

LIKKUVA
TYÖELÄMÄ

KUNTIEN HENKILÖSTÖ- LIKKUNNAN BAROMETRI 2025

Kooste tuloksista

jamk

OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

Tuomas Häkli • Satu Kankkonen • Reetta Laakkonen • Miia Malvela

**LIKKUVA
AIKUINEN**
AKTIIVISUUS ON UUSI NORMAALI



Sisällys

Barometrin tausta ja toteutus

1. Henkilöstöliikunnan johtamisen suunnitelmallisuus

Johtamisen suunnitelmallisuus

Päätöksenteon vastuunjako

Investoinnit ja niiden seuranta

Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö

2. Henkilöstöliikunnan edistämisen toimenpiteet

Tarjotut tukimuodot

Liikkumista motivoivat tekijät

Toimintaa rajoittavat tekijät

Käsitykset henkilöstöliikunnan tukemisen vaikutuksista

Työn vaihtelevan luonteen huomiointi

Yhteenveto ja suositukset

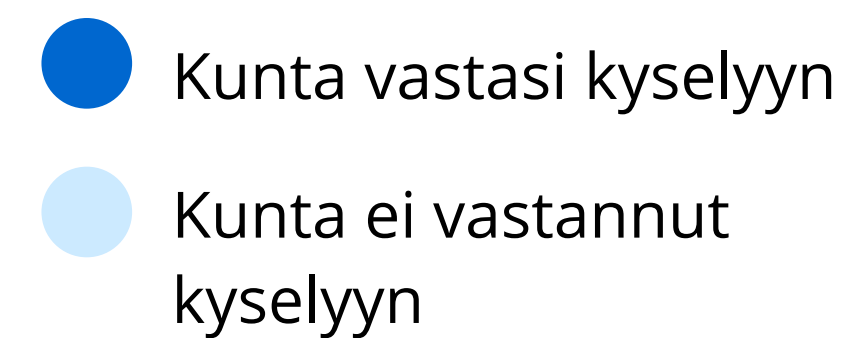
Barometrin tausta ja toteutus

- » Kuntien henkilöstöliikunnan barometrin tavoitteena on vahvistaa ymmärrystä henkilöstön fyysisen aktiivisuuden asemasta ja toteutuksesta kuntaorganisaatioissa.
- » Henkilöstöliikunnan käsitteellä tarkoitetaan barometrissa työmatkaliikuntaa, työpäivän aikaista liikkumista ja työnantajan tukemaa vapaa-ajan liikuntaa.
- » Barometrin tulokset perustuvat kunnille suunnattuun kyselyyn, joka tehtiin toista kertaa keväällä 2025. Kysely toteutettiin yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) kanssa.
- » Tämä esitys on tiivistelmä vuoden 2025 kuntabarometrin tuloksista. Laajempi raportti on julkaistu Jyväskylän ammattikorkeakoulun [julkaisusarjassa](#).



Aineisto

- » Kyselyyn vastasi 129 kuntaa.
- » Kyselyllä tavoitettiin yhteensä 44 prosenttia Manner-Suomen kunnista.
- » Kyselyyn vastanneet olivat eri tavoin kuntansa henkilöstöliikunnan päätöksentekoon osallistuvia henkilöitä, joiden tehtäväkuva liittyi pääosin kunnan henkilöstöhallintoon.



Aineisto

- » Kyselyyn vastanneiden kuntien henkilöstön kokoluokka vaihteli.
- » [Kirjallisessa raportissa](#) on esitetty tarkempaa tietoa erikokoisten kuntien vastausjakaumista sekä vertailutietoja vuoden 2024 kyselyyn.

Kunnan henkilöluokka (henkilöstön määrä)	Osuus kaikista vastanneista
Alle 100 hlöä	13 % (n=17)
100–249 hlöä	26 % (n=33)
250–499 hlöä	17 % (n=22)
500–999 hlöä	20 % (n=26)
1 000 hlöä tai enemmän	24 % (n=31)



A woman with blonde hair, wearing a black blazer over a patterned blouse, stands and points with a black marker at a line graph on a flipchart. The flipchart has the word 'LIKUNTA' written at the top. The graph shows a line that starts at the origin, rises to a peak, dips slightly, and then rises again. Three people are seated at a long wooden table in front of her. On the left, a man with a beard and long hair, wearing a dark purple shirt, is drinking from a red cup. In the center, a bald man with glasses and a beard, wearing a light blue shirt, is looking at the flipchart. On the right, a woman with curly brown hair, wearing a black and white floral patterned top, is also looking at the flipchart. The table has a laptop, several mugs, and stacks of colorful sticky notes. Large windows in the background show a view of trees outside.

1. HENKILÖSTÖLIKUNNAN JOHTAMISEN SUUNNITELMALLISUUS

Suurin osa johtaa työhyvinvointia suunnitelmallisesti

- » Noin kaksi kolmesta (67 %) kyselyyn vastanneesta kunnasta ilmoitti laatineensa vuosittaisen suunnitelman henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen.
- » Työhyvinvoinnin edistämisen suunnitelman laatineista kunnista **86 prosenttia** ilmoitti, että kyseisessä suunnitelmassa huomioidaan **henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistäminen**.

67% → 86%

kunnista on
suunnitelma

sisältyy fyysisen
aktiivisuuden edistäminen

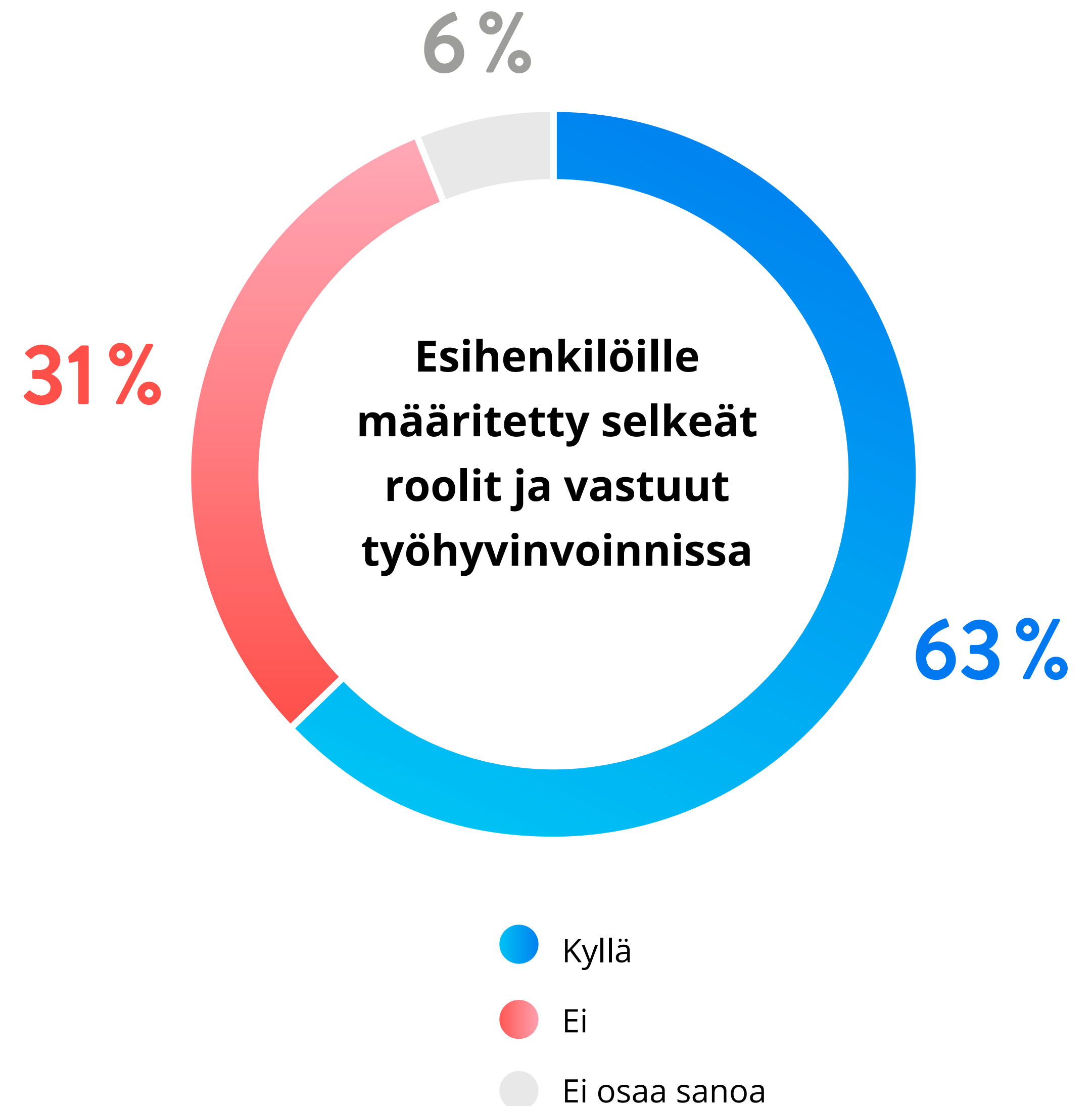


Henkilöstöliikunnan päätösvalta johdolla – osallisuutta kehitettävä

Kunnissa henkilöstöliikuntaa koskevat päätökset tehdään pääosin ylimmässä johdossa, henkilöstöhallinnossa ja luottamuselimissä.

» **Reilu puolet (53 %)** vastanneista ilmoitti, että heidän kunnassaan **koko henkilöstöllä** on mahdollisuus vaikuttaa henkilöstöliikunnan päätöksentekoon.

Vastaajista **63 prosenttia** ilmoitti, että heidän kunnassaan on päätetty **lähiesihenkilöille selkeä rooli ja vastuut** henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisessä.



Henkilöstöliikuntaan investoidaan rahaa – seuranta puutteellista

- » Kunnat arvioivat investoivansa keskimäärin **180 euroa** kunkin työntekijänsä liikkumisen tukemiseen vuodessa.
- » Henkilöstöliikunnan panostukseen liittyvästä **seurannasta tai arvioinnista** ilmoitti vain **noin puolet (49 %)** kunnista.

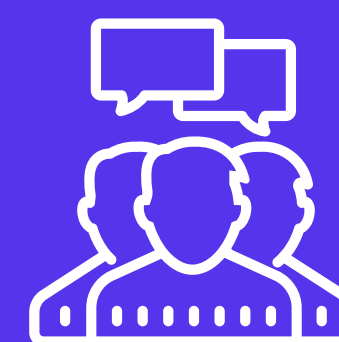
Käytetyimmät tavat seurata tai arvioida



Liikuntaedun käytön
seuranta



Työterveyshuollon
seuranta ja raportointi



Henkilöstöltä kerätyt/
saadut palautteet ja
ehdotukset

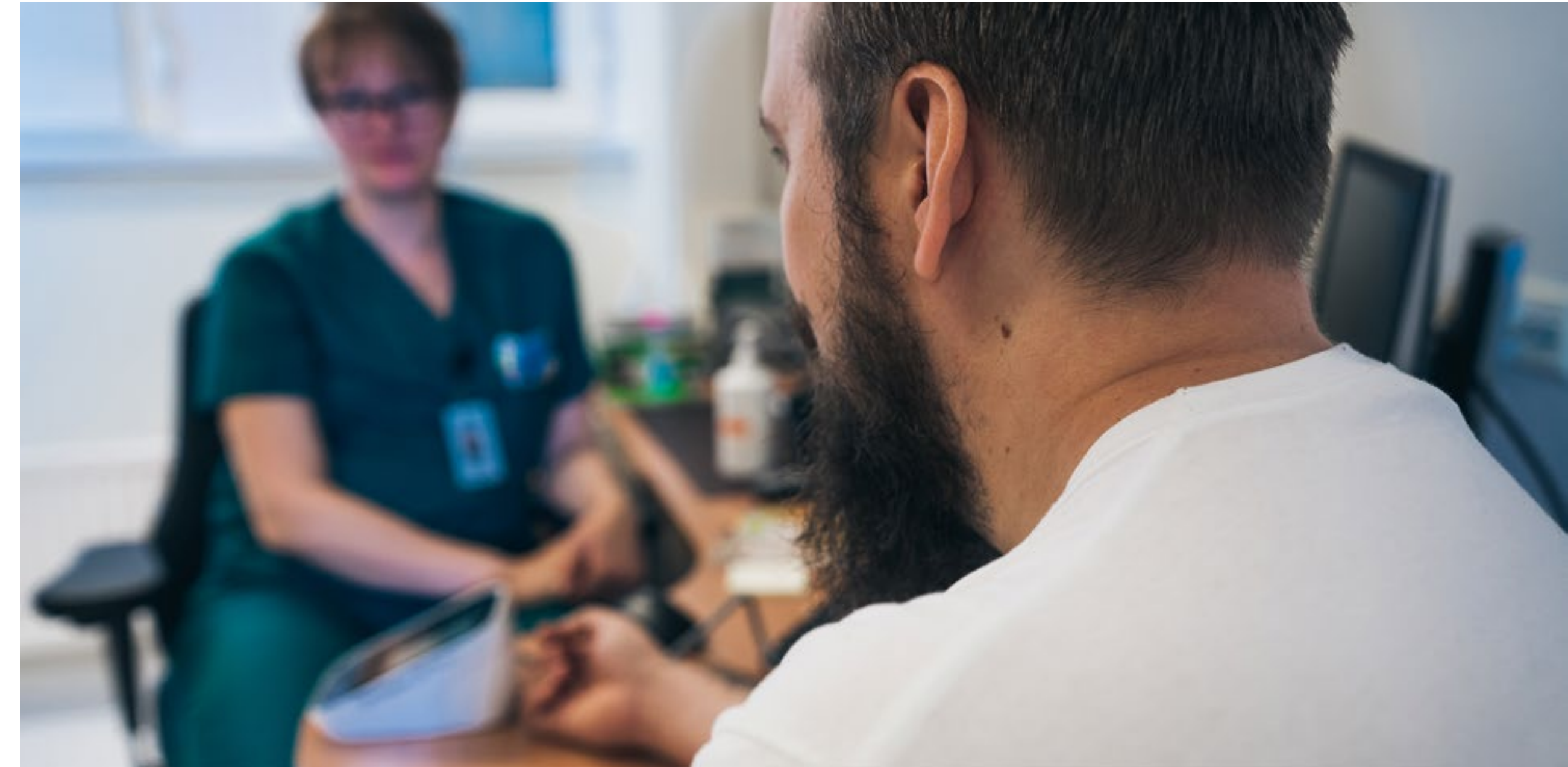


Vuosittaiset henkilöstön
työhyvinvointi- ja
terveyskyselyt

Työterveysyhteistyössä parantamisen varaa

Kunnista **59 prosenttia** ilmoitti henkilöstön **fyysisen aktiivisuuden edistämisen** kuuluvan työterveyshuollon kanssa tehtävään **yhteistyöhön**.

- » Yhteistyö painottuu henkilöstölle yksilötasolla tarjottavaan tukeen, neuvontaan ja ohjaukseen.
- » **Vain hieman yli puolet (51 %) yhteistyöstä ilmoittaneista** kunnista mainitsi, että henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistäminen on **kirjattu** työterveyshuollon kanssa tehtyyn **sopimukseen tai toimintasuunnitelmaan**.



59 % → 51 %

fyysisen aktiivisuuden edistäminen kuuluu työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön

kirjattu työterveyshuollon kanssa tehtyyn sopimukseen tai toimintasuunnitelmaan



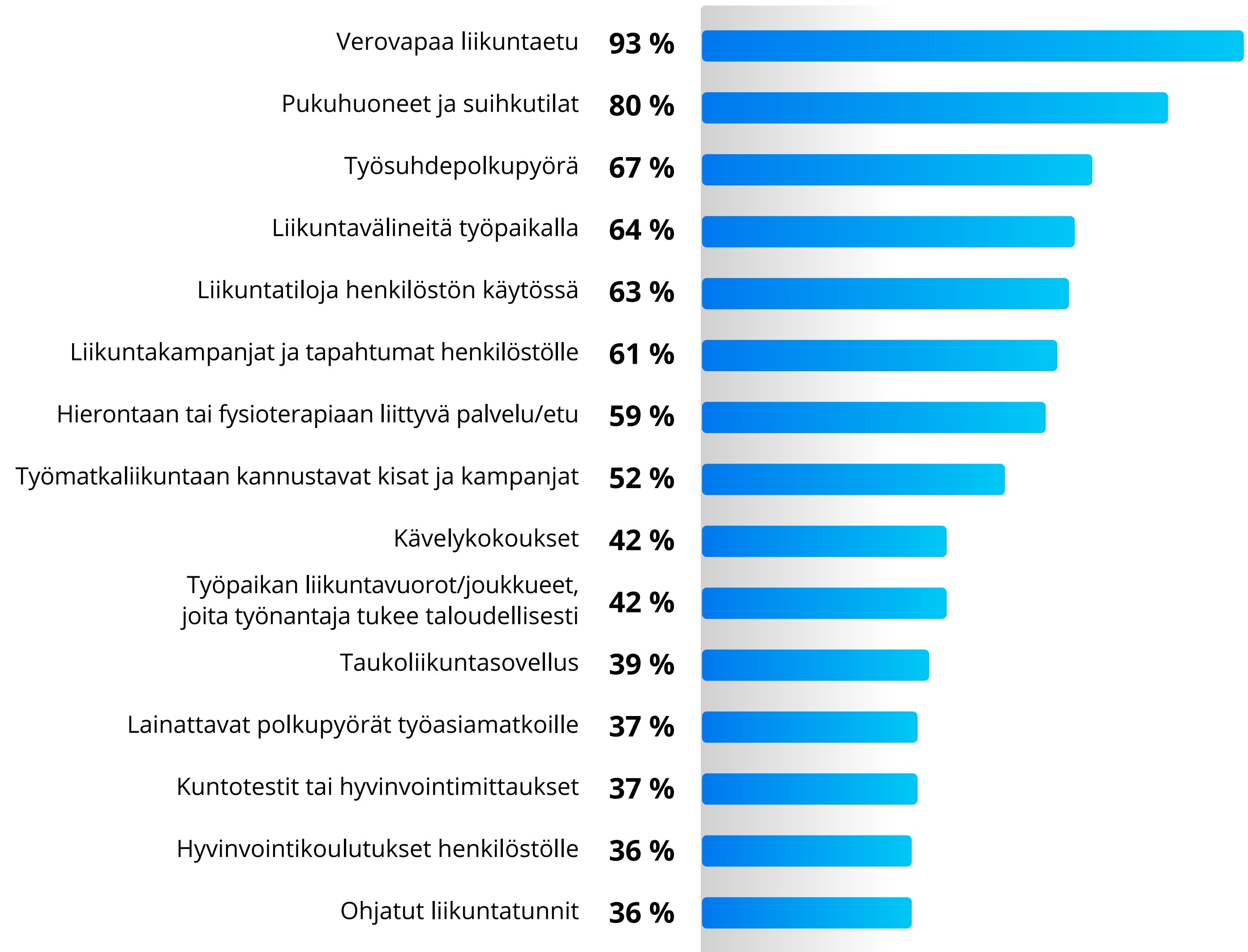
2. HENKILÖSTÖLIKUNNAN EDISTÄMISEN TOIMENPITEET

Kunnat tukevat henkilöstön fyysistä aktiivisuutta monipuolisesti

- » Lähes kaikissa (98 %) kunnissa tuetaan jollakin tavalla henkilöstön fyysistä aktiivisuutta.
- » Yleisimmin tarjottu ja henkilöstön eniten käyttämä tukimuoto oli vastausten mukaan verovapaa liikuntaetu.

Yleisimmin tarjottuja tukimuotoja

"Kyllä"-vastanneet



Osallisuus motivoi liikkumaan – vaikutusmahdollisuuksissa parannettavaa

Parhaiksi koetut keinot motivoida henkilöstöä liikkumaan:

- » Työkavereiden kannustus ja yhdessäolo
- » Työyhteisön toiveiden kuuleminen ja osallistuminen toiminnan suunnitteluun
- » Liikunnallinen työpaikkakulttuuri

Kuitenkin vain reilu puolet (53 %) vastanneista ilmoitti, että heidän kunnassaan koko henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa henkilöstöliikunnan päätöksentekoon.



Talous ja resurssipula jarruttavat henkilöstöliikunnan edistämistä

- » Kuntien talous ja henkilöstöresurssit olivat vastaajien arvioiden mukaan suurin este henkilöstöliikunnan tukemiselle ja järjestämiselle.
- » Vastaajista 19 % koki, että henkilöstöliikunnan toteuttamiselle ei ole esteitä.



19%

Ei esteitä
henkilöstöliikunnan
toteuttamiselle.

Henkilöstöliikunta kannattaa – valtaosa kunnista tunnistaa selkeät hyödyt

Kunnat arvioivat, että henkilöstöliikuntaa tukemalla voidaan vaikuttaa etenkin seuraaviin asioihin:



Lisätä henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä.



Vahvistaa henkilöstön psyykkistä hyvinvointia.



Parantaa työpaikan työnantajamielikuvaa ja vetovoimaa.



Edistää henkilöstön palautumista fyysisestä kuormituksesta.



Kohentaa henkilöstön työkykyä.



Työn erilaiset vaatimukset huomioidaan heikosti

Vain kymmenen prosenttia vastaajista ilmoitti kiinnittäneensä erityistä huomiota etätyötä tekevien liikkumiseen.

- » Valtaosa työnteosta tapahtuu edelleen lähityönä.

Fyysisen aktiivisuuden avulla tuetaan fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien palautumista ja työssä jaksamista noin neljäsosassa (25 %) kunnista.

- » Tukea tarjonneet kunnat ilmoittivat toimenpiteiden tuottaneen hyviä tuloksia.





YHTEENVETO JA SUOSITUKSET

Yhteenveto

Henkilöstöliikunnan tuki

- » Lähes kaikki kunnat tukevat henkilöstöliikuntaa.
- » Liikkumiseen panostetaan monipuolisesti.
- » Tärkeimmät tukimuodot ovat erilaisia henkilöstölle tarjottavia etuja.

Henkilöstöliikunnan esteet ja mahdollisuudet

- » Talous ja henkilöstöresurssit rajoittavat henkilöstöliikunnan edistämistä.
- » Toisaalta jopa viidesosa kunnista kokee, ettei henkilöstöliikunnan tuelle ole esteitä.
- » Kunnissa tunnistetaan henkilöstöliikunnan myönteiset vaikutukset.
- » Näin ollen kunnilla on hyvät edellytykset kehittää toimintaa edelleen.

Henkilöstöliikunnan suunnitelmallisuus

- » Työhyvinvointia johdetaan suunnitelmallisesti valtaosassa kuntia.
- » Suunnitelmissa huomioidaan usein myös fyysisen aktiivisuuden edistäminen.
- » Suunnitelmallinen henkilöstöliikunnan kehittäminen on edelleen tunnistettava kehityskohde.

Työterveysyhteistyö ja fyysinen aktiivisuus

- » Selvästi yli puolet kunnista tekee työterveyshuollon kanssa yhteistyötä henkilöstön fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi.
- » Yhteistyö on erityisen tärkeää työkyvyltään heikommassa kunnossa olevien työntekijöiden tukemisessa.
- » Moni kunta tekee työterveysyhteistyötä ilman selkeästi sovittuja toimintatapoja.

Suosituksset

Henkilöstöliikunnan tuki

Henkilöstön osallisuutta tulee vahvistaa tarjoamalla vaikutusmahdollisuuksia.

- » Henkilöstö mukaan suunnitteluun ja kehittämiseen
- » Henkilöstön toiveet käytäntöön

Henkilöstöliikunnan esteet ja mahdollisuudet

Henkilöstöliikuntaan tehdyt panostukset pitäisi ymmärtää investointina.

- » Hyvinvointia ja terveyttä työntekijöille
- » Parempaa työn tuottavuutta
- » Taloudellisia säästöjä organisaatioille

Henkilöstöliikunnan suunnitelmallisuus

Henkilöstöliikuntaa tulisi johtaa kunnissa suunnitelmallisemmin.

- » Tavoitteenasettelu ja arviointimittarien määrittäminen
- » Tavoitteiden säännöllinen seuranta, arviointi ja raportointi
- » Toiminnan kehittäminen seurantaan perustuen

Työterveysyhteistyö ja fyysinen aktiivisuus

Yhteistyön tavoitteellisuutta ja suunnitelmallisuutta kannattaa kehittää.

- » Toiminnan sisällöt, tavoitteet ja mittarit työterveyshuollon kanssa tehtävään toimintasuunnitelmaan