



OULUN YLIOPISTO
UNIVERSITY of OULU

TEKNILLINEN TIEDEKUNTA

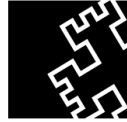
**TYÖPAIKKALIIKUNTA TYÖNTEKIJÖIDEN
HYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ JA
SAIRAUSPOISSAOLOJEN EHKÄISIJÄNÄ**

Henri Saarela

TUOTANTOTALOUS

Kandidaatintyö

Kesäkuu 2017



OULUN YLIOPISTO
UNIVERSITY of OULU

TEKNILLINEN TIEDEKUNTA

**TYÖPAIKKALIIKUNTA TYÖNTEKIJÖIDEN
HYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ JA
SAIRAUSPOISSAOLOJEN EHKÄISIJÄNÄ**

Henri Saarela

Ohjaajat: Henri Jounila ja Arto Reiman

TUOTANTOTALOUS

Kandidaatintyö

Kesäkuu 2017

TIIVISTELMÄ

OPINNÄYTETYÖSTÄ Oulun yliopisto Teknillinen tiedekunta

Koulutusohjelma (kandidaatintyö, diplomityö) Tuotantotalous		Pääaineopinnojen ala (lisensiaatintyö)	
Tekijä Saarela, Henri		Työn ohjaaja yliopistolla Jounila H., tohtorikoulutettava ja Reiman A., tutkijatohtori	
Työn nimi Työpaikkaliikunta työntekijöiden hyvinvoinnin edistäjänä ja sairauspoissaolojen ehkäisijänä			
Opintosuunta Tuotantotalous	Työn laji Kandidaatintyö	Aika Kesäkuu 2017	Sivumäärä 25 s.
Tiivistelmä			
<p>Riittävä liikunnan harrastaminen on osa terveellistä elämää ja hyvinvointia. Tässä työssä liikuntaa tarkastellaan osana työhyvinvointia keskittyen sen vaikutuksiin sairauspoissaolojen vähentämisessä. Tämä osa työstä suoritetaan kirjallisuuskatsauksena tutustuen aiheesta löytyvään tieteelliseen tietoon. Lisäksi tarkastellaan sairauslomapäivien lukumäärää ja sen vaihtelevuutta aloittain Suomessa Työterveyslaitoksen ja Elinkeinoelämän Keskusliiton tilastojen pohjalta. Myös sairauspoissaolojen kustannuksia käydään läpi.</p> <p>Kirjallisuuskatsauksen pohjalta tarkastellaan työpaikkaliikuntaa. Työpaikkaliikunta on työnantajan tarjoamaa (esimerkiksi kuntosalin käyttömahdollisuus työpaikan tiloissa) tai tukemaa (esimerkiksi erilaiset liikuntasetelit) liikuntaa. Työpaikkaliikuntaan liittyen työssä on kartoitettu viiden eri liikunta-alan yrityksen työpaikoille suunnattuja liikuntapalveluita. Lisäksi työssä on esitetty erään liikunta-alan yrityksen toimitusjohtajan sähköpostitse antamaa tietoa heidän yrityksensä työpaikkaliikuntapalveluista ja niiden käytöstä. Työssä on esitettyä myös neljä esimerkkicasea työpaikkaliikunnasta.</p> <p>Tämä työ antaa työnantajille tietoa ja näkökulmaa työpaikkaliikunnan tarjoamisen perusteluun. Tilastojen perusteella työpaikkaliikuntaa tarjoaa lähes 90 % työpaikoista. Liikunnan harrastamisella näyttäisi olevan sairauspoissaolopäiviä vähentävä vaikutus, mutta tutkimustulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia muun muassa koejärjestelyjen erilaisuuden suhteen. Aihe vaatiikin lisää tutkimusta, jotta voitaisiin esittää selvä syy-seuraus-suhde kyseisessä asiassa. Kuitenkin ottaen huomioon sairauspoissaolojen korkeat kustannukset, voi työpaikkaliikunta olla hyvin halpa keino ehkäistä niitä. Lisäksi tässä työssä keskityttiin vain sairauspoissaolopäiviin, eikä esimerkiksi selvitetty lisäisikö liikunta työn tuottavuutta muillakin tavoin.</p>			
Muita tietoja			

ABSTRACT FOR THESIS

University of Oulu Faculty of Technology

Degree Programme (Bachelor's Thesis, Master's Thesis) Industrial Engineering and Management		Major Subject (Licentiate Thesis)	
Author Saarela, Henri		Thesis Supervisor Jounila H., PhD student and Reiman A., postdoctoral researcher	
Title of Thesis Does physical activity have an impact on promoting wellbeing and preventing sick absences?			
Major Subject Industrial Engineering and Management	Type of Thesis Bachelor thesis	Submission Date June 2017	Number of Pages 25 p.
Abstract			
<p>Physical activity is part of wellbeing in life. This bachelor thesis examines physical activity as a part of wellbeing at work. Issue to be examined is whether physical activity have an impact on preventing sick absences at work. This part of thesis is done by reviewing findings on researches of this issue. Also the statistics like amount and costs of sick absences in Finland are reviewed.</p> <p>In Finland, employers can give employees tax-free financial support to physical activities up to 400 euros annually. There are several sport companies in Finland that provide physical activity services for companies. In this thesis five sport companies are introduced by finding out what kind of physical activity services they provide for companies. Additionally one chief executive officer of Finnish physical activity company reports what kind of physical activity services the company provides for companies and what are the most popular kind of services. Also four Finnish companies, who have invest significantly in physical activities for employers, are introduced.</p> <p>This thesis provides information for employers when considering financial support to physical activities for employees. According to scientific researches it seems that there is a connection between physical activity and sick absences. But the issue needs more researches because the methods in the researches varied. Sick absences were studied in this thesis; physical activity could raise productivity and wellbeing at work also many other ways.</p>			
Additional Information			

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	5
2 SAIRAUSPOISSAOLOT	6
2.1 Sairauspoissaolopäivien määrä ja sen vaihtelu eri aloilla	6
2.2 Sairauspoissaolopäivien kustannukset	7
2.3 Liikunta ja sen vaikutukset sairauspoissaoloihin	8
3 TYÖPAIKKALIIKUNTA	10
4 LIIKUNTAPALVELUITA TUOTTAVAT YRITYKSET	13
5 ESIMERKKICASET TYÖPAIKKALIIKUNNASTA.....	17
5.1 Kiihto Oy.....	17
5.2 Pekkaniska Oy.....	17
5.3 Solteq Oyj.....	18
5.4 Tekniikan Akateemiset eli TEK.....	18
6 YHTEENVETO	20
7 POHDINTA	22
LÄHDELUETTELO.....	24

1 JOHDANTO

Liikunnan vaikutuksia ihmisen terveyteen on tutkittu paljon ja sen positiivisia vaikutuksia terveyteen korostetaan jo koulusta lähtien. Liikunta on myös osa työhyvinvointia ja työhyvinvointi vaikuttaa työn tuottavuuteen. Monet työpaikat järjestävät tai tukevatkin työntekijöidensä liikuntaa eri tavoin. Tukemisen muotoja voivat olla esimerkiksi työpaikalla sijaitsevan kuntosalin käyttömahdollisuus, erilaiset liikuntasetelit, yhteinen viikoittainen sählyvuoro, taukojumpat, ohjatut ryhmäliikunnat ja niin edelleen. Vuodesta 2009 alkaen työnantajan tämän tyyppiset liikuntaan liittyvät työntekijöille suunnatut edut ovat verovapaita 400 euroon asti.

