

Stadi liikkuu

**Toimenpiteet Helsingin kaupungin henkilöstön
liikkumisen ja liikunnan edistämiseksi 2024–2026**

1 Tausta

Vähäinen liikkuminen ja epäterveelliset elintavat työ- ja toimintakyvyn haasteina

Vähäinen fyysinen aktiivisuus pohdituttaa ajankohtaisesti Suomessa, maailmalla kuin Helsingissäkin. Enemmistö ihmisistä liikkuu terveytensä kannalta liian vähän aivan pienimpiä lapsia lukuun ottamatta. Liikkumisen puute on yleisen elintason nousun, teknologisen kehityksen ja lukuisten yhteiskunnallisten muutosten haitallinen sivutuote. Luontainen arkiliikkuminen on keskimäärin vähentynyt ja paikallaan oleminen lisääntynyt. Samanaikaisesti vapaa-ajan liikunnassa havaitaan suuria eroja mm. sosioekonomisten taustatekijöiden suhteen.¹

Liikkumisen vähäisyys on yksi keskeisimmistä tekijöistä vauhdittamaan tämänhetkisiä, keskeisiä hyvinvointi-, terveys- ja toimintakykyhaasteita.² Terveiden ja hyvinvoinnin laitos ja Kela julkaisivat keväällä 2023 katsauksen³, jonka perustella suomalaisten työ- ja toimintakyky ovat heikkenemässä pitkään jatkuneen hyvän kehityksen jälkeen. Syitä 2010-luvulla alkaneeseen huonoon käänteeseen ovat mielenterveyden ongelmat, lihavuus, huono ravitsemus, vähäinen liikunta, tupakointi ja päihteiden käyttö. Taustalla vaikuttavat lisäksi keskeiset kansantaudit, kuten sydän- ja verisuonitaudit.

Sitran Megatrendit -katsauksen mukaan⁴ ”Väestön ikääntyminen, liikkumisen vähentyminen ja epäterveelliset elintavat näkyvät sairauksien kasvuna. Tulevaisuudessa tarttumattomat taudit, kuten sydän- ja verisuonitaudit, syöpä, diabetes, astma ja allergia, sekä tartuntataudit saattavat lisääntyä entisestään”. Myös mielenterveysoireilu on viime vuosina lisääntynyt, ja siitä johtuva sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on Suomessa poikkeuksellisen korkea. Erityisesti nuorten pahoinvoinnin ja mielenterveysongelmien oletetaan yleisesti lisääntyneen viime vuosina.⁵

Liikunnalla ja fyysisellä kunnolla on todettu olevan yhteys työkykyyn ja sairauspoissaoloihin useissa julkaistuissa tutkimuksissa. Suomalaisten fyysinen kunto on keskimäärin laskenut⁶ ja erityisesti sen ennusteet huolettavat. Erityisesti ammateissa, jotka vaativat hyvää fyysistä kuntoa, kuten poliisien, pelastajien ja sotilaiden työssä sekä hoitoalalla, ennustetaan työvoimapulaa ja ennenaikaista eläköitymistä⁷. UKK-instituutin, Maanpuolustuskorkeakoulun, Puolustusvoimien sekä Jyväskylän ja Tampereen yliopistojen yhteistyössä suorittamassa tutkimuksessa laskettiin tulevaisuuden ennustemalli suomalaisten työikäisten miesten kestävyyskunnolle. Ennustemallin mukaisesti vuonna 2040 heikossa kestävyyskunnossa on 17 prosenttia 30-vuotiaista, 25 prosenttia 40-vuotiaista, 43 prosenttia 50-vuotiaista, 66 prosenttia 60-vuotiaista ja 87 prosenttia 70-vuotiaista.

Myös Helsingin kaupungin työntekijöiden työkyvyssä on nähtävissä muutosta huonompaan suuntaan. Yhä useampi arvioi työkykynsä olevan alentunut, eivätkä tulokset ole palautuneet koronapandemiaa edeltäneelle tasolle. Vähäiseen liikkumiseen yleisesti kytkeytyvät terveys- ja työkykyhaasteet, kuten palautumisen vaikeus, stressi ja ylipainoisuus ovat Helsingin kaupungin työntekijöiden keskuudessa yleisiä. Vuoden 2022 Kunta10-tutkimuksen mukaan kaupungin työntekijöistä 56,6 prosenttia oli ylipainoisia (BMI \geq 25) ja 21,6 prosenttia lihavia (BMI \geq 30). Yli kolmannes koki työkykynsä ja 27,6 prosenttia terveytensä alentuneen. Yli puolet työntekijöistä koki uniongelmia ja noin joka kymmenes psyykkistä oireilua.

¹ Husu, P., Tokola, K. Vähä-Yypä, H. ja Vasankari, T. 2022. Liikuntaraportti. Suomalaisten mitattu liikkuminen, paikallaanolo ja fyysinen kunto 2018–2022. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja: 2022:33.

