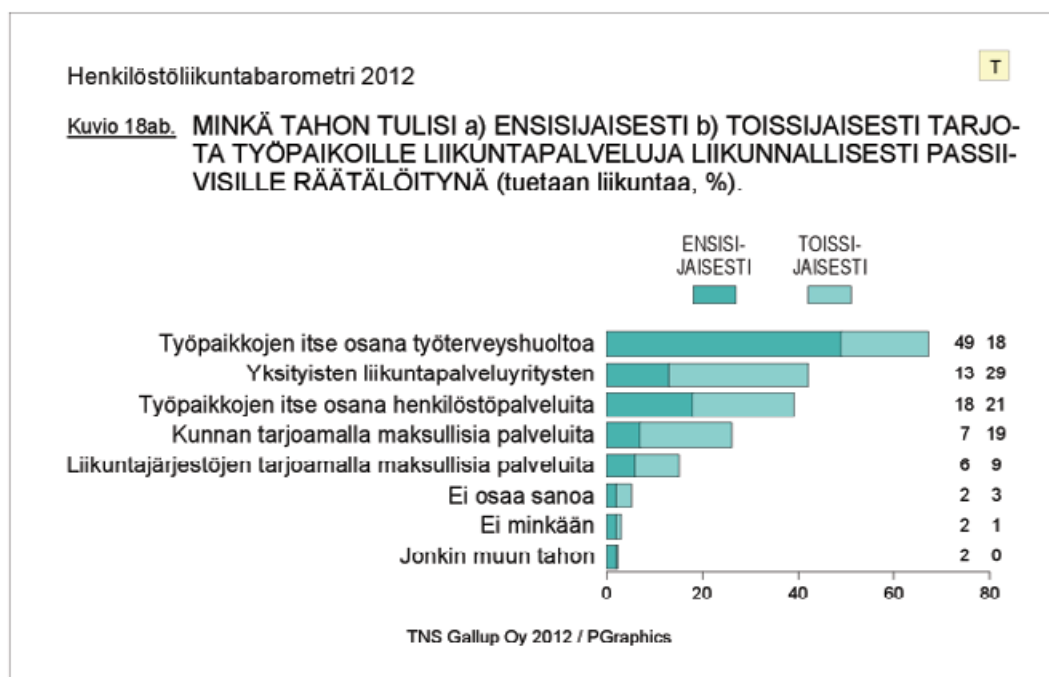
15 Kenen tai keiden tulisi ensisijaisesti tarjota työpaikoille liikuntapalveluja vähemmän liikuntaa harrastavien aktivoimiseksi?

Työpaikat itse yhteistyössä työterveyshuollon kanssa vastuussa palvelujen tarjoamisesta passiivisille

Vastaajilta kysyttiin myös, kenen tai keiden tulisi ensisijaisesti, kenen toissijaisesti, tarjota työpaikoille liikuntapalveluja liikunnallisesti passiivisille räätälöitynä. Vastausvaihtoehtoja oli kuusi.

Puolet vastaajista ilmoittaa, että työpaikan pitää ensisijaisesti itse järjestää passiivisille liikuntaa osana työterveyshuoltoa (49 %). Viidesosa (18 %) arvioi, että vastuu on työpaikoilla itsellään osana henkilöstöpalveluita.

Kokonaisuudessaan tulokset viittaavat siihen, että passiivisten liikuntapalvelut tulisi organisoida yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Tämä ei kuitenkaan sulje pois yhteistyötä yksityisten liikuntapalveluita tarjoavien yritysten kanssa.

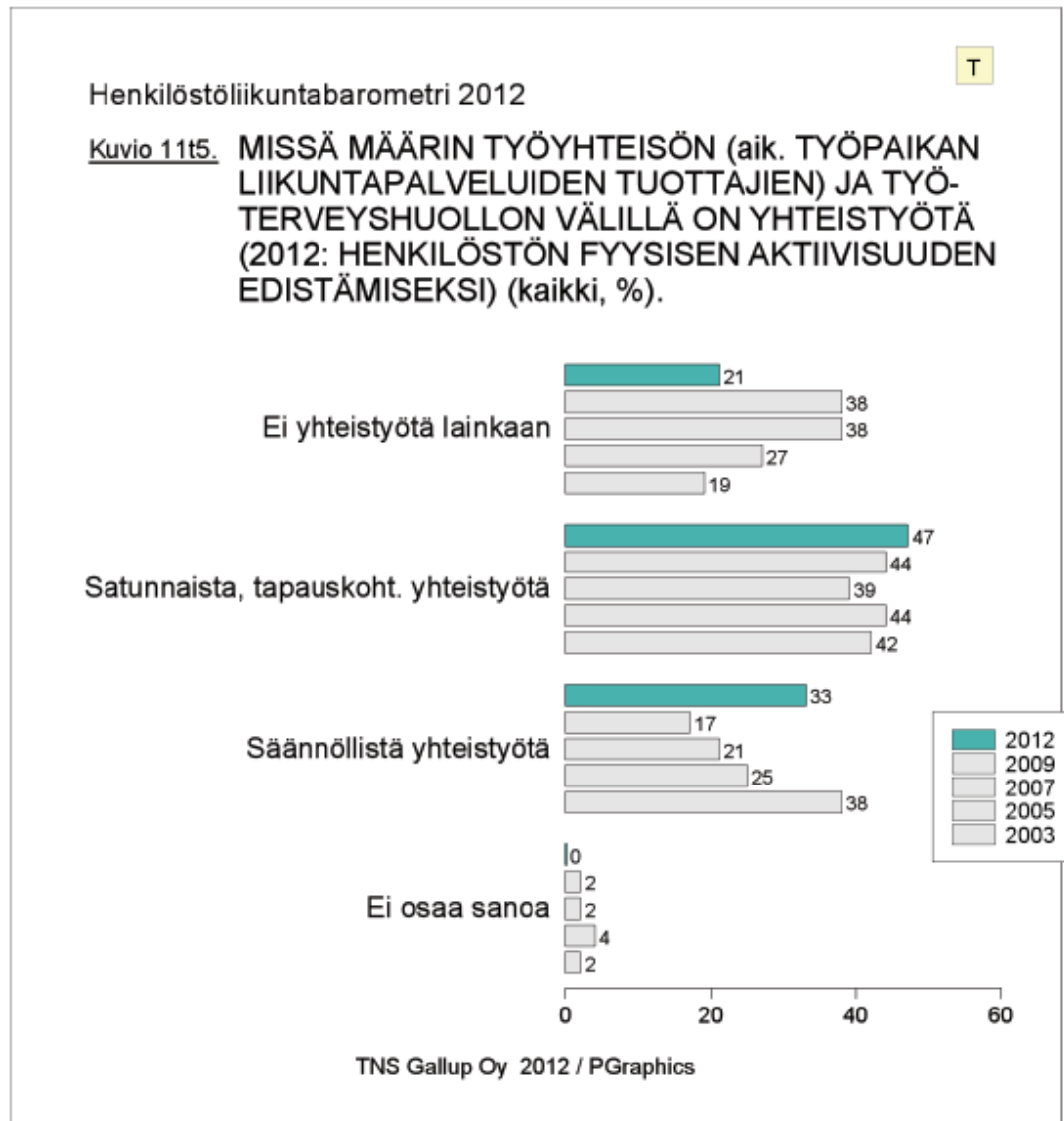


16 Missä määrin työpaikan työyhteisön ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä?

Valtaosa työpaikoista tekee ainakin satunnaisesti yhteistyötä työterveyshuollon kanssa henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi

Kaikilta vastaajilta tiedusteltiin, missä määrin työyhteisön ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi. Lähes puolet (47 %) vastaa, että yhteistyö on lähinnä satunnaista. Sellaisia työpaikkoja, joissa ei ole lainkaan yhteistyötä on viidennes (21 %). Säännöllistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tekee kolmasosa (33 %) työpaikoista.

Työyhteisöt, jotka eivät millään tavoin tue henkilöstöliikuntaa ovat leimallisesti sellaisia, joissa yhteistyötä ei ole ollenkaan työterveyshuollon kanssa (40 %) henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi. Nämä työpaikat ovat keskimäärää useammin pieniä palvelualoilla toimivia yrityksiä.



Kaikista työpaikoista reilulla kymmenesosalla on sopimus liikunnan toteuttamisesta osana työterveyshuoltoa ja liikuntaa toteutetaan aktiivisesti

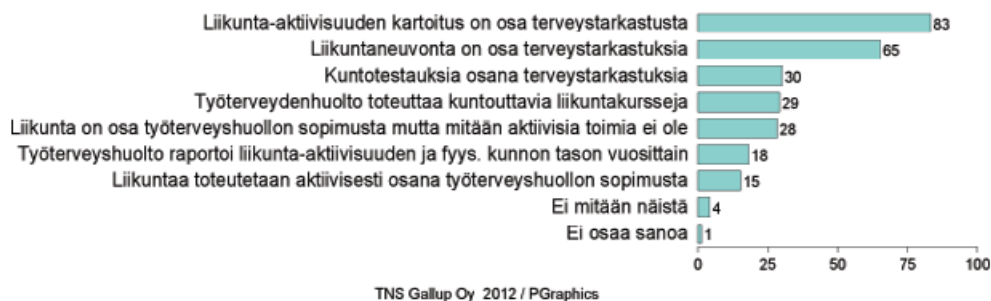
Niiltä työyhteisöiltä, joilla oli jossain muodossa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, tiedusteltiin tarkemmin sen luonnetta. Keskeisimmät yhteistyömuodot ovat liikunta-aktiivisuuden kartoitus (83 %) ja liikuntaneuvonta (65 %) osana työterveystarkastusta.

Vajaa kolmannes (30 %), yhteistyötä tekevästä työpaikoista, toteuttaa kuntotestauksia osa työterveystarkastuksia. Lähes samassa määrin työterveyshuolto toteuttaa kuntouttavia liikuntakursseja (29 %).

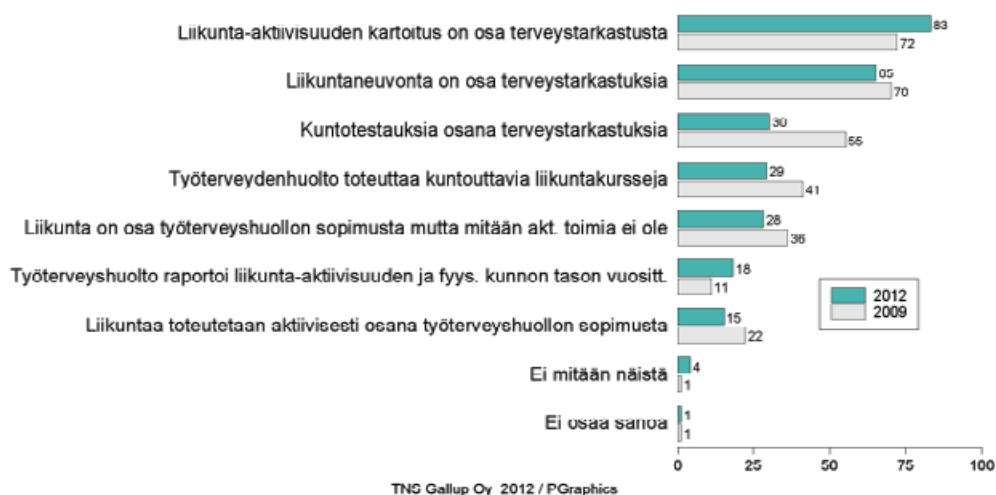
Reilussa neljänneksessä työpaikkoja (joilla yhteistyötä työterveyshuollon kanssa) liikunta on osana työterveyshuollon sopimusta (28 %), kuitenkin ilman aktiivisia toimia.