Tämän työn tarkoituksena on tarkastella sairauspoissaolojen määrä ja kustannuksia työpaikoilla ja selvittää onko liikunnan harrastamisella sairauspoissaoloja ehkäisevä vaikutus. Tutkimustulosten pohjalta voidaan pohtia, millä tavoin ja millaisin rahamäärin työpaikkaliikuntaan kannattaisi panostaa työpaikoilla. Tällä hetkellä käytänteet ja panostukset vaihtelevat paljon työpaikoittain. Työssä kartoitetaan lisäksi muutamia työpaikkaliikuntapalveluita tuottavia yrityksiä ja selvitetään, millaisia palveluita ne tarjoavat. Tutkittava aihe on myös ajankohtainen hiljattain julkaistun kilpailukyky sopimukseen liittyen. Osa sopimukseen kuuluvista työpaikoista on jo julistanut käyttävänsä vuosittaiset lisättävät 24 työtuntia työntekijöiden liikunnan harrastamiseen.

Tutkimuskysymyksiä:

-Onko liikunnalla vaikutusta sairauspoissaolopäivien määrään?

-Onko työpaikkaliikunnan tukeminen järkevää, jos asiaa ajatellaan tuottavuusnäkökulmasta, esimerkiksi mahdollisten sairauspoissaolopäivien vähenemisellä?

-Olisiko kilpailukyky sopimuksen ylimääräiset tunnit kannattavaa sijoittaa liikuntaan?

-Kannattaisiko yritysten käyttää rohkeammin liikuntapalveluita tarjoavien yritysten palveluita?

2 SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolo tarkoittaa työntekijän poissaoloa töistä jonkin sairauden tai tapaturman vuoksi. Suomen työsopimuslain mukaan ”Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain ([1224/2004](#)) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.” (Finlex 2016)

2.1 Sairauspoissaolopäivien määrä ja sen vaihtelu eri aloilla

Työterveyslaitos on vuodesta 1997 alkaen tutkinut laajasti kunta-alan työntekijöiden työtä, sekä työssä tapahtuvia muutoksia ja niiden vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimus sisältää myös tietoa kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolopäivistä. Tutkimus kantaa nimeä Kunta10. Mukana on kuusi yli 100 000 asukkaan kaupunkia ja näiden lisäksi viisi niiden lähikaupunkia: Espoo, Helsinki, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Raisio, Nokia, Valkeakoski, Naantali ja Virrat. Tutkimuksen kohderyhmä on näiden kuntien kaikki 90 000 kuntatyöntekijää, joilla on vakituinen työsuhde tai pitkä sijaisuus. Ensimmäinen kysely on tehty vuonna 1997 ja vuodesta 2002 alkaen aina parillisina vuorovuosina. Tutkimus on Suomen laajin ja pitkäaikaisin kunta-alan henkilöstöä koskeva tutkimus. (Työterveyslaitos 2016)

Yrityksiä edustava, suomalainen työnantajajärjestö Elinkeinoelämän keskusliitto EK, on kerännyt tietoa jäsenyrityksiltään toteutuneista työajoista sekä sairauspoissaolopäivistä. EK on kerännyt tällaista tietoa jo yli 30 vuotta. Vuoden 2014 kyselyyn vastasi 418 jäsenyritystä, jotka edustivat yhteensä 160800 työntekijää. (Elinkeinoelämän Keskusliitto 2016)

Kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolopäivien määrä yhtä työntekijää kohden kasvoi joka vuonna vuosina 2000-2008. Vuonna 2008 saavutettu huippu oli 19,4 päivää yhtä työntekijää kohti vuodessa. Vuosina 2008-2015 sairaslomapäivien määrä sen sijaan on

vähentynyt tasaisesti ja oli vuonna 2015 16,5 päivää yhtä työntekijää kohti vuodessa. (Kuntatyönantajat 2016) Sen sijaan EK:n jäsenyrityksiltään keräämän tiedon mukaan vuonna 2011 ja 2012 työntekijät olivat sairauslomalla keskimäärin 80 tuntia (noin 11 työpäivää) sekä 2013 77 tuntia (noin 10 työpäivää) ja 2014 81 tuntia (noin 11 työpäivää) (Elinkeinoelämänkeskusliitto 2016). EK:n ja Kunta10-tutkimusten sairauspoissaolopäivien kokonaismäärää on kuitenkin vaikea verrata keskenään, sillä EK laskee sairauspoissaolot työpäivittäin, kun taas Kunta10-tutkimuksessa huomioon otetaan kaikki kalenteripäivät.

Näistä kahdesta tutkimuksesta löytyy jonkin verran yhtäläisyyksiä. Kummankin tutkimuksen mukaan esimerkiksi naisilla on keskimäärin enemmän sairauspoissaolopäiviä kuin miehillä. Toinen merkittävä yhtäläisyys on, että ruumiillista työtä tekevät sairastavat enemmän kuin niin sanotut toimistotyöntekijät.

Kunta10-tutkimuksen vuodelta 2014 mukaan määräaikaiset sairastavat vakituisia työntekijöitä vähemmän. Vähiten kunta-alalla isoista ammattiryhmistä sairastavat opettajat, lääkärit, johtajat, päälliköt, erityisasiantuntijat sekä psykologit. Esimerkiksi kunnan palvelutyöntekijöillä oli lähes seitsemän sairauspoissaolopäivää enemmän kuin kaikkien kuntatyöntekijöiden keskiarvotyöntekijällä. Eniten sairastavia isoja ammattiryhmiä kunnissa ovat kodinhoitajat, koulunkäyntiavustajat, laitoshuoltajat, keittiöapulaiset ja erilaiset hoitajat.

EK:n tutkimuksessa vuodelta 2014 selviää, että teollisuudessa ja rakennusalalla työntekijät sairastavat enemmän kuin toimihenkilöt. Palvelualojen työntekijät sairastavat hieman vähemmän kuin teollisuuden ja rakennusalan työntekijät, mutta kuitenkin selvästi enemmän kuin näiden kahden alan toimihenkilöt.