² ks. mm. World Health Organization. 5.10.2022. Physical Activity. Luettavissa osoitteesta: https://www.who.int/health-topics/physical-activity#tab=tab_1.; Helajärvi, H., Lindholm, H., Vasankari, T. ja Heinonen, O. J. 2015. Vähäisen liikkumisen terveyshaitat. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Luettavissa osoitteesta: <https://www.duodecimlehti.fi/duo12430>;

³ Kestilä, L., Karvonen, S., Jauhiainen, S. ja Mikkola, H. 2023. Väestön terveys- ja hyvinvointikatsaus 2023: tavoitteena sosiaalisesti kestävä Suomi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettavissa osoitteesta: <https://www.julkari.fi/handle/10024/146429>.

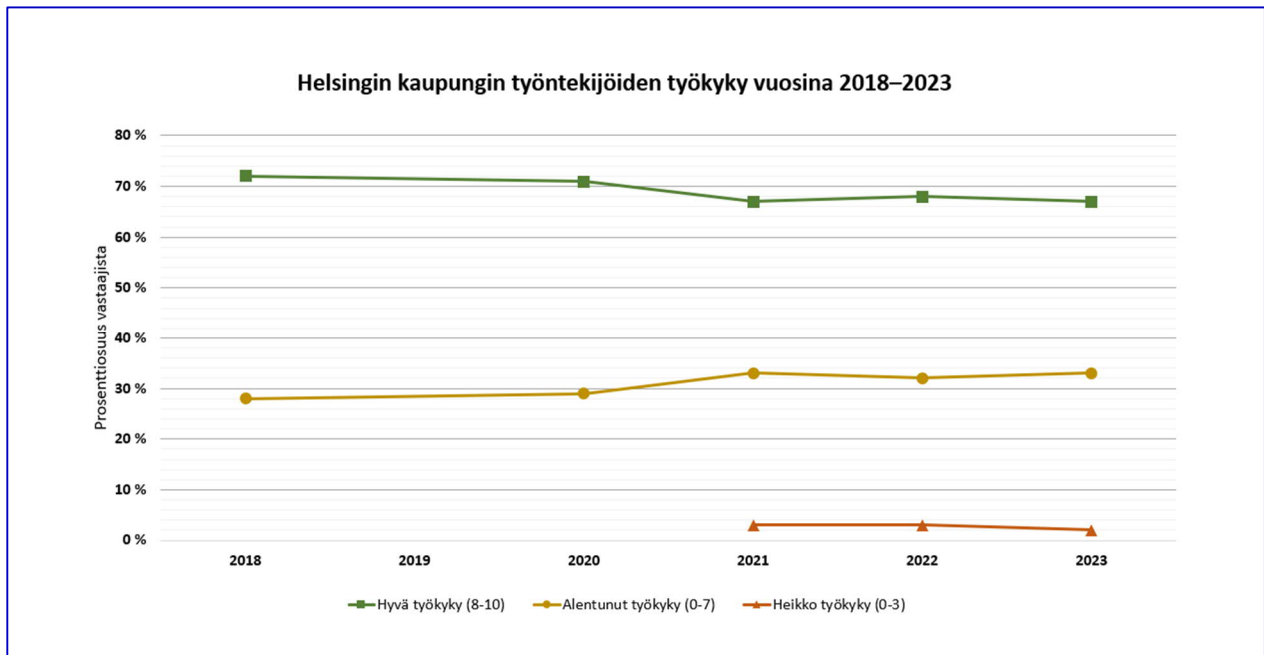
⁴ Dufva, M. ja Rekola, S. 1.1.2023. Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan. Suomen Itsenäisyyden juhlarahasto Sitra.

⁵ THL:n ja Kelan hyvinvointikatsaus:

Väestön työ- ja toimintakyvyn heikkeneminen uhkaa taloudellista ja sosiaalista kestävyttä. 11.4.2023. Luettavissa osoitteesta: <https://www.kela.fi/ajankoh-taista/5322207/thln-ja-kelan-hyvinvointikatsaus-vaeston-tyo-ja-toimintakyvyn-heikkeneminen-uhkaa-taloudellista-ja-sosiaalista-kestavyytta>

⁶ Puolustusvoimat, varusmiesten kuntotilastot; Puolustusvoimat, reserviläisten toimintakyky vuonna 2015

⁷ UKK-instituutti. 17.3.2023. Tiedote: Työntekijöiden heikkenevä fyysinen kunto haastaa työurat ja talouden. Luettavissa osoitteesta: <https://ukkinsti-tuutti.fi/ajankohtaista/tyontekijoiden-heikkeneva-fyysinen-kunto-haastaa-tyourat-ja-talouden/>.



Helsinki Health Study⁸ on vuonna 2000 käynnistynyt Helsingin kaupungin henkilöstön terveystutkimus, jonka toteutuksesta vastaa Helsingin yliopiston tutkimusryhmä. Tutkimuksessa käytetään useita aineistonlähteitä, kuten seurantakyselyjä, kaupungin rekisteritietoja henkilöstöstä, sairauspoissaoloista ja työterveyshuollon käynneistä, Kelan rekisteritietoja sairauspoissaoloista sekä Eläketurvakeskuksen tietoja eläkkeistä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää nuorten sekä ikääntyvien ja eläkkeelle siirtyvien kaupungin työntekijöiden terveyttä, työoloja ja työssä jaksamista.