Kuudesosassa liikuntaa toteutetaan aktiivisesti osana työterveyshuollon sopimusta (15 %). Kaikista maamme työpaikoista reilussa kymmenesosassa (12 %) liikuntaa toteutetaan aktiivisesti osana työterveyshuollon sopimusta.

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



Kuvio 11-1t2. MINKÄLAISTA YHTEISTYÖTÄ TEHDÄÄN TYÖTERVEYSHUOLLON KANSSA HENKILÖSTÖN FYYSISEN AKTIIVISUUDEN (aik. LIIKUNNAN) EDISTÄMISEKSI (on yhteistyötä, %).



17 Mitkä ovat suuria esteitä työpaikalla henkilöstöliikunnan tukemiselle?

Henkilöstön vähäinen kiinnostus ja resurssien niukkuus haittaavat aiempaa vähemmän

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

Tulosten mukaan merkittävin syy on se, että henkilöstö ei ole kiinnostunut asiasta (46 %). Tämä on todellinen este, koska tutkimuksen mukaan työpaikan liikuntapalveluja tai tukea käyttää säännöllisesti puolet niiden työpaikkojen henkilökunnasta, joissa tukea tai palveluja olisi saatavilla.

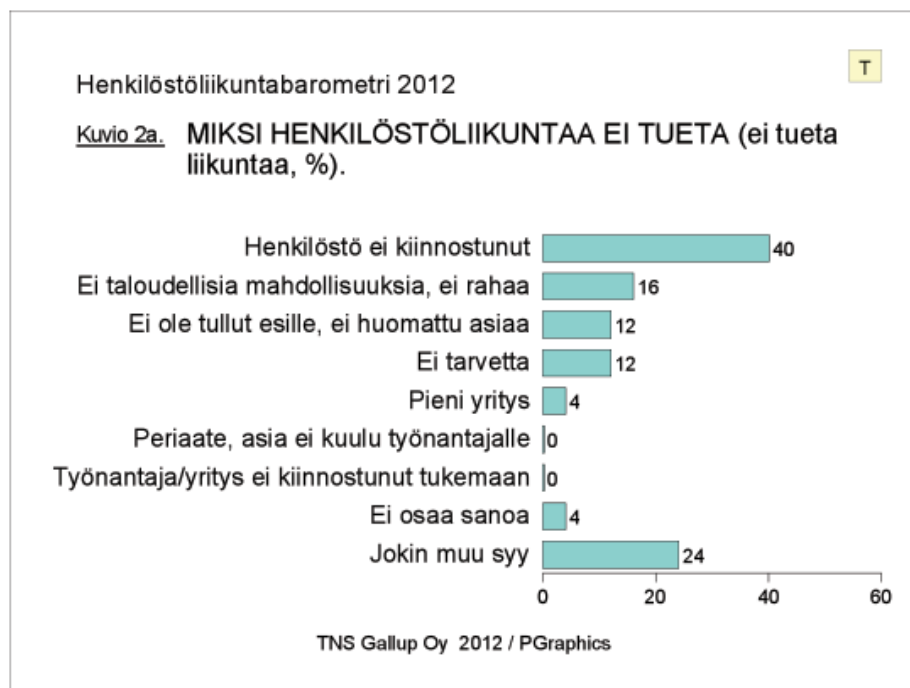
Muita merkittäviä syitä ovat henkilöstöresurssien niukkuus hoitamaan käytännön järjestelyjä (39 %) ja työpaikan taloudellinen tilanne eli rahan puute (32 %). Osassa työpaikkoja tuen esteeksi nähdään se, että liikunnallisesti aktiiviset työntekijät eivät tarvitse tukea (23 %), henkilöstön arvioidaan liikkuvan riittävästi ilman tukemistakin.

Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2009. Aiempaa vähemmän haittaaviksi tekijöiksi nähdään taloudelliset resurssit ja henkilöstön heikko mielenkiinto. Hieman aiempaa useammin tuen esteeksi koetaan se, että ei ole tarvetta ponnistella asian hyväksi, koska työntekijät liikkuvat aktiivisesti ilman tukeakin.

Taloustilanne on aiempaa pienempi syy olla tukematta henkilökunnan liikuntaa



Hieman samansuuntaisia vastauksia saadaan kun työpaikoilta, jotka eivät tue henkilöstön liikuntaa, kysytään syytä tuen puutteeseen. Huomattava osa (40 %) pitää syynä olla tukematta henkilöstöliikuntaa sitä, että henkilökunta ei ole riittävän kiinnostunut asiasta. Toinen esille nouseva syy olla tukematta, on rahan niukkuus (16 %).



Henkilöstön kiinnostumattomuus on nyt aiempaa useammalle syy olla tukematta henkilöstön liikuntaa verrattuna vuoteen 2009. Tulos on kiinnostava etenkin siksi, että henkilöstöliikuntaan panostavat työyhteisöt näkevät kiinnostumattomuuden olevan aiempaa pienempi este henkilöstöliikunnan menestykselliselle toteuttamiselle.

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.

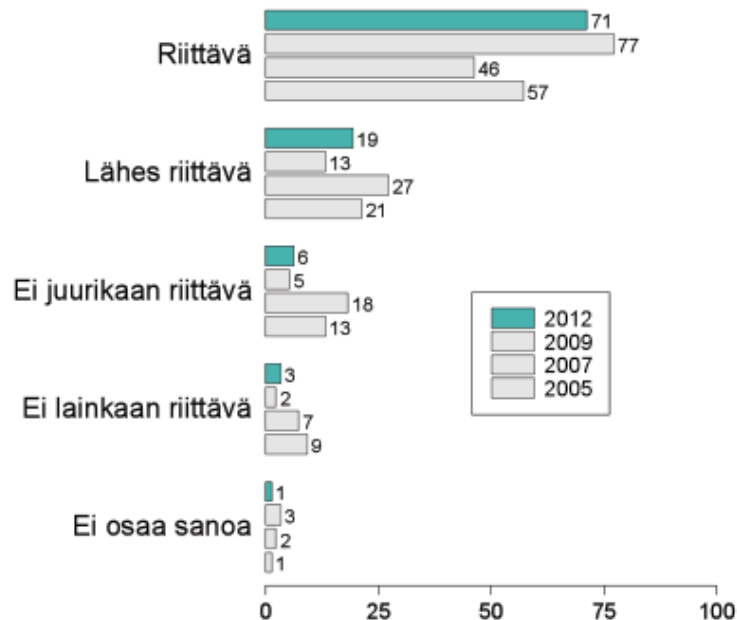
"Tuloverolain nykyisen tulkinnan mukaan työnantajan tarjoaman veroton liikuntaetu on 400 € vuodessa työntekijää kohden. Miten riittäväksi tai riittämättömäksi arvioitte verottoman liikuntaedun henkilöstön liikunnanharrastamisen kannalta?"

Selvä enemmistö (71 %) pitää verotonta etua riittävänä. Vuonna 2009 kysyttiin samaa asiaa, silloin veroton etu oli myös 400 euroa. Niiden osuus, jotka pitävät verotonta liikuntaetua riittävänä, on hie-
man vähentynyt vuodesta 2009 (77 % → 71 %).

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

T

Kuvio 21t4. MITEN RIITTÄVÄKSI ARVIOI VEROTTOMAN LIIKUNTAEDUN HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN-HARRASTAMISEN KANNALTA (kaikki, %).



TNS Gallup Oy 2012 / PGraphics

19 Onko henkilöstöliikunnan tukemisella merkitystä työyhteisön toiminnan kannalta?

Tuki tärkeä osa yritys- ja työnantajakuva rakentamista sekä työhyvinvoinnin edistämistä

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

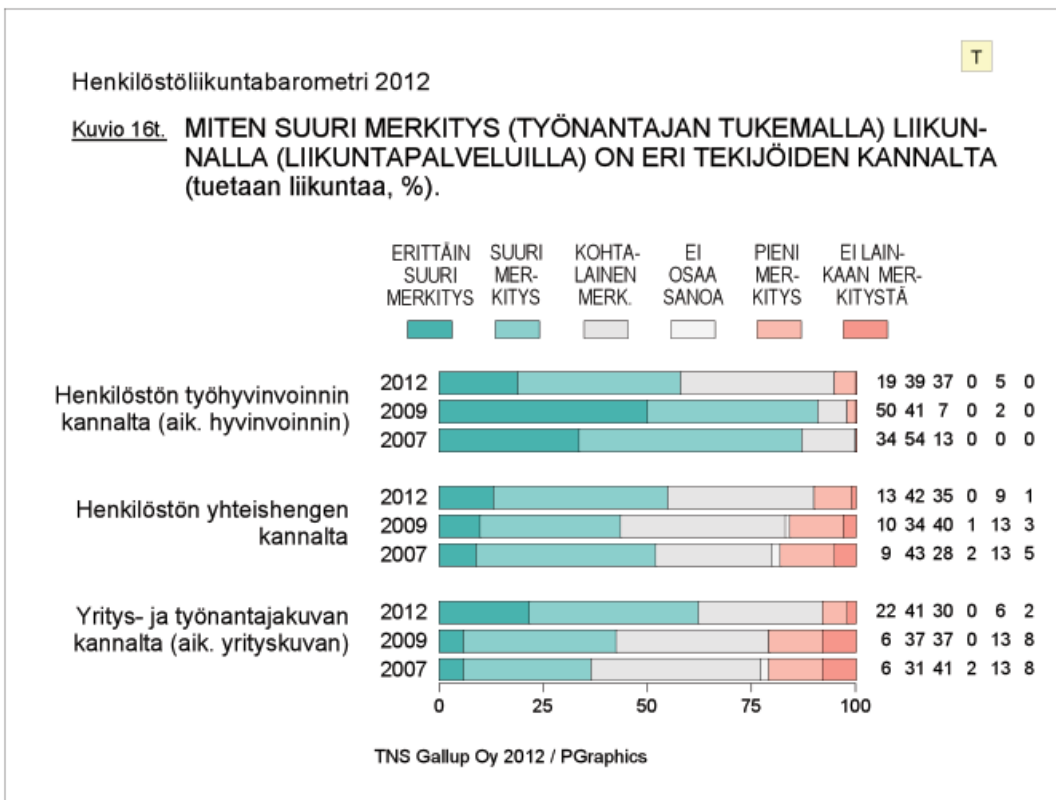
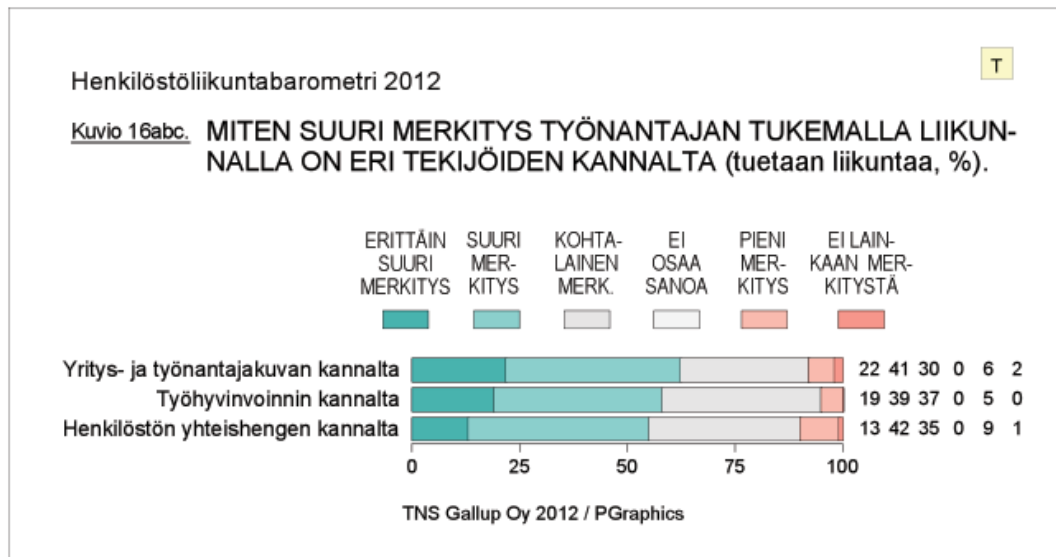
Tuloksista käy ilmi, että valtaosa arvioi henkilöstöliikunnalla olevan erittäin suuri tai suuri merkitys riippumatta siitä, mistä näkökulmasta asiaa arvioidaan. Eniten merkitystä henkilöstöliikunnan tukemisella arvioidaan olevan yritys- ja työnantajakuva kannalta. Työhyvinvointi ja henkilöstön yhteishenki eivät kuitenkaan jää paljoakaan jälkeen.

Näkemykset ovat muuttuneet vuodesta 2009. Vertailua aiempaan vaikeuttaa kuitenkin se, että aiemmin vastaajat eivät arvioineet vaikutuksia yritys- ja työnantajakuvaan vaan yrityskuvaan. Vastaavasti vuonna 2009 ei kysytty henkilöstöliikunnan tuen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta, vaan henkilöstön hyvinvoinnin kannalta yleensä.

Henkilöstöliikunnan tuella on aiempaa enemmän merkitystä yhteishengen kannalta

Henkilöstöliikunnalla arvioidaan olevan aiempaa enemmän painoarvoa nimenomaan henkilöstön yhteishengen rakentamisen kannalta. Tämä tulos on täysin vertailukelpoinen aiempaan tutkimukseen.

Yritys- ja työnantajakuvan kannalta liikunnan tuella on nyt enemmän merkitystä kuin yrityskuvan kannalta vuonna 2009. Voi olla, että käsitteen ”yrityskuva” muutos ”yritys- ja työnantajakuvaan” on osaksi vaikuttanut siihen, että tulos on nyt enemmän henkilöstöliikunnan tukea arvostava.



Sensijaan henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta viisari on liikahtanut pikemminkin päin-vastaiseen, huonompaa suuntaan. Työnantajat kuitenkin saattavat ajatella, että henkilöstöliikunnan tuella on suurempi merkitys yksilön yleisen hyvinvoinnin kannalta kuin työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvointi on käsitteenä kapea-alaisempi kuin hyvinvointi.

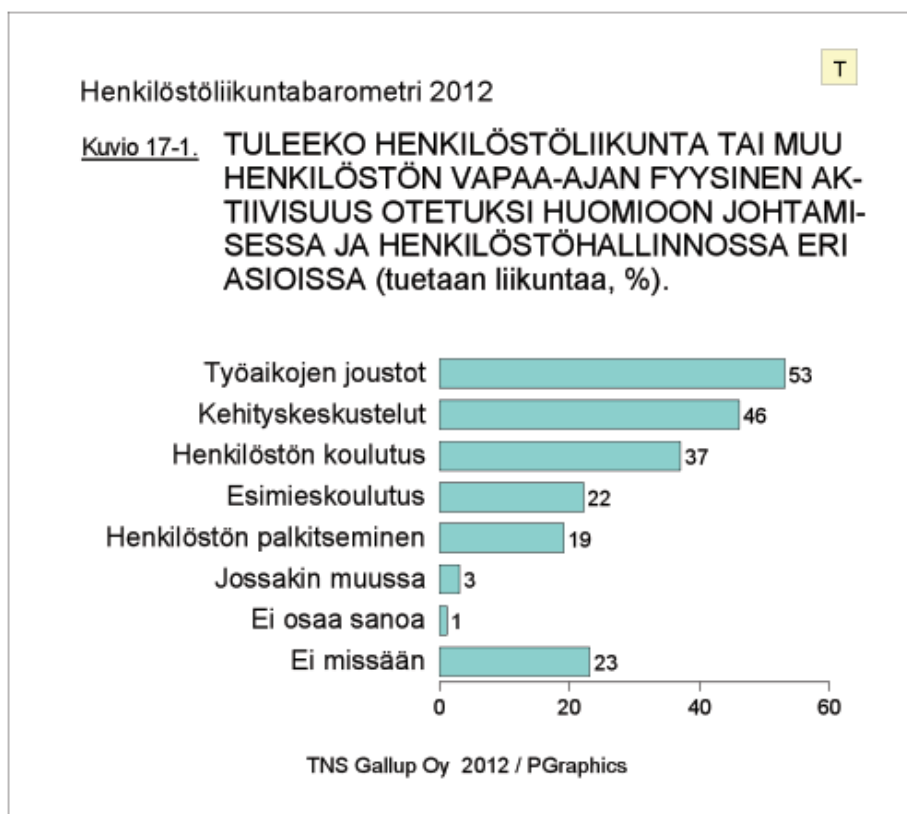
20 Miten liikunnan tukeminen näyttäytyy johtamisessa, henkilöstöhallinnossa ja viestinnässä työpaikoilla?

Liikunnan harrastaminen ja fyysinen aktiivisuus otetaan huomioon etenkin työaikojen joustoissa ja kehityskeskusteluissa

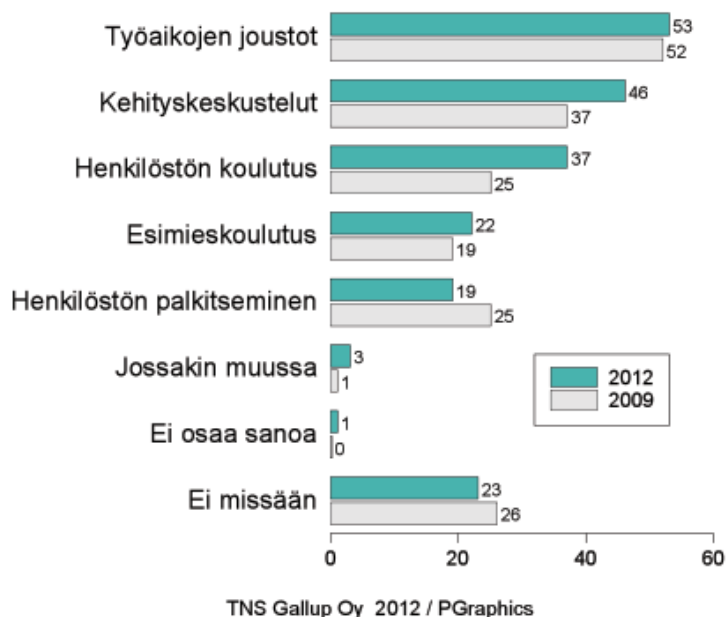
Tutkimuksessa henkilöstöliikuntaa tukevilta tiedusteltiin arviota, miten henkilöstöliikunta tai muu vapaa-ajan fyysinen aktiivisuus tulee otetuksi huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa.

Liikuntaa tukevista työpaikoista kolme neljästä (77 %) ilmoittaa, että työpaikkaliikunta tulee otetuksi johtamisen ja henkilöstöhallinnon käytännöissä ainakin jollakin tavoin. Noin neljännes (23 %) tukee henkilöstön liikuntaharrastuksia ilman, että asia olisi osa työpaikan johtamisjärjestelmää.

Joka toisella (53 %) työpaikalla henkilöstön liikunnan harrastaminen näkyy työaikojen joustoina. Lähes joka toisella (46 %) työpaikalla liikunnan harrastaminen on osa kehityskeskusteluja tai ainakin liikuntaa sivutaan kehityskeskusteluissa.



Kuvio 17-1t2. TULEEKO HENKILÖSTÖLIIKUNTA TAI MUU (HENKILÖSTÖN) VAPAA-AJAN FYYSINEN AKTIIVISUUS (aik. LIIKUNTA) OTETUKSI HUOMIOON JOHTAMISESSA JA HENKILÖSTÖHALLINNOSSA ERI ASIOISSA (tuetaan liikuntaa, %).



Liikunta ulottuu harvoilla työpaikoilla henkilöstön palkitsemiseen

Enemmän kuin joka kolmannella työpaikalla liikunta-asiat sisällytetään henkilöstökoulutukseen (37 %). Liikunta otetaan huomioon esimieskoulutuksessa ja henkilöstön palkitsemisessa noin joka viidennellä työpaikalla.

Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2009. Nyt aiempaa useammalla työpaikalla liikunta on osa kehityskeskusteluja (37 % → 46 %). Aiempaa useammalla työpaikalla liikunta on otettu osaksi henkilöstöhallintoa (25 % → 37 %). Henkilöstön palkitsemiseen liikunta kuitenkin vaikuttaa aiempaa pienemmässä osassa työpaikkoja (25 % → 19 %).

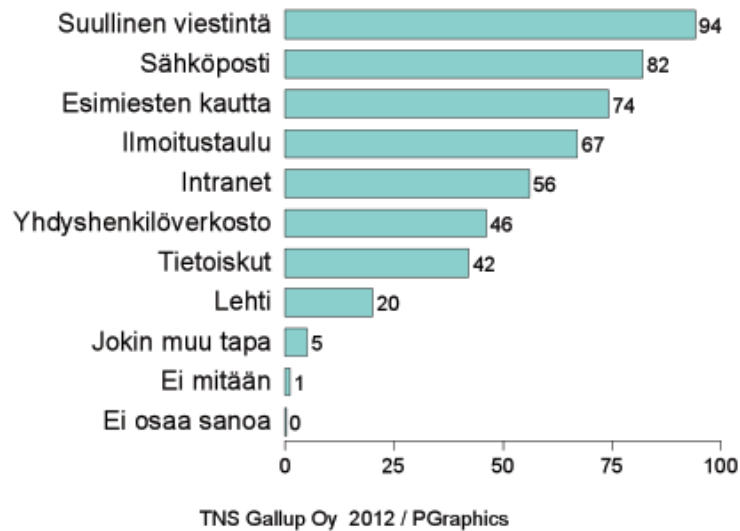
Liikunnan tukemisesta viestitään moni keinoin ja aiempaa monimuotoisemmin

Henkilöstön liikuntaa tukevilta tiedusteltiin, mitä kaikkia keinoja käytetään liikuntamahdollisuuksista viestimiseksi. Käytännössä kaikilla työpaikoilla, jotka tukevat henkilöstöliikuntaa, viestitään jotenkin, jos ei muuten niin suullisesti (94 %).

Valtaosassa työpaikoista liikuntamahdollisuuksista tiedotetaan sähköpostitse (82 %), esimiesten kautta (74 %) ja ilmoitustauluilla (67 %). Jonkin verran vähemmässä määrin liikunta-asioista viestitään intranetissä (56 %) sekä yhdyshenkilöverkoston (46 %) ja tietokoneiden (42 %) kautta.

Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2009. Aiempaa useammalla työpaikalla viestitään suullisesti, sähköpostitse ja intranetissä. Aiempaa vähemmässä määrin käytetään ilmoitustauluja ja työyhteisön lehtiä.

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



21 Kunnan rooli työyhteisöjen kumppanina henkilöstöliikunnan edistämisessä

Kuntien panostuksilla liikkumisympäristöihin ja ulkoliikuntapaikkoihin autetaan merkittävästi työyhteisöjen henkilöstöliikuntaa

Tutkimuksessa työyhteisöjen edustajilta kysyttiin, missä määrin kunta voisi omilla toimillaan auttaa työyhteisöjä henkilöstöliikunnan edistämisessä.

