

**LIIKKEELLE
TYÖKYVYN
PUOLESTA**

LIKUNNALLISEN YRITYSKULTTUURIN KEHITTÄMINEN

Liike ja palautuminen osaksi työpäivää

Työkirja yrityksille ja organisaatioille,
jotka haluavat kehittää liikunnallista yrityskulttuuria
osana työkyvyn johtamista ja työhyvinvointia.

Tämä materiaali on tuotettu Jyväskylän ammattikorkeakoulun
toteuttamassa ja Euroopan unionin osarahoittamassa
Liikkeelle työkyvyn puolesta -projektissa.



**Euroopan unionin
osarahoittama**

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu



TYÖKIRJAN KÄYTTÄJÄLLE

Unohda istumisen kulttuuri – tämä työkirja ravistelee rutiinit ja käynnistää liikkeen!

Liikunta ja palautuminen työssä parantavat työkykyä, lisäävät hyvinvointia, vähentävät kustannuksia ja vahvistavat työnantajakuva. Työpaikoilla kaivataan käytännönläheisiä työkaluja ja osaamista liikunnallisen yrityskulttuurin kehittämiseen. Työikäisen työhyvinvointia ja työkykyä voidaan parantaa merkittävästi ottamalla käyttöön liikunnallisia keinoja osana työelämää.

Tämä työkirja tarjoaa:

- Konkreettisia askeleita ja tehtäviä yrityskulttuurin kehittämiseen liikunnallisempaan suuntaan.
- Testattuja työkaluja ja toimintamalleja.
- Käytännön kokemuksia työpaikoilta.

Työkirja on tarkoitettu kaikille, jotka haluavat edistää aktiivista ja hyvinvoivaa työelämää. Erityisen hyödyllinen se on henkilöille, joiden tehtäviin kuuluu henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen.



LIIKKEELLE TYÖKYVYN PUOLESTA

Tavoite:

Saada työpaikat käyttämään liikunnallisia keinoja työkyvyn ja työhyvinvoinnin vahvistamiseksi sekä kehittämään työpaikan kulttuuria ja johtamiskäytäntöjä siten, että liike ja palautuminen tulevat osaksi työpäivää.



PROJEKTIN ESITTELY

Tarve

Kolme neljästä työikäisestä ei liiku terveytensä kannalta riittävästi. Tämä aiheuttaa noin 3 miljardin euron vuosittaiset kustannukset menetettynä työpanoksena ja terveydenhuollon kuluina. Liikunta on selkeästi alihyödynnetty keino parantaa ja ylläpitää henkilöstön työkykyä. Liikunnallisia työkaluja ja toimintamalleja ei ole helposti saatavilla. Työpaikoilla ei ole aikaa tai osaamista hyödyntää liikuntaa osana työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemista.

Osallistujat

Projektiin osallistui 19 keskisuomalaisista työpaikkaa eri toimialoilta.

Tulokset

Työpaikat kokeilivat ja ottivat käyttöön konkreettisia liikunnallisia työkaluja ja toimintamalleja. Lisäksi työpaikoilla kehitettiin toimintatapoja ja johtamiskäytäntöjä, jotka huomioivat liikkumisen ja palautumisen osana työpäivää.

Toteutusaika

1.3.2023–31.8.2025.

Rahoitus

Jyväskylän ammattikorkeakoulu sekä Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kautta myönnetty Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+).

Lisätietoja

www.jamk.fi/liikkeelle



Euroopan unionin
osarahoittama

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI ALKAA ARJEN VALINNOISTA

Työkyky ja työhyvinvointi ovat kestävän työelämän kulmakiviä. Kun työntekijät voivat hyvin, he jaksavat paremmin, ovat motivoituneita ja tuottavia. Työelämä haastaa meitä uudella tavalla – ja siksi myös palautumisen ja liikkeen merkitys korostuu. Läsnaolo ja keskittyminen herpaantuvat, mikäli taukoja ja palauttavia hetkiä ei ole. Kun istuminen väsyttää ja kiire syö keskittymistä – tarvitaan monipuolisia ja työn luonteeseen sopivia tapoja huolehtia jaksamisesta.

Työyhteisötasolla pienet teot – kuten taukoliikunta, kävelypalaverit tai yhteiset venyttelyhetket – luovat kulttuuria, jossa hyvinvointi on näkyvä ja jaettu arvo. Tämä lisää yhteisöllisyyttä, sujuvoittaa yhteistyötä ja työn tekemistä sekä tukee luovuutta.

Organisaatiotasolla työhyvinvoinnin johtaminen on strateginen valinta. Johdon rooli on keskeinen, kun hyvinvointi integroidaan osaksi organisaation rakenteita ja työpaikan kulttuuria, syntyy elinvoimainen ja muutoskykyinen työyhteisö. Parhaimmillaan tämä investointi vahvistaa sitoutumista, vähentää poissaoloja ja parantaa kilpailukykyä.



Kuva: Juho Jäppinen

YRITYSKULTTUURI – TYÖYHTEISÖN TAPA TOIMIA



Kuva: Juho Jäppinen

Yrityskulttuuri tarkoittaa organisaation yhteisiä arvoja, toimintatapoja, uskomuksia ja käyttäytymismalleja – sitä, miten työpaikalla toimitaan, kommunikoidaan ja tehdään päätöksiä. Se näkyy arjen käytännöissä, vuorovaikutuksessa ja siinä, miten ihmiset kokevat työnsä ja työyhteisönsä. Hyvin johdettu yrityskulttuuri voi vahvistaa työhyvinvointia, sitoutumista ja muutoskykyä.

Johtaminen on keskeinen tekijä yrityskulttuurin muotoutumisessa ja ylläpitämisessä. Vaikka toimintatavat muuttuvat hitaasti, niitä voidaan kehittää suunnitelmallisesti.

Johtajat ja esihenkilöt vaikuttavat kulttuuriin:

- Esimerkillä – johtajien ja esihenkilöiden oma toiminta viestii, mitä organisaatiossa arvostetaan.
- Päätöksillä ja rakenteilla – esimerkiksi miten hyvinvointia, palautumista tai oppimista tuetaan.
- Vuorovaikutuksella – avoimuus, luottamus ja osallisuus rakentuvat johtamisen kautta.
- Strategisilla valinnoilla – kulttuuri ei ole irrallinen, vaan osa organisaation strategiaa ja tavoitteita.

Tutkitun tiedon perusteella fyysinen aktiivisuus lisää työpaikkojen tuottavuutta

Työntekijä

Pidentää työuria ja kohentaa terveyttä.

Parantaa tiedonkäsittelyä ja oppimista.

Tukee mielen hyvinvointia ja edistää palautumista.

Työpaikka

Vähentää poissaoloja ja parantaa työkykyä.

Kohentaa työnantajakuvaa ja tuottavuutta.

Tