

Suomen Kunto- liikuntaliiton barometri

Työpaikkaliikuntabarometri 2007

*Työpaikkaliikuntabarometrin asiantuntijaryhmä
Ossi Aura, Suomen Kuntoliikuntaliitto ry
Jorma Savola, Suomen Kuntoliikuntaliitto ry
Juhani Pehkonen, TNS Gallup Oy*

Barometri selvittää työpaikkojen johdon ja liikuntavastaavien arvioita siitä, missä määrin työpaikoilla tuetaan henkilöstön liikuntaharrastusta.

Tutkimus kerää tietoa työpaikkaliikunnan tilasta, tavoista ja käytännöistä.

Tämä on osa Kuntoliikuntaliiton barometri- ja tutkimusaineistoa, jolla liitto seuraa ja arvioi toimialaansa, ohjaa toimintaansa ja tuottaa alalle tietoa.

Kunto
LIIKUNTALIITTO

Suomen Kuntoliikuntaliitto on terveyttä edistävän liikunnan asiantuntijajärjestö, joka edistää kansalaisten liikunnallisesti aktiivista elämäntapaa ja sen kautta saavutettavaa hyvinvointia ja terveyttä.

Työpaikkaliikunnan barometri 2007
Ossi Aura*, Jorma Savola*, Juhani Pehkonen**

* Suomen Kuntoliikuntaliitto ry

** TSN Gallup Oy

Julkaisija Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2008
ISBN 951-9473-72-6

Tiedustelut info@kunto.fi

TYÖPAIKKALIIKUNTABAROMETRI 2007

| | |
|--|----|
| Listaus raportin kuvista ja taulukoista..... | 3 |
| 1. Johdanto..... | 4 |
| 2. Työpaikkaliikunnan tukeminen | 5 |
| 3. Miksi henkilökunnan liikunnanharrastusta tuetaan? | 5 |
| 4. Minkätyyppisiä palveluja tai tukimuotoja? | 6 |
| 5. Tärkeimmät työyhteisön tukemat liikuntamuodot ja -lajit? | 9 |
| 6. Kuka tekee päätökset henkilökunnan liikuntaharrastuksen resursseista? | 11 |
| 7. Kuka ohjaa työpaikkaliikunnan kehittämistä vastaisuudessa? | 13 |
| 8. Liikuntainvestoinnit henkilöä kohden | 15 |
| 9. Henkilöstön omavastuuosuus | 16 |
| 10. Liikuntaharrastusten tukeen kohdistettujen investointien suunta | 16 |
| 11. Kuinka suuri osa henkilöstöstä osallistuu työnantajan tukemaan liikuntaan? | 17 |
| 12. Miten liikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta todennetaan ja seurataan? | 20 |
| 13. Mikä on liikuntapalveluiden painopiste kahden seuraavan vuoden aikana? | 22 |
| 14. Kenen tai keiden tulisi tarjota työpaikoille liikuntapalveluja vähemmän liikuntaa harrastavien aktivoimiseksi? | 23 |
| 15. Missä määrin työpaikkaliikuntapalveluiden tuottajien ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä? | 25 |
| 16. Mitkä ovat suuria esteitä työpaikalla liikunnan tukemiselle tai sen menestykselliselle toteuttamiselle? | 25 |
| 17. Onko veroton liikuntaetu riittävä henkilöstön liikunnanharrastamisen kannalta? | 29 |
| 18. Onko liikunnan tukemisella merkitystä työyhteisön toiminnan kannalta? | 30 |

Listaus raportin kuvista ja taulukoista

| | |
|--|----|
| Kuva 1. Työpaikkaliikunnan tukemisen yleisyys vuosina 2002-07. | 5 |
| Kuva 2. Perustelut työpaikkaliikunnan tukemiselle vuosina 2002-07. | 6 |
| Kuva 3. Työpaikkaliikunnan palvelut ja tukimuodot vuonna 2007. | 7 |
| Kuva 4. Työpaikkaliikunnan palvelut ja tukimuodot vuosina 2002-07. | 8 |
| Kuva 5. Työpaikkaliikunnassa tuetut lajit ja liikuntamuodot vuonna 2007. | 9 |
| Kuva 6. Työpaikkaliikunnassa tuetut lajit ja liikuntamuodot vuosina 2002-07. | 10 |
| Kuva 7. Työpaikkaliikunnan resurssipäättäjät vuonna 2007. | 11 |
| Kuva 8. Työpaikkaliikunnan resurssipäättäjät vuosina 2005-07. | 12 |
| Kuva 9. Työpaikkaliikunnan kehittämisen ohjauksesta vastaavat vuonna 2007. | 13 |
| Kuva 10. Työpaikkaliikunnan kehittämisen ohjauksesta vastaavat vuosina 2003-07. | 14 |
| Kuva 11. Työpaikkaliikunnan investointien muutos edelliseen vuoteen verrattuna vuosina 2002-07. | 16 |
| Kuva 12. Työpaikkaliikunnan investointien muutos seuraavana vuonna vuosina 2002-07. | 17 |
| Kuva 13. Työpaikkaliikuntaan säännöllisesti osallistuneiden osuus henkilöstöstä vuosina 2002-07. | 18 |
| Kuva 14. Terveyden kannalta riittävästi liikkuvien osuus henkilöstöstä vuosina 2005-07. | 19 |
| Kuva 15. Liikuntainvetointien kohdistuvuuden ja vaikuttavuuden käytännöt vuonna 2007. | 20 |
| Kuva 16. Liikuntainvetointien kohdistuvuuden ja vaikuttavuuden käytännöt vuosina 2005-07. | 21 |
| Kuva 17. Kuntotestastaukseen osallistuneiden osuudet eri osallistumisluokissa vuonna 2007. | 22 |
| Kuva 18. Työpaikkaliikuntapalveluiden painopistealueet vuosina 2003-07. | 23 |
| Kuva 19. Vastaajien toiveet työpaikkaliikunnan palvelutarjoajista liikuntaa vähemmän harrastaville vuosina 2002-07. | 24 |
| Kuva 20. Yhteistyö työpaikan liikuntapalvelutuottajien ja työterveyshuollon välillä vuosina 2003-07. | 25 |
| Kuva 21. Esteet työpaikkaliikunnan tukemisella tai menetyksekkäälle toteuttamiselle vuonna 2007. | 26 |
| Kuva 22. Esteet työpaikkaliikunnan tukemisella tai menetyksekkäälle toteuttamiselle vuosina 2003-07. | 27 |
| Kuva 23. Syyt työpaikkaliikunnan tukemattomuuteen vuonna 2007. | 28 |
| Kuva 24. Arviot verottoman liikuntaedun 200€n riittävydestä vuonna 2007. | 29 |
| Kuva 25. Arviot työpaikkaliikuntapalveluiden merkityksestä ja painoarvosta eri tekijöiden kannalta. | 30 |
| | |
| Taulukko 1. Kuka tai ketkä ohjaavat vastaisuudessa työpaikkaliikunnan kehittymistä. | 15 |
| Taulukko 2. Liikuntainvestoinnit henkilöä kohden vuodessa vuosina 2002-07. | 15 |
| Taulukko 3. Henkilöstön omavastuuosuus tuettavista palveluista ja harrastuksista vuosina 2002-07. | 16 |
| Taulukko 4. Kuinka suuri osa henkilökunnasta osallistuu säännöllisesti tai edes silloin tällöin työnantajan tukemaan liikuntaan. | 18 |
| Taulukko 5. Kuinka suuri osa henkilökunnasta liikkuu terveyden ylläpidon kannalta riittävästi. | 19 |
| Taulukko 6. Kuinka suuri osa henkilökunnasta liikkuu terveyden ylläpidon kannalta riittävästi ja kuinka moni osallistuu säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan. | 20 |

1. Johdanto

Tässä raportissa esitetään yhteenveto tutkimuksesta, jonka tehtävänä on ollut selvittää arvioita siitä, missä määrin työpaikoilla tuetaan henkilöstön liikuntaharrastusta. Tutkimuksen tavoitteena on ollut kerätä tietoa työpaikkaliikunnan tilasta maamme eri toimipaikoilla sekä tavoista ja käytännöistä tukea henkilöstön liikuntaa ja kuntoilua.

Kokonaisuudessaan tutkimuksessa selvitettävät teemat voidaan esittää yhteenvetona seuraavasti.

- Liikunta- ja kuntoilumahdollisuudet työpaikoilla.
- Työpaikkaliikunnan tukemisen perusteet.
- Liikuntapalvelut ja tukimuodot työpaikoilla.
- Henkilöstön liikuntaharrastuksen kustannukset.
- Liikuntaharrastukseen kohdistettujen investointien suunta.
- Tärkeimmät tuetut liikuntamuodot ja -lajit.
- Työpaikkaliikunnan päätöksenteko ja organisointi.
- Henkilöstön osallistuminen liikuntaan ja tuen käyttö.
- Liikuntainvestointien vaikuttavuuden seuranta.
- Liikuntapalveluiden painoarvo henkilöstöpalveluiden kokonaisuudessa.
- Liikunnan tukemisen ja liikuntapalveluiden toteuttamisen suurimmat esteet.
- Käsitykset verottoman liikuntaedun riittävydestä.
- Näkemykset liikunnan tukemisen merkityksestä työyhteisön toiminnan kannalta.

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

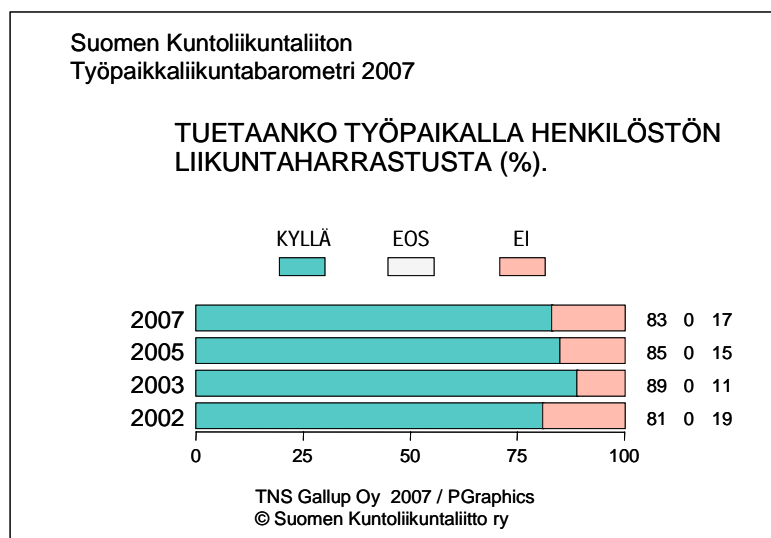
Tutkimuksen haastattelut on toteutettu loka-marraskuussa 2007. Haastatteluja tehtiin työpaikkojen toimitusjohtajien, henkilöstöjohtajien ja päätoimisten liikuntavastaavien keskuudessa 150. Kyselyn kohteena olevat yritykset on valittu satunnaisesti erilaisissa yrityskoon ja toimialan mukaisissa luokissa. Tulosten luottamusväli on suurimmillaan miltei kahdeksan prosenttiyksikköä suuntaansa. Otokoko on kuitenkin riittävä suuntaa-antavien johtopäätösten tekemiseen nykyhetken työpaikkaliikunnan tilasta. Sen sijaan monet muutokset aiemmista tutkimuksista voivat selittyä myös sattumalla, minkä takia vahvojen johtopäätösten teossa on syytä olla varovainen.

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

2. Työpaikkaliikunnan tukeminen

Yli neljä viidesosaa työyhteisöistä tukee henkilöstön liikuntaa

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



Kuva 1. Työpaikkaliikunnan tukemisen yleisyys vuosina 2002-07.

Vuonna 2005 toteutetussa tutkimuksessa liikunnan tukeminen työpaikoilla oli samaa tasoa kuin nyt toteutetussa tutkimuksessa. Muutaman prosenttiyksikön erot tutkimusten välillä saattavat johtua sattumasta.

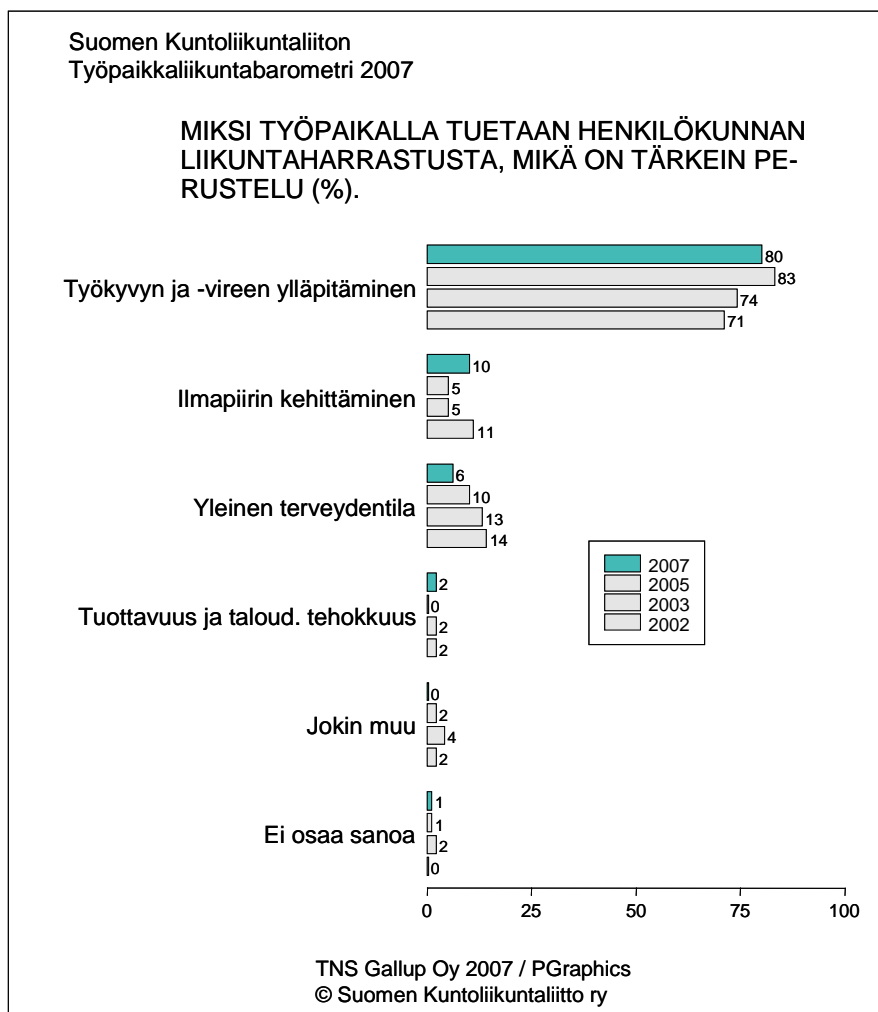
3. Miksi henkilökunnan liikunnan harrastusta tuetaan?

Liikuntaharrastuksen tukemisen perusta on työkyvyn ylläpitäminen

Henkilöstön liikunnan harrastusta tukevilta kysyttiin pääasiallista perustetta sille, miksi työyhteisö panostaa liikunnan harrastamiseen. Tämä peruste on melkein yksimielisesti (80 %) työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen. Selvästi vähemmässä määrin mainitaan perusteeksi huolestuminen työntekijöiden yleisestä terveydentilasta tai työyhteisön ilmapiirin parantaminen. Taloudellisen tehokkuuden lisääminen ei ole työpaikkaliikunnan tukemisen pääperuste monellakaan työpaikalla.

Työkyvyn ylläpitäminen on leimallinen peruste nimenomaan julkisella palvelusektorilla. Teollisuudessa mainitaan keskimäärää useammin huoli henkilökunnan terveydentilasta yleensä.

Tulokset ovat ehkä muuttuneet aiemmasta siten, että työpaikkaliikunnan perusteena ilmapiirin kehittäminen on yleistynyt.



Kuva 2. Perustelut työpaikkaliikunnan tukemiselle vuosina 2002-07.

4. Minkätyyppisiä palveluja tai tukimuotoja?

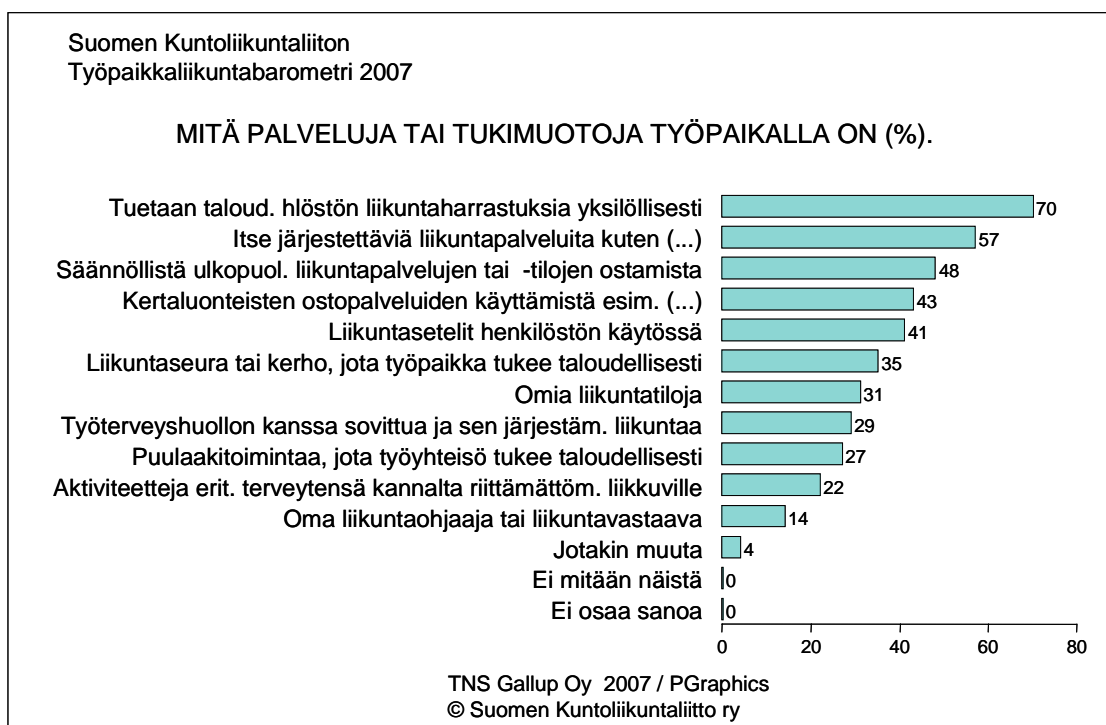
Yksilölliset tukimuodot ja liikuntasetelit yleistyneet vuodesta 2005

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

Tiedustelluista palveluista kaikkien yleisin muoto on henkilöstön liikuntaharrastusten tukeminen yksilöllisesti (70 %). Tällä liikuntatuen muodolla tarkoitetaan sitä, että työntekijä harrastaa ja etsii omia teitään lajinsa ja työnantaja osallistuu harrastuksen kustannuksiin joko kokonaan tai osittain. Tämän muotoisen liikunnan tukeminen on lisääntynyt vuodesta 2005.

Toiseksi yleisintä ovat itse järjestettävät liikuntapalvelut kuten liikuntapäivien ja henkilöstön kilpailujen järjestäminen (57 %). Itse järjestettävien liikunta-aktiviteettien suosio on vähentynyt työyhteisöissä johdonmukaisesti vuodesta 2002 lähtien.

Säännöllisten ulkopuolisten liikuntapalvelujen tai liikuntatilojen ostaminen on myös varsin tavanomaista (48 %). Ulkopuolisten palvelujen tai liikuntatilojen ostaminen on kuitenkin ollut jo pidempään laskusuunnassa. Tulosta saattaa selittää se, että painopiste on siirtymässä siihen, että yritykset tukevat sellaista liikuntaa, jossa työntekijät itse hakevat ja ostavat palvelut.



Kuva 3. Työpaikkaliikunnan palvelut ja tukimuodot vuonna 2007.

Reilu kaksi viidesosaa (43 %) työpaikoista tukee henkilöstön liikuntaa myös ostamalla kertaluonteisia palveluita esim. satunnaiset kuntotestit. Myös näiden palvelujen käytössä on havaittavissa tiputusta vuodesta 2005.

Kahdessa viidesosassa (41 %) työpaikoista on käytössä liikuntasetelit. Liikuntasetelien suosio on lisääntynyt johdonmukaisesti vuodesta 2003 lähtien. Liikuntaseteleitä käyttävät työpaikat tukevat usein myös muuten yksilöllisesti henkilöstön liikuntaharrastuksia. Tämä muu yksilöllinen tukeminen on kuitenkin seteleitä käyttävillä työpaikoilla harvinaisempaa kuin niillä, joissa liikuntasetelit eivät ole käytössä.

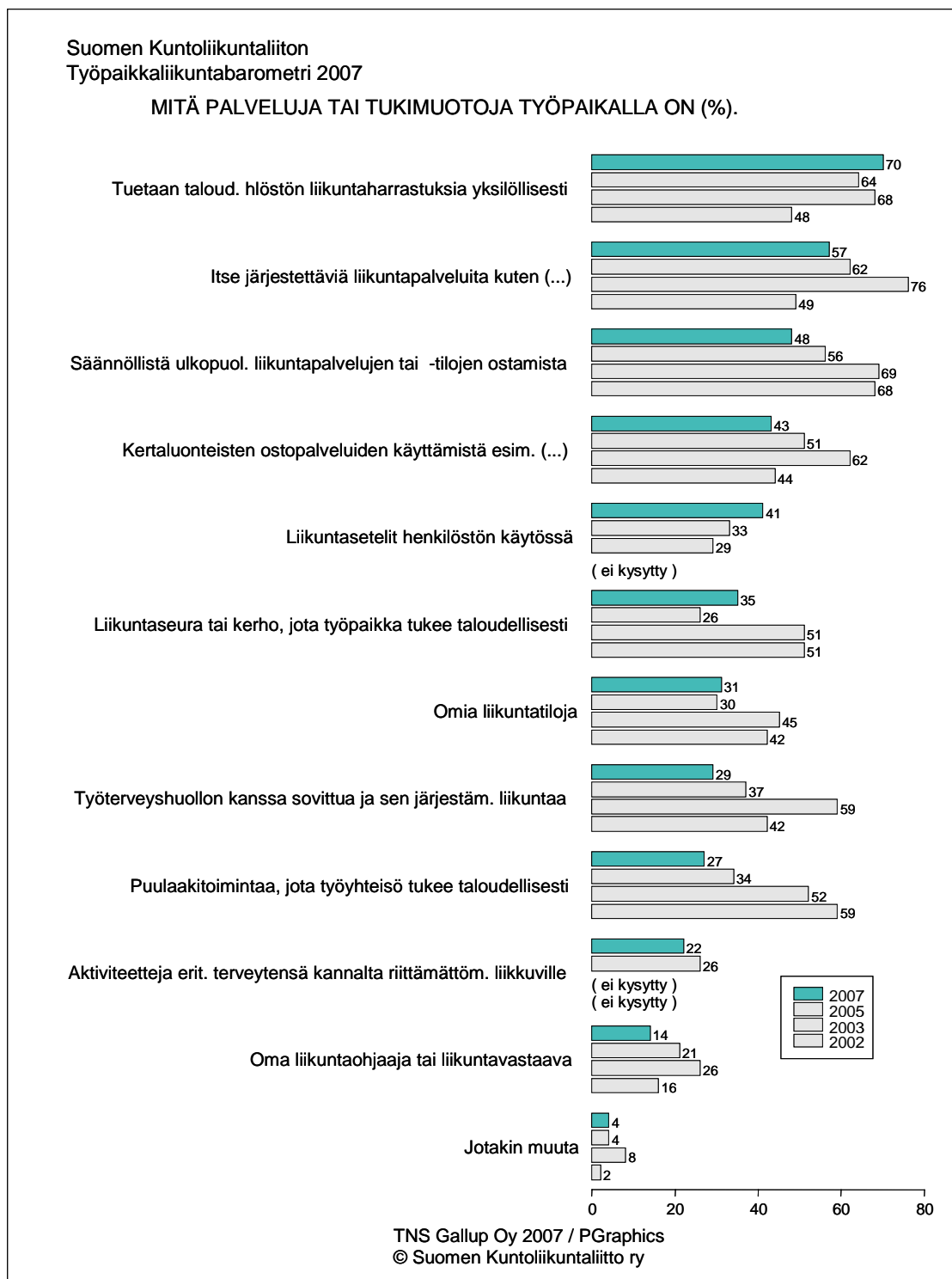
Työpaikkaliikunnan tukimuodot harkitumpia kuin ennen

Tulokset kertovat siitä, että työpaikkaliikuntaa 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 työpaikkaliikunnan tukimuodot olisivat monipuolistumassa ja moninaistumassa. Muutos 2003-2005 välillä oli päinvastainen. Työpaikoilla alettiin tarkemmin pohtia palveluita ja tukimuotoja. Seurauksena oli se, että palveluita ja tukimuotoja karsittiin.

Tukimuotojen karsinta on hieman lisääntynyt entisestään vuodesta 2005. Tällä haavaa työpaikoilla on käytössä keskimäärin noin neljä erilaista tuki- tai palvelumuotoa. Käytännössä tämä tietää sitä, että enemmistö työpaikoista on sellaisia, joissa on käytössä vähintään neljä erilaista liikunnan tukimuotoa tai -palvelua.

Merkittävimmät taustamuuttujien mukaiset havainnot eri palveluista voidaan yhteenvedonomaaisesti esittää seuraavalla tavalla.



Kuva 4. Työpaikkaliikunnan palvelut ja tukimuodot vuosina 2002-07.

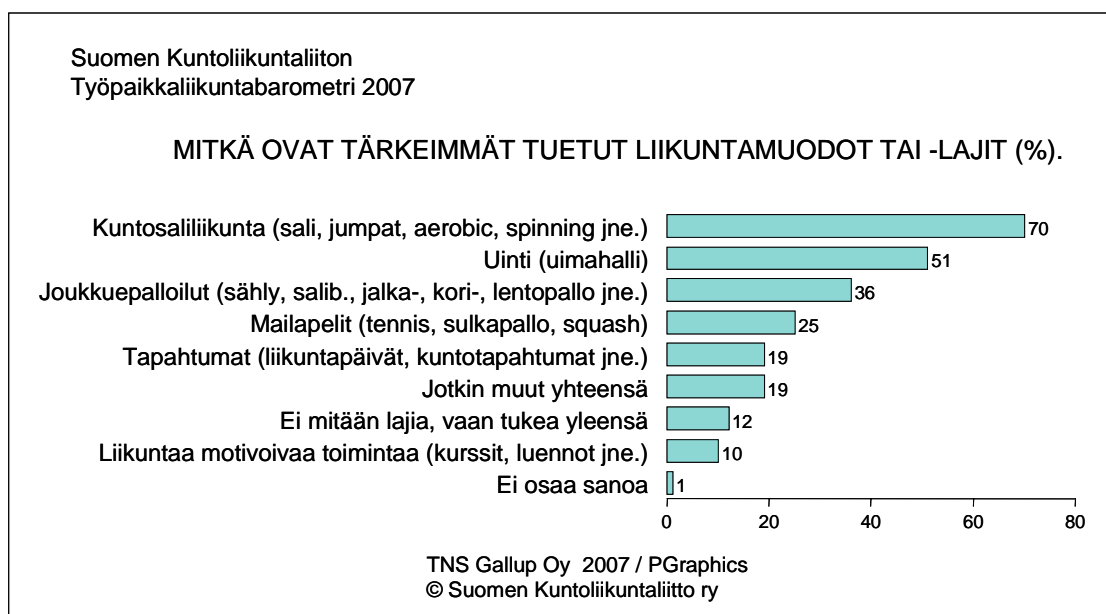
- Yksityisellä palvelusektorilla tuetaan henkilöstön liikuntaharrastuksia keskimäärää useammin jakamalla liikuntaseteleitä.
- Teollisuudessa puulaakitoiminta on yleisempää kuin muilla toimialoilla. Teollisuudessa myös harrastetaan keskimäärää useammin säännöllistä ulkopuolisten liikuntapalvelujen ja -tilojen ostamista.
- Julkisilta työpaikoilta löytyy keskimäärää useammin omia liikuntatiloja ja oma liikuntaohjaaja tai -vastaava. Julkisella sektorilla on keskimäärää useammin myös omia aktiviteetteja erityisesti terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuville.

5. Tärkeimmät työyhteisön tukemat liikuntamuodot ja -lajit?

Kuntosaliliikuntaa tuetaan eniten, yleinen määrittelemätön liikunnan tuki nousussa

Vastaajilta tiedusteltiin myös, mitkä ovat tärkeimmät työyhteisön tukemat liikuntamuodot ja -lajit.

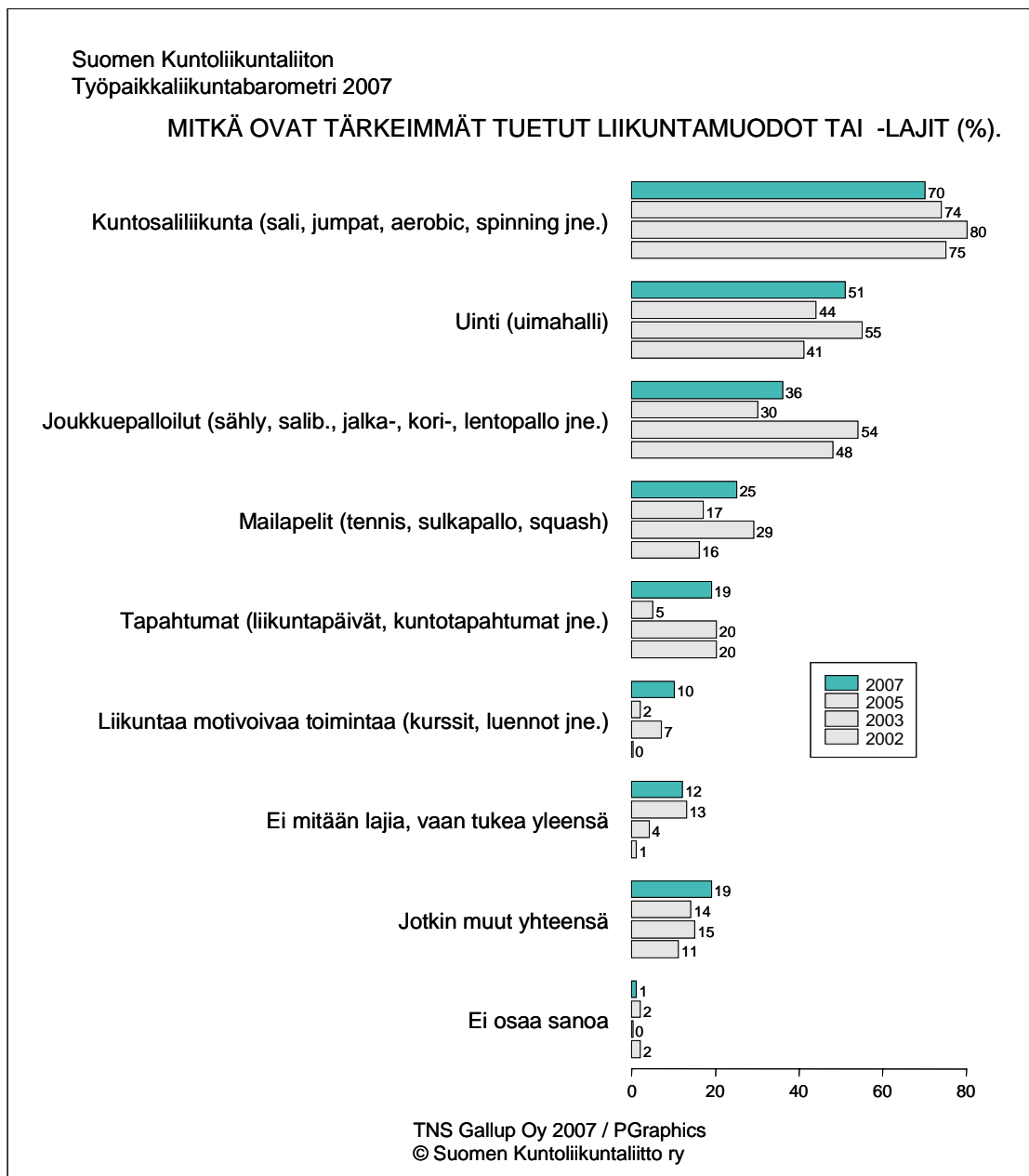
Selvästi yleisin (70 %) tuettu liikuntamuoto tai laji on kuntosaliliikunta eri muodoissaan (kuntosaliharjoittelu, jumpat, aerobic, spinning jne.). Tämän jälkeen monella työpaikalla tuetaan uintiharrastusta (51 %) ja joukkuepalloilulajeja (36 %). Mailapelien tuki ja erityisten liikuntapäivien järjestäminen on jo selvästi harvemman työyhteisön repertuaarissa kuten myös erilainen liikuntaa motivoiva toiminta esim. kurssit ja luennot.



Kuva 5. Työpaikkaliikunnassa tuetut lajit ja liikuntamuodot vuonna 2007.

Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2005 siten, että tuettujen lajien määrä on hieman lisääntynyt. Uinnin, joukkuepallolajien ja mailapelien tukeminen on hieman yleistynyt. Kuntosaliliikunnan tukemisessa on pientä tiputusta vuodesta 2005.

Kun yritykset ovat tarkentaneet tukimuotojaan, tuettujen lajien valikoima ei ole kuitenkaan vähentynyt vaan pikemminkin päinvastoin.



Kuva 6. Työpaikkaliikunnassa tuetut lajit ja liikuntamuodot vuosina 2002-07.

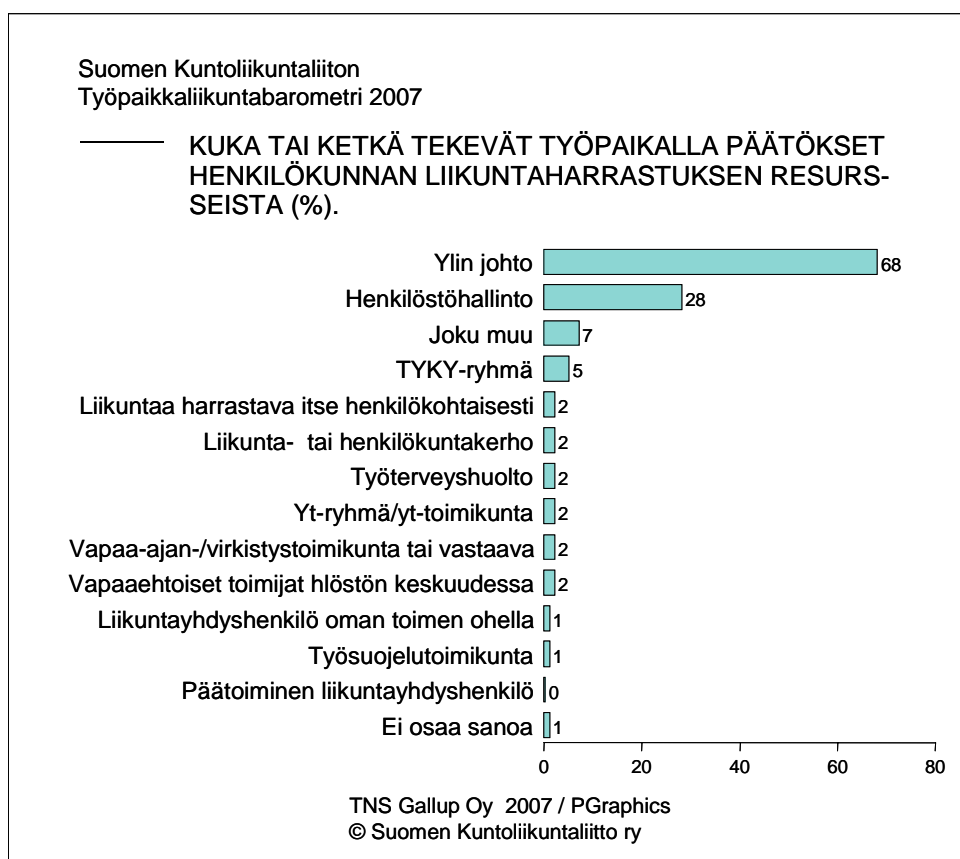
6. Kuka tekee päätökset henkilökunnan liikuntaharrastuksen resursseista?

Ylin johto päättää liikuntaharrastuksen resursseista useimmiten mutta henkilöstöhallinnon rooli on lisääntynyt

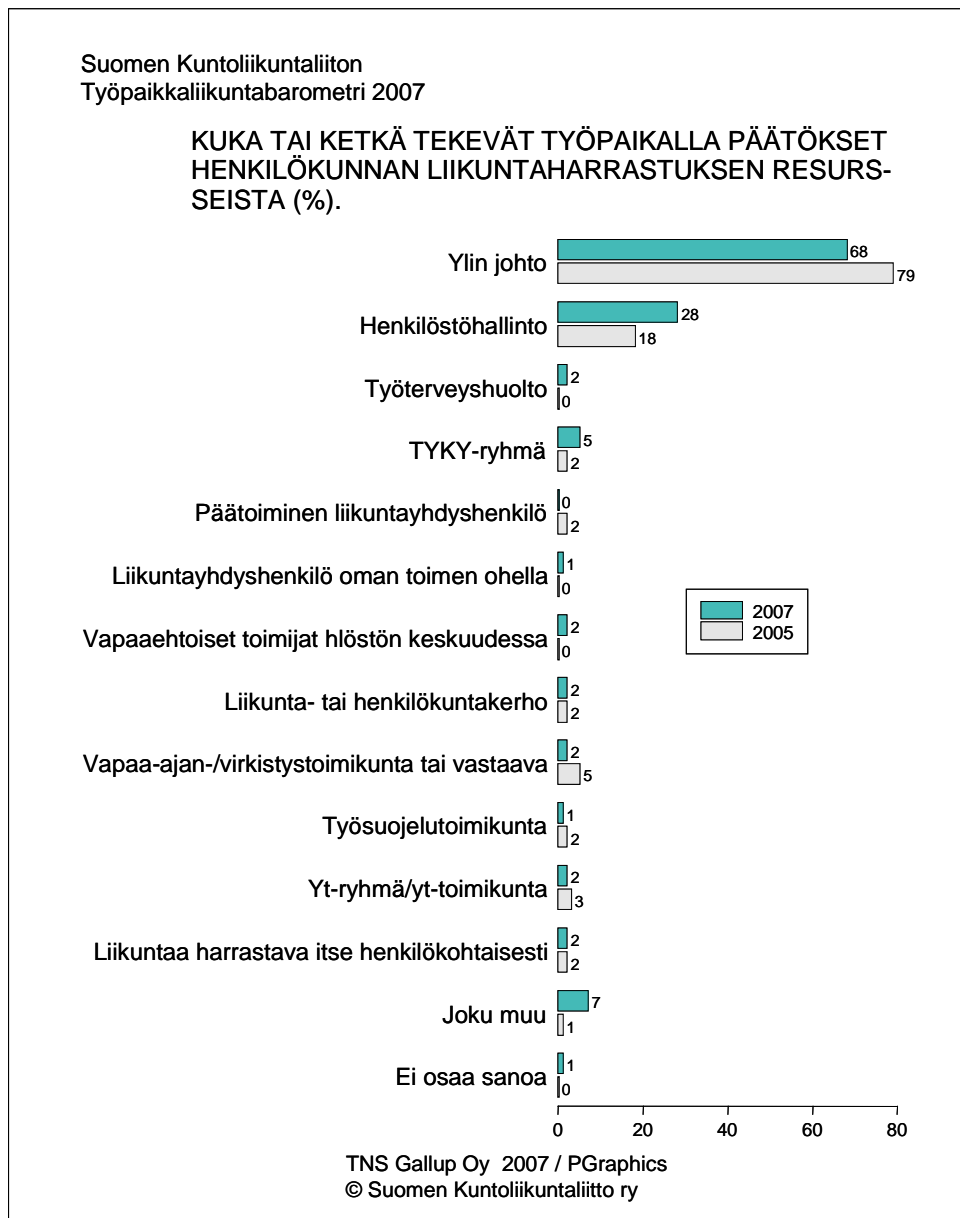
Tutkimuksessa selvitettiin avoimella kysymyksenasettelulla käsityksiä siitä, kuka tai ketkä työpaikalla tekevät päätökset henkilökunnan liikuntaharrastuksen resursseista. Tulosten mukaan useimmiten (68 %) päätös tapahtuu ylimmän johdon keskuudessa. Henkilöstöhallinto on päätöksentekijänä yli neljänneksessä työpaikkoja. Tulos kielii siitä, että päätöksenteko liikuntaresursseista tapahtuu usein ylhäällä.

Suunta on vuodesta 2005 ollut se, että aiempaa useammalla työpaikalla henkilöstöhallinto päättää liikuntaharrastusten resursseista. Henkilöstöhallinnon rooli resurssien päättäjänä on lisääntynyt, kun vuosien 2003-05 välillä se heikentyi.

Ylin johto on päättämässä liikuntaresursseista huomattavan usein (64 %) jopa suurilla työpaikoilla. Tämä on ymmärrettävää sikäli, että kyseessä voi euromääräisesti olla sangen isosta kuluerästä ja kohdentua lukumääräisesti suureen joukkoon ihmisiä. Näissä tapauksissa henkilöstöhallinto vastaa resursoinnin valmistelusta ja on mukana tekemässä myös päätöksiä.



Kuva 7. Työpaikkaliikunnan resurssipäättäjät vuonna 2007.



Kuva 8. Työpaikkaliikunnan resurssipäätäjät vuosina 2005-07.

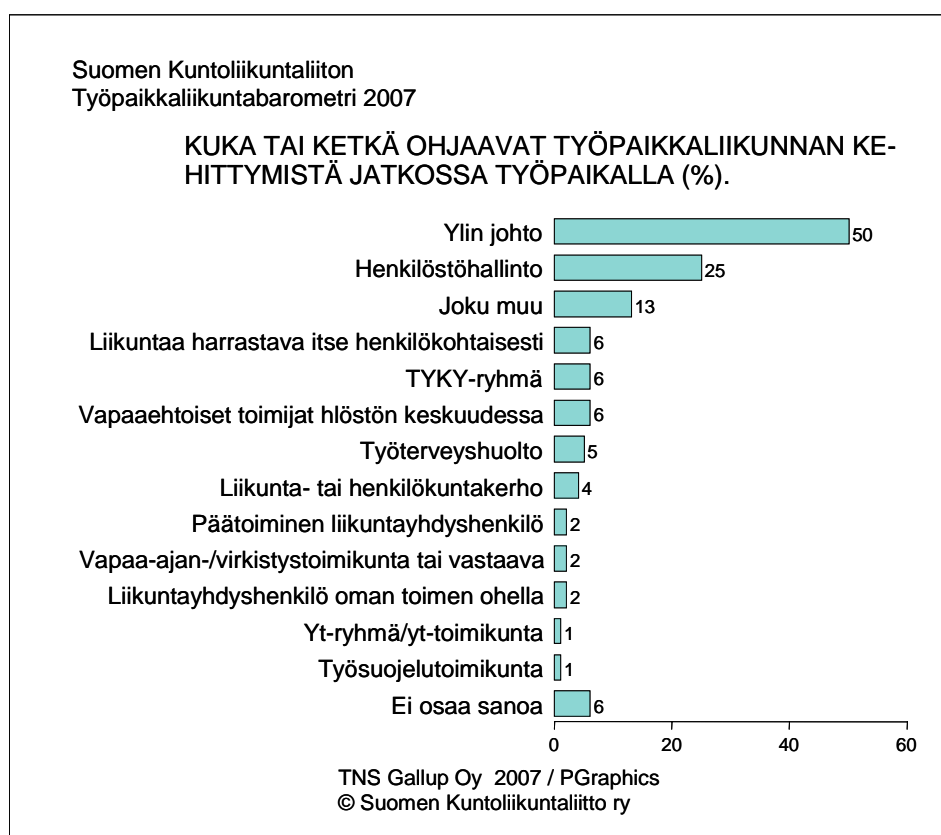
7. Kuka ohjaa työpaikkaliikunnan kehittämistä vastaisuudessa?

Työterveyshuollon ja liikuntayhdysheikilöiden rooli työpaikkaliikunnan kehittämässä heikkenemässä?

Avoimella kysymyksenasettelulla haettiin vastausta siihen, kuka tai ketkä ohjaavat jatkossa työpaikkaliikunnan kehittämistä työpaikalla.

Tulosten perusteella johdon rooli tulee ehkä jopa korostumaan vastaisuudessa, koska puolet (50 %) arvioi johdon olevan ohjaavana tahona tulevaisuudessa.

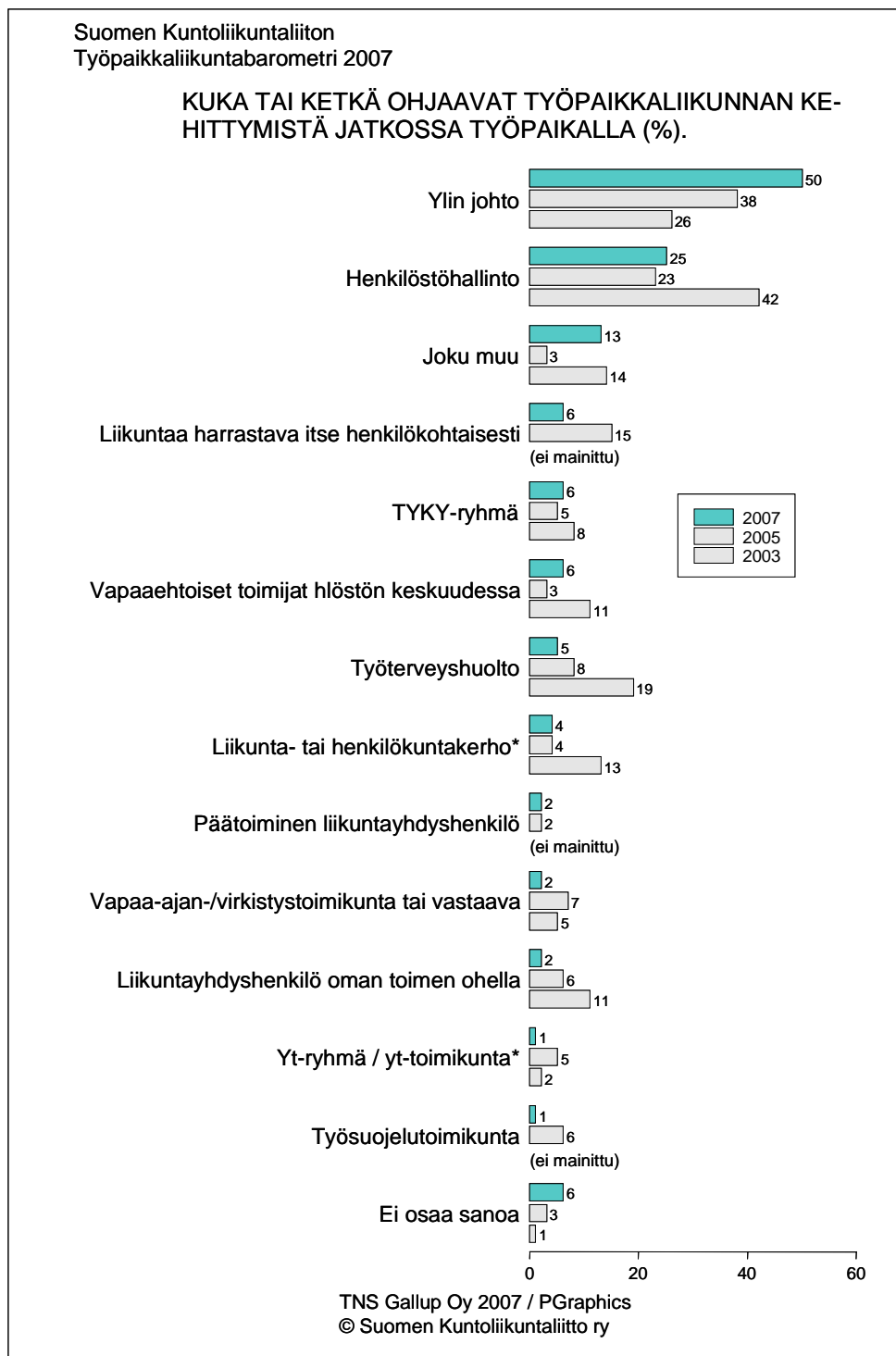
Kuitenkin neljänneksessä työpaikkoja arvioidaan henkilöstöhallinnon (25 %) ohjaavan liikuntapalvelujen kehittämistä vastaisuudessa.



Kuva 9. Työpaikkaliikunnan kehittämisen ohjauksesta vastaavat vuonna 2007.

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

Merkillepantavaa on myös se, että vastaavasti henkilöstöhallinnon rooli ei tunnu olevan kasvamaan päin. Sama koskee myös muita tahoja. Työterveyshuoltoon kohdentuvat odotukset ovat vähentyneet vuodesta 2002 lähtien.



Kuva 10. Työpaikkaliikunnan kehittämisen ohjauksesta vastaavat vuosina 2003-07.

Taulukko 1. Kuka tai ketkä ohjaavat vastaisuudessa työpaikkaliikunnan kehittymistä.

| | 2002 | 2003 | 2005 | 2007 |
|---------------------------------|------|------|------|------|
| | % | % | % | % |
| Johto | 19 | 26 | 38 | 50 |
| Henkilöstöhallinto | 47 | 42 | 23 | 25 |
| TYKY-ryhmä | 7 | 8 | 5 | 6 |
| Vapaaehtoistoimijat | 21 | 18 | 3 | 6 |
| Työterveyshuolto | 16 | 19 | 8 | 5 |
| Liikunta- tai henkilökuntakerho | 13 | 13 | 4 | 4 |
| Liikuntayhdyshenkilö oto. | 2 | 11 | 6 | 2 |

8. Liikuntainvestoinnit henkilöä kohden

Liikuntainvestoinnit henkilöä kohden ovat lisääntyneet

Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien arviota siitä, kuinka paljon työyhteisössä käytetään rahaa henkilöstön liikuntaharrastusten tukemiseen vuoden aikana. 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 työpaikkaliikunnan kulut ovat henkilöä kohden noin 143 euron luokkaa vuodessa.

Yrityskoko on yhteydessä siihen, missä määrin henkilöstön liikuntaa tuetaan. Suuremmilla työpaikoilla investoinnit henkilöä kohden ovat alhaisemmalla tasolla kuin pienemmissä työyhteisöissä. Yli 100 työntekijän työpaikoilla tuki on keskimäärin 118 euroa liikkujaa kohden ja alle 100 hengen työyhteisöissä jo 154 euroa.

Yksityisellä puolella liikuntainvestoinnit henkilöä kohden ovat selvästi suuremmat kuin julkisella sektorilla.

Taulukko 2. Liikuntainvestoinnit henkilöä kohden vuodessa vuosina 2002-07.

| | 2002 | 2003 | 2005 | 2007 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| Kaikki | 80 € | 96 € | 135 € | 143 € |
| Teollisuus | 92 € | 104 € | 150 € | 160 € |
| Yksityiset palvelut | 72 € | 105 € | 138 € | 147 € |
| Julkinen sektori | 66 € | 69 € | 100 € | 101 € |
| Alle 101 työntekijää | 107 € | 109 € | 156 € | 154 € |
| Yli 100 työntekijää | 70 € | 92 € | 77 € | 118 € |

Vuoteen 2005 verrattuna liikuntainvestoinnit henkilöä kohden ovat lisääntyneet. Etenkin yli 100 työntekijän työpaikoilla liikuntamäärärahat ovat lisääntyneet. Sen sijaan pienemmillä työpaikoilla liikuntarahat ovat samalla tasolla kuin vuonna 2005.

Liikuntainvestoinnit ovat kasvaneet vuodesta 2005 yrityksissä, mutta ei juurikaan julkisella sektorilla.

9. Henkilöstön omavastuuosuus

Henkilöstön omavastuuosuus tuettavista liikuntaharrastuksista kolmanneksen luokkaa ja kasvussa

Tutkimuksessa vastaajat arvioivat myös sitä, paljonko on henkilöstön omavastuu osuus tuettavista liikuntaharrastuksista. Henkilöstön osuus on yli kolmanneksen luokkaa (36 %). Henkilöstön omavastuuosuus näyttää selvästi lisääntyneen vuodesta 2005.

Taulukko 3. Henkilöstön omavastuuosuus tuettavista palveluista ja harrastuksista vuosina 2002-07.

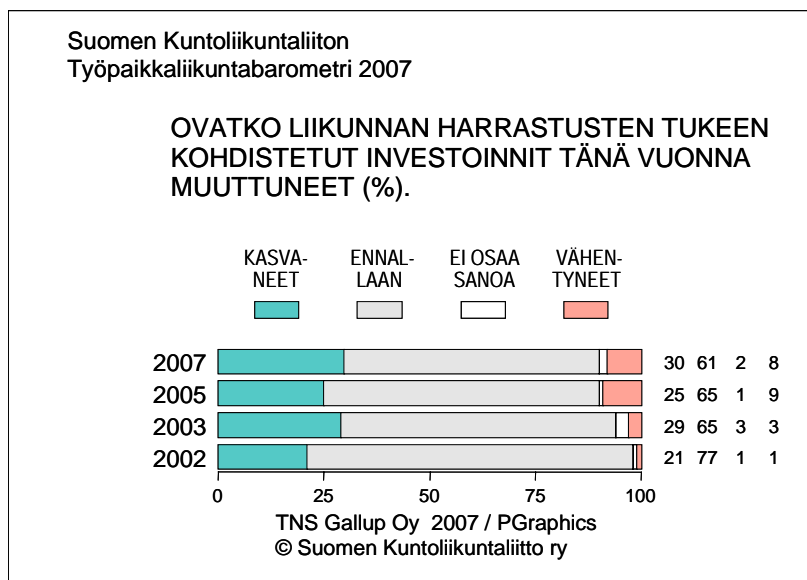
| | |
|------|------|
| 2002 | 24% |
| 2003 | 29% |
| 2005 | 19% |
| 2007 | 36 % |

10. Liikuntaharrastusten tukeen kohdistettujen investointien suunta

Vajaa kolmannes työpaikoista panostanut henkilöstön liikunnan tukemiseen tänä vuonna enemmän kuin viime vuonna

Tutkimuksessa vastaajat arvioivat liikuntaharrastusten tukeen kohdistettujen investointien suuntaa kahdesta eri näkökulmasta. Ensinnäkin kysyttiin, mikä on ollut investointien suunta tänä vuonna ja sen jälkeen, mikä se tulee olemaan ensi vuonna.

Valtaosassa työpaikkoja liikuntainvestoinnit ovat vuoden aikana säilyneet ennallaan. Vajaa kolmanneksessa työpaikkoja on kuitenkin investoitu aiempaa enemmän. Kaksi vuotta sitten kasvua kuvaava luku oli pienempi.

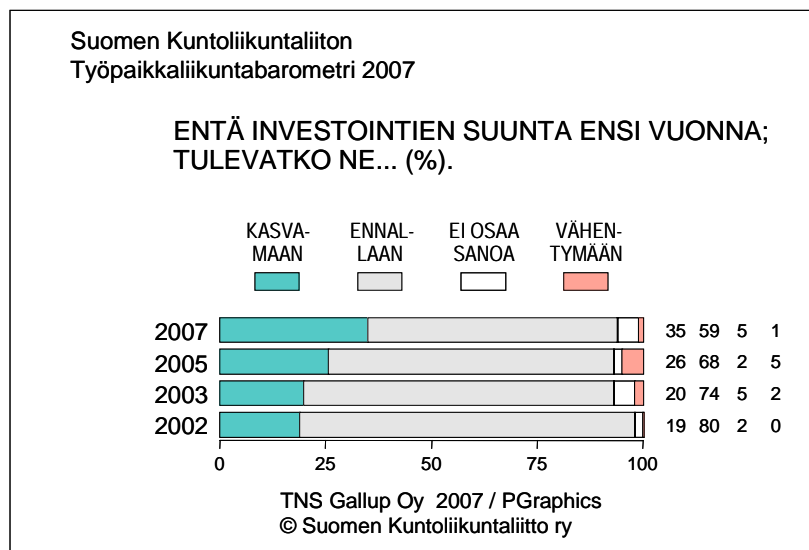


Kuva 11. Työpaikkaliikunnan investointien muutos edelliseen vuoteen verrattuna vuosina 2002-07.

Liikuntainvestoinnit saattavat kasvaa ensi vuonna

Yli kolmannes työpaikoista aikoo investoida liikuntaan vastaisuudessa enemmän kuin kuluneena vuonna. Ei löydy montaakaan työpaikkaa, jossa investoinnit vähentyisivät nykyisestä. Tämä tietää sitä, että työpaikkojen liikuntainvestoinnit henkilöä kohtaan tulevat ehkä edelleen nousemaan, kuten on tapahtunut myös viimeksi kuluneen parin vuoden aikana.

Nyt näyttäisi siltä, että työpaikkaliikuntaan ollaan panostamassa etenkin suuremmilla työpaikoilla sekä julkisella sektorilla.



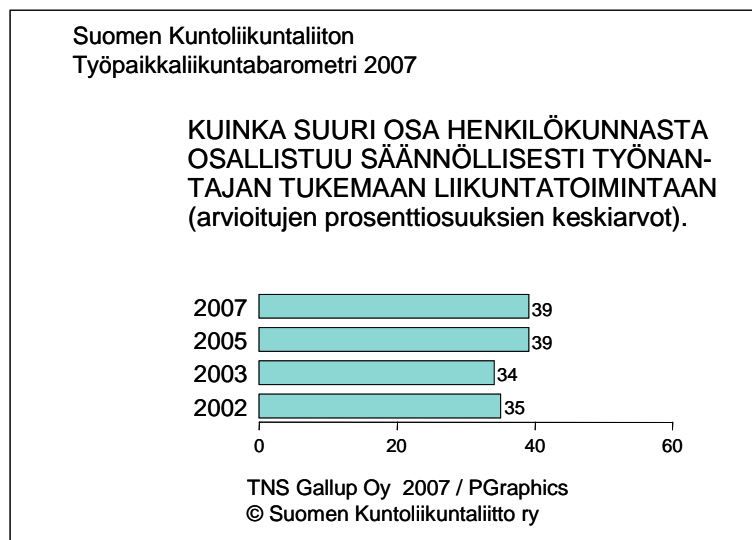
Kuva 12. Työpaikkaliikunnan investointien muutos seuraavana vuonna vuosina 2002-07.

11. Kuinka suuri osa henkilöstöstä osallistuu työnantajan tukemaan liikuntaan?

Säännöllisesti harrastavia noin kaksi viidesosaa työpaikkojen henkilöstöstä

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

Työpaikkojen henkilöstöstä noin kaksi viidesosaa (39 %) osallistuu säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan. Kääntäen voisi todeta, että enemmistö ei käytä työnantajan tukea säännöllisesti hyväksi vaikka sitä olisikin tarjolla. Tulos on sama kuin kahden vuoden takaisessa tutkimuksessa.



Kuva 13. Työpaikkaliikuntaan säännöllisesti osallistuneiden osuus henkilöstöstä vuosina 2002-07.

Selityksiä muuttumattomuuteen voi olla monia: Säännöllisen työpaikkaliikunnan harrastajien määrä ei ole lisääntynyt kiinnostuksen puutteesta ja työntekijöiden muista harrastuksista johtuen, tukea ei anneta oikeissa muodoissaan, tuetaan vääriä lajeja ja liikunta-
muotoja jne.

Taulukko 4. Kuinka suuri osa henkilökunnasta osallistuu säännöllisesti tai edes silloin tällöin työnantajan tukemaan liikuntaan.

| | Säännöllisesti | Edes silloin tällöin |
|--------|----------------|----------------------|
| 2002 | 35% | 56% |
| 2003 | 34% | 51% |
| 2005 | 39% | 55% |
| 2007 | 39% | 57% |
| Muutos | 0 %-yksikköä | +2 %-yksikköä |

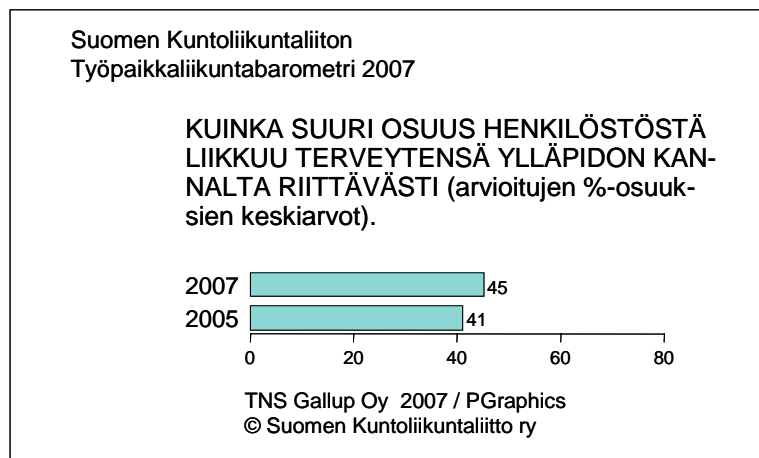
Säännöllisesti osallistuvia on pienemmissä työyhteisöissä selvästi enemmän kuin suurimmissa. Tulos kieli siitä, että jos pienemmällä työpaikoilla lähdetään tukemaan henkilöstön liikuntaa, niin liikuntainvestoinnit ovat henkilöä kohden keskimäärää suurempia ja henkilökunta myös osallistuu ja käyttää liikuntamahdollisuuksia useammin kuin suurissa työyhteisöissä.

Yksityisissä palveluissa ja julkisella sektorilla säännöllinen osallistuminen on suurempaa kuin teollisuudessa.

Työpaikoilla arvioidaan, että yli puolet (57 %) henkilöstöstä osallistuu edes joskus työnantajan tukemaan liikuntaan. Näin siis säännöllisiä osallistujia on työpaikoilla 39 % henkilökunnasta ja satunnaisia osallistujia vajaa viidennes (18 %).

Enemmän kuin kaksi viidestä liikkuu terveyden ylläpidon kannalta riittävästi

Tutkimuksessa vastaajilta pyydettiin myös arviota siitä, kuinka suuri osa henkilöstöstä liikkuu yleensä terveytensä ylläpidon kannalta riittävästi eli harrastaa terveysliikuntaa lähes päivittäin tai kuntoliikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa.



Kuva 14. Terveyden kannalta riittävästi liikkuvien osuus henkilöstöstä vuosina 2005-07.

Tulokseksi saadaan se, että lähes puolet työpaikkojen henkilöstöstä liikkuisi terveyden ylläpidon kannalta riittävästi. Tämä määrä on hieman suurempi kuin työnantajan tukemaan liikuntaan säännöllisesti osallistuvien osuus. Tätä eroa saattaa selittää se, että säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan osallistuvat ja terveytensä kannalta riittävästi liikkuvat eivät ole kaikki samoja ihmisiä. Työnantajan tukemaan liikuntaan osallistuminen ei takaa liikunnan riittävyyttä ja osa tukea käyttämättömistä liikkuu omaehtoisesti riittävästi.

Terveyden kannalta riittävästi liikkuvia on tämän selvityksen mukaan keskimäärää enemmän pienemmillä työpaikoilla ja julkisella sektorilla. Riittävästi liikkuvien osuus on pikemminkin kasvussa kuin laskusuunnassa.

Taulukko 5. Kuinka suuri osa henkilökunnasta liikkuu terveyden ylläpidon kannalta riittävästi. :

| | |
|----------------------|------|
| 2005 | 41 % |
| 2007 | 45 % |
| Alle 101 työntekijää | 48 % |
| Yli 100 työntekijää | 37 % |
| Teollisuus | 43 % |
| Yksityiset palvelut | 45 % |
| Julkiset palvelut | 50 % |

Tulokset kertovat, että liikuntainvestointien määrä per henkilö ja riittävästi liikkuvien osuus ovat yhteydessä toisiinsa. Kun liikuntainvestointien taso nousee suureksi henkilöä kohden, kasvaa riittävästi liikkuvien osuus. Yli 200 euroa työpaikkaliikunnan tukeen investoivissa työyhteisöissä terveytensä kannalta riittävästi liikkuvien osuudeksi arvioidaan 48 %.

Taulukko 6. Kuinka suuri osa henkilökunnasta liikkuu terveyden ylläpidon kannalta riittävästi ja kuinka moni osallistuu säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan.

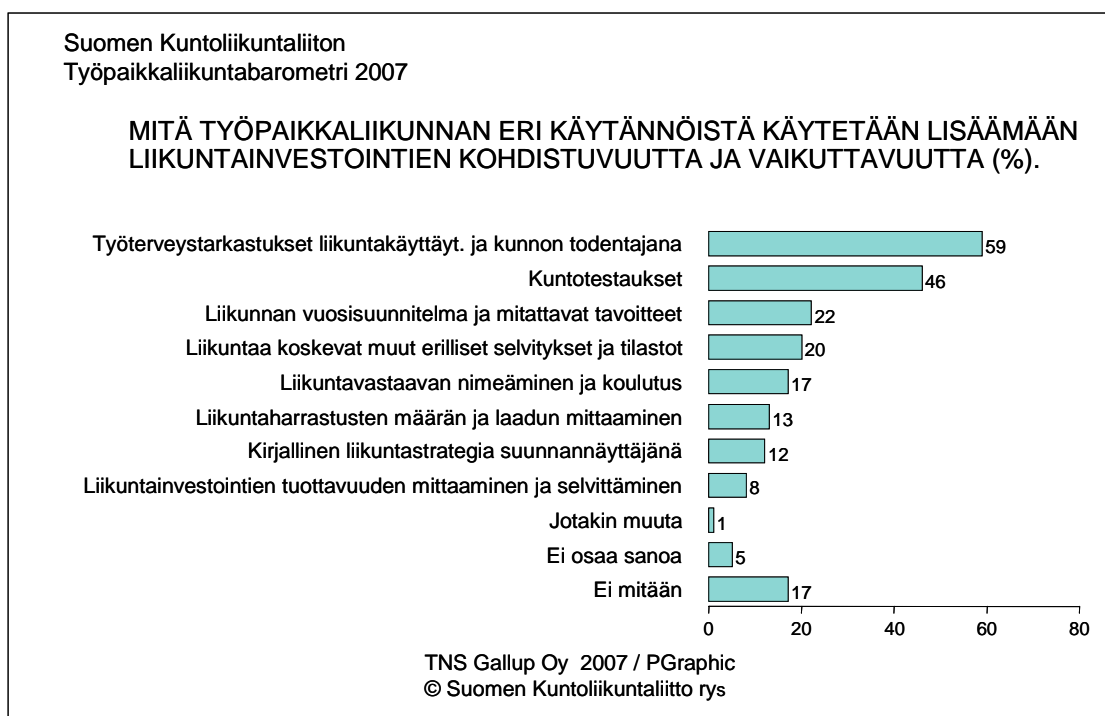
| | Terveytensä kannalta riittävästi liikkuvia | Säännöllisesti työpaikkaliikuntaan osallistuvia |
|------|--|---|
| 2005 | 41 % | 39 % |
| 2007 | 45 % | 39 % |

12. Miten liikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta todennetaan ja seurataan?

Liikuntainvestointien tehoa seurataan lähinnä terveystarkastuksilla ja kuntotesteillä

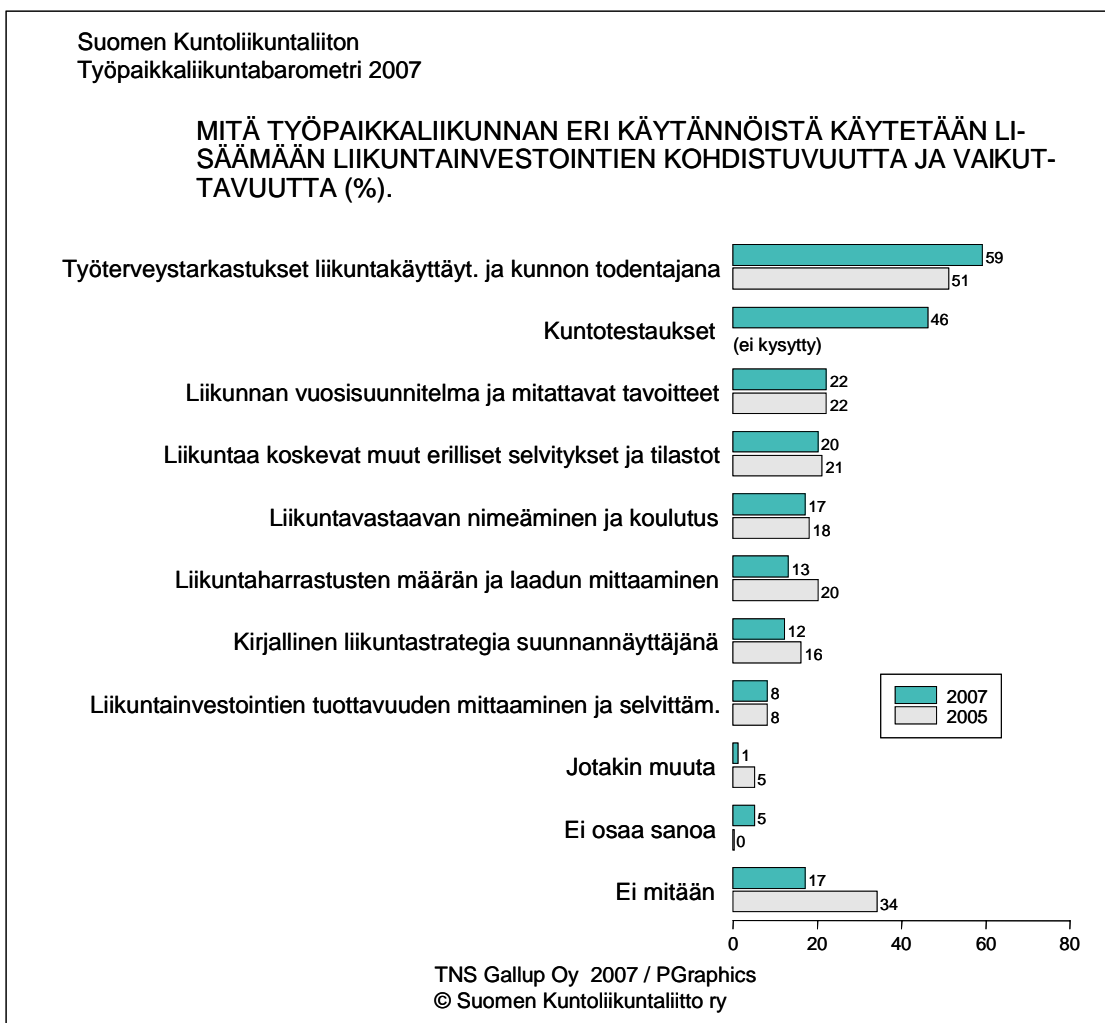
Vastaajille esitettiin moniosainen kysymys, jonka tarkoituksena oli selvittää sellaisia työpaikkaliikunnan käytäntöjä, joiden avulla yritetään lisätä liikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta.

Tällaisia hyviä työpaikkaliikunnan käytäntöjä ovat oikeastaan vain työterveystarkastukset liikuntakäyttämisen ja kunnan todentajana (59 %) sekä kuntotestit (46 %). Muut käytännöt kuten esim. liikunnan vuosisuunnitelmat ja mitattavat tavoitteet, liikuntaa koskevat muut selvitykset tai liikuntaharrastusten määrän ja laadun mittaukset ovat käytössä vain noin viidenneksessä työpaikoista.



Kuva 15. Liikuntainvestointien kohdistuvuuden ja vaikuttavuuden käytännöt vuonna 2007.

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 ehkä koeta tarpeelliseksi seurata investointien vaikuttavuutta.



Kuva 16. Liikuntainvestointien kohdistuvuuden ja vaikuttavuuden käytännöt vuosina 2005-07.

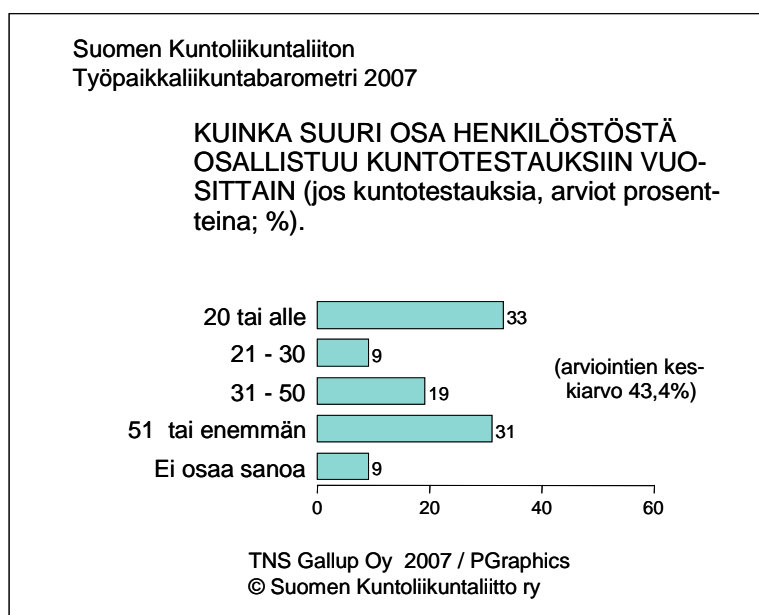
Tuloksista käy ilmi myös se, että työpaikoilla, joissa liikuntainvestoinnit ovat henkilöä kohti yli 200 euroa, seurataan liikuntainvestointien kohdistuvuutta ja vaikuttavuutta työterveys-tarkastuksin, kuntotestein sekä tehdään keskimäärää useammin erilaisia liikuntaa koske-
via muita selvityksiä ja tilastoja.

Työterveystarkastukset liikuntakäyttötymisen ja kunnon todentajina ovat yleistyneet vuodesta 2005. Sen sijaan muu erilainen liikuntaharrastusten määrän ja laadun mittaami-
nen on vähäisempää kuin vuonna 2005.

Jos kuntotestejä, niin kaksi viidesosaa henkilöstöstä osallistuu niihin vuosittain

Kuntotestauksia toteutetaan lähes joka toisella työpaikalla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kuntotestauksia toteuttavilla työpaikoilla kaikki työntekijät osallistuisivat vuosittain testeihin. Jos kuntotestauksia on, niin reilu kaksi viidesosaa (43 %) henkilöstöstä osallis-
tuu vuosittain niihin.

Jos tulos suhteutetaan kaikkiin työpaikkoihin maassamme, niin jonkintyyppisiin kuntotes-
teihin osallistuu vuosittain keskimäärin viidennes (n. 20 %) työpaikkojen henkilöstöstä



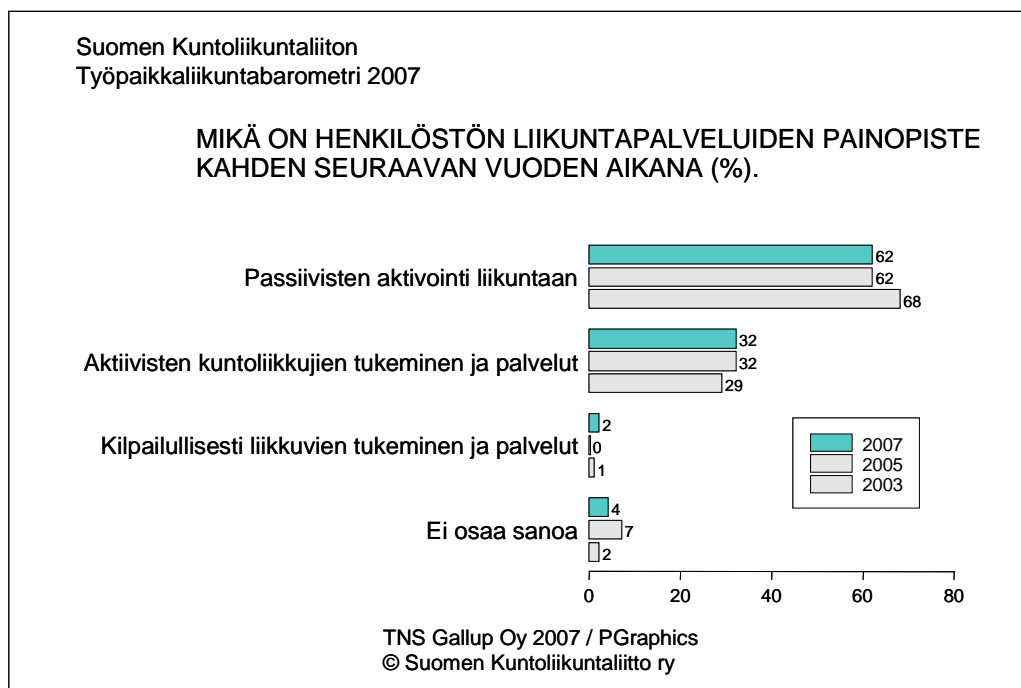
Kuva 17. Kuntotestastaukseen osallistuneiden osuudet eri osallistumisuokissa vuonna 2007.

13. Mikä on liikuntapalveluiden painopiste kahden seuraavan vuoden aikana?

Painopisteenä passiivisten aktivointi liikkumaan - toteutuminen epävarmaa ilman ponnisteluja

Vastaajilta, jotka tukevat työpaikkaliikuntaa tiedusteltiin liikuntapalveluiden painopistettä kahden seuraavan vuoden aikana.

Tulosten mukaan painopiste tulee suurimmassa osassa työpaikkoja (62 %) olemaan passiivisten aktivointi liikkumaan. Kolmanneksessa työpaikkoja keskitytään aktiivisten tu-
kemiseen ja palveluihin. Arviot eivät ole muuttuneet vuodesta 2005 lainkaan.



Kuva 18. Työpaikkaliikuntapalveluiden painopistealueet vuosina 2003-07.

Passiivisten saavuttaminen on haaste, koska ilman erityistoimenpiteitä kehitys näyttää ajavan suuntaan, jossa työpaikoilla keskitytään enemmän liikuntaa aktiivisesti harrastavien tukemiseen.

Passiivisten aktivointi on tavoitteena etenkin suuremmilla työpaikoilla ja teollisuudessa.. Etenkin pienemmillä työpaikoilla suuntaudutaan varsin usein aktiivisten liikkujien tukemiseen ja jätetään passiiviset "rauhaan".

Työpaikoilla, joilla käytetään runsaasti rahaa liikuntatukeen henkilöä kohden, painopisteen arvioidaan olevan siirtymässä liikunnallisesti aktiivisten tukemiseen.

14. Kenen tai keiden tulisi tarjota työpaikoille liikuntapalveluja vähemmän liikuntaa harrastavien aktivoimiseksi?

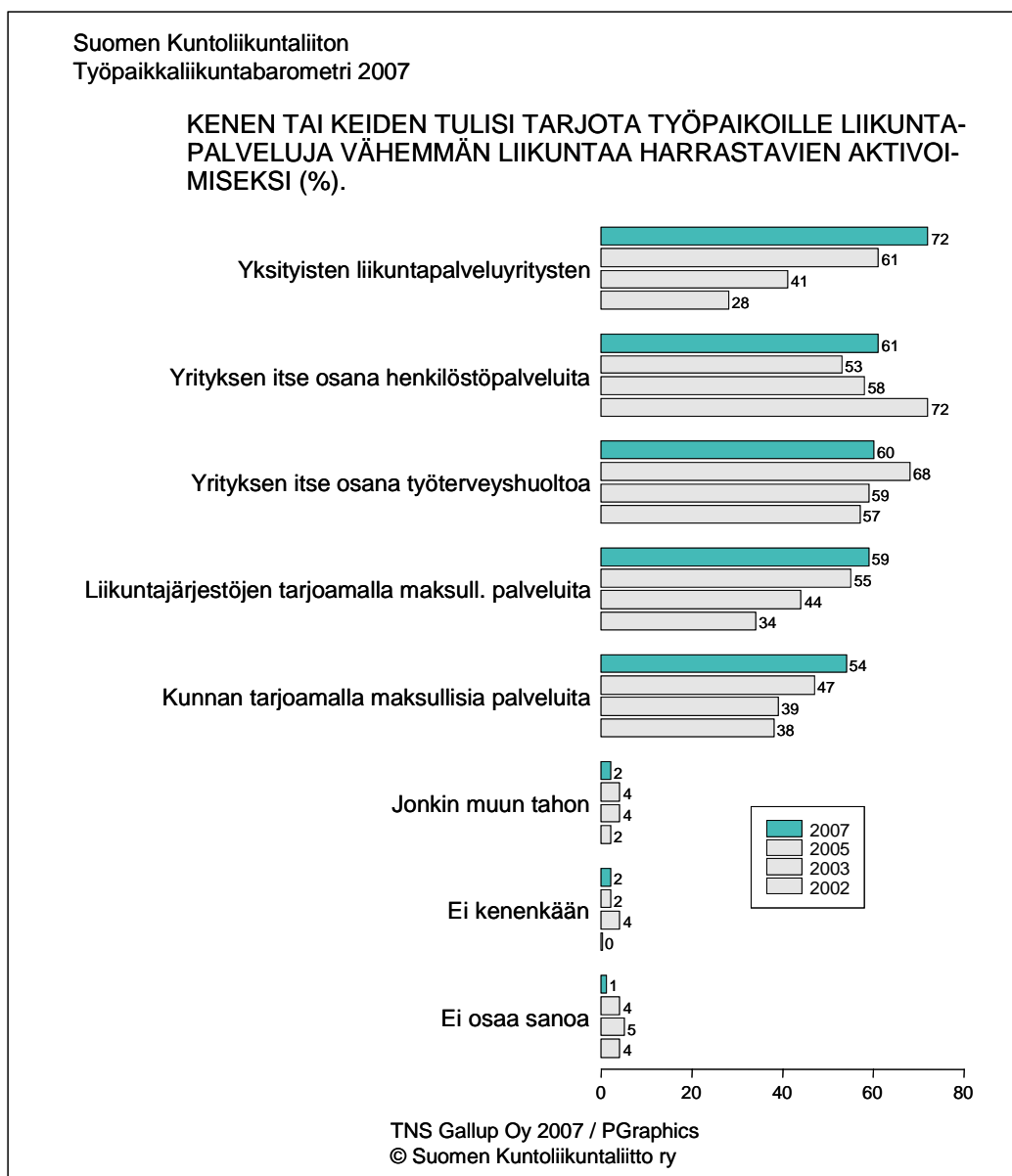
Liikuntajärjestöihin ja yksityisiin liikuntapalveluyrityksiin kohdistuvat odotukset noususuunnassa

Vastaajilta kysyttiin myös, kenen tai keiden tulisi tarjota työpaikoille liikuntapalveluja vähemmän liikuntaa harrastavien aktivoimiseksi. Vastausvaihtoehtoja oli kuusi ja vastaajalla oli mahdollisuus valita useampiakin vaihtoehtoja.

Jokseenkin yksimielisiä vastaajat ovat siitä, että työpaikan pitää itse järjestää liikuntaa osana henkilöstöpalveluita tai työterveyshuoltoa.

Huomattava osa (59 %) on kuitenkin myös sitä mieltä, että liikuntajärjestöjen tulee tarjota maksullisia palveluita työpaikoille vähemmän liikkuvien aktivoimiseksi. Vielä suurempi määrä (72 %) kuitenkin odottaa, että liikuntapalveluyritykset tarjoavat maksullisia palveluita työyhteisöille.

Kokonaisuudessaan tulokset viittaavat aiempaa yleisemmin siihen, että yrityksissä on halua ulkoistaa passiivisten työpaikkaliikunta siten, että järjestöt, yksityiset yritykset tai kunnat tarjoavat maksullisia palveluita.



Kuva 19. Vastaajien toiveet työpaikkaliikunnan palvelutarjoajista liikuntaa vähemmän harrastaville vuosina 2002-07.

Merkillepantavaa tuloksissa on se, että kuntiin ja järjestöihin kohdentuu melko paljon odotuksia työyhteisöliikuntapalveluiden tarjoajana siitäkin huolimatta, että kuntien resurssit ovat rajallisia kun puhutaan kuntokeskustyyppisten maksullisten liikuntapalveluiden kehittämisestä. Lisäksi voidaan kysyä, onko kunnan tehtävä palvella työyhteisöjä tarjoamalla maksullisia palveluita vai olisiko niiden pitäydyttävä liikunnan yleisten edellytysten kehittämiseen (mm. liikuntapaikat).

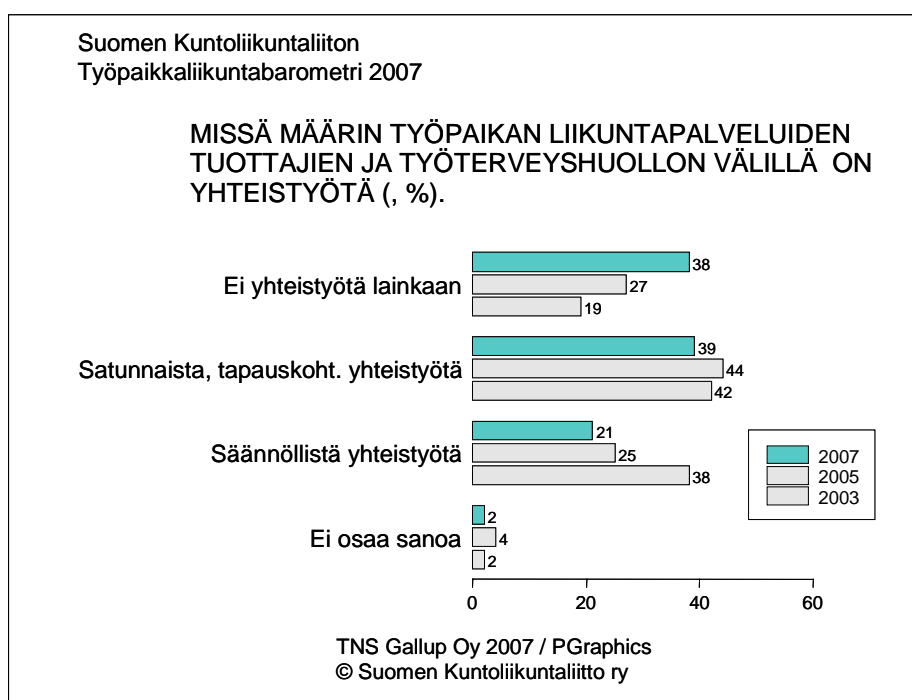
Kahden vuoden takaisesta tulokset ovat muuttuneet siten, että odotuksia kasaantuu aiempaa enemmän etenkin yksityisten liikuntapalveluyritysten, järjestöjen ja kuntien suuntaan. Myös henkilöstöpalveluihin kohdistuvat odotukset ovat lisääntyneet. Sen sijaan liikuntapalvelujen tarjoaminen vähemmän liikuntaa harrastaville osana työterveyshuoltoa saa aiempaa vähemmän kannatusta osakseen.

15. Missä määrin työpaikkaliikuntapalveluiden tuottajien ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä?

Yhteistyö työpaikkaliikunta-palveluiden tuottajien ja työterveyshuollon välillä vähentymässä?

Vastaajilta tiedusteltiin, missä määrin työpaikkaliikuntapalveluiden tuottajien ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä. Melkein kaksi viidestä (39 %) vastaa, että yhteistyö on lähinnä satunnaista. Sellaisia työpaikkoja, joissa ei ole lainkaan yhteistyötä on myös melkein kaksi viidesosaa (38 %). Säännöllistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tekee viidennes (21 %) työpaikoista.

Vuodesta 2005 on yhteistyö työterveyshuollon kanssa vähentynyt tuntuvasti. Yhteistyö on vähentynyt kaikenkokoisilla työpaikoilla ja kaikilla toimialoilla. Myös julkisella sektorilla yhteistyö työterveyshuollon kanssa on vähentynyt.



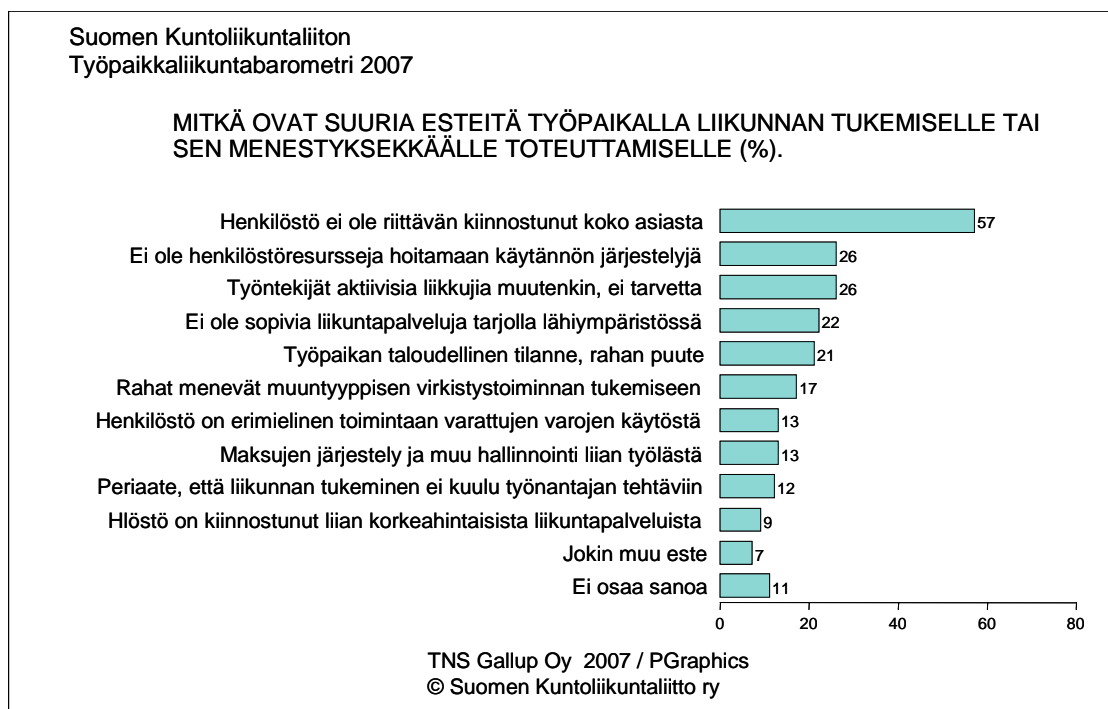
Kuva 20. Yhteistyö työpaikan liikuntapalvelutuottajien ja työterveyshuollon välillä vuosina 2003-07.

16. Mitkä ovat suuria esteitä työpaikalla liikunnan tukemiselle tai sen menestykselliselle toteuttamiselle?

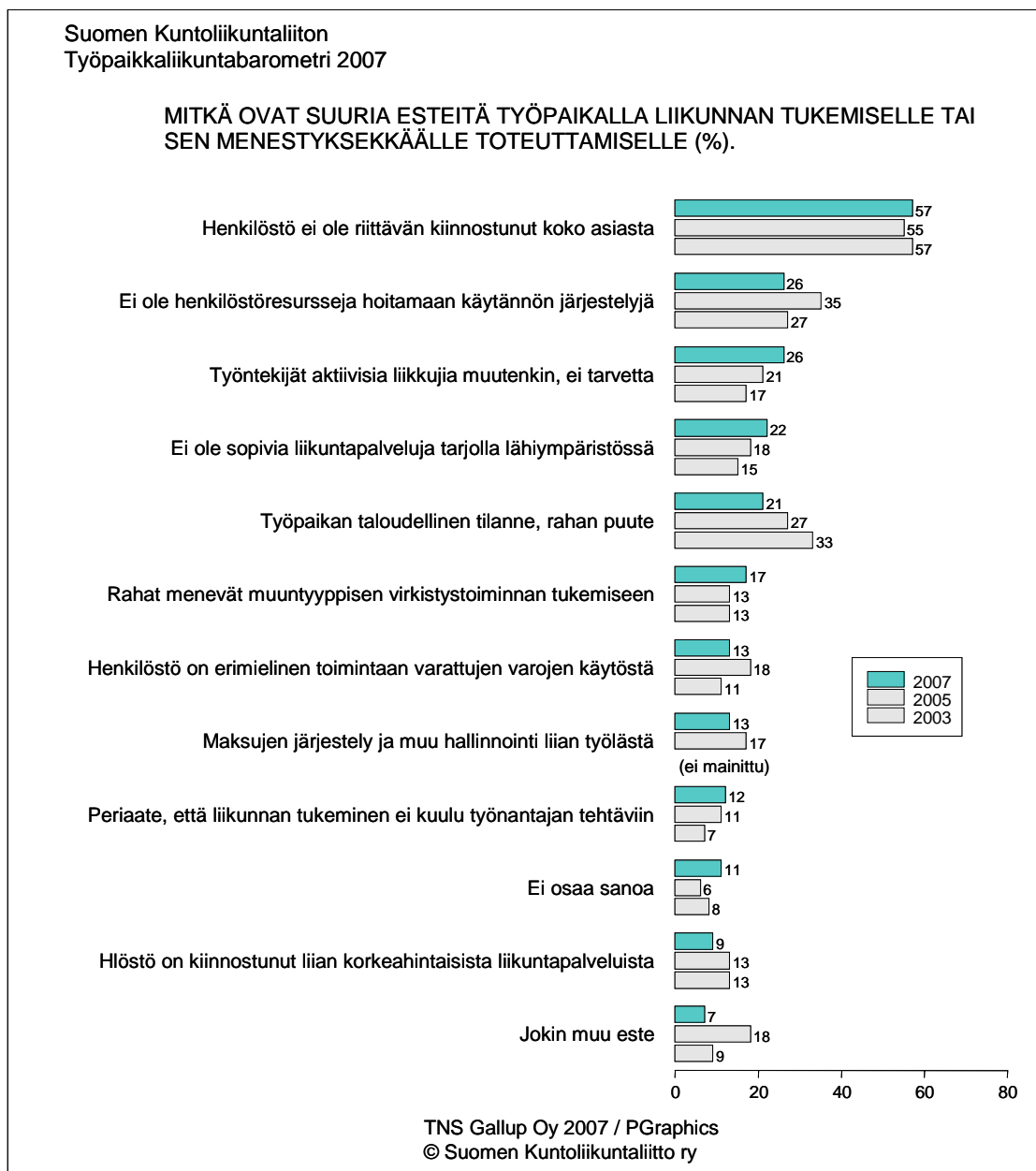
Henkilöstön vähäinen kiinnostus haittaa työpaikkaliikuntapalvelujen toteuttamista?

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 (57 %). Tämä on todellinen este, koska tutkimuksen mukaan työpaikan liikuntapalveluja tai tukea käyttää säännöllisesti vain kaksi viidesosaa niiden työpaikkojen henkilökunnasta, joissa tukea tai palveluja olisi saatavilla.