Keskeisin toive kohdentuu siihen, että kunta panostaisi yleensä liikkumisympäristöihin ja ulkoliikuntapaikkoihin. Valtaosa uskoo, että liikkumisympäristöjen parantamisella edistetään merkittävästi työyhteisöjen jäsenten fyysisesti aktiivista elämäntapaa.

Noin puolet työyhteisöjen edustajista arvioi, että kunnan mahdollisuuksille tarjota työyhteisöille liikuntatiloja edulliseen hintaan pystytään edistämään työssä käyvien fyysisesti aktiivista elämäntapaa ainakin melko paljon. Samansuuntainen tulos saadaan, kun kysytään arviota, että kunta subventoi yksityisten liikuntapalveluyritysten käyttömaksuja. Sensijaan kunnan itsensä työyhteisöille tarjoamiin maksullisiin palveluihin ei kohdennu suuria toiveita tai odotuksia.

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

T

Kuvio 22. MISSÄ MÄÄRIN ERI ASIAT EDISTÄISIVÄT HENKILÖSTÖN FYYSISESTI AKTIIVISTA ELÄMÄNTAPAA TYÖYHTEISÖSSÄ (kaikki, %).

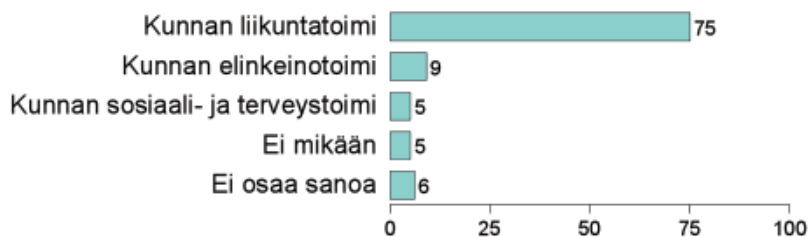


TNS Gallup Oy 2012 / PGraphics

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

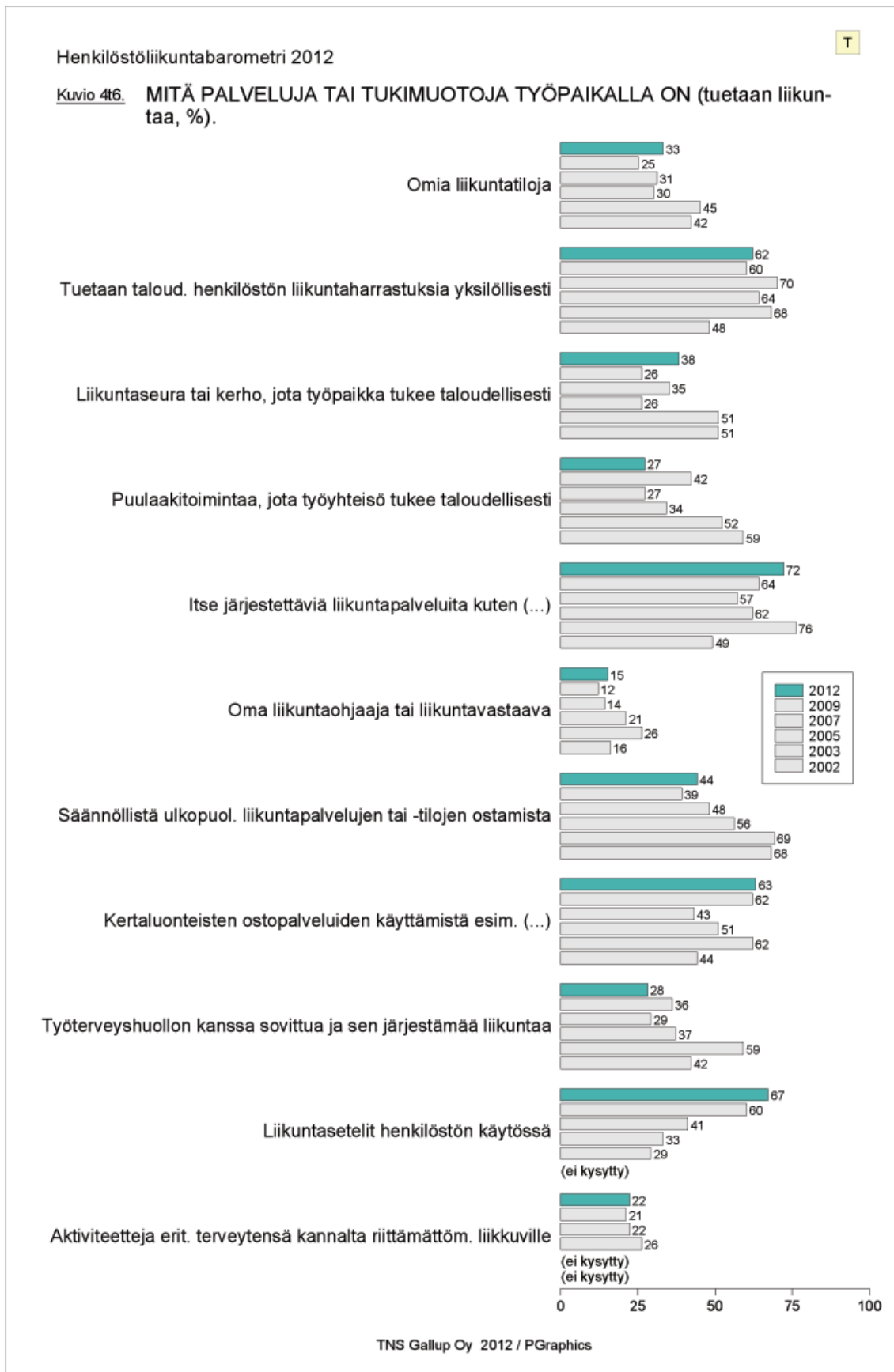
T

Kuvio 23. MIKÄ KUNNAN HALLINNONALOISTA OLISI TÄRKEIN YHTEISTOIMINTAOSAPUOLI HENKILÖSTÖN LIIKUNNALLISEN ELÄMÄNTAVAN EDISTÄMISESSÄ (kaikki, %).

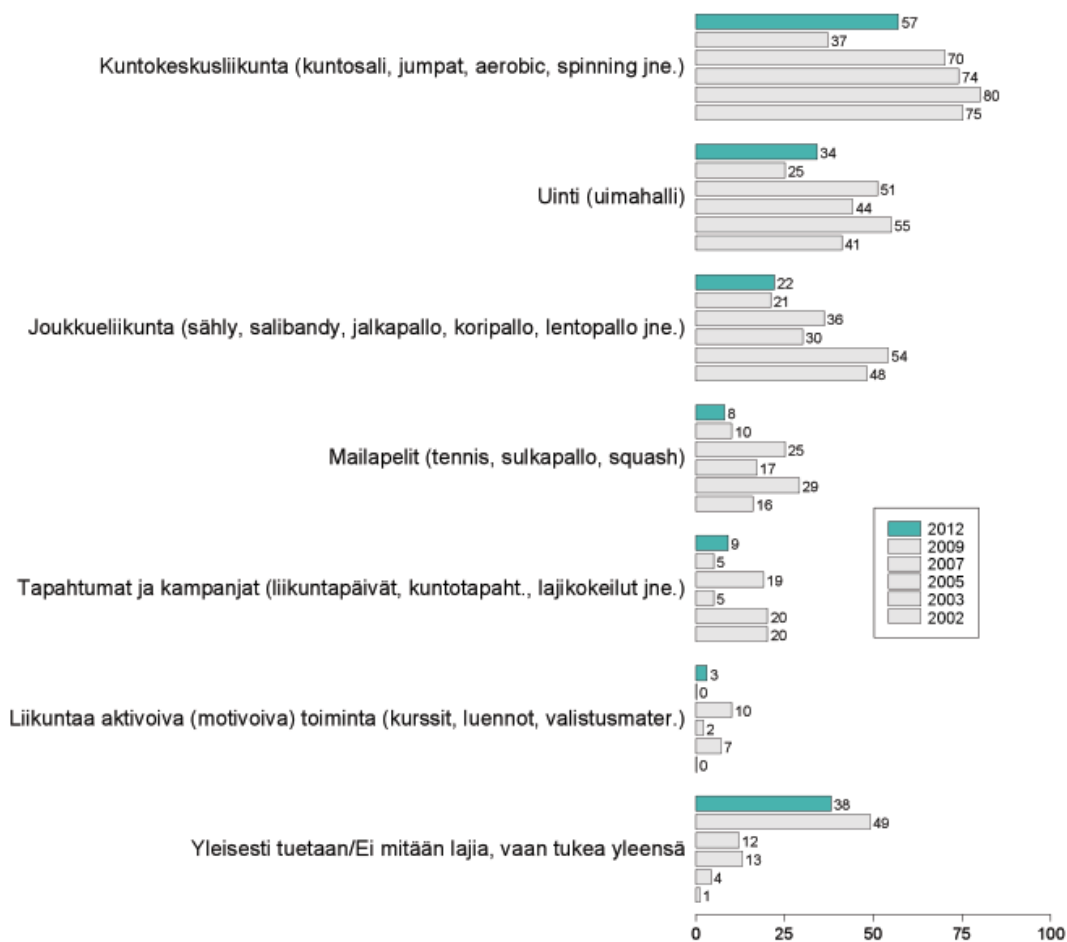


TNS Gallup Oy 2012 / PGraphics

LIITEKUVIOT:



Kuvio 9t6. MITKÄ OVAT TÄRKEIMMÄT HENKILÖSTÖN FYYSISET AKTIIVISUUTTA EDISTÄVÄT (aik. TUETUT) LIIKUNNAN MUODOT TAI LAJIT (tuetaan liikuntaa, %).

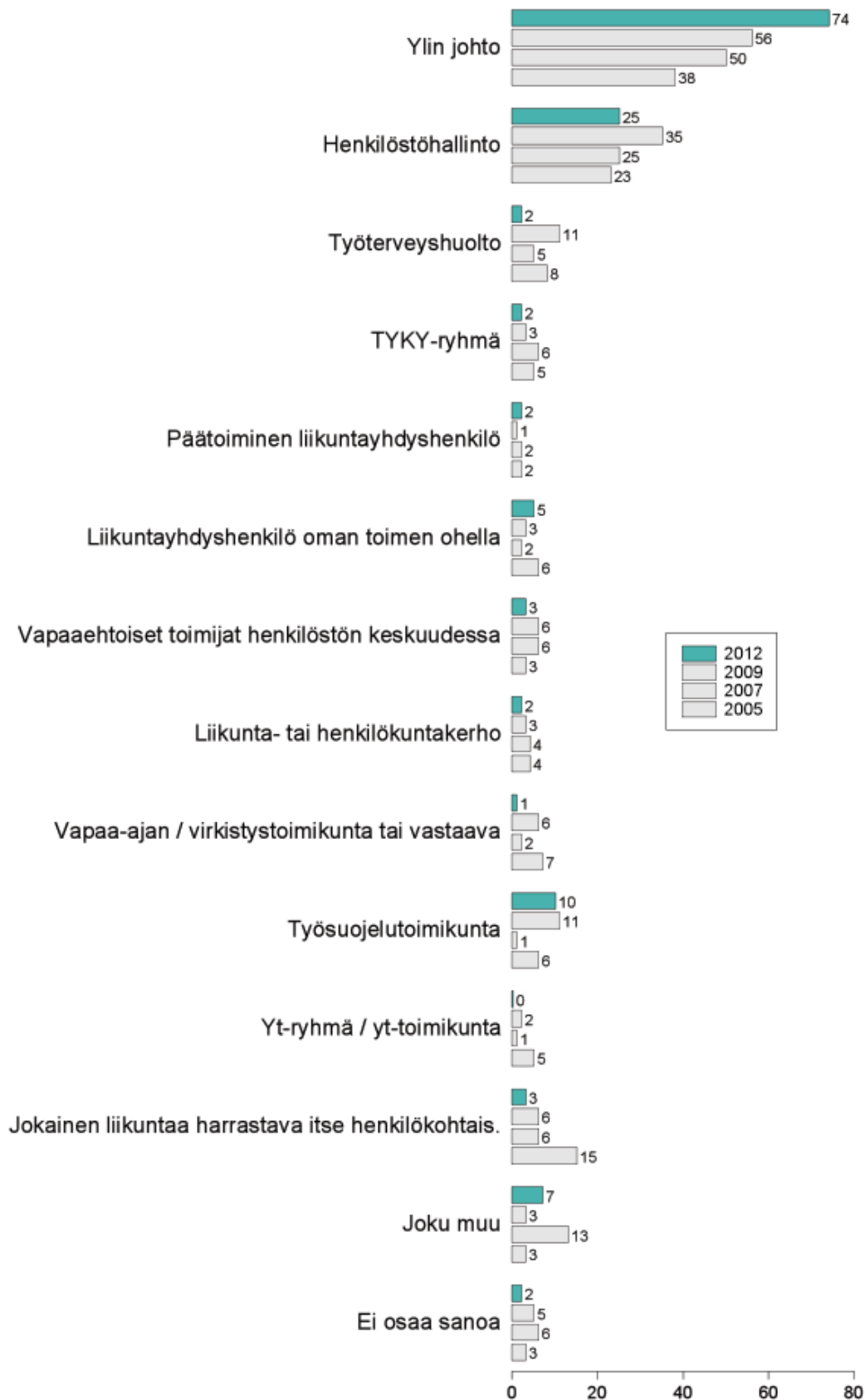


TNS Gallup Oy 2012 / PGraphics

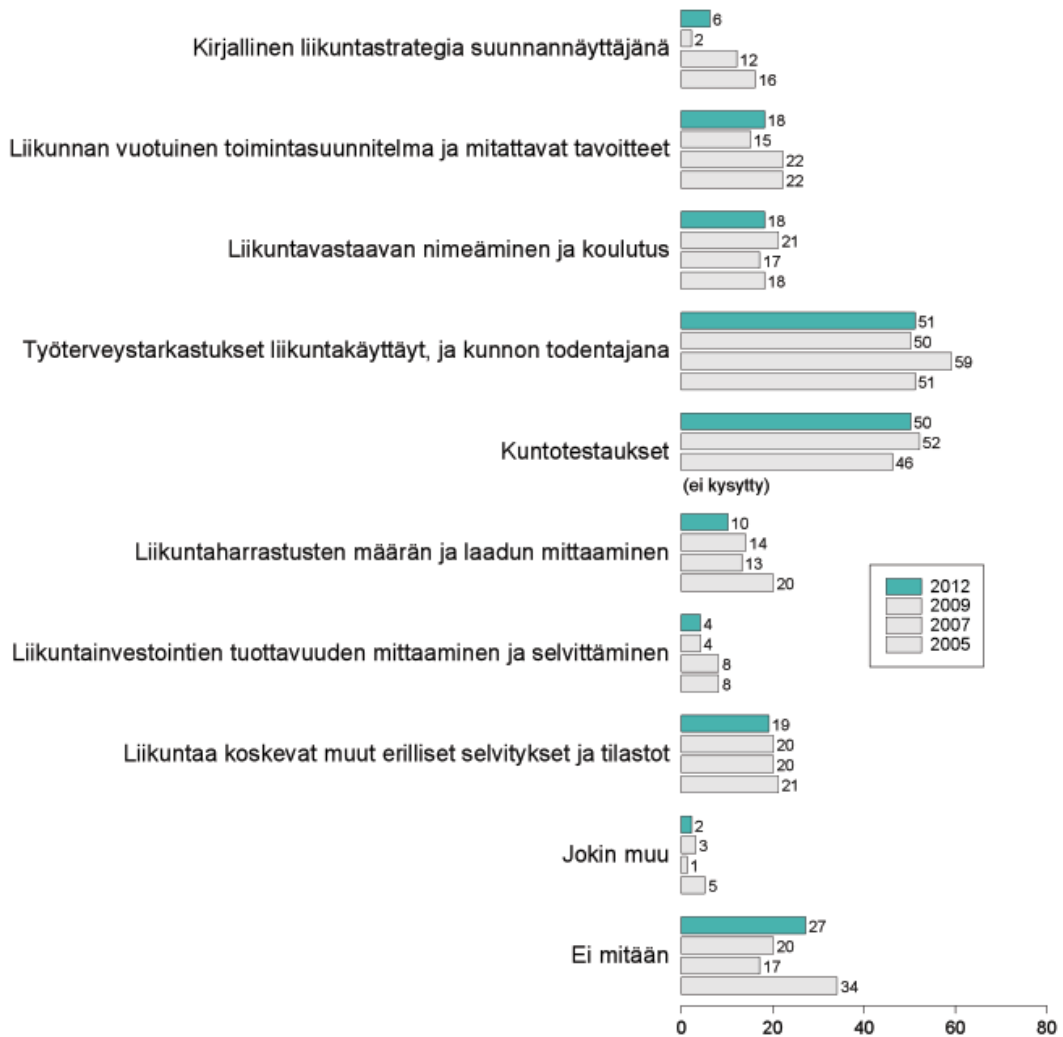
Kuvio 12t4. KUKA TAI KETKÄ KAIKKI TEKEVÄT PÄÄTÖKSET TYÖYHTEISÖN HENKILÖSTÖLIIKUNNAN (aik. HENKILÖKUNNAN LIIKUNTAHARRASTUKSEN) RESURSSISTA TYÖPAIKALLA (tuetaan liikuntaa, %).



Kuvio 19t4. KUKA TAI KETKÄ OHJAAVAT HENKILÖSTÖLIIKUNNAN (aik. TYÖPAIKKALIIKUNNAN) KEHITTYMISTÄ JATKOSSA TYÖ-PAIKALLA (tuetaan liikuntaa, %).

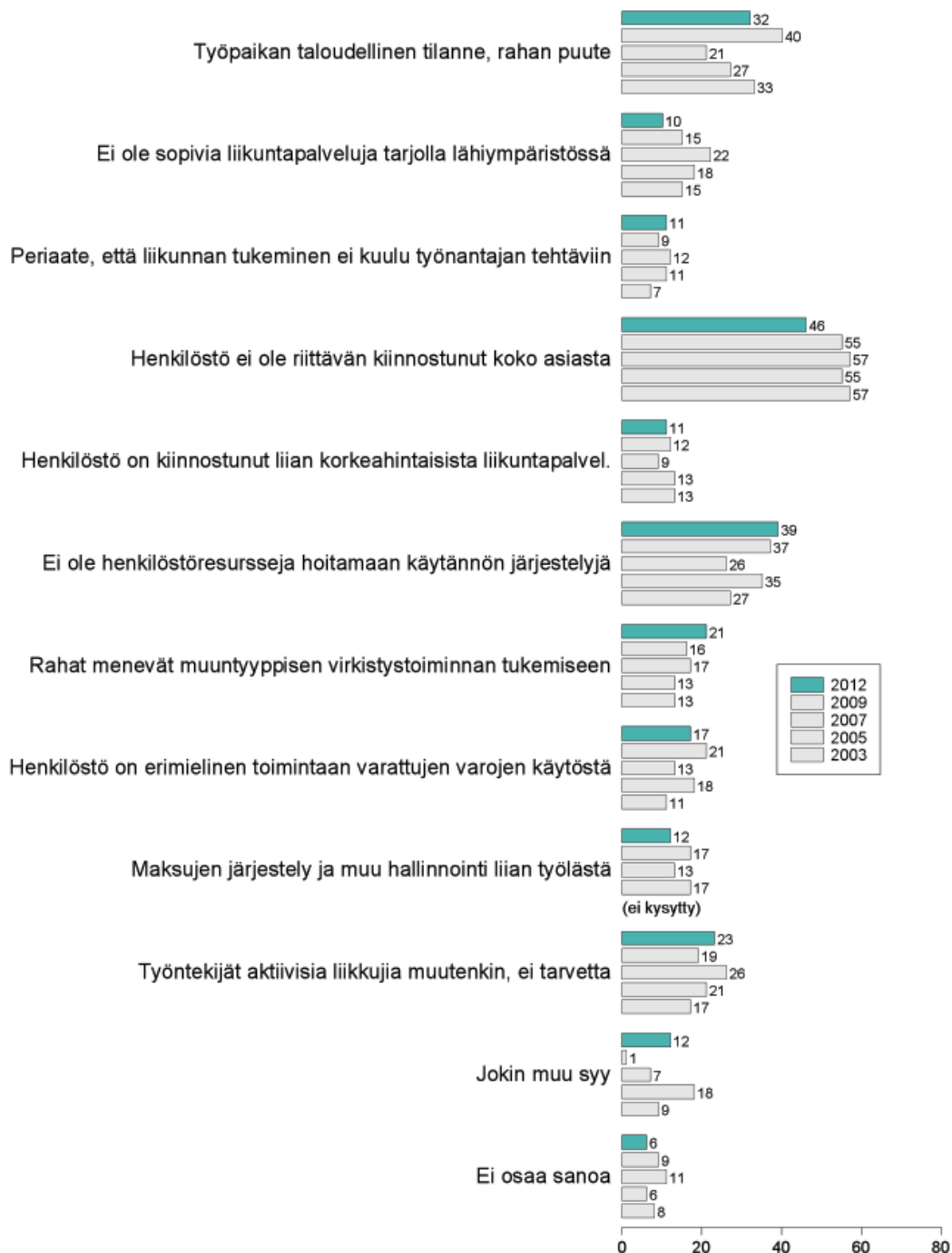


Kuvio 17t4. MITÄ ERI (aik. TYÖPAIKKALIIKUNNAN) KÄYTÄNNÖISTÄ KÄYTETÄÄN LISÄÄMÄÄN HENKILÖSTÖLIIKUNTAINVESTOINTIEN (aik. LIIKUNTAINVESTOINTIEN) KOHDISTUVUUTTA JA VAIKUTTAVUUTTA (tuetaan liikuntaa, %).