2.2 Sairauspoissaolopäivien kustannukset

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston toimintapolitiikkayksikön strategisen suunnittelun ryhmä julkaisi vuonna 2014 laskelmia sairauspoissaolopäivien kustannuksista työnantajille valtakunnallisella tasolla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014). Selvityksessään ryhmä laski pitkien sairauslomien (yli 10 päivää) kustannukset KELA:n sairauspäivätilastojen perusteella. Lyhyiden, alle 10 päivää kestävien

sairauspoissaolopäivien kustannukset laskettiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen ja palkkarakenteen tietojen avulla. Kaikki tarvittavat taustatiedot selvitykseen ovat vuodelta 2012. Sekä lyhyiden että pitkien sairauspoissaolopäivien kustannukset olivat noin 1,7 miljardia euroa. Näin ollen sairauspoissaolopäivät aiheuttavat työnantajille Suomessa vuosittain yhteensä noin 3,4 miljardin euron kustannukset menetettyinä työpanoksena. Kun summa jaetaan Suomen palkansaajien kokonaismäärällä (2 146 000 työntekijää vuonna 2012) saadaan kustannukseksi noin 1590 € yhtä työntekijää kohti.

Elinkeinoelämän keskusliitto sen sijaan on laskenut yhden sairauslomapäivän aiheuttaman keskimäärin 350 euron kustannukset työnantajalle (Schugk 2015). Tämä EK:n laskelmien mukainen summa on huomattavasti enemmän kuin Sosiaali- ja terveysministeriön laskema arvio. Ero selittyy sillä, että Sosiaali- ja terveysministeriön laskelmissa on huomioitu vain menetety työpanoksen aiheuttama kustannus. EK on laskuissaan sen sijaan ottanut huomioon myös erilaisia välillisiä kustannuksia, joita ei Sosiaali- ja terveysministeriön laskelmissa ole otettu huomioon. Välillisiä kustannuksia ovat esimerkiksi tuottavuuden lasku sekä korvaavaan työntekijän palkkaaminen sairasloman ajaksi.

2.3 Liikunta ja sen vaikutukset sairauspoissaoloihin

Liikunnan vaikutuksia ihmisen terveyteen on tutkittu paljon. Suomalainen Käypä Hoito on Suomalainen Lääkäriseura Duodecimin ja yhteistyöerikoislääkärijärjestöjen hanke, jonka tarkoituksena on tuottaa valtakunnallisia hoitosuosituksia suomalaiseen terveydenhuoltoon. Käypä hoito on internetsivuillaan julkaissut yli 400:aan tieteelliseen artikkeliin perustuvan tutkimusraportin liikunnan terveysvaikutuksista ihmisen hyvinvointiin (Liikunta 2016). Sen mukaan ”Säännöllisen liikunnan tulee kuulua pitkäaikaissairauksien, kuten valtimotautien, lihavuuden, diabeteksen, rappeuttavien tuki- ja liikuntaelinsairauksien, ahtauttavien keuhkosairauksien, muistisairauksien, depression ja useiden syöpäsairauksien, ehkäisyyn, hoitoon ja kuntoutukseen, tarvittaessa yhdistettynä muihin elintapamuutoksiin ja hoitoihin.” Lisäksi artikkelissa todetaan runsaan istumisen olevan terveydelle haitallista, ja että oikein toteutetulla liikunnalla on vain vähän terveyshaittoja. Liikunnan terveysvaikutuksista on myös esitetty kritiikkiä: Jyväskylän yliopiston liikuntalääketieteen professori Urho Kujalan (2015) mukaan kaksosille tehtyjen tutkimusten perusteella fyysinen kunto selittyy noin

puoleksi perimällä ja puoleksi elintavoilla. Hänen mukaansa tutkimustuloksia liikunnan vaikutuksista eri sairauksiin tulkitaan usein niin, että liikunnan vähäisyys on ainoa syy jonkin taudin puhkeamiseen. Kuitenkin Kujala toteaa kritiikistään huolimatta, että liikuntaa kannattaa harrastaa sopivissa määrin, koska tiettyjen sairauksien ehkäisyssä sillä on hänen mukaansa vankkaa näyttöä.

Lahti (2011) tutki vuonna Helsingin yliopistossa julkaistussa väitöskirjassaan, miten työikäisten terveyskäyttäytyminen, erityisesti liikuntakäyttäytyminen vaikuttaa työntekijän toiminta- ja työkykyyn, sekä sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrään. Tutkimuksen mukaan runsas liikunta oli hyvä apu pitämään yllä hyvää fyysistä toimintakykyä. Lisäksi aktiivinen liikunnan harrastaminen alensi riskiä sairauspoissaoloihin sekä riskiä siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle tuki- ja liikuntaelinten sairauksien sekä mielenterveysongelmien vuoksi. Tutkimuksen mukaan erityisesti raskas liikunta, esimerkiksi juoksu, on hyvä keino vähentää sairauspoissaoloja. (Lahti 2011) Myös erään hollantilaistutkimuksen mukaan liikunnallisesti passiivisilla työntekijöillä on liikunnallisesti aktiivisia työntekijöitä enemmän sairauspoissaolopäiviä (Ludoviv ym. 2006).

Loughboroughin yliopistossa Isossa-Britanniassa tehdyssä, monta kymmentä tieteellistä tutkimusta sisältävässä, tutkimuskatsauksessa todetaan niin ikään liikunnan auttavan vähentämään sairauspoissaoloja. Etenkin raskas liikunta todettiin tässä tutkimuskatsauksessa merkittäväksi sairauspoissaolojen ehkäisijäksi. Kyseisessä tutkimuskatsauksessa kuitenkin korostetaan, että aihetta pitäisi tutkia lisää, koska osassa tutkimuksia oli epämääräisyyksiä ja tulkinnanvaraisuuksia tutkimuksen järjestämisessä. Tällaisia olivat esimerkiksi liikunnan intensiteetin objektiivisen määrittelyn vaikeus ja itseraportointitutkimuksissa tutkittavien henkilöiden subjektiivinen näkökulma. Nämä seikat heikentävät tulosten vertailukelpoisuutta. (Amlani ja Munir 2014)

3 TYÖPAIKKALIIKUNTA

Työpaikkaliikunta ymmärretään yleisesti työnantajan järjestämäksi tai tukemaksi liikuntamahdollisuudeksi. Tällaisia liikuntamahdollisuuksia on lukuisia erilaisia ja ne vaihtelevat työnantajien kesken paljon. Työpaikkaliikunnan muotoja ovat esimerkiksi erilaiset työnantajan tarjoamat liikuntasetelit, joilla voidaan maksaa kolmannen osapuolen tarjoamia palveluita, henkilökunnalle tarkoitetut säännölliset ”liikuntakerhot”, työnantajan henkilökunnalle tarjoama kuntosalimahdollisuus yrityksen tiloissa, taukojummat työpäivän aikana, työnantajan tarjoamat uintiliput uimahalliin, työntekijän osallistumismaksun maksaminen johonkin liikunta/urheilutapahtumaan ja niin edelleen.