Kuva 21. Esteet työpaikkaliikunnan tukemisella tai menestyksellä toteuttamiselle vuonna 2007.



Kuva 22. Esteet työpaikkaliikunnan tukemisella tai menestyksellä toteuttamiselle vuosina 2003-07.

Muita merkittäviä syitä ovat henkilöstöressurssien niukkuus hoitamaan käytännön järjestelyjä (26 %) ja se, että liikunnan tukea ei tarvita, koska työntekijät liikkuvat muutenkin (26 %).

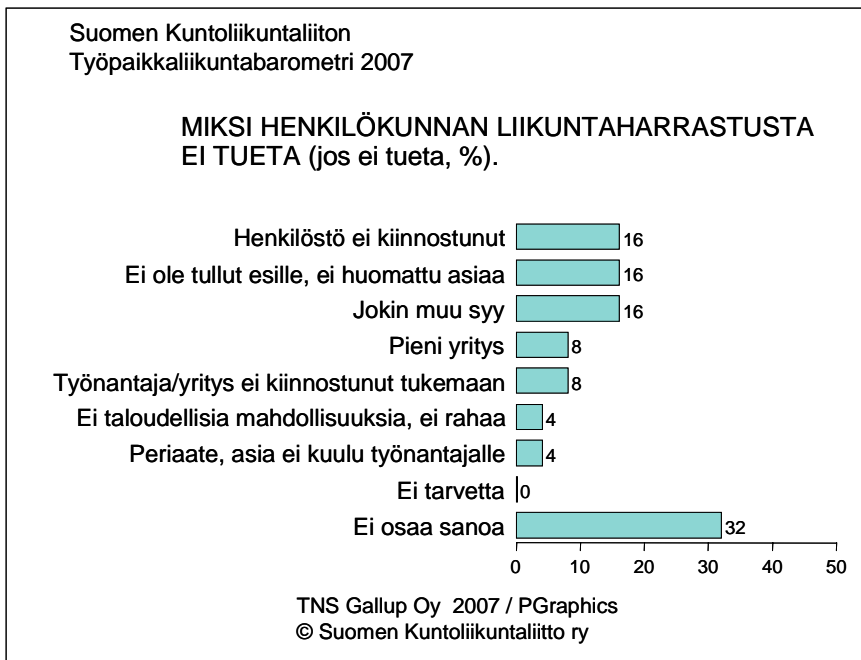
Tulokset ovat muuttuneet vuodesta 2005 siten, että aiempaa enemmän painoarvoa saa se, että työntekijät ovat aktiivisia liikkujia ilman tukeakin. Henkilöstöressurssien niukkuutta valitellaan aiempaa vähemmän. Rahan puute ei ole myöskään samanlainen työpaikkaliikunnan tukemisen este kuin joitakin vuosia sitten.

Tuloksissa on havaittavissa eroja yrityskoon mukaan. Suurilla työpaikoilla valitellaan muita useammin maksujen järjestelyä ja muun hallinnonin työläyttä. Pienissä työyhteisöissä merkittävimmäksi tekijäksi nähdään muita useammin se, että työntekijät liikkuvat muutenkin aktiivisesti eivätkä siten tarvitse tukea.

Resurssien niukkuus häiritsee työpaikkaliikuntaa etenkin julkisella sektorilla. Teollisuuden työpaikkojen ongelma on henkilöstön kiinnostumattomuus. Yksityisillä palvelualoilla mainitaan muita useammin työntekijöiden muutenkin suuri liikunnallinen aktiivisuus, minkä takia ei tarvetta tukea.

Vähäinen kiinnostus on osaselitys

Hieman samansuuntaisia vastauksia saadaan kun työpaikoilta, jotka eivät tue henkilöstön liikuntaa, kysytään syytä tähän. Huomattava osa pitää syynä olla tukematta henkilöstön liikuntaa sitä, että henkilöstö ei ole kiinnostunut asiasta. Toinen syy on se, että kukaan ei ole tullut esittämään tarvetta tukea. Aika moni katsoo myös, että työnantajan tehtävä ei ole tukea henkilöstön liikuntaa.



Kuva 23. Syyt työpaikkaliikunnan tukemattomuuteen vuonna 2007.

17. Onko veroton liikuntaetu riittävä henkilöstön liikunnaharrastamisen kannalta?

Aiempaa useampi tyytymätön verottoman liikuntaedun määrään

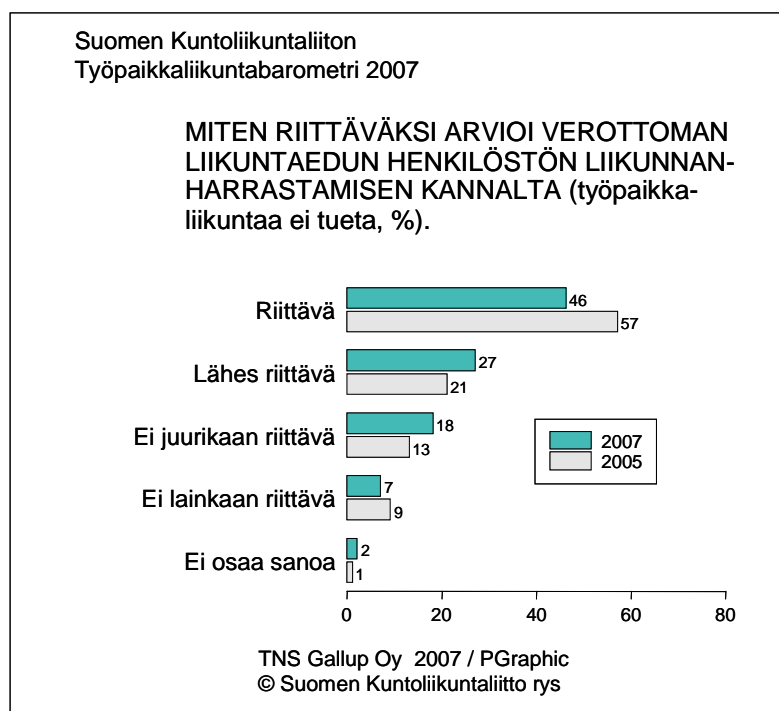
Tutkimuksessa kaikilta vastaajilta tiedusteltiin käsitystä siitä, onko nykyinen veroton liikuntaetu henkilöstön liikunnan harrastamisen kannalta riittävän suuruinen. Kysymys kuului sanatarkasti seuraavasti.

”Tuloverolain nykyisen tulkinnan mukaan työnantajan tarjoaman veroton liikuntaetu on noin 200 € vuodessa työntekijää kohden. Miten riittäväksi tai riittämättömäksi arvioitte verottoman liikuntaedun henkilöstön liikunnaharrastamisen kannalta?”

Vajaat puolet (46 %) pitää verotonta etua riittävänä. Käytännössä tulos merkitsee sitä, että enemmistö kokee nykyisen edun enemmän tai vähemmän riittämättömäksi.

Niiden osuus, jotka pitävät verotonta liikuntaetua riittävänä on vähentynyt vuodesta 2005. Käytännössä tyytymättömien osuus on kasvanut jonkin verran.

Tuloksista käy ilmi se, että henkilöstön verotonta liikuntaetua riittävänä pitävät ovat keskimäärää useammin julkisia ja suuria työpaikkoja.



Kuva 24. Arviot verottoman liikuntaedun 200€n riittävydestä vuonna 2007.

Yli 200 eurolla tukevat pitävät verotonta liikuntaetua riittämättömänä

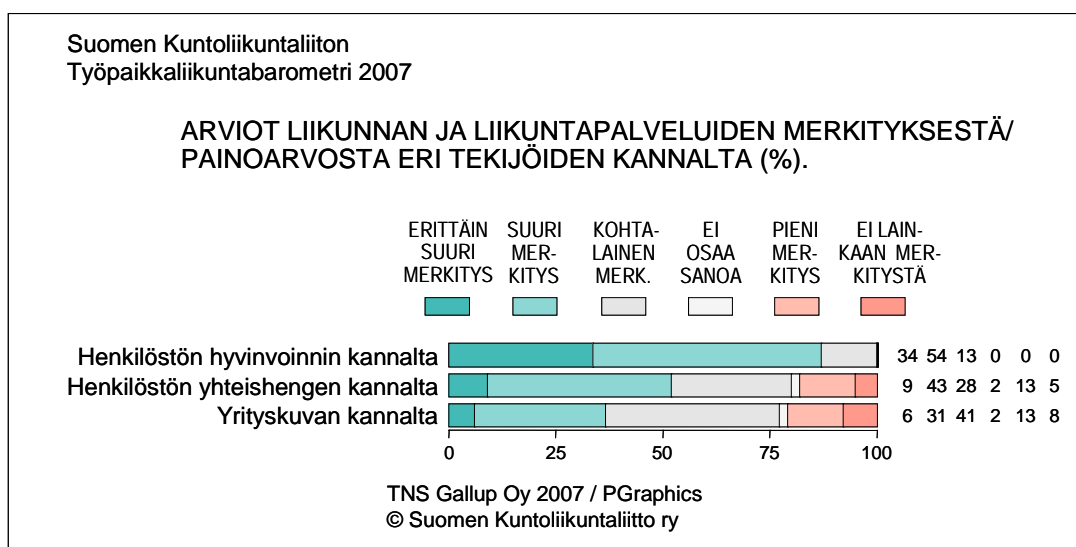
Liikuntainvestointien määrä per henkilö ja käsitys verottoman liikuntaedun riittävydestä ovat toisiinsa yhteydessä. Kun liikuntainvestointien taso nousee suureksi henkilöä kohden, pienentyy verotonta liikuntaetua riittävänä pitävien osuus huomattavasti. Yli 200 euroa työpaikkaliikunnan tukeen investoivissa työyhteisöissä verotonta liikuntaetua riittävänä pitäviä on enää reilu neljännes (28 %).

18. Onko liikunnan tukemisella merkitystä työyhteisön toiminnan kannalta?

Liikunnan tukemisella vaikutetaan etenkin henkilöstön hyvinvointiin

Tutkimuksessa työpaikkaliikuntaa tukevilta tiedusteltiin käsitystä siitä, miten suuri merkitys liikunnan tukemisella on henkilöstön hyvinvoinnin, yhteishengen ja yrityskuvan kannalta.

Tuloksista käy ilmi, että valtaosa arvioi työpaikkaliikunnalla olevan erittäin suuri tai suuri merkitys henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta. Henkilöstön yhteishengen kannalta sillä on kohtalaisen suuri merkitys. Vähemmässä määrin merkitystä on yrityskuvan näkökulmasta.



Kuva 25. Arviot työpaikkaliikuntapalveluiden merkityksestä ja painoarvosta eri tekijöiden kannalta.

Kuvan 25 tulosta voidaan tulkita myös työpaikkaliikunnan roolin laajentumisena. Alun perin työpaikkaliikuntaa tuettiin osana henkilöstöpalveluja (alun perin osana sosiaalipalveluja – siis 1930-luvulla!). Viimeisen 10-15 vuoden aikana työpaikkaliikunnan tavoite on ollut terveyden ja työkyvyn edistäminen liikunnan avulla. Tämä perustavoite on edelleenkin voimassa, ks. kuva 2.

Työpaikkaliikunnan merkitys henkilöstön yhteishengen kannalta on melko suuri, yli puolet vastaajista piti liikuntapalveluiden merkitystä suurena tai erittäin suurena. Eri alaryhmissä tämä korostui julkisen sektorin vastauksissa, joissa 68% piti liikuntapalveluiden merkitystä suurena tai erittäin suurena. Tulokset tukevat sitä näkemystä, että liikuntaohjelmalla on positiivinen vaikutus työyhteisön yhteishengen ja laajemmin rakennepääoman kehittämisessä.

Yrityskuvan kannalta liikuntaohjelman merkitys koettiin tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi 37%:ssa yrityksistä. Yrityskuva korostui vastauksissa pääkaupunkiseudulla, Uudellamaalla sekä julkisen sektorin työyhteisöissä.

Kuntoliikuntaliitto tiedontuottajana

Kuntoliikuntaliitto tuottaa kunto- ja terveysliikunnan osaamista ja asiantuntijatietoa järjestöille, työpaikoille ja kuntosaleille.

Kuntoliikuntaliitto toteuttaa Työpaikkaliikunnan Hyvät Käytännöt -ohjelmaa alan toimijoiden kanssa hyvin suunnitellun ja resursoitun työpaikkaliikunnan edistämiseksi mm. tietopalvelun, koulutuksen ja laatukehittämisen avulla.

Liitto kehittää yhteistoimintajäsenyyttä ohjaamaan maamme työpaikkaliikuntaa ja sen edunvalvontaa sekä tukee alalla toimivien ihmisten vuorovaikutusta ja vertaisoppimista. Työyhteisöjen palvelussa Kuntoliikuntaliitto edistää kuntayhteistyöhön, seuratoimintaan ja työyhteisöjen tarpeisiin perustuvia paikallisia ja maakunnallisia Kunnan Verkko-hankkeita myös aluejärjestöjen työpaikkaliikunnan toimintana.

Lisäksi Kuntoliikuntaliitto tuottaa lukuisia palveluja yritysten liikuntatoiminnan tueksi.

Kuntoliikuntaliiton tutkimukset

- *Työpaikkaliikuntabarometri*
- *Urheiluseurat ja kunnat kunto- ja terveysliikunnan tuottajina-barometri*
- *Kuntosaliliikuntabarometri*
- *Kansallinen liikuntatutkimus, Aikuisliikuntaosa.*



Kunto
LIIKUNTALIITTO

Suomen Kuntoliikuntaliitto, Kunto ry
Arabianranta 6, 00560 Helsinki
Puh. 0207 964 430/Työpaikkaliikuntabarometri
info@kunto.fi
www.kunto.fi