Helsinki Health Study -tutkimuksen mukaan eri ikäryhmillä on omat haasteensa. Nuorten alle 40-vuotiaiden työntekijöiden kohdalla terveydentila on yleisesti ottaen hyvä, mutta työterveyspalveluja käytetään erityisesti mielenterveysongelmien hoitoon liittyen. Nuorilla vapaa-ajalla tai työmatkalla tapahtuva rasittava ja runsas liikunta on yhteydessä parempaan henkiseen hyvinvointiin, fyysiseen toimintakykyyn ja työkykyyn.⁹ Keski-ikäisten ja ikääntyvien kohdalla erityisesti fyysistä työtä tekevien keskuudessa työkyky heikkenee¹⁰. Rasittavan liikunnan jatkuva harrastaminen ja sen aloittaminen keski-ikässä vähentää sairauspoissaolojen ja pysyvän työkyvyttömyyden riskiä¹¹. Työkyvyn haasteet, sairauspoissaolojen kasvu ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen riski on suurimmillaan ikääntyvillä työntekijöillä. Istuminen koskettaa jokaista ikäryhmää, sillä kahdeksan tunnin päivittäinen kokonaisistuminen määrä on yhteydessä huonompaan henkiseen hyvinvointiin.¹²

Yksi tutkimuksen osa-alue on keskittynyt tarkastelemaan elintapojen yhteyttä toimintakykyyn ja sairauspoissaoloihin. Elintavoilla tarkoitetaan liikunnan määrää, unta, ruokailutottumuksia, tupakointia ja alkoholinkäyttöä. Tutkimuksen aikana on kertynyt näyttöä siitä, että elintavat ovat yhteydessä paitsi toimintakykyyn, myös sairauspoissaolojen kustannuksiin. Helsingin kaupungin työntekijöistä 35 prosentilla oli yksi epäterveellinen elintapa vuonna 2007. Jopa 20 prosentilla oli kaksi ja 10 prosentilla vähintään kolme epäterveellistä elintapaa. Jo yksi epäterveellinen elintapa aiheuttaa yksittäisen työntekijän kohdalla keskimäärin 2 460 euron sairauspoissaolojen lisäkustannuksen viiden vuoden aikana. Kun epäterveellisiä elintapoja on kaksi, nousevat lisäkustannukset ovat yli 3 100 euroon ja vähintään kolmen epäterveellisen elintavan kohdalla yli 6 300 euroa seuraavan viiden vuoden aikana. Helsingin kaupungin noin 40 000 työntekijän joukossa jo kahden epäterveellisen

⁸ Tea Lallukka, Anne Kouvonen, Eero Lahelma & Ossi Rahkonen (toim.) Kuka jaksaa jatkaa töissä? 20 vuotta Helsingin kaupungin työntekijöiden terveyden seurantatutkimusta. Tutkimuksia 2020:2. Luettavissa: https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/20_09_10_Tutkimuksia_2_Lallukka_Kouvonen_Lahelma_Rahkonen.pdf

⁹ Lahti J, Salmela J Kouvonen A, Rahkonen O, Lallukka T. Joint associations of leisure-time physical activity and sitting time with emotional wellbeing, physical functioning and work ability: an occupational study among young and early midlife Finnish municipal employees.

¹⁰ Tea Lallukka, Anne Kouvonen, Eero Lahelma & Ossi Rahkonen (toim.) Kuka jaksaa jatkaa töissä? 20 vuotta Helsingin kaupungin työntekijöiden terveyden seurantatutkimusta. Tutkimuksia 2020:2. Luettavissa: https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/20_09_10_Tutkimuksia_2_Lallukka_Kouvonen_Lahelma_Rahkonen.pdf

¹¹ Lahti J, Holstila A, Mänty M, Lahelma E, Rahkonen O. Changes in leisure time physical activity and subsequent. Changes in leisure-time physical activity and subsequent sickness absence: A prospective cohort study among middle-aged employees. *PrevMed* 2012; 55: 618-622.

¹² Lahti J, Salmela J Kouvonen A, Rahkonen O, Lallukka T. Joint associations of leisure-time physical activity and sitting time with emotional wellbeing, physical functioning and work ability: an occupational study among young and early midlife Finnish municipal employees.

elintavan arvioitiin aiheuttavan kymmenessä vuodessa 18 miljoonan euron kustannukset lyhyiden sairauspoissaolojen pelkkinä suorina palkkakuluina. Pitkien sairauspoissaolojen osalta voidaan arvioida jo kahden epäterveellisen elintavan tuovan Helsingin kaupungille 25 miljoonan euron kustannukset viidessä vuodessa. Kaikki yksittäiset terveelliset elintavat ovat yhteydessä parempaan toimintakykyyn ja useampi terveellinen elintapa on yhteydessä sekä hyvään fyysiseen että psyykkiseen toimintakykyyn. Terveellisten elintapojen lukumäärä myös ennustaa tulevaa toimintakykyä sekä viiden että kymmenen vuoden aikavälillä.

