

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Häkli, Tuomas; Laakkonen, Reetta; Malvela, Miia

Title: Työpaikkojen liikuntapanostuksiin tehoa osaamista lisäämällä

Year: 2025

Copyright: © Liikuntatieteellinen seura 2025

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Häkli, T.; Laakkonen, R. & ; Malvela, M. (2025). Työpaikkojen liikuntapanostuksiin tehoa osaamista lisäämällä. *Liikunta & tiede* 62(2), 47-49.

TUOMAS HÄKLI, LitM
tutkija
Liikkuva työelämä -ohjelma
Jyväskylän ammattikorkeakoulu
tuomas.hakli@jamk.fi

REETTA LAAKKONEN
ohjelmakoordinaattori
Liikkuva työelämä -ohjelma
Jyväskylän ammattikorkeakoulu
reetta.laakkonen@jamk.fi

MIIA MALVELA
kehittämispäällikkö
Liikkuva työelämä -kokonaisuus
Jyväskylän ammattikorkeakoulu
mii.malvela@jamk.fi

Työpaikkojen liikuntapanostuksiin tehoa osaamista lisäämällä

Suomalaiset työpaikat panostavat yhä enemmän henkilöstöliikuntaan ja liikkumisen myönteiset vaikutukset tunnistetaan. Kuitenkin liikuntainvestointinsa hyödyistä nauttii vain kuudesosa työpaikoista.

LIIKKUMINEN ON TYÖELÄMÄN uusi osaamisalue, jonka potentiaalia ei vielä täysin hyödynnetä, ilmenee *Henkilöstöliikunnan barometrista*. Vuoden 2023 lopulla toteutettuihin kyselyihin perustuva barometri kartoittaa henkilöstöliikunnan tilaa ja kehitystä Suomessa. Kyselyihin vastasi 301 työnantajaa ja 1124 palkansaajaa. Henkilöstöliikunta kattaa työmatkaliikunnan, työpäivän aikaisen liikkumisen ja työnantajan tukeman vapaa-ajan liikunnan.

Liikunta nähdään henkilöstöetuna

Valtaosa suomalaisista työpaikoista (94 %) kannustaa henkilöstöään liikkumaan, ja euromääräiset panostukset siihen ovat kasvussa. Työnantajat investoivat henkilöstönsä liikkumiseen vuonna 2023 keskimäärin 343 euroa työntekijää kohden vuodessa. Kaksi vuotta aiemmin summa oli 247 euroa. Eniten euroja käytti kaupan alan yritykset (442 €) ja vähiten julkinen sektori (190 €).

Työnantajien liikuntainvestointi on tyypillisimmin verovapaa liikuntaetu, jota tarjosi henkilöstölleen 89 prosenttia työnantajista. Muita usein tarjottuja tukimuotoja olivat liikuntakampanjat ja -tapahtumat (69 %), työpaikan liikuntavälineet (60 %) sekä hyvinvointikoulutukset (58 %). Neljäsosa työpaikoista antoi luvan käyttää työaika liikumiseen.

Työnantajista 61 prosenttia kertoi kannustavansa liikkumaan työmatkoja aktiivisilla kulkutavoilla. Työsuhdepyörän suosio on kasvanut voimakkaasti: vuonna 2021 sen tarjosi 15 prosenttia ja vuoden 2023 lopulla jo 42 prosenttia työnantajista (kuva 1).

Palkansaajat puolestaan arvostivat sekä rahaa että aikaa. Heidän mielestään paras työnantajan tarjoama tukimuoto oli rahallinen liikuntaetu (67 %), toiseksi mieluisinta oli työpäivän käyttö liikkumiseen (37 %) ja kolmantena oli työsuhdepyörä (28 %).

Henkilöstöliikunnalla haetaan terveyttä ja mainetta

Sekä työnantajat että palkansaajat tunnustavat liikkumisen terveys- ja työkykyvaikutukset sekä organisaatitasoiset hyödyt, kuten myönteiset vaikutukset työnantajamielikuvaan, ilmapiiriin ja tuottavuuteen (kuvio 1).

Työpaikkojen lähtökohdat henkilöstöliikunnalle ovat erittäin myönteiset: liikkumisen merkitys tunnetaan ja ra-



Kuva 1. Työsuhdepyörän tarjooa entistä useampi työnantaja.

halliset panostukset ovat kasvaneet. Ongelmana on kuitenkin se, että henkilöstöliikunta ei kohdennu juuri niille, jotka hyötyisivät siitä eniten terveytensä kannalta.

Liikettä täsmäratkaisuina

Vain kolmasosa palkansaajista käyttää työnantajan tukemia liikuntamahdollisuuksia vähintään kerran viikossa. Kolmasosa ei harrasta työnantajan tukemaa liikuntaa lainkaan. Aktiivisimmin henkilöstöliikuntaa käyttävät työkykynsä hyväksi arvioineet palkansaajat. Työkykynsä heikoksi arvioineista vastaajista noin puolet (48 %) ei osallistu työnantajan tukemaan liikuntaan lainkaan.

Istumatyöhön työpaikoilla yleensä löydetään aktiivisia ratkaisuja, mutta fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien ja etätöntehtäjien tarpeet jäävät usein huomiotta. Vain 14 prosenttia työnantajista on kiinnittänyt huomiota etätöntehtäjien liikkumiseen. Työkykyriskissä olevien työntekijöiden lisäksi työn luonne olisi tärkeä huomioida henkilöstöliikuntaa suunniteltaessa.

Työterveyshuolto tavoittaa usein hyvin ne työntekijät, jotka hyötyvät liikkumisesta työkykynsä kannalta. Vaikka työnantajista yli puolet (59 %) ilmoitti, että yhteistyö työterveyshuollon kanssa käsittää myös liikkumisen edistämisen, näyttäytyy tilanne palkansaajien vastauksissa varsin vaatimattomana. Toimenpiteen on tyypillisesti liikunta-aktiivisuuden kartoitus terveystarkastuksessa, mutta jatkotoimet tämän jälkeen ovat harvinaisia.

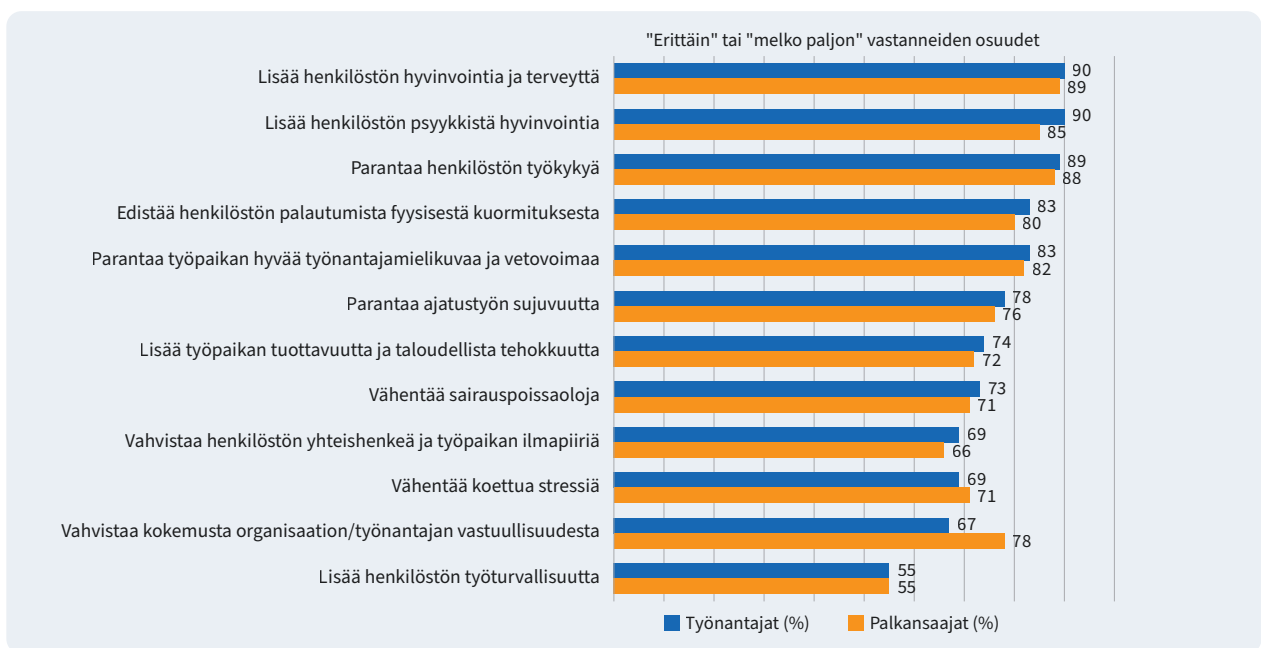
Vaikutusmahdollisuuksia, yhteisöllisyyttä ja rahaa

Sekä työnantajat että palkansaajat arvioivat, että henkilöstön toiveiden kuuleminen ja osallistuminen toiminnan suunnitteluun on tärkein liikkumismotivaatiota lisäävä tekijä (kuvio 2). Tästä huolimatta vain noin puolet palkansaajista kokee, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa liikunta-

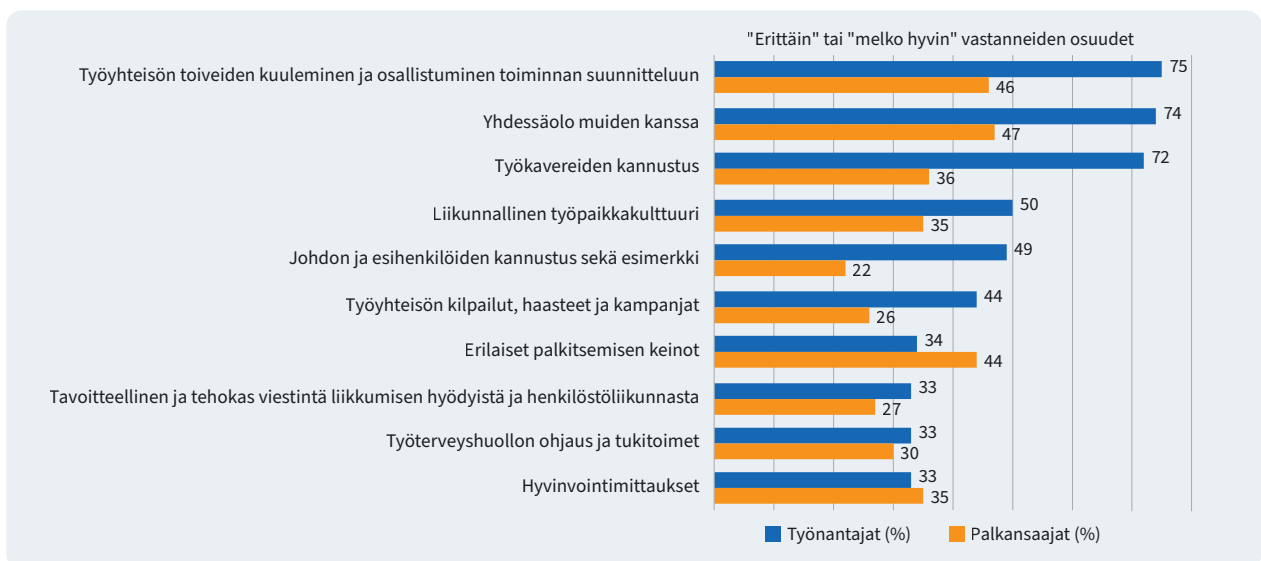
tarjontaan ja antaa palautetta, miten henkilöstöliikuntaa voisi kehittää. Osallisuuden tärkeyttä korostaa se, työkykynsä heikoksi arvioineilla palkansaajilla oli kaikista keinoimmista mahdollisuudet antaa palautetta.

Yhteisöllisyys nousi sekä työnantajien että palkansaajien vastauksissa toiseksi tärkeimmäksi liikkumismotivaatiota lisääväksi tekijäksi: yhdessäolo liikkussa, työkavereiden kannustus sekä liikunnallinen työpaikkakulttuuri.

Palkansaajilta kysyttiin vielä, millä konkreettisilla keinoilla työnantaja voisi lisätä itse kunkin liikkumista. Vain kymmenen prosenttia ei haluaisi liikkua lainkaan. Vastajista iso osa näki omaa liikkumistaan lisäävän sen, että työnantajat tarjoaisivat liikunnan harrastamiseen taloudellista tukea joko rahallisen liikuntaedun, polkupyöräedun, palkitsemisen tai työajan käytön muodossa.



Kuvio 1. Työnantajien (n = 301) ja palkansaajien (n = 1124) arviot henkilöstöliikunnan tukemisen positiivisista vaikutuksista. "Erittäin" tai "melko paljon" vastanneiden osuudet.



Kuvio 2. Työnantajien (n = 301) ja palkansaajien (n = 124) arviot eri keinojen vaikuttavuudesta henkilöstön liikkumismotivaatioon.



Kuva: Liikkuva aikuinen / Jussi Judin

Liikkuminen toimii osana työhyvinvoinnin johtamista, kun:

- Henkilöstöliikunnalle asetetaan tavoitteita.
- Henkilöstöliikuntaan tehdään suunnitelma.
- Liikunta tai liikkuminen mietitään niin, että se tukee työn teon tarpeita.
- Työntekijät osallistuvat suunniteluun ja heidän toiveensa ja tarpeensa vaikuttavat tehtyihin valintoihin.
- Tehtyjen toimenpiteiden hyötyjä arvioidaan ja seurataan.
- Lisäksi johdolla ja esihenkilöillä on vastuu henkilöstöliikunnasta, samoin kuin työhyvinvoinnin edistämisestä.

Liikkuminen osaksi työhyvinvoinnin johtamista

Vaikka henkilöstöliikunnan hyödyt tunnetaan ja rahalliset panostukset siihen ovat kasvaneet, on henkilöstöliikunta harvoin suunnitelmallista. Lisäksi vain kolmasosa seuraa liikuntainvestointinsa toteutumista. Pelkkänä henkilöstöetuna tai irrallisena tarjontana henkilöstöliikunta palvelee parhaiten työkykyisiä ja aktiivisia.

Henkilöstön osallistumisaktiivisuutta lisäksi se, että henkilöstöliikunta olisi osa työhyvinvoinnin johtamista. Tämä tarkoittaisi myös sitä, että liikuntainvestointi toisi eniten hyötyjä myös työnantajalle; henkilöstö on työkykyistä ja voi hyvin. Kaiken kaikkiaan vain 14 prosenttia työpaikoista kytkee henkilöstöliikunnan osaksi työhyvinvoinnin johtamista.

Lisää painoarvoa liikkumiselle työpäivän aikana

Monessa organisaatiossa henkilöstöliikunnan tarjonta kohdistuu vielä pitkälti työajan ulkopuolelle rahallisen henkilöstöedun, liikuntavuorojen tai pyöräedun muodossa. Monet tutkimukset kuitenkin tukevat työpäivän aikana tapahtuvan fyysisen aktiivisuuden positiivisia vaikutuksia.

Työpäivän aikana kulttuuri tulisi muodostua sellaiseksi, että työntekijät kokevat heillä olevan lupa liikkua ja pitää aktiivisia taukoja. Perinteistä toimistotyötäkin voi tehdä pienessä liikkeessä, vaikka tasapainolaudalla keinuen tai toimistopyörällä polkien. Ihmisiä tulisi kannustaa ja opettaa käyttämään tarjottuja liikunnallisia mahdollisuuksia. Se, että työpaikoille tai kotitoimistoille tuodaan erilaisia välineitä tarjolle, saa harvoja vielä tarttumaan niihin.

Osaamista, hyvinvointia ja kilpailukykyä

Tulevaisuuden talouskasvu nojaa yhä vahvemmin työhyvinvointiin ja osaamiseen. Tämä käy ilmi myös työ- ja elinkeinoministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön sekä Työterveyslaitoksen laatimasta *Työelämän tilannekuvia*

-katsauksesta (Haltia ym. 2024). Ja tässä olisi liikunnallekin sijaa.

Liikkuminen on työelämän uusi osaamisalue, jonka potentiaalia ei vielä hyödynnetä täysimääräisesti hyvinvoinnin ja kilpailukykyyn näkökulmasta. Työpaikkojen johdon ja esihenkilöiden taitoja työhyvinvoinnin johtamisessa tulisi vahvistaa – ja siten, että työhyvinvointi sisältää myös fyysisen aktiivisuuden ja palautumisen ratkaisut. Lisäksi moni meistä tarvitsee perinteisen osaamisen lisäksi metataitoja, kuten itsensä johtamista, kykyä huolehtia omasta hyvinvoinnista, palautumisesta ja fyysisestä kunnosta. Hyvinvointiosaamista voi parantaa siinä missä ammatillisista osaamistakin.

Suomalaisten työpaikkojen lähtökohta ja asenne liikkumista kohtaan on jo hyvä. Hyvän pohjatyön päälle on helppo rakentaa lisää. ♦

Kirjoittajat työskentelevät Liikkuva työelämä -teeman parissa Liikkuva aikuinen -ohjelmassa Jyväskylän ammattikorkeakoulussa.

Liikkuva työelämä vahvistaa liikkumisen asemaa työelämässä ja työpaikoilla. Lisätietoja sekä työkaluja yrityksille henkilöstöliikunnan toteutukseen ja suunnitteluun www.liikkuvatyöelama.fi.

LÄHTEET

Haltia, P., Hanhike, T., Kyrkkö, K., Lyly-Yrjänäinen, M., Närhinen, A., Orsila, R., Ranki, S., Varje, P., & Ylikännö, M. 2024. Työelämän tilannekuvia – Työhyvinvoinnista ja osaamisesta löytyy tuottavuuden kasvun mahdollisuuksia: TYÖ 2030 -ohjelma. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-171-0>

Häkli, T. 2024. Henkilöstöliikunnan barometri 2023. Liikkuva aikuinen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. https://liikkuvatyöelama.fi/wp-content/uploads/sites/4/2025/01/Henkilostoliikunnan_barometri_2023.pdf

Häkli, T., Malvela, M., Kankkonen, S. & Laakkonen, R. 2024. Henkilöstöliikunnan barometri 2023. Tiivistelmä tuloksista. Liikkuva aikuinen. https://liikkuvatyöelama.fi/wp-content/uploads/sites/4/2025/01/Henkilostoliikunnan_barometri_2023_tivistelma.pdf