Koska merkittävä osa työpaikan tarjoamista liikuntamahdollisuuksista on selkeästi rahassa mitattavissa, on työpaikkaliikunnasta myös kohta verolaissa. Vuodesta 2009 alkaen ”*Työnantajan tarjoama tavanomainen ja kohtuullinen työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta on säädetty verovapaaksi eduksi (946/2008). Omaehtoisen toiminnan kohtuullinen enimmäismäärä on 400 euroa vuodessa.*” (Lindgren ja Wulff 2009) Verohallinnon internetsivuilla on määritelty yksityiskohtaisesti, millainen ja miten järjestetty liikunta- ja kulttuuritoiminta kuuluu edun piiriin. Yli 400 euroa ylittävältä osuudelta työnantajan tulee toimittaa ennakonpidätys normaalin palkan tavoin.

Suomen Valo ry (Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry, nykyisin osa olympiakomiteaa) on järjestänyt vuodesta 2002 alkaen muutaman vuoden välein tutkimuskyselyitä koskien työpaikkaliikunnan käytäntöjä Suomen työpaikoilla. Kysymyksiä on esitetty sekä työnantajille kuin myös työntekijöille. Tuorein kysely, Henkilöstöliikuntabarometri, on toteutettu vuonna 2015. Sen mukaan kyselyyn vastanneista yrityksistä 87 % tukee työpaikkaliikuntaa ainakin jollain tavoin. Määrä on pysytellyt aika lailla samoissa lukemissa, kun sitä vertaa aikaisempiin Valo Ry:n tutkimuksiin. Alla on koottuna pääkohtia vuoden 2015 tuloksista. (Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio Ry 2015)

49 % työnantajista uskoo, että työpaikkaliikunnan tukeminen edistää työpaikan tuottavuutta melko paljon ja 9 % uskoo sen edistävän sitä paljon. Vielä enemmän

uskotaan työpaikkaliikunnan parantavan yleistä terveydentilaa sekä työkyvyn ja vireen ylläpitoa. Lähes kolme neljästä on paljon tai melko paljon samaa mieltä siitä, että työpaikkaliikunta myös parantaa työpaikan ilmapiiriä. 82 %:lla työpaikoista on käytössä työntekijöille jaettavia liikuntaseteleitä tai muuta vastaavia maksuvälineitä. Liikuntasetelien tai muiden vastaavien maksuvälineiden käyttö on lisääntynyt huomattavasti verrattuna aikaisempina vuosina tehtyihin tutkimuksiin. Taulukossa 1 on esitetty liikuntaseteleiden käytön kasvu työpaikkaliikuntatukena. 47% työpaikoista ostaa säännöllisesti ulkopuolisen tuottaman tahon liikuntapalveluita tai liikuntatiloja. 42 %:lla työpaikoista on omia liikuntatiloja työntekijöiden käytettäviksi. 18 % työpaikoista järjestää työntekijöille ohjattua säännöllistä taukoliikuntaa. Summa, jonka työnantaja käyttää työpaikkaliikuntaan työntekijää kohden, on noussut joka vuosi suhteellisen tasaisesti vuoden 2003 96 eurosta aina tuoreimman tutkimuksen 2015 233 euroon. Työnantajien mukaan vajaa puolet (47 %) henkilöstöstä käyttää työnantajan tarjoamia tai tukemia liikuntapalveluita. (Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio Ry 2015)

Taulukko 1. Kuinka moni työnantaja tarjoaa työpaikkaliikuntatukena liikuntaseteleitä: 12 vuoden kehitys.

Vuosi	2003	2005	2007	2009	2012	2015
Liikuntaseteleitä työpaikkaliikuntatukena tarjoavia työnantajia kaikista työnantajista	29 %	33 %	41 %	60 %	67 %	82 %

Kysyttäessä työntekijöiltä 69 % ilmoitti työnantajansa tukevan työpaikkaliikuntaa. Työnantajista työpaikkaliikuntaa ilmoitti tukevan sen sijaan aiemmin mainittu 87 % työnantajista. Eroa selittää omalta osaltaan se, että työntekijöillä ei ole tietoa siitä, että liikuntaa tuetaan työpaikalla. 72 % työntekijöistä kertoo, että heidän omalla työpaikallaan jaetaan työntekijöille liikuntaseteleitä tai vastaavia maksuvälineitä, joka on kohtuullisen lähellä työnantajilta saatua lukua 82 %. Se, kuinka moni työntekijä

vastasi kyselyssä käyttävänsä työnantajan tarjoamia liikuntapalveluita, oli pitkälti samassa linjassa kuin mitä työnantajapuolikin arvioi. Työntekijöille tehdystä kyselystä käy ilmi myös se, että keskiarvoa useammin työnantajan tarjoamaa liikuntatukea käyttävät hyväkseen ylemmät toimihenkilöt sekä korkeasti koulutetut työntekijät. Kysyttäessä työntekijöiltä, mitkä asiat saisivat heidät aloittamaan tai lisäämään liikunnan harrastamista, nousi suosituimmaksi vastaukseksi (48 % vastanneista) se, että työnantajan tulisi lisätä liikunnan harrastamisen taloudellista tukea. Toinen keskeinen vastaus (41 %) oli, että liikunnan voisi aloittaa tai sen harrastamista lisätä, jos se vaikuttaisi palkkaukseen. (Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio Ry 2015)

Suomen olympiakomitea järjestää vuosittain Vuoden aktiivisin työpaikka -kilpailun, jonka voittaja palkitaan vuosittaisessa Suomen Urheilugaalassa. Kilpailussa kohdeyrityksen vahvuudet ja kehityskohteet työpaikkaliikunnan suhteen arvioivat ja antavat palautetta olympiakomitean ja liikunnan aluejärjestöjen asiantuntijat. Kilpailun tavoitteena on kartoittaa yritysten liikuntaohjelman nykytila ja kehittää sitä parempaan suuntaan konkreettisten, asiantuntijoiden laatimien, neuvojen avulla. (Suomen Olympiakomitea 2016)

4 LIIKUNTAPALVELUITA TUOTTAVAT YRITYKSET

Suomessa on olemassa lukuisia liikuntapalveluita toisille yrityksille tuottavia yrityksiä. Niitä löytää internetin hakukoneista esimerkiksi hakutermeillä ”liikuntapalvelut yrityksille”, ”työhyvinvointipalvelut yrityksille” ja ”liikuntaa yrityksille”. Tutkittaessa hakutulosten kotisivuja, vaikuttaisi siltä, että yrityksille suunnatut liikuntapalvelut on yleensä vain osa yrityksen koko toimintakuvaa. Eli ne tarjoavat muitakin liikunta- ja hyvinvointipalveluja. Monen yrityksen kotisivulla mainitaan liikunnan tuovan selviä kustannussäästöjä ja lisäävän yrityksen tuottavuutta. Esimerkkinä erityisesti juuri työpaikkaliikuntaan erikoistunut Gymstick liikuntapalvelut -yritys. (Gymstick Liikuntapalvelut 2017)

Yrityksille suunnattujen liikuntapalveluiden kirjo on laaja. Ohessa on listattuna erilaisia palveluita, joita eri liikunta-alan yritykset ovat listanneet kotisivuillaan tarjottaviksi asiakasyrityksille.

- Henkilöstön voimavarakartoitus
- Hyvinvointianalyysit
- Kunto-indeksimittaukset
- Valmennukset ja luennot
- Ohjatut taukoliikuntatunnit
- Ohjatut ryhmäliikuntatunnit työpaikalla
- Virkistyspäivät, TYKY-päivät
- Koulutus
- Työhyvinvointiohjelmat
- Erilaiset lajikokeilut ja kurssit

Tätä työtä varten kartoitettiin internetin hakukoneen avulla viisi eri yritystä, jotka kotisivuillaan mainitsevat tarjoavansa liikuntapalveluita yrityksille. Mukana on myös yksi yritys, joka ainakin kotisivujensa mukaan vaikuttaa erikoistuneen nimenomaan työpaikkaliikuntapalveluihin. Taulukossa 2 on koottuna esimerkkiyritykset, sekä joukko tavallisimpia työpaikkaliikuntapalveluita.

Taulukko 2. Esimerkkiyritykset ja niiden tarjoamia palveluita, jotka on ilmoitettu kyseisten yritysten kotisivuilla.

Yritys	Gymstick	Fressi	Gofit	Liiko	ST- Liikunta- palvelut
Yritysmuoto	Osakeyhtiö	Osakeyhtiö	Osakeyhtiö	Tmi	Tmi
Ohjattu liikuntatunnit työntekijöille	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Hyvinvointiin liittyvät luennot	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Kehonkoostumusmittaukset	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä
Erilaiset kuntotestit	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä
Virkistys-/TYKY-päivät	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä	Kyllä
Yrityksellä oma kuntokeskus	Ei	Kyllä	Kyllä	Ei	Ei
Liikuntavälineiden myynti/vuokraus	Kyllä	Ei	Ei	Ei	Ei

Tarkasteltaville yrityksille (lukuun ottamatta Gofit:a) lähetettiin myös sähköpostilla kysely halukkuudesta vastata kysymyksiin, jotka koskevat heidän yrityksille tarjoamiaan palveluja yleisellä tasolla. Yksi yrityksistä vastasi aiheen olevan mielenkiintoinen, mutta yrityksellä ei kuulemma vielä ole tarpeeksi referenssejä, että vastaaminen olisi järkevää. Toisen yrityksen edustaja totesi olevansa tällä hetkellä niin kiireinen, että ei ehdi vastaamaan kysymyksiin. Kolmas yritys ei ole vastannut sähköpostiin ollenkaan. Neljännen yrityksen, Gymstick Liikuntapalvelut Oy:n, toimitusjohtaja vastasi viestiin ja suostui vastaamaan kysymyksiin lyhyesti.

Helsinkiläinen Gymstick Liikuntapalvelut vaikuttaa tarkasteltavista yrityksistä olevan keskittynyt nimenomaan työpaikkaliikuntapalveluihin. (Gymstick Liikuntapalvelut 2017) Yrityksen liikevaihto oli vuonna 2015 359 000 euroa (Finder 2015). Sen kotisivuilla on lueteltu asiakasreferenssejä, joita ovat muun muassa Lassila & Tikanoja, Finnair, Tilastokeskus, Tekniikan Akateemiset, Viking Line, Valtiokonttori sekä Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Alapuolella on listattuna sähköpostitse lähetetyt kysymykset.

1. Millaisia erilaisia liikuntaan liittyviä palveluita yritykset teiltä ostavat? Mikä on suosituin tällainen palvelunne yrityksille?
2. Liittyen säännöllisesti pidettäviin liikuntatunteihin. Mihin aikaan niitä asiakasyritysten työntekijöiden näkökulmasta pidetään: työtä ennen (=aamulla?), työaikana, töiden jälkeen? Millaisia lajeja tällaiset säännöllisesti pidettävät tunnit ovat yleisimmin?
3. Mitä hintaluokkaa suurin piirtein on kustannus esimerkiksi yhdestä säännöllisesti viikoittain pidettävästä ryhmäliikuntatunnista, joka pidetään asiakkaan tiloissa?
4. Millainen trendi yrityksille tarjottavien palveluiden suhteen on ollut muutaman viime vuoden aikana? Onko jonkin palvelun kysyntä kasvanut erityisesti tai vastaavasti onko jonkin palvelun kysyntä laskenut?
5. Miten asiakkaanne ovat yleensä löytäneet yrityksenne?

Toimitusjohtaja kertoo, että yritykset ostavat yleisimmin niiden omissa tiloissa pidettäviä säännöllisiä liikunnanohjauspalveluita, erilaisia valmennuspalveluita, liikunnallisia tapahtumia, sekä Gymstick-välineitä yrityksen tiloihin. Suosituimmat tuotteet ovat säännöllinen liikunnanohjaus sekä hyvinvointivalmennukset.

Säännölliset liikuntatunnit pidetään yleisimmin klo 15.30-18.00 välisenä aikana tai aamulla klo 7.00-8.00 välisenä aikana. Näiden lisäksi keskellä päivää pidettävät

taukojumpat ovat suosittu palvelu. Lajeja on paljon, esimerkiksi jooga, pilates, kuntosaliohjaukset, circuit, kahvakuula, tanssilliset tunnit, muut erilaiset lihaskuntotunnit ja venyttely. Yhden säännöllisesti asiakkaan tiloissa pidettävän ryhmäliikuntatunnin hinta vaihtelee lajista riippuen 70 ja 150 euron välillä.

Kirjavaisen mukaan tällä hetkellä yrityksille tarjottavista palveluista nousussa ovat erilaiset Mindfulness-tyyppiset lajit, esimerkiksi jooga ja pilates. Laskussa sen sijaan ovat olleet viime aikoina zumba sekä muut tanssilliset tunnit. Gymstick Liikuntapalvelun asiakkaat ovat löytäneet yrityksen yleisimmin joko kuulemalla muilta yrityksiltä, että Gymstick Liikuntapalvelut toimii heidän tiloissaan tai internetin kautta.

