



Henkilöstöliikunta- barometri 2019



Lakipiste saavutettu?

Liikunta linkittyy vahvasti työhyvinvointiin, henkilöstön yhteishenkeen ja työnantajamielikuvaan – eniten merkitystä koettiin olevan yritys- ja työnantajakuvaan.

2019 työpaikat
tukivat henkilöstönsä
liikuntaa
231 €/hlö



tuetaan

85 %

Ei tueta

15 %



Liikuntasetelit ja työmatkaliikunnan olosuhteet ovat yleisimmät tukimuodot



87 % Liikuntasetelit ja muut maksuvälineet käytössä



90 % Pukuhuoneet ja suihkutila



49 % Urheilu- ja liikkumisvälineitä



59 % Kertaluonteiset ostopalvelut, esim. kuntotestit



69 % Henkilöstön liikuntapäivät ja kilpailut



64 % Taukoliikuntavälineitä



47 % Liikunta-neuvontaa



Suunnitelmallisuutta ja seurantaan tarvitaan

Henkilöstöliikunnan kohdistuvuuden ja vaikuttavuuden seuraamisessa edelleen kehitettävää. Vain joka kymmenes (9 %) organisaatio hyödyntää henkilöstöliikunnassa toimintasuunnitelmaa ja mitattavia tavoitteita.





Passiivisten aktivointi

Passiivisten aktivointi tavoitteena, mutta kohdennetut toimenpiteet puuttuvat. 60 % liikuntaa tukevista työpaikoista aikoo panostaa liikunnallisesti passiivisten aktivointiin, mutta vain joka neljännellä työpaikalla (25 %) on järjestettyjä tukimuotoja terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuville.



60 % työpaikoista aikoo panostaa passiivisten aktivointiin



Säännöllistä työterveysyhteistyötä tekee vain reilu neljännes liikuntaa tukevista työpaikoista. Henkilöstöliikunnan toimintasuunnitelma ja mitattavat tavoitteet vain joka kymmenennellä.



Mikä saisi lisäämään liikuntaa?

Noin puolet (51 %) työkäisistä osallistuu säännöllisesti ja 70 % edes silloin tällöin työnantajan tukemaan liikuntaan.

Osallistumis-
mahdollisuudet
työyhteisön
väreissä liikunnan
tapahtumiin
8 %

Työnantaja lisäisi liikunnan
harrastamisen
taloudellista tukea
50 %

Osastojen tai
yksikköjen väliset
kilpailut
8 %

Mahdollisuus osallistua
taukoliikuntaan tai mahdollisuus
tehdä työtä liikkuen
(kävelykokoukset)
23 %

23 % lisäisi liikuntaa, jos
työkaverit pyytäisivät mukaan

Työterveyshuolto
suosittelisi ja ohjaisi
12 %



Liikuntamahdollisuudet tai
-välineet tuotaisiin työpaikalle tai
sen välittömään läheisyyteen
17 %

Terveet elämäntavat ja liikunta
vaikuttaisivat palkkaukseen
36 %

Työnantaja seuraisi liikunnan
harrastamista yksilötasolla
9 %

Esimiehen kannustus ja tuki
14 %

Työpaikalla pidettäisiin avointa
kirjaa liikuntasuorituksista
7 %

Eos
8 %

21 % lisäisi liikuntaa, jos työpaikalla
olisi liikuntaporukka tai -kerho

Jokin muu
7 %

Ei mikään
8 %



Liikettä lisätään toimistoissa – fyysistä työtä tekevissä yrityksissä vielä kirittävää

Liikkeen lisäämiseen ja istumisen vähentämiseen kiinnitetty huomiota jo yhdeksässä kymmenestä (91 %) työpaikoista, joissa tehdään istumatyötä.