Liikkumisen vaikutukset terveyteen ja työkykyyn

Säännöllinen liikkuminen on tieteellisesti todennettu keino vaikuttaa keskeisiin työkyvyn ja työhyvinvoinnin haasteisiin. WHO:n liikuntasuosituksen painottavat liikunnan ja liikkumisen positiivisia vaikutuksia työikäisten fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen.¹³ Säännöllisen kohtuutehoisen liikkumisen ja liikunnan on todettu ennaltaehkäisevän, hoitavan ja kuntouttavan monia pitkäaikais sairauksia, kuten lihavuutta, diabetesta, valtimotauteja, rappeuttavia tuki- ja liikuntaelinsairauksia, ahauttavia keuhkosairauksia, muistisairauksia, depressiota ja joitakin syöpäsairauksia.¹⁴

Säännöllinen liikkuminen vaikuttaa positiivisesti työntekijän työkykyyn ja vireystilaan, auttaa hallitsemaan työstressiä ja rentoutumaan, vähentää unettomuutta sekä parantaa elämänlaatua.¹⁵ Liikunta työpäivän aikana tai sen jälkeen voi auttaa irtautumaan työstä paremmin tukien myös työstä palautumista. Liikunta tukee palautumista ja vähentää sairauspoissaoloja, etenkin jos liikkumista edistetään laajasti koko organisaatiossa ja siinä huomioidaan työn ominaispiirteiden lisäksi yksikölliset erot. Liikkumisen lisäämisestä hyötyvät kaikki työntekijät, mutta erityisesti siitä hyötyvät en tuudestaan vähiten liikkuvat.¹⁶

Työyhteisöstä ja työkavereilta saadulla konkreettisella tuella on tärkeä merkitys työkuormituksen hallinnassa, työstä palautumisesta ja elintapamuutoksessa sekä sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisyssä. Tuen antaminen ja tarjoaminen, yhteisöllisyyden vahvistaminen sekä kannustava ja myönteinen työyhteisön ilmapiiri edesauttavat terveellisten tapojen onnistumista. Liikkumista voi pohtia työyhteisössä yhdessä työn vaatimusten näkökulmasta ja tunnistaa mil laista kuntoa tai palauttavaa liikuntaa työ vaatii.¹⁷

Liikkumisen tuomien henkilökohtaisten työkyky-, terveys- ja hyvinvointihyötyjen lisäksi saavutetaan työyhteisöhyötyjä, kun liikkuminen on kirjattu organisaation strategiaan.¹⁸ Työ- ja toimintakykyä voidaan parantaa ottamalla enemmän liikunnallisia keinoja käyttöön. Liikkuminen pidentää myös työuria, lisää tuottavuutta ja parantaa työnantajakuva.¹⁹

Henkilöstön fyysinen aktiivisuus ja liikunta

Helsingin kaupunki on seurannut säännöllisesti henkilöstön liikkumista ja liikunnan harrastamista ensin työterveyskyselyn ja sittemmin Kunta10-tutkimuksen sekä Fiilari-henkilöstökyselyn avulla. Viimeisimpien tulosten mukaan henkilöstön liikkumistottumukset näyttävät eriytyvän. Viime vuosina askelmääriään seuraavat työntekijät ovat kävelleet paljon, noin 10 000 askelta päivässä. Vuonna 2023 askelmäärä putosi noin 8 800 askeleeseen.

¹³ World Health Organization 2020. WHO guidelines on physical activity and sedentary behaviour. Saatavilla: <https://www.who.int/publications/item/9789240015128>.

¹⁴ Liikunta. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Käypä hoito -johtoryhmän asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2016. Saatavilla internetissä: www.kaypahoito.fi

¹⁵ Työterveyslaitos. Elintavat ja työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>

¹⁶ Työterveyslaitos. Liikunnan ja liikkumisen yhteydet terveyteen ja työkykyyn. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/liike-ja-mieli/liikunnan-ja-liikkumisen-yhteydet-terveyteen-ja-tyokykyyn>

¹⁷ Terveyden edistämisen suositukset työpaikoille [Terveyttä työpaikoille -suositukset | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi)

¹⁸ Aura, O., Malvela, M., Laakkonen, R. & Nurmela, S. 2022. Henkilöstöliikunnan barometri 2021. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 411. Liikkuva aikuinen -ohjelma. https://liikkuvatyoelama.fi/wp-content/uploads/sites/4/2022/05/Henkilostoliikunnan_barometri_2021.pdf