5 ESIMERKKICASET TYÖPAIKKALIIKUNNASTA

5.1 Kiilto Oy

Kiilto Oy on kemianteollisuuden tuotteita valmistava suomalainen yritys. Olympiakomitea palkitsi Kiilto Oy:n Suomen aktiivisimpana työpaikkana vuonna 2016. Yhtenä palkinnon myöntämisperusteena oli yhtiön kestävä liikuntamyönteinen arvopohja, joka *”on mahdollistanut vastuullisen työhyvinvoinnin ja henkilöstöliikunnan kehittämisen ja toteuttamisen.”* Kiilto toteutti vuosina 2010-2011 uuden työhyvinvointiohjelman, jossa liikunta on yksi viidestä osa-alueesta. Kaikille osa-alueille luotiin mittarit, joiden avulla kehitystä on helppo seurata. Kiilto Oy:n henkilöstöjohtaja Antti Uskin mukaan *”Työhyvinvoinnin kustannukset ovat vain murto-osa verrattuna mahdollisiin työkyvyttömyydestä aiheutuneisiin kustannuksiin”*. (Suomen Olympiakomitea 2017)

Yhtiössä nähdään tärkeänä johdon esimerkistä välittyvä aktiivinen elämäntapa ja liikuntamyönteinen ilmapiiri. Työhyvinvointia koordinoivassa Tykki-tiimissä on mukana myös johdon edustaja. Liikuntamuotoja Kiilto Oy:llä on muun muassa liikunta- ja pelivuorot kotikunta Lempäälän jäähallissa sekä lähikouluilla. Lisäksi Kiilto Oy panostaa myös työaikaiseen aktiivisuuteen: toimistotyöntekijöille on sähköllä säädettävät työpöydät työasentojen vaihtelemiseksi ja pitkään paikallaan olemista katkaistaan lisäksi taukoliikunnan avulla. Lisäksi yhtiössä on nimettyjä liikuntaaktivaattoreita, joiden tehtävänä on oman työnsä ohella tsempata työkavereita eri tavoin. Seuraavien aktivointikohteiden listalla oli esimerkiksi työmatkapyöräilykampanja. (Suomen Olympiakomitea 2017)

5.2 Pekkaniska Oy

Nostureita ja henkilöstönostimia vuokraava ja myyvä Pekkaniska Oy panostaa työntekijöidensä liikuntaan erilaisten kuntobonusten muodossa. Pekkaniska maksaa esimerkiksi vähintään viiden kilometrin lenkkeilystä, jonne lähdetään työpaikalta porukalla, euron kilometriltä työntekijää kohti. Työmatkapyöräilystä (matkan on oltava vähintään 5 kilometriä suuntaansa) maksetaan 0,25€ kilometriä kohti. Lisäksi kerran

vuodessa voi saada 170 euron bonuksen, jos suorittaa jonkin virallisen kestävyysurheilukilpailun, esimerkiksi maratonin tai 60 kilometrin hiihdon. (Pekkaniska Oy 2017)

Yhtiö kannustaa rahallisesti työntekijöitään myös muihin terveellisiin elämäntapoihin. Työntekijä saa 170 euron bonuksen, jos on juomatta alkoholia tai polttamatta tupakkaa vuoden verran. Tupakoivalle työntekijälle maksetaan 1000 €, jos hän lopettaa tupakoinnin kokonaan ja on polttamatta vähintään vuoden verran. Lisäksi työntekijälle maksetaan 510 euroa, jos hänellä ei vuoden aikana ole yhtään poissaolopäivää töistä. Yhtiön perustaja Pekka Niska otti kuntobonukset käyttöön vuonna 1989 ja perusteli silloin niiden käyttöönottoa työntekijöiden paremmalla jaksamisella sekä vähemmällä sairauspoissaolopäivinä. Sairauspoissaolopäiviä Pekkaniskalla on ollut vuosina 2010-2015 keskimäärin viisi yhtä työntekijää kohti, mikä on reilusti alle Suomen keskiarvon, joka on Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan noin 11 päivää vuodessa työntekijää kohti. (Pekkaniska Oy 2017)

5.3 Solteq Oyj

Kaupan, logistiikan ja ohjelmistopalvelujen alan yritys Solteq lähestyi suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä parantamaan luotua kilpailukyky sopimusta hieman normaalista poikkeavalla tavalla. Yhtiö päätti ohjata kilpailukyky sopimuksen vuotuiset lisättävät 24 tuntia liikuntaan. Yhtiön henkilöstöjohtaja Mari Kuhan mukaan kilpailukyky sopimuksen lisätunnit on yhtiön mukaan kaikkein järkevintä sijoittaa liikunnan harrastamiseen. Kuhan mukaan tunteja ei haluttu lisätä suoraan työaikaan, koska kahdeksasta neljään -tyyppinen työ on alalla ja nyky maailmassa yhä harvinaisempaa. Henkilökunnalta saadun palautteen mukaan päätös on ollut hyvä ja se on otettu yhtiössä käyttöön vuoden 2017 alusta alkaen. (Solteq 2017)

5.4 Tekniikan Akateemiset eli TEK

Tekniikan alan akateemisten edunvalvontajärjestö toteutti henkilöstölleen puolen vuoden mittaisen liikunta- ja hyvinvointiohjelman. Ohjelman laati ja toteutti Gymstick Liikuntapalvelut Oy, joka on tässä työssä esitelty edellisessä luvussa. TEK on ollut Gymstick Liikuntapalveluiden asiakas useita vuosia. Aikaisempia palveluita ovat olleet

säännöllinen liikunnanohjaus TEK:n toimitiloissa sekä erilaiset hyvinvointitilaisuudet. Nämä palvelut eivät ole kuitenkaan tavoittaneet kaikkia työntekijöitä ja niitä ovat hyödyntäneet useimmiten jo ennestään aktiiviset työntekijät. Ratkaisuksi kehitettiin matalan osallistumiskynnyksen hyvinvointiohjelma, johon jokaisella työntekijällä olisi helppo osallistua.

TEK halusi työntekijänsä tunnistamaan liikkumattomuuden määrän ja lisätä tietoutta sen tuottamista riskeistä. Ideana oli löytää ratkaisumalleja sen hetkisen tilan parantamiseksi niin yksilö- kuin ryhmätasolla. Toteutettu ohjelma sisälsi hyvinvointikyselyt, aktiivisuusmittaukset, ryhmätapaamiset, ohjatut liikuntatuokiot sekä sähköisen liikuntapäiväkirjan, jota valmentaja kommentoi säännöllisesti.

Puolen vuoden aikana saatiin positiivisia tuloksia liittyen fyysisen inaktiivisuuden vähentämiseen. Näitä olivat muun muassa:

-Terveysliikuntasuositukset täyttävän liikunnan kokonaismäärä kasvoi 153 %

-Päivittäiset askeleet lisääntyivät keskimäärin 37 %

-Pitkät istumajaksot vähenivät 36 %

-Paikallaanolo väheni sekä ylösnousut ja seisten vietetty aika lisääntyivät

(Gymstick Liikuntapalvelut 2017)

6 YHTEENVETO

Tämän työn tarkoituksena oli tarkastella kirjallisuuskatsauksena, onko liikunnalla vaikutusta työhyvinvointiin ja sitä kautta tarkastella, paljonko työpaikoilla kannattaisi panostaa työpaikkaliikuntaan. Lisäksi työssä kartoitettiin muutamia työpaikkaliikuntapalveluja tuottavia yrityksiä ja niiden tarjontaa. Työhyvinvointia voidaan tarkastella monesta näkökulmasta ja monella eri mittarilla, mutta tässä työssä aihe rajattiin sairauspoissaolopäivien määrään, mikä on konkreettinen ja suhteellisen helposti mitattavissa oleva työhyvinvoinnin mittari. Tämän työn perusteella työpaikat voivat pohtia ja kehittää työpaikkaliikuntaansa sen mukaan, miten kokevat sen tarpeelliseksi.