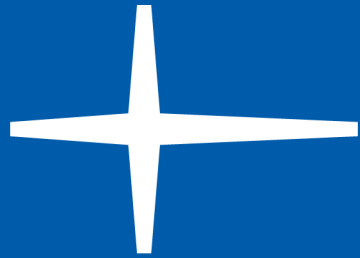
Liikuntaa hyödynnetään työpäivän aikana palautumiseen tai työsuoritukseen valmistautumiseen vain 16 % niistä työpaikoista, joissa tehdään fyysisesti raskaita töitä.



91 %

16 %





Ulkopuoliset liikuntapalvelut

Noin puolet (54 %) työnantajista hyödyntää ulkopuolisia liikuntapalveluita. Näistä työpaikoista joka kolmas (33 %) on hyödyntänyt urheiluseurojen tai liikuntajärjestöjen liikuntapalveluita.

Yksityiset
palvelun
tarjoajat
90 %

Urheiluseurat
ja -järjestöt
33 %

Muut
yhdistykset
ja järjestöt
20 %

Muut
palvelun
tarjoajat
9 %



Apua digistä?

Viidennes työpaikoista (20 %) hyödyntää digitaalisia ratkaisuja liikunnan edistämiseen. Tulevaisuudessa digiratkaisut voivat tavoittaa uudenlaista kohderyhmä ja tarjota uudenlaisia ratkaisuja mitattavuuteen ja seurantaan.





Viestinnän kehittämisen tarpeet

Työntekijät eivät välttämättä tunnista käytössä olevia palveluja. Monille on epäselvää, onko heillä mahdollisuutta antaa palautetta tavoista, joilla työnantaja tukee liikuntaa. Joka neljäs työnantaja sanoo järjestävänsä aktiviteetteja liikunnallisesti passiivisille. Kuitenkin vain muutama prosentti henkilöstöstä tunnistaa, että tukea ja palveluja on tarjolla erityisesti terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuville.

22 % työntekijöistä
sanoo, että ei saa
tietoa mistään



25 % työntekijöistä
ei tiedä, voiko antaa
palautetta





Henkilöstöliikuntabarometri 2019

Taustatiedot

	TYÖNANTAJIEN EDUSTAJAT	PALKANSAAJAT
VASTAAJAMÄÄRÄ	150	614
KOHDERYHMÄ	Henkilöstöjohtajat/ -päälliköt/ henkilöstöasioista vastaavat	Työssäkäyvät (pl.yrittäjät)
TIEDONKERÄYS <ul style="list-style-type: none">• Tutkimuksen haastattelut on toteutettu touko–elokuussa 2019• Kyselyn kohteena olevat yritykset on valittu satunnaisesti erilaisissa yrityskoon ja toimialan mukaisissa luokissa• Tiedonkeräys ja -käsittely toteutettu SFS-ISO 20252 -standardia noudattaen	Tietokoneohjatut puhelinhaastattelut	suomalaisia edustava paneeli
AINEISTON KÄSITTELY	Aineiston edustavuus varmistettiin toimiala ja kokoluokka kohtaisin kiintiöinnein	Tutkimusaineisto painotettu sukupuolen, iän ja asuinalueen mukaan
TULOSTEN LUOTTAMUSVÄLI	Tutkimuksen luottamusväli on suurimmillaan miltei kahdeksan prosenttiyksikköä suuntaansa. Otokoko on kuitenkin riittävä suuntaa-antavien johtopäätösten tekemiseen.	Tutkimuksen luottamusväli on suurimmillaan noin neljä prosenttiyksikköä suuntaansa. Otokoko on riittävä suuntaa-antavien johtopäätösten tekemiseen



Henkilöstöliikuntabarometri 2019 pohjautuu henkilöstöliikunnan hyviin käytäntöihin

Liikunnan ja
hyvinvoinnin
asema,
johtaminen ja
resurssointi

Yhteistyö
työterveys-
huollon
kanssa

Liikunnan
olosuhteet

Liikunta-
palvelut

Liikunta-
ohjelmien
viestintä

Henkilöstön
liikuntaan
aktivointi

Liikunnan
tuen määrä
henkilöstölle

Henkilöstön
liikunta-
aktiivisuus

Liikunta-
ohjelman
seuranta-
järjestelmä