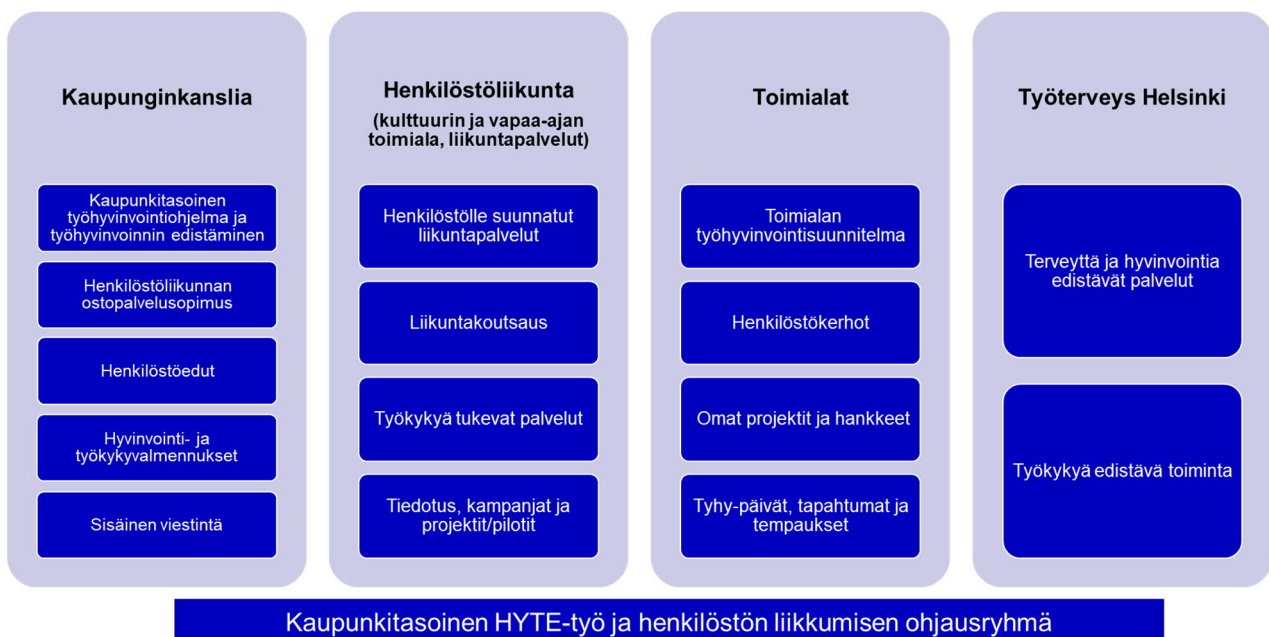
¹⁹ Ervasti, J., Väänänen, A., Leino-Arjas, P., Kausto, J., Turunen, J. & Varje, P. 2022. Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. Valtioneuvoston kanslia. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:7. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163779>



Lähes puolet kaupungin työntekijöistä harrastaa hengästyttävää vapaa-ajan liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa. Työmatkojen kulkutavoissa on hajontaa työntekijöiden välillä. Vuonna 2022 työntekijöistä 17 prosenttia kertoi kulkevansa työmatkansa kesäkelillä muutaman kerran viikossa kävellen, 31 prosenttia pyöräillen, 28 prosenttia joukkoliikenteen kyydittämänä ja 36 prosenttia henkilöautolla. Noin viidesosa työntekijöistä liikkuu arjessaan vähän, korkeintaan tunnin viikossa työmatkoilla tai vapaa-ajalla.

Helsingillä on pitkät perinteet henkilöstön liikkumisen edistämisessä

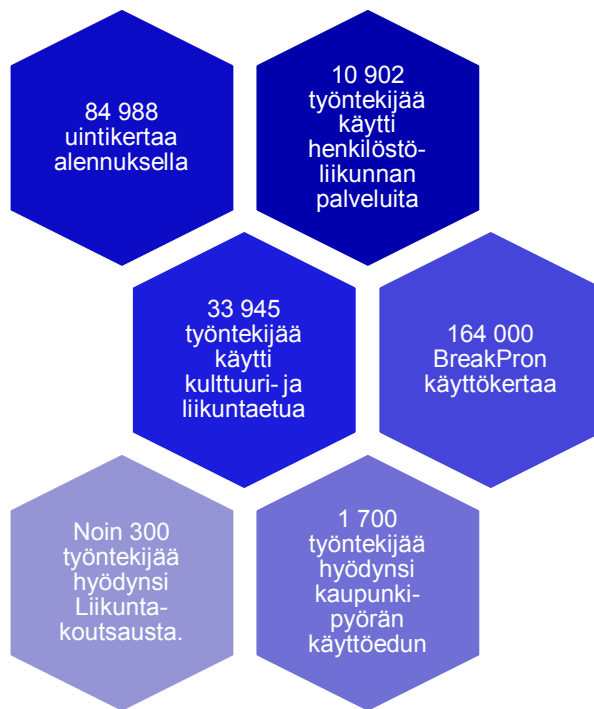
Helsinki on Suomen suurin työnantaja. Kaupungin palveluksessa työskentelee 37 530 työntekijää moninaisilla työnimikkeillä ja erilaisissa työympäristöissä. Työtehtävien laajan kirjon mukaisesti osalla työntekijöistä haasteena on runsas fyysinen paikallaanolo ja työn tauottaminen, osalla taas palautuminen fyysisesti raskaasta työstä. Henkilöstön liikkumisen tukemiseksi tarvitaan monenlaisia harkittuja toimenpiteitä ja niitä on viime vuosina myös tehty yhteistyössä kaupungin eri toimijoiden kesken.



Helsinki palkittiin vuonna 2020 kansallisella Suomen Aktiivisin työpaikka –palkinnolla. Palkinnon perusteluina todettiin kaupungin tietoon perustuva, systemaattinen toiminta työntekijöiden liikkumismahdollisuuksien parantamiseksi. Vuonna 2023 Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi kaupungille Liikkuva työelämä -palkinnon ansiokkaasta työstä työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämisessä liikunnallisilla keinoilla.