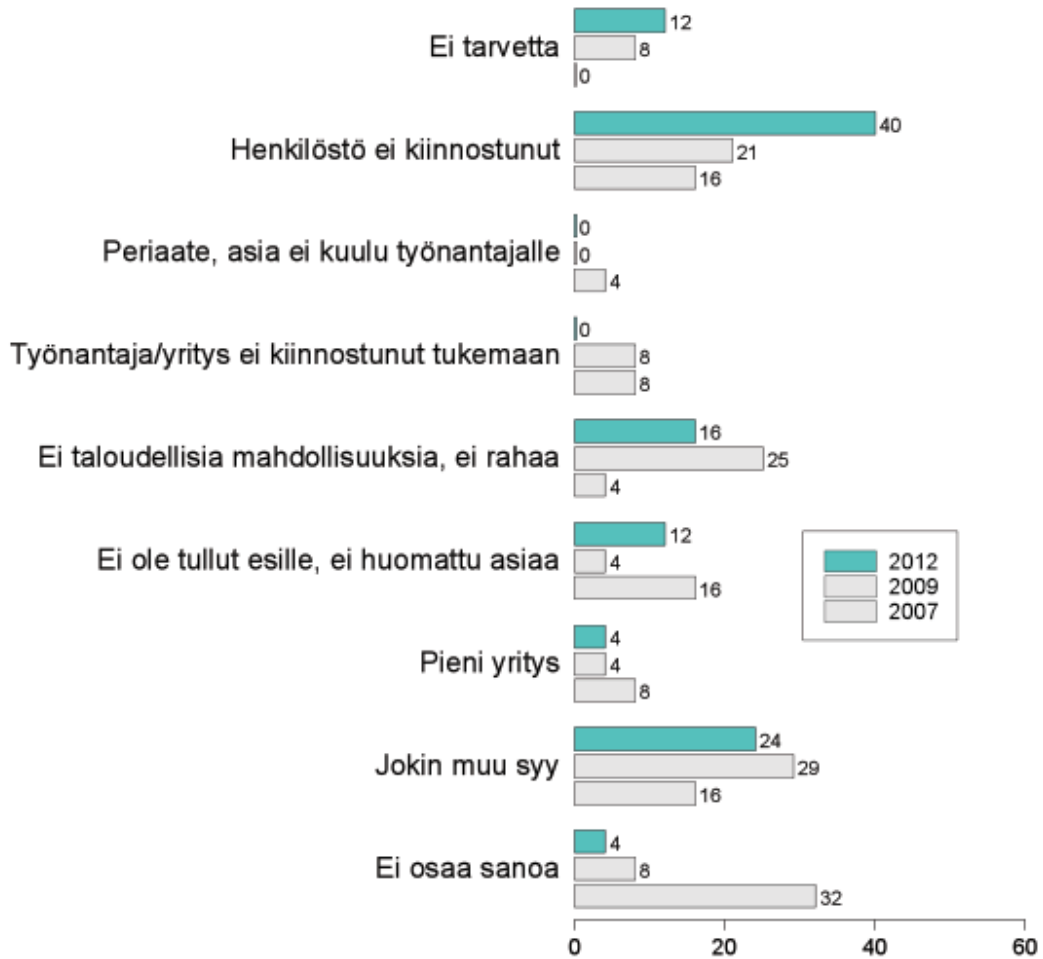
TNS Gallup Oy 2012 / PGraphics

Kuvio 20t5. MITKÄ OVAT SUURIA ESTEITÄ TYÖPAIKALLA HENKILÖSTÖLIIKUNNAN (aik. LIIKUNNAN) TUKEMISELLE TAI SEN MENESTYKSEKÄÄLLE TOEUTTAMISELLE (kaikki, %).



TNS Gallup Oy 2012 / PGraphics

Kuvio 2at3. MIKSI HENKILÖSTÖLIIKUNTAA (aik. HENKILÖSTÖN LIIKUNTAHARRASTUSTA) EI TUETA (ei tueta, %).

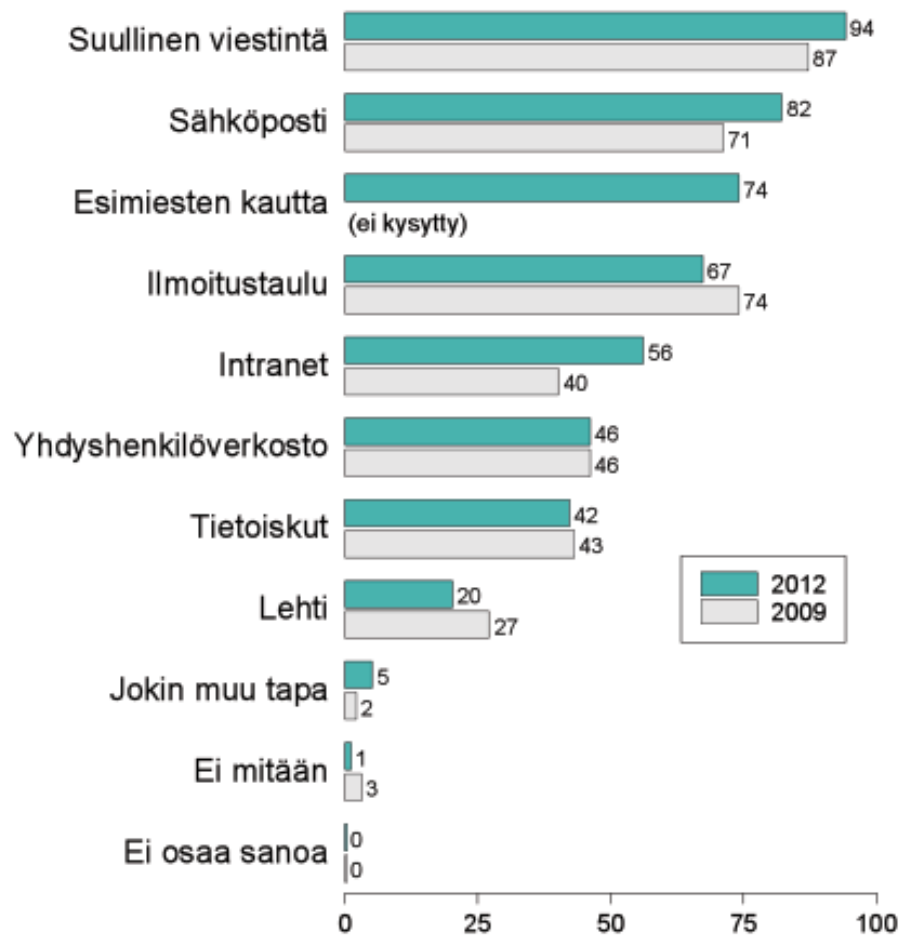


TNS Gallup Oy 2012 / PGraphics

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

T

Kuvio 11-2t2. MITÄ KAIKKIA KEINOJA KÄYTETÄÄN (TYÖ-
YHTEISÖSSÄ) LIIKUNTAMAHDOLLISUUKSIS-
TA (aik. LIIKUNTATOIMINNASTA) VIESTIMI-
SEKSI (tuetaan liikuntaa, %).



TNS Gallup Oy 2012 / PGraphics

HENKILÖSTÖLIIKUNTABAROMETRI 2012

2 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.

- Liikunta- ja kuntoilumahdollisuudet työpaikoilla.
- Liikuntapalvelut ja tukimuodot työpaikoilla.
- Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet.
- Henkilöstön osallistuminen ja tuen käyttö.
- Tiedon saanti liikunnan harrastamisen tuesta työpaikoilla

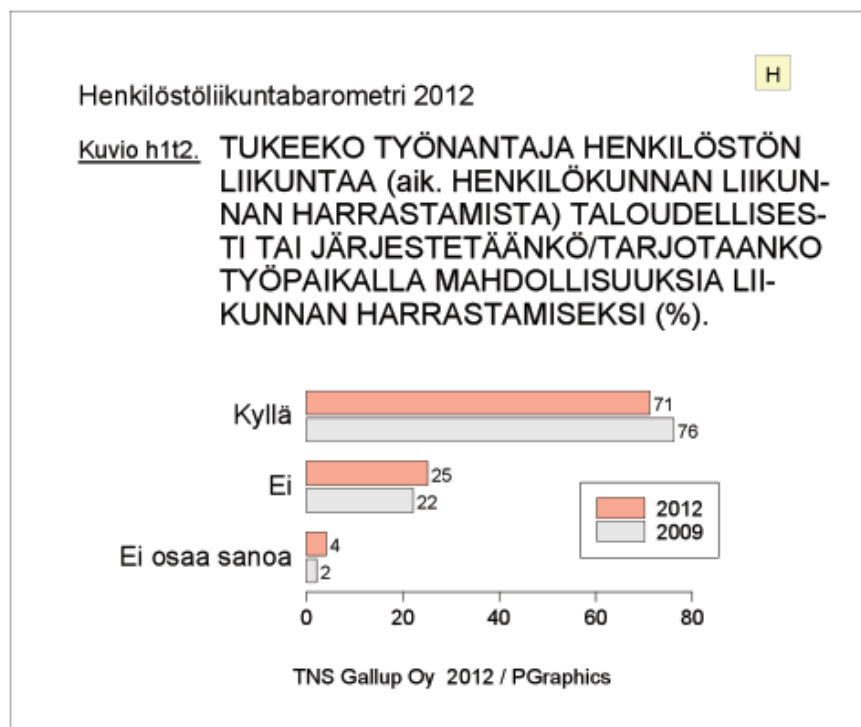
Tutkimuksen haastattelut on toteutettu huhtikuussa 2012. Haastatteluja tehtiin palkansaajien keskuudessa 565. Tutkimuksen luottamusväli on suurimmillaan neljä prosenttiyksikköä suuntaansa. Otoskoko on riittävä suuntaa-antavien johtopäätösten tekemiseen nykyhetken työpaikkaliikunnan tilasta palkansaajien näkökulmasta.

TNS Gallup Oy on toteuttanut tutkimuksen Suomen Kuntoliikuntaliitto ry:n toimeksiannosta.

2 Henkilöstöliikunnan tukeminen

Valtaosa palkansaaajista sanoo, että työnantaja tukee liikunnan harrastamisesta

Palkansaaajista 71 % sanoo, että oma työnantaja tukee henkilöstön liikunnan harrastusta taloudellisesti tai työpaikalla tarjotaan mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseen. Tulos on samansuuntainen kuin kysyttäessä asiaa työnantajilta itseltään. Työnantajista kuitenkin suurempi osa sanoo henkilöstö liikuntaa tuettavan (83 %). Ero selittyy osaksi sillä, että työntekijöillä ei ole tietoa, että henkilöstön liikuntaa tuetaan.



Liikuntasetelien tarjonta on lisääntynyt, yksilöllinen rahan jakaminen vähentynyt

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. Tutkimuksen mukaan enemmän kuin joka toisella (59 %) työpaikalla, jossa liikuntaa tuetaan, tarjotaan henkilöstölle liikuntaseteleitä.

Muita keskeisiä tukimuotoja ovat omat liikuntatilat henkilöstön käytössä (36 %), itse järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivät tai itse järjestettävät kilpailut (28 %), työpaikan liikuntaseura tai -porukka, jota työnantaja tukee taloudellisesti (26 %) sekä ulkopuolisten liikuntapalveluja ostaminen tai liikuntatilojen käytöstä maksaminen (22 %).

Liikuntasetelien tarjonta näyttäisi lisääntyneen vuodesta 2009. Aiempaa useampi (51 % → 59 %) sanoo liikuntasetelien olevan työntekijöiden käytössä. Muut muutokset ovat vähäisempiä lukuun ottamatta yksilöllistä rahallista liikunnan harrastamisen tukemista. Aiempaa harvemmalla työpaikalla jaetaan yksilöllistä rahallista tukea työntekijöille (19 % → 12 %) tai ainakaan työntekijät eivät ole yhtä tietoisia asiasta kuin vuonna 2009.

Henkilöstöliikuntabarometri 2012

H

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



Terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuvat saavat tukea vain harvoilla työpaikoilla

Vähemmässä määrin työpaikkojen henkilöstö tunnistaa sitä, että työnantaja olisi sopinut liikunnan järjestämisestä työterveyshuollon kanssa (6 %) tai että työnantaja tarjoaisi aktiviteetteja erityisesti terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuville (6 %). Viime mainitut tulokset eivät ole täysin sopu-soinnussa sen tiedon kanssa, joka on saatu työnantajiin kohdentuvassa tutkimuksessa. Työnantajien mukaan noin joka viidennellä työpaikalla järjestetään tukea tai palveluja liikunnallisesti passiivisille.