Elinkeinoelämän Keskusliiton tutkimusten mukaan sairauspoissaolopäiviä yhtä työntekijää kohden on noin 11 päivää vuodessa. Kuntatyöntekijöille suunnatun Kunta10-tutkimuksen mukaan niitä kertyy 16,5 työntekijää kohden vuodessa. Eroa selittää pitkälti se, että Kunta10-tutkimuksessa luvussa on mukana myös vapaapäivät, jolloin ollaan sairauslomalla. EK:n laskelmien mukaan yksi sairauspoissaolopäivä kustantaa työnantajalle noin 350 euroa, kun mukaan otetaan huomioon erilaiset välilliset vaikutukset menetetyn työpanoksen kustannuksen lisäksi.

Kirjallisuuskatsauksen mukaan liikuntaa harrastavilla työntekijöillä oli muita vähemmän sairauspoissaoloja. Erityisesti rasittava liikunta todettiin hyväksi sairauspoissaolojen ehkäisijäksi. Aihe vaatii kuitenkin lisää tutkimusta, sillä tutkimusmenetelmät vaihtelivat ja kaikki mittarit eivät olleet objektiivisia tai vertailtavissa toisissa tutkimuksissa käytettyihin menetelmiin, esimerkiksi liikunnan rasittavuuden arviointi.

Suomessa useana vuonna toteutettu, monelle eri työpaikalle suunnattu, henkilöstöliikuntabarometri osoittaa, että Suomessa noin 90 % työnantajista tukee työpaikkaliikuntaa jollain tavalla. Tuen muotoja on barometrin mukaan lukuisia erilaisia. Keskeinen tulos barometrissa oli se, että liikunnan hyöty työn tuottavuuden lisääjänä jakaa työnantajat kahtia: 49 % työnantajista kokee liikunnan edistävän tuottavuutta melko paljon ja 9 % uskoi sen edistävän sitä paljon. Suosituin työpaikkaliikunnan tuen muoto on erilaiset liikuntasetelit, joilla voi ostaa erilaisia

palveluita liikuntakeskuksista. Peräti 82 % barometriin osallistuneista työpaikoista tuki työpaikkaliikuntaa liikuntaseteleillä. Noin puolet (49 %) työpaikoista käyttää ulkopuolisen yrityksen tuottamia liikuntapalveluita, esimerkiksi ohjattua ryhmäliikuntaa. Keskimäärin työpaikat panostavat liikuntaan reilut 200 € vuodessa työntekijää kohden. Verovapaasti työpaikkaliikuntaa voidaan tukea 400 eurolla vuodessa työntekijää kohti työnantajan puolesta.

Tutkittaessa eri liikuntapalveluita tarjoavien yritysten kotisivuja selviää, että todella moni yritys tarjoaa liikuntapalveluita yrityksille, mutta se yleisesti ottaen on vain osa kyseisten yritysten toimintaa. Tässä työssä esitelty Gymstick Liikuntapalvelut Oy vaikuttaisi internetsivujensa perusteella olevan erikoistunut pelkästään työpaikkaliikuntapalvelujen tuottajaksi. Gymstick Liikuntapalvelut toimitusjohtajan mukaan heidän suosituimmat palvelunsa yrityksille ovat säännöllisesti pidettävät ryhmäliikuntatunnit asiakasyrityksen tiloissa sekä hyvinvointivalmennukset.

7 POHDINTA

Oletuksena ennen työn aloittamista oli, että liikunnan harrastamisella olisi positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimustulosten mukaan etenkin rasittavan liikunnan havaittiin vähentävän sairauspoissaoloja. Tutkimusmenetelmien yhdenmukaistamisen lisäksi on myös oltava kriittinen sen suhteen, mikä on syy ja mikä on seuraus liikunnan harrastamisen ja sen terveystvaikutusten suhteen. Toisin sanoen onko kyseessä vain korrelaatio vai myös kausaatio? Eli tässä tapauksessa liikunnan rasittavuuden yhteys sairauspoissaoloihin voi osittain aiheutua siitä, että rasittavaa liikuntaa harrastavat todennäköisimmin ne henkilöt, joilla on hyvä terveys. Ja kääntäen: ne henkilöt, joilla on huono terveys, eivät välttämättä pysty harrastamaan rasittavaa liikuntaa, vaikka haluaisivatkin. Lisäksi oma lukunsa on vielä geenit, ja niiden vaikutus terveyteen. Aihe vaatii vielä selvästi lisää tutkimusta.

Työnantajat uskovat liikunnan terveyshyötyihin ainakin sillä perusteella, että liikuntaa tuetaan lähes 90 %:lla työpaikoista. Tuen muodot ja määrä kuitenkin vaihtelevat paljon, mikä on ihan ymmärrettävää, koska tutkimustulokset eivät ole täysin aukottomia. EK:n laskelmien mukaan yksi sairauspoissaolopäivä aiheuttaa keskimäärin 350 euron kustannukset työnantajalle ja sairauspoissaoloja on vuosittain noin 11 päivää. Vuosittain tästä aiheutuu vajaan 4000 euron kustannukset yhtä työntekijää kohti. Tähän rahamäärään suhteutettuna muutaman sadan euron suuruinen vuotuinen työpaikkaliikuntatuki ei yhtäkkiä kuulostakaan kovin suurelta summalta, jos sen ansiosta saadaan esimerkiksi yksikin sairauspoissaolopäivä vähemmäksi.

Tätä taustaa vasten myös työpaikkaliikuntaa tarjoavien yritysten palvelujen käyttö työpaikkojen keskuudessa onkin ihan ymmärrettävää. Gymstick Liikuntapalvelut Oy:n toimitusjohtajan mukaan heidän suosituimpia palveluitaan työpaikoille ovat asiakkaan omissa tiloissa pidetyt ryhmäliikuntatunnit joko ennen tai jälkeen työpäivän. Tämä onkin ihan ymmärrettävää: ei tarvitse erikseen lähteä kotiin tultua liikkumaan ja aikaa jää näin ollen enemmän esimerkiksi perheen kanssa puuhasteluun. Yksi ongelmakohta työpaikkaliikunnan tukemisen suhteen oli se, että työpaikkaliikunnan tukea käyttävät yleisimmin ne, jotka ovat muutenkin liikunnallisesti aktiivisia. Yksi iso kysymys onkin, miten saadaan liikunnallisesti passiiviset ohjattua käyttämään työpaikkaliikunnan tukia. Tähän ongelmaan oli tässä työssä esitetty esimerkikise Tekniikan Akateemiset

havahtunut, ja ulkopuolisen palveluntarjoajan avulla muutosta parempaan oli saatu aikaan.