Kaupunki tukee työntekijöiden omaehtoista liikuntaa taloudellisin kannusteilla. Kaupungin työntekijöillä on ollut käytössään kulttuuri- ja liikuntaetu vuosina 2021–2024. Kaupungin vakituisista ja määräaikaisista työntekijöistä 82,4 prosenttia eli 33 945 on käyttänyt etua vuonna 2023. Lisäksi työntekijöillä on ollut mahdollisuus käydä uimassa ja kuntosalilla alennetuilla hinnoilla sekä saada tukea suurten urheilutapahtumien osallistumismaksuihin. Vuonna 2023 uintietutustuotteita ostettiin

41 721 kappaletta ja käyntikertoja oli 84 988. Kaupungin työntekijät ovat oikeutettuja polkupyörän hankintatukeen, työsuhdematkalippueteuun ja kaupunkipyörän maksuttomaan käyttöön. Lisäksi jokainen työntekijä voi ladata maksutta käyttöönsä taukoliikuntaohjelman. Ohjelmaa oli vuoden 2023 aikana käyttänyt noin 2 200 työntekijää ja käyttökertoja oli 164 951.



Kaupunki on järjestänyt henkilöstöliikuntaa jo yli 30 vuoden ajan tarjoten erilaista ohjattua liikuntaa ja osallistumismahdollisuuksia liikunnallisiin tapahtumiin. Henkilöstöliikunta kannustaa työntekijöitä omaehtoiseen liikkumiseen edullisilla ryhmäliikuntatunneilla, kuntosalitoiminnalla, lajitutustumisilla, kilpailuilla ja kampanjoinnilla. Vuonna 2023 henkilöstöliikunnan tuottamiin tai mahdollistamiin palveluihin osallistui yhteensä 10 902 työntekijää, käyntikertoja oli yhteensä 62 608.

Helsinki on luonut moniammatillisen ja poikkihallinnol-

lisen yhteistyön työterveyshuollon, henkilöstöliikunnan ja kanslian henkilöstöosaston välille tavoitteena työntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen liikunnan keinoin. Työterveyshuolto toimii kanavana erityisesti vähän liikkuvien työntekijöiden sekä oikean kohderyhmän tavoittamisessa ja ohjautumisessa liikuntaneuvontaan ja henkilöstöliikunnan palveluihin. Henkilöstön liikuntaneuvontaa on viime vuosina toteutettu Liikuntakoutsi-toimintamallilla. Henkilökohtaisen liikuntakoutsauksen aloitti vuoden 2023 aikana 91 uutta asiakasta ja työyhteisökohtaisessa ryhmäkoutsauksessa oli mukana 11 työyhteisöä ja 214 työntekijää.

Aktiivisiin työpäiviin kannustetaan monin eri tavoin. Työpaikoille on hankittu liikuntavälineitä, sähköpöytiä ja kokoustiloihin istumista tauottavia herätteitä tukemaan taukoliikkumista. Lisäksi viime vuosina on edistetty työmatkaliikkumista erinäisin toimenpitein. Henkilöstölle viestitään säännöllisesti liikkumiseen liittyen useiden viestintäkanavien, tilaisuuksien ja koulutusten kautta. Henkilöstöliikunnan intra-sivujen näyttökerta oli 15 159, uutiskirjeen tilaajia oli 1 607 ja Henkilöstöliikunta Helsinki - Facebook ryhmään kuului 2 555 työntekijää vuonna 2023.

Helsinki kannustaa työntekijöitään kestäväan liikkumiseen myös työmatkoillaan. Vuonna 2023 karotettiin työpaikkojen liikkumiseen vaikuttavien olosuhteiden nykytilaa sekä selvitettiin työntekijöiden kokemuksia olosuhteiden vaikutuksesta työmatkaliikkumiseen. Selvityksen mukaan toimipisteiden heikot olosuhteet estävät tuhansien työntekijöiden liikunnallisen työmatkan. Olosuhteiden parantaminen edellyttää tulevana vuosina monen tasoisia toimenpiteitä. Vuonna 2023 työmatkaetuun oikeutettuja työntekijöitä oli 44 430, joista 67,8 prosenttia eli reilu 30 000 työntekijää käytti etua. Lisäksi polkupyörän hankintatuen hyödynsi 180 työntekijää ja kaupunkipyörän käyttöedun vajaa 1700 työntekijää.

2 Projektisuunnitelman valmistelu

Kaupunkistrategian (2022–2025) mukaan "Helsinki toteuttaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja tavoitteenamme on henkilöstön työhyvinvoinnin ja viihtyvyyden kasvu. Helsinki haluaa olla houkutteleva työnantaja ja hyvän henkilöstöpolitiikan toteuttaja. Parannetaan Helsingin veto- ja pitovoimaa

työnantajana ja työoloja ottaen koko henkilöstö mukaan.” Henkilöstön liikkumisen lisäämisen tavoite on kirjattu Helsingin kaupungin hyvinvointisuunnitelman tavoitteeksi 2022–2025. Tavoitteen toteuttamiseksi on laadittu tämä kaupunkitasoinen, tutkimustietoon pohjautuva suunnitelma.