Vertailu työnantajien antamiin vastauksiin kuitenkin kielii siitä, että henkilöstö ei tunnista samassa määrin panostuksia liikuntaan, kuin mitä työnantajien edustajat ilmoittavat. Tämä johtuu 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

Kaksi kolmesta käyttää hyväksi työnantajan tukea, mikäli sitä tarjolla

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

Palkansaajista, joiden työnantaja tukee liikuntaa, kaksi kolmesta (65 %) käyttää tukea hyväksi. Tuen käyttäjien osuus on pysynyt kutakuinkin ennallaan vuodesta 2009. Tulos on samansuuntainen kuin työnantajiin kohdistuvassa tutkimuksessa ilmeni. Työnantajien edustavat arvioivat, että henkilöstöstä kaksi kolmasosaa osallistuu henkilöstöliikuntaan tai käyttää tukea ainakin silloin tällöin.

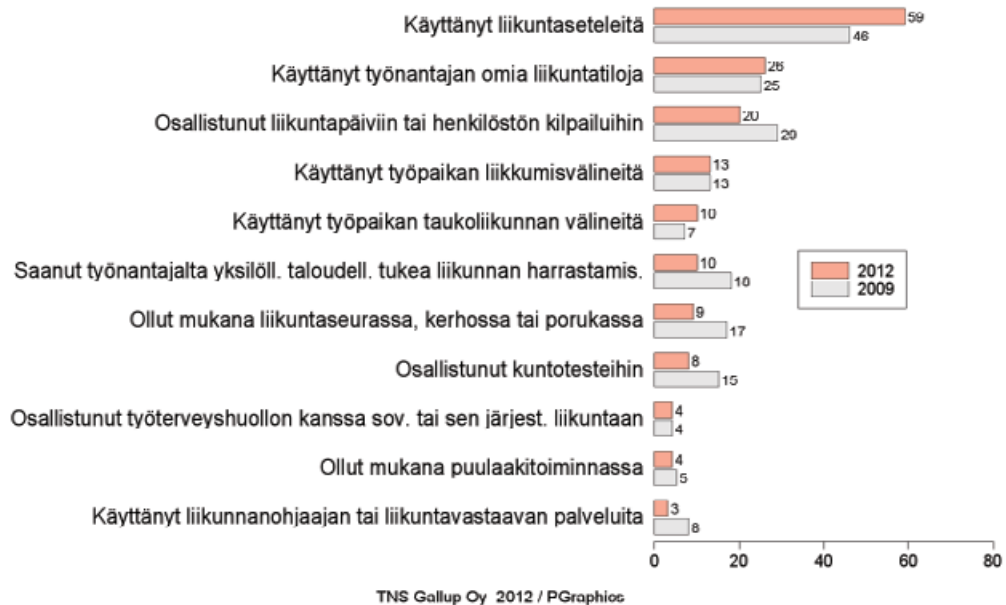
Tuloksista käy ilmi myös se, että keskimäärää useammin tarjolla olevaa tukea ovat käyttäneet hyödyksi ylemmät toimihenkilöt ja korkeasti koulutetut palkansaajat.

Enemmistö käyttää liikuntaseliedun hyväksi

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

Tulosten mukaan enemmistö (59 %) on käyttänyt hyväksi liikuntaseteleitä, mikäli niitä on ollut tarjolla. Aivan kaikki eivät siis ota vastaan liikuntaseteleitä, vaikka niitä olisikin tarjolla. Kaksi viidestä jättää liikuntaseliedun käyttämättä. Kokonaisuudessaan maassamme ainakin 600.000 palkansaajaa on

Kuvio h3t2.

MITÄ TUKIMUOTOJA ON KÄYTTÄNYT HYVÄKSI VIIMEKSI KULUNEEN VUODEN AIKANA (tukee, %).

käyttänyt liikuntaseteleitä hyväksi viimeksi kuluneen vuoden aikana.

Muihin liikunnan tukimuotoihin osallistuminen tai tukien käyttäminen on selvästi harvinaisempaa. Viidennes (20 %) on osallistunut liikuntapäiviin (noin 200.000 palkansaajaa). Neljännes (26 %) on käyttänyt työnantajan liikuntatiloja.

Liikuntasetelien käyttö on lisääntynyt

Vuoteen 2009 verrattuna ainoastaan liikuntasetelien käyttö näyttäisi lisääntyneen (46 % → 59 %). Monilta muilta osin tulokset kielivät pikemminkin tukimuotojen käytön vähentymisestä. Aiempaa pienempi osa on osallistunut liikuntapäiviin, osallistunut kuntotesteihin tai saanut yksilöllistä taloudellista tukea työnantajalta.

Niiltä vastaajilta, joiden työpaikalla työnantaja tukee liikuntaa, kysyttiin myös arviota, kuinka suuri osa henkilökunnasta osallistuu tavalla tai toisella työnantajan tukemaan liikuntaan. Palkansaajista enemmistö arvioi, että korkeintaan puolet työpaikan henkilöstöstä osallistuu. Tämä arvio on alempi, mitä työnantajiin kohdistetussa tutkimuksessa kävi ilmi. Työnantajien ilmoituksen mukaan kaksi kolmasosaa osallistuu.

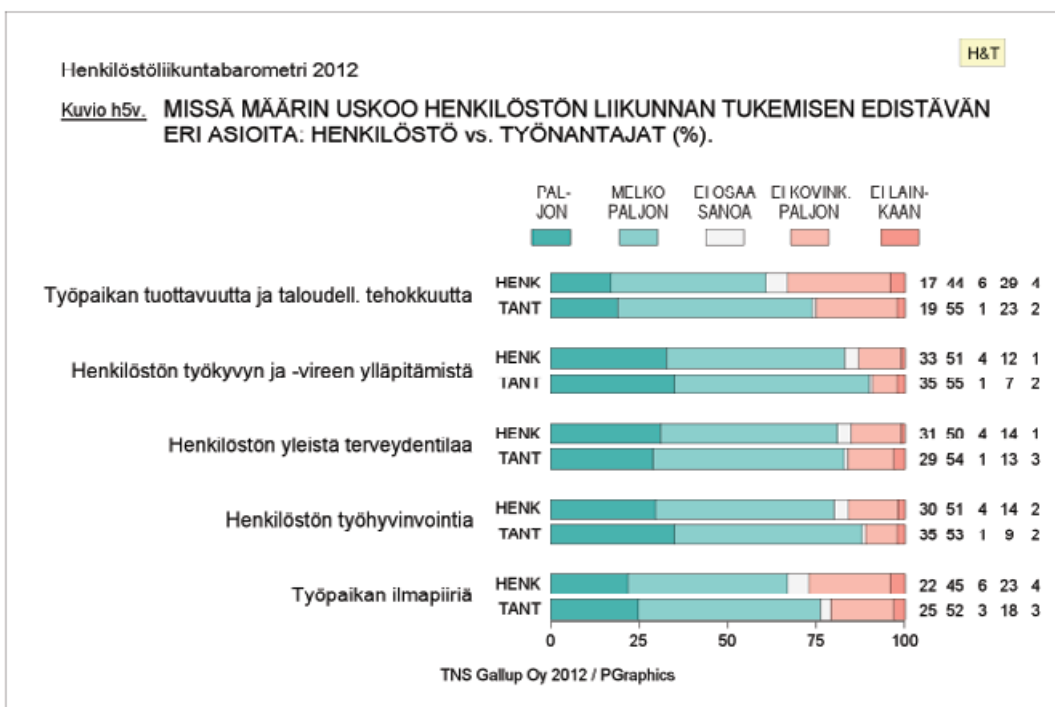
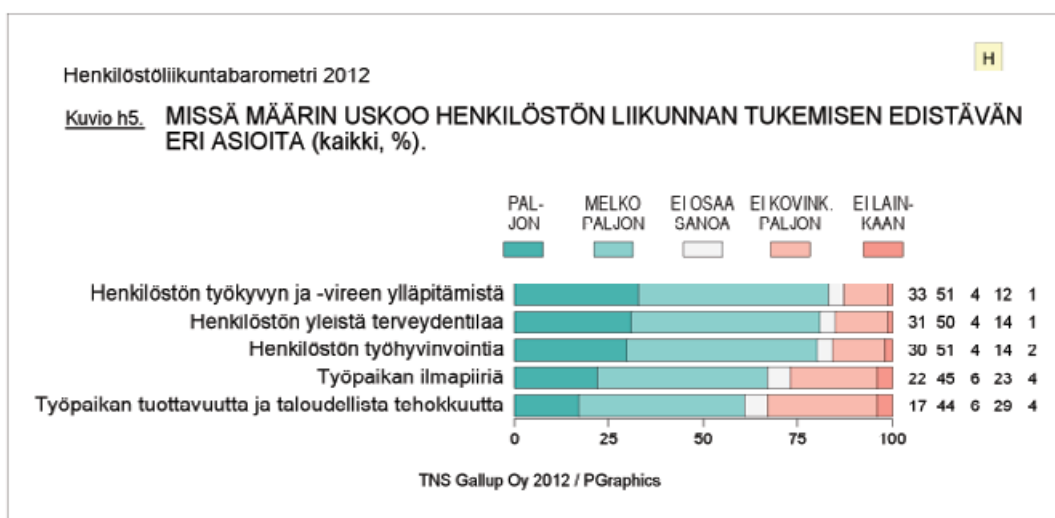
4 Henkilöstöliikunnan tukemisen perusteet

Liikunnan tukemisen perusta on työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen

Vastaajilta, joiden työnantaja tukee henkilöstön liikuntaa, kysyttiin, missä määrin uskoo henkilöstöliikunnan tuella edistettävän eri asioita työpaikalla. Tällä tavalla kysyttynä, keskeisimmät perusteet ovat henkilöstön työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen sekä henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen.

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

Henkilöstön arviot eivät poikkea käytännössä mitenkään työnantajien vastauksista.

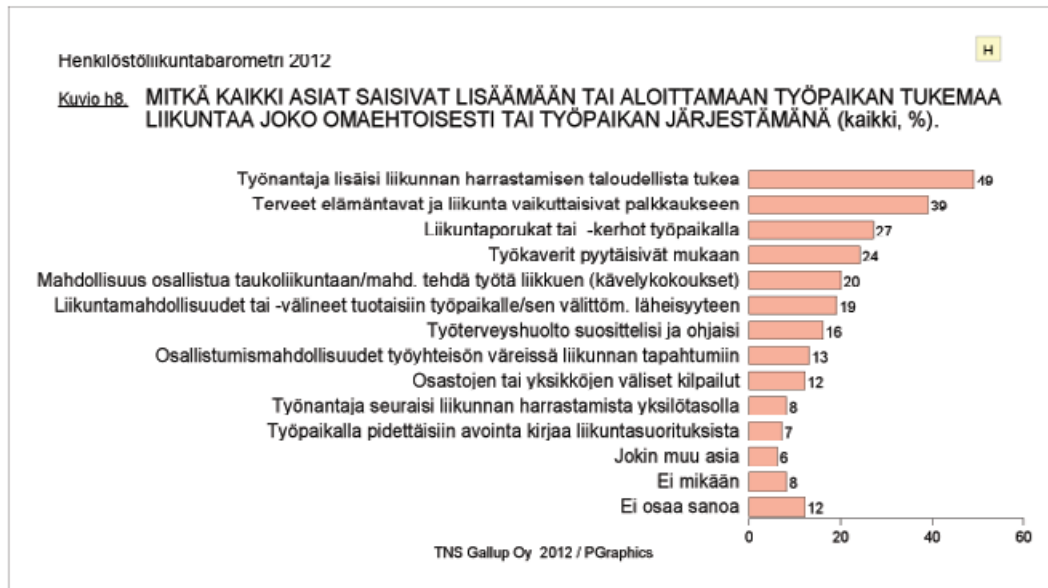


5 Mikä saisi lisäämään tai aloittamaan työpaikan tukeman liikunnan harrastamisen?

Terveet elämäntavat palkkaukseen vaikuttavana tekijänä saattaisi tehota?