Yksi tutkimuskysymyksistä oli, että kannattaisiko uuden kilpailukyky sopimuksen vuotuiset 24 tuntia sijoittaa liikunnan harrastamiseen, niin kuin jotkut työpaikat aikovat toimiakin. Tämä on hyvin mielenkiintoinen kysymys, johon ei tämän työn tulosten perusteella pysty antamaan suoraa vastausta: liikunnan hyötyjä sairauspoissaolojen ehkäisyssä tukevia tutkimuksia löytyi, mutta toisaalta koejärjestelyt niissä eivät olleet täysin vertailukelpoisia. Toisaalta liikuntaa pidetään kuitenkin yleisesti tärkeänä osana ihmisen terveyttä ja hyvinvointia, joten voidaan olettaa liikunnan harrastamisen vaikuttavan todennäköisesti positiivisesti myös työhyvinvointiin.

Tämän työn tarkoituksena oli tiivistetysti tarkastella työpaikkaliikunnan tarpeellisuutta erityisesti työnantajan näkökulmasta. Tutkimustuloksia liikunnan myönteisistä vaikutuksista löytyi, mutta ne eivät olleet täysin aukottomia. Kuitenkin valtaosa Suomen työnantajista ajatteli liikunnan harrastamisen lisäävän työn tuottavuutta ja sitä kautta perusteli sen tukemista, keskimääräisen summan ollessa reilu 200 euroa vuodessa työntekijää kohden. On mielenkiintoista nähdä, muuttuvatko työpaikkaliikuntaan panostukset sekä tuleeko lisää varmistetumpaa tutkimustietoa kyseisestä aiheesta tulevaisuudessa.

LÄHDELUETTELO

Amelsvoort Ludo V., Spigt M. G., Swaen G. & Kant I., 2006. Leisure time physical activity and sickness absenteeism; a prospective study. *Occupational Medicine*. 56(3):210-2

Amlani N. M. & Munir F., 2014. Does Physical Activity Have an Impact on Sickness Absence? A Review. *Sports Med*. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/261104447_Does_Physical_Activity_Have_a_n_Impact_on_Sickness_Absence_A_Review [Viitattu 18.3.2017]

Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016. Työaikakatsaus, Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2014. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Saatavissa: <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyoaikakatsaus-2014.pdf> [Viitattu 11.3.2017]

Finlex, 2016. Työsopimuslaki, sairausajan palkka. Finlex. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P11> [Viitattu 11.3.2017]

Finder, 2015. Gymstick liikuntapalvelut Oy. Finder. Saatavissa: <https://www.finder.fi/Urheilutoimintaa/Gymstick+liikuntapalvelut+Oy/Helsinki/yhteystiedot/1618662?what=Liikuntapalveluja%20Helsinki&type=company> [Viitattu 17.5.2017]

Fressi, 2017. Fressi. Saatavissa: <http://www.fressi.fi/> [Viitattu 7.4.2017]

GoFit, 2017. GoFit. Saatavissa: <http://gofit.fi/> [Viitattu 7.4.2017]

Gymstick Liikuntapalvelut, 2017. Gymstick Liikuntapalvelut. Saatavissa: Liikuntapalvelut.com [Viitattu 7.4.2017]

Kirjavainen J., 2017. Tutkimus liikuntapalveluista [Yksityinen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Henri Saarela. Lähetetty 11.04.2017 klo. 11:24

Kuntatyönantajat, 2016. Sairauspoissaolojen määrä vähenee edelleen kunta-alalla.

Kuntatyönantajat. Saatavissa: <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2016/sairauspoissaolot-vahenevat> [Viitattu 11.3.2017]

Kujala, U., 2015. Professori: Monet tutkimukset liioittelevat liikunnan terveyshyötyjä.

Yle. Saatavissa: <http://yle.fi/uutiset/3-8255216> [Viitattu 18.3.2017]

Lahti J., 2011. Leisure-time physical activity, health related functioning and retirement, a prospective cohort study among middle-aged employees. Helsinki: Department of Public Health Faculty of Medicine University of Helsinki. Saatavissa:

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27947/leisure.pdf?sequence=1> [Viitattu 18.3.2017]

Liiko – Liikuntapalvelut, 2017. Liiko – Liikuntapalvelut. Saatavissa: <https://liiko.net/> [Viitattu 10.4.2017]

Liikunta (online). Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Käypä hoito -johtoryhmän asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2016. Saatavissa: www.kaypahoito.fi [Viitattu 18.3.2017]

Minkkinen H., 2017. Henkilöstö liikkeelle hyvällä fiiliksellä – Case Tekniikan Akateemiset. Gymstick Liikuntapalvelut Oy. Saatavissa:

<https://www.liikuntapalvelut.com/single-post/2017/03/08/Henkilosto-liikkeelle-hyvalla-fiilksella> [Viitattu 13.4.2017]

Pekkaniska Oy, 2017. Kuntobonukset. Pekkaniska Oy. Saatavissa:

<http://www.pekkaniska.com/tietoa-meista/kuntobonukset/> [Viitattu 12.4.2017]

Pekkaniska Oy, 2015. Kuntobonukset Pekkaniskalla. Pekkaniska Oy. Saatavissa:

<http://www.pekkaniska.com/tietoa-meista/ajankohtaista/kuntobonukset-pekkaniskalla/> [Viitattu 12.4.2017]

Rissanen M. & Kaseva E., 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa:

<http://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+työpanoksen+kustannus+2+%282%29+%282%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33> [Viitattu 11.3.2017]

Solteq Oyj, 2016. Solteqin kilpailukyky sopimus: 24 lisätuntia liikuntaan. Solteq Oyj. Saatavissa: [https://www.solteq.com/fi/sijoittajat/tiedotteet-ja-](https://www.solteq.com/fi/sijoittajat/tiedotteet-ja-julkaisut/tiedotteet/solteqin-kilpailukyky-sopimus-24-lisatuntia-liikuntaan/)

[julkaisut/tiedotteet/solteqin-kilpailukyky-sopimus-24-lisatuntia-liikuntaan/](https://www.solteq.com/fi/sijoittajat/tiedotteet-ja-julkaisut/tiedotteet/solteqin-kilpailukyky-sopimus-24-lisatuntia-liikuntaan/) [Viitattu 21.5.2017]

ST-Liikuntapalvelut, 2017. ST-Liikuntapalvelut. Saatavissa: <http://www.st-liikuntapalvelut.fi/> [Viitattu 10.4.2017]

Suomen Olympiakomitea, 2017. Kiilto Oy on Suomen Aktiivisin Työpaikka 2016. Suomen Olympiakomitea. Saatavissa:

<https://www.olympiakomitea.fi/2017/02/14/kiilto-oy-suomen-aktiivisin-tyopaikka-2016/> [Viitattu 21.5.2017]

Työterveyslaitos, 2017. Kunta10-tutkimus. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/> [Viitattu 11.3.2017]

Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio Ry Valo, 2015.

Henkilöstöliikuntabarometri 2015. Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio Ry Valo. Saatavissa: <https://storage.googleapis.com/valo-production/2016/12/henkilostoliikuntabarometri2015.pdf> [Viitattu 4.4.2017]