Työnantaja voi tehokkaimmin lisätä työntekijöidensä liikkumista johtamalla, toteuttamalla ja seuraamalla liikkumisen edistämistä suunnitelmallisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa liikkumismahdollisuuksien parantamista sekä yksilö- että yhteisötasolla, mutta myös kehittämällä sellaista fyysistä ympäristöä ja työkulttuuria, joka suosii liikkumista osana päivittäistä elämää. Nyt laaditussa suunnitelmassa huomioidaan liikkumisen strateginen asema ja johtaminen, yhteistyö työterveyshuollon kanssa, liikkumisaktiivisuutta tukevat olosuhteet ja ympäristö, liikuntaa edistävät aktiviteetit ja tukimuodot, viestintä, kohdenetut toimenpiteet ja taloudellinen tuki henkilöstölle. Toiminnan tuloksellisuutta arvioidaan Suomen Aktiivisin Työpaikka -kartoituksella sekä seuraamalla työntekijöiden liikkumisaktiivisuutta säännönmukaisesti kaupungin henkilöstökyselyissä.

Projektisuunnitelma on laadittu, sitä päivitetään ja sen toteutumista tullaan seuraamaan toimialojen yhteisessä henkilöstön liikkumisen ohjausryhmässä (ks. kokoonpano liitteestä). Lisäksi ohjausryhmän tehtävänä on lisätä kaupungin henkilöstön tietoisuutta liikkumisen ja liikunnan tärkeydestä ja erilaisista liikkumismahdollisuuksista, kehittää uusia innovaatioita henkilöstön liikkumisen edistämiseen ja tuoda esiin toimialojen tarpeita kaupungin henkilöstöliikunnan kehittämiseen

Projektisuunnitelman tavoitteet

Pitkän aikavälin vaikuttavuus

- Ylläpidetään ja parannetaan työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia, työ- ja toimintakykyä sekä fyysistä kuntoa.
- Tuetaan työstä palautumista ja jaksamista sekä vahvistetaan mielen hyvinvointia.
- Parannetaan yhteisöllisyyttä ja tuotetaan iloa.
- Vahvistetaan positiivista työnantajakuva ja henkilöstön pito- ja vetovoimatekijöitä.

Strategiset tavoitteet vuoteen 2025

Vähän liikkuvien työntekijöiden (sis. työmatkat ja vapaa-ajan liikunta) %-osuus pienenee (2022: 19,8 %). (Hyvinvointisuunnitelman mittari)

- Alle 5 000 askelta päivässä liikkuvien työntekijöiden osuus pienenee
- Vähintään muutaman kerran viikossa kävellen työmatkansa kulkevien osuus kasvaa
- Vähintään muutaman kerran viikossa pyörällä työmatkansa kulkevien osuus kasvaa
- Korkeintaan kerran viikossa hengästyttävää vapaa-ajan liikuntaa harrastavien osuus laskee

Operatiiviset tavoitteet vuoteen 2025

Suomen Aktiivisin työpaikkakartoituksen pisteet kasvavat vuodesta 2023 (2023: 63 /100 pistettä)

- Liikunnan asema, johtaminen ja resursointi (2023: 67/100)
- Yhteistyö työterveyshuollon kanssa (2023: 54/100)
- Liikunnan olosuhteet (2023: 50/100)
- Liikuntapalvelut (2023: 71/100)
- Liikunnan viestintä (2023: 50/100)
- Liikuntaan aktivointi (2023: 56/100)
- Liikunnan tuen määrä (2023: 33/100)
- Henkilöstön liikunta-aktiivisuus (2023: 69/100)
- Seurantajärjestelmät (2023: 92/100)

Projektisuunnitelman toimenpiteet vuosille 2024–2026

Toimenpide, mitä tehdään	Milloin toteutetaan	Kuka vastaa	Mittari, toteuma Etenee hyvin Toteutuu osittain Ei käynnistynyt
<p>1 Toimialat laativat Fiilari- ja Kunta10-tutkimusten tuloksia hyödyntäen ja toimialansa erilaisten ammattiryhmien tarpeet huomioiden 1–2 toimenpidettä liikkumisen lisäämiseksi yhteistyössä liikuntapalveluiden kanssa.</p> <p>Työterveystoimija, henkilöstöliikunta ja kaupunkiyhteinen liikkumisen ohjausryhmä laativat toimialojen ja työyksiköiden tueksi valmiit työkalupaketit vähän liikkuvien ja työkykyhaasteita kohtaavien työyhteisöjen aktivoimiseksi.</p>	2024–2026	Toimialojen HR Liikuntapalvelut	Henkilöstön liikkumisen ohjausryhmän seuranta toimialojen toimenpiteistä
2 Muutetaan työkuultuuria liikkumista sallivaan ja suosivaan suuntaan kehittäen kaupunkitasoisesti kokous- ja etätyökäytäntöjä, työn tauottamista ja palautumista.			Henkilöstön liikkumisen ohjausryhmän seuranta toimialojen toimenpiteistä
3 Henkilöstöliikunnan palveluita suunnataan enenevästi työkykyä tukevaan toimintaan, matalankynnyksen palveluihin ja vähiten liikkuvien työntekijöiden aktivointiin.	2023–2026	Henkilöstöliikunta	Henkilöstöliikunnan palveluita käyttävien työntekijöiden lukumäärä ja kävijämäärä.
4 Parannetaan vähiten liikkuvien työntekijöiden työkykyä ja hyvinvointia vakinaistamalla liikuntakoutsaus-toimintamalli ja laajentamalla se jokaiselle toimialalle.	2023 kehitetään 2024 vakinaistetaan	Palvelun toteutus: henkilöstöliikunta	Yksilöllisen Liikuntakoutsauksen aloittaneiden määrä (vuosi) Ryhmäkoutsauksen aloittaneiden määrä (vuosi)
5 Rakennetaan yhteinen toimintamalli uuden työterveyskumppanin kanssa liikkumisen ja liikunnan edistämiseksi.	2024–2026	Työterveys	
6 Henkilöstöetuja arvioidaan ja kehitetään osana palkitsemisen	2023–2026	Kaupunginkanslia	