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

Puolet (49 %) kaikista palkansaajista lisäisi tai aloittaisi liikunnan harrastamisen, jos työnantaja lisäisi liikunnan harrastamisen taloudellista tukea. Toinen keskeinen ja tulosten kannalta merkittävämpi tieto on se, että kaksi viidestä (39 %) lisäisi tai aloittaisi liikunnan harrastamisen, mikäli terveet elämäntavat ja liikunnan harrastaminen vaikuttaisi palkkaukseen. Terveillä elämäntavoilla palkanmaksun perusteena olisi todennäköisesti merkitystä liikunnan harrastamista aktivoivana tekijänä työyhteisöissä.



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

Liikunnallisesti passiiveista neljännes aloittaisi liikunnan harrastamisen, jos terveet elämäntavat vaikuttaisivat palkkaukseen

Liikunnallisesti passiiveista noin neljännes aloittaisi liikunnan harrastamisen, jos työnantaja lisäisi taloudellista tukea, terveet elämäntavat ja liikunta vaikuttaisivat palkkaukseen sekä työkaverit tai liikuntaporukat pyytäisivät mukaan. Muut keinot ovat enemmän tai vähemmän tehottomia, ainakin heidän itsensä mielestä.

Kuvio h812. MITKÄ KAIKKI ASIAT SAISIVAT LISÄÄMÄÄN TAI ALOITTAMAAN TYÖPAIKAN TUKEMAA LIIKUNTAA JOKO OMAEHTOISESTI TAI TYÖPAIKAN JÄRJESTÄMÄNÄ (kaikki, %).



6 Tiedon saanti liikuntatarjonnasta omalla työpaikalla

Puskaradio toimii hyvin työpaikoilla, joissa henkilöstön harrastuksia tuetaan?

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

Pääasialliset tietolähteet ovat intra (44 %) ja työkaverit (42 %). Huomattavassa määrin tietoa liikunnan tuesta tai mahdollisuuksista saadaan myös sähköpostitse (37 %) ja ilmoitustauluilta (20 %). 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.

Intran ja sähköpostin kautta saatava tieto on yleistynyt vuodesta 2009 ja ilmoitustaulut tiedonjako-kanavana selvästi vähentyneet.

Henkilöstön arviot eivät poikkea käytännössä mitenkään työnantajien vastauksista.

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

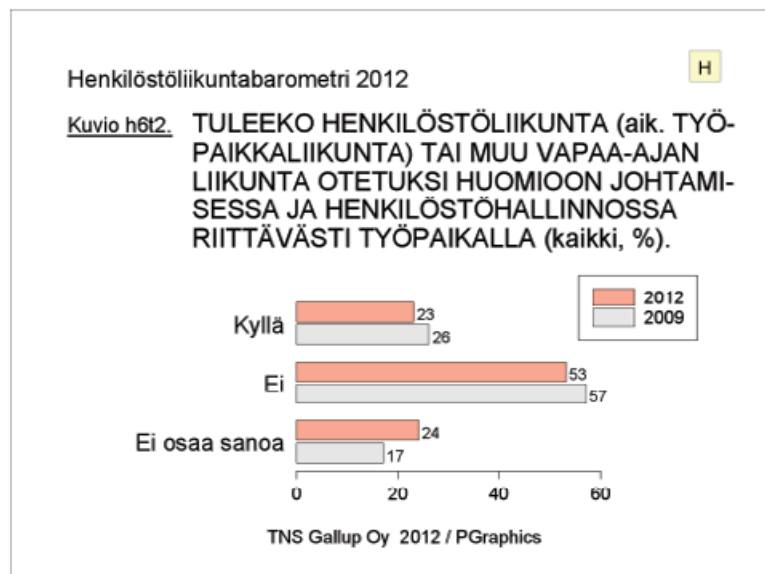
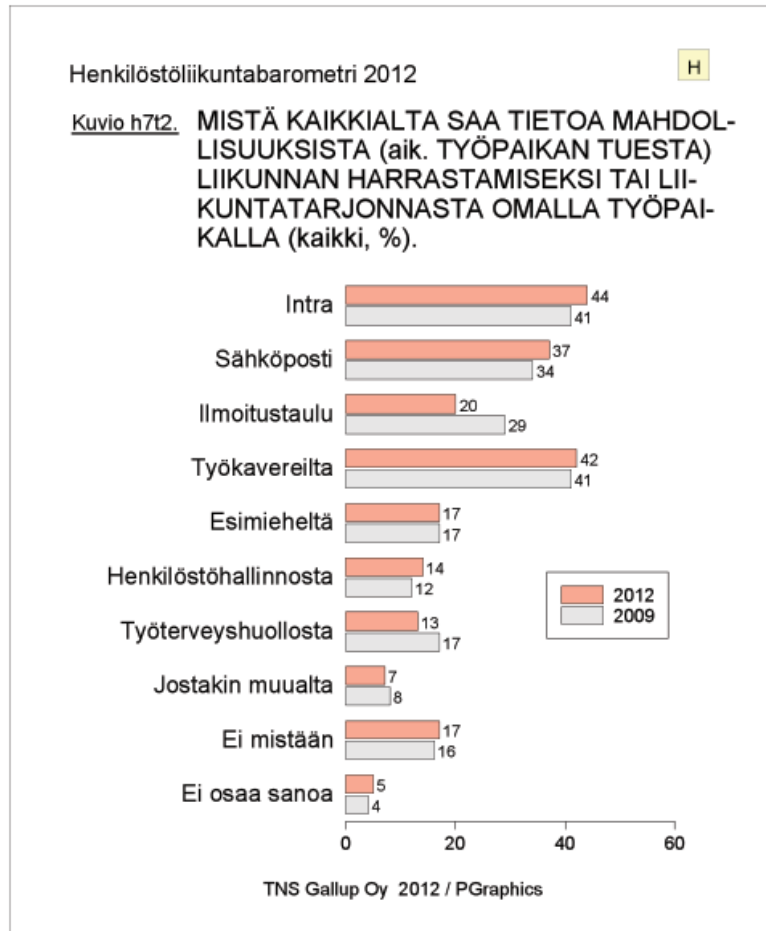
Teemaan liittyen vastaajilta tiedusteltiin vielä, tuleeko henkilöstöliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta otetuksi huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa riittävästi omalla työpaikalla.

Enemmistö (53 %) palkansaajista toteaa, että työpaikkaliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta ei tule

otetuksi huomioon johtamisessa ja henkilöstöhallinnossa riittävästi. Vain neljännes on tyytyväinen.

Erityisen tyytymättömiä ollaan niillä työpaikoilla (82 %), joilla työnantaja ei tue henkilöstön liikunnan harrastamista taloudellisesti tai tarjoa mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseen.

Tulokset eivät ole oleellisesti muuttuneet vuodesta 2009.



7 Terveystä edistävän liikunnan harrastaminen

Reilu kymmenesosa liikkuu ripeästi ja reippaasti vähintään kolmena päivänä viikossa ja lisäksi tekee lihaskuntoa ylläpitäviä harjoituksia pari kertaa viikossa

Kaikilta vastaajilta tiedusteltiin näkemystä, missä määrin harrastaa liikuntaa. Kysymyksenasettelulla haettiin vastausta siihen, missä määrin palkansaajat täyttävät uudet terveyttä edistävän liikunnan kriteerit, jossa samanaikaisesti tulisi ottaa huomioon kestävyysliikunta että lihaskunto. Kysymys kuului seuraavasti.

”Harrastatko itse ripeää ja reipasta liikuntaa vähintään kolmena päivänä viikossa ja lisäksi lihaskuntoa ylläpitävää liikuntaa pari kertaa viikossa?”

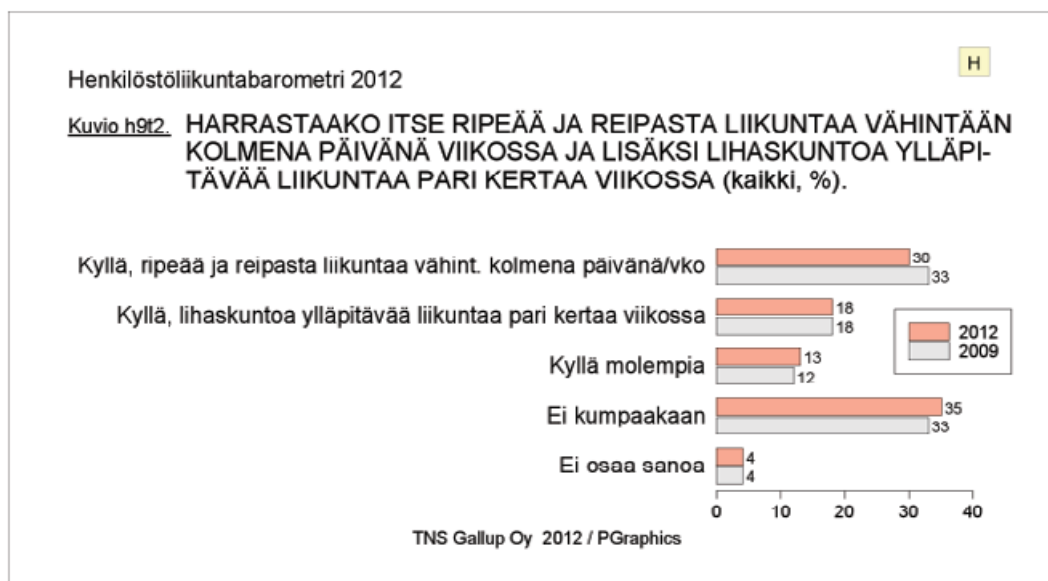
Saadut tulokset ovat hämmentäviä. Tällä tavalla kysyttynä vain reilu kymmenesosa (13 %) palkansaajista liikkuu reippaasti ja ripeästi kolme kertaa viikossa että tekee lihaskuntoharjoituksia pari kertaa viikossa. Kysymyksenasettelussa ei otettu huomioon sitä, kuinka pitkiä kertosuoritukset ovat. Kestävyysliikunnan kriteerit täyttäviä löytyy vajaa kolmannes (30 %) ja lihaskuntoa ylläpitävää liikuntaa harrastavia on vajaa viidennes (18 %). Liikunnallisesti passiivieja löytyy palkansaajista yli kolmannes (35 %).

Se, että vain reilu kymmenesosa ilmoittaa harrastavansa kestävyyskuntoa että lihaskuntoa ylläpitävää liikuntaa johtuu osaksi siitä, että vastaajat mieltävät huonosti sen, mikä on etenkin lihaskuntoa ylläpitävää liikuntaa. Moni ajattelee kuntokeskusliikuntaa, eikä miellä, että kuntosaliharjoittelun ja kuntopiirin ohella venyttelyt, tanssi, monet pallopelit kohentavat lihaskuntoa ja etenkin liikehallintaa.

Työpaikoilla, joissa henkilöstöliikuntaa ei tueta, lähes puolet on liikunnallisesti passiivisia

Näkemykset eivät ole muuttuneet vuodesta 2009. Edelleen ainakin kolmasosa työssä käyvistä liikkuu riittämättömästi ja valtaosan kohdalla kaivattaisiin joko lihaskuntoa kohentavaa tai aerobista reipasta liikuntaa nykyistä enemmän.

Tuloksista käy kuitenkin ilmi se, että henkilöstöliikuntaa tukevilla työpaikoilla liikunnallisesti passiivieja löytyy tuntuvasti vähemmän (31 %) kuin työpaikoilla, joissa tukea ei anneta (44 %).





Suomen Kuntoliikuntaliitto ry
Radiokatu 20
00240 Helsinki
Puh. 0207 964 430
www.kunto.fi