kokonaisuutta. Henkilöstöetujen kehittämisen yksi painopiste on henkilöstön hyvinvointi.			
7 Toteutetaan liikuntapalveluita ja tilaisuuksia kumppanuudessa yritysten ja seurojen kanssa. Aktivoidaan henkilöstöä liikkumaan omaehtoisesti kisailuilla ja kampanjoilla.	2023–2025	Henkilöstöliikunta ja toimialat	Seuranta palveluista, tilaisuuksista ja kilpailuista
8 Lisätään henkilöstön tietoisuutta päivittäisen liikkumisen merkityksestä ja liikkumismahdollisuuksista hyödyntämällä laajasti kaupungin erilaisia viestintäkanavia, henkilöstöprosesseja (mm. perehdytys ja onnistumiskeskustelut), tilaisuuksia, tyhy-päiviä ja oppimisalustoja. Tehostetaan viestintää henkilöstön liikkumisen ohjausryhmän ja sisäisen viestinnän verkoston kautta.	2023–2025		Liikunnan sivujen kävijämäärät
9 Lisätään kestävien kulkumuotojen osuutta työmatkoilla. Toteutetaan henkilön työmatkaaktiivisuutta lisäävä markkinointiviestintäkampanja vuosina 2023 ja 2024. Selvitetään toimialojen liikkumista mahdollistavien olosuhteiden nykytila ja kehittämistarpeet (mm. pyöräpysäköinti, pukeutumis- ja peseytymistilat). Laaditaan tulosten perusteella pitkäjänteinen suunnitelma olosuhteiden parantamiseksi. Lisätään kaupungin talousarvioon investointimääräraha olosuhteiden kehittämiseksi ja vahvistetaan liikkumisen näkökulmaa suunnitteluohjeissa.	2023–2026	Henkilöstöliikunta, projektityöntekijä 09/22–12/23	Tilastointi kaupungin sisäisen viestinnän kanavista, mm. kävijämäärät intra-sivulla. Henkilöstöetujen tunnettuus ja käyttöaste: Kaupunkipyörien, työmatkaedun ja polkupyöräedun käyttömäärän muutos (lähtötilanne 2022) Prosenttiosuus työpajoista, joiden olosuhteiden tilanne on selvitetty (2023–2025) Fiilari-henkilöstökyselyn 2023 olosuhtekysymyksen vastaukset
10 Lisätään Break Pro -taukoliikuntasovelluksen käyttöä ja ohjeistetaan työyhteisöjä mahdollistamaan kävelykokouksia.	2023–2025	Kaupunginkanslia	Break Pro -taukoliikuntaohjelman käyttäjien ja käyttökertojen määrä (kk)

Liite Henkilöstön liikkumisen ohjausryhmä

Puheenjohtaja:

Kulttuurin- ja vapaa-ajan toimiala, Liikkumisen edistämisen yksikkö, **Minna Paajanen**, yksikön päällikkö

Jäsenet:

Kaupunginkanslia, **Maija Elo**, asiantuntija

Henkilöstön edustaja (vara), **Johanna Hyske**, pääluottamusmies

Kulttuurin- ja vapaa-ajan toimiala, Kumppanuus- ja kehittämissyksikkö, **Taina Korell**, yksikön päällikkö

Sosiaali- ja terveystoimiala, **Laura Koskinen**, hr-asiantuntija

Kaupunginkanslia, **Marjo Kuosa**, johtava asiantuntija

Kaupunkiympäristön toimiala, **Kirsi Luukkala**, hr-asiantuntija

Kaupunginkanslia, **Josefiina Salmén**, työsuojeluvaltuutettu

Henkilöstön edustaja, **Marika Stranden**, pääluottamusmies

Kasvatuksen- ja koulutuksen toimiala, **Anne Heikkilä**, johtamisen kehittämisspäällikkö

Kulttuurin- ja vapaa-ajan toimiala, **Sari Westerberg**, hr-asiantuntija

Sihteeristö:

Kuva, Liikunta, Henkilöstöliikunta, **Pilvi Heinonen**, liikunnansuunnittelija

Kuva, Liikunta, Henkilöstöliikunta, **Eeva-Liisa Rautiainen**, liikunnansuunnittelija

Kuva, Liikunta, Liikkumisen edistämisen yksikkö, **Wilma Haapala**, projektityöntekijä

Helsinki

**Helsingin kaupunki
Kaupunginkanslia**

Pohjoisesplanadi 11–13
00170 Helsinki
PL 1
00099 Helsingin kaupunki
Puhelinvaihde 09 310 1641

www.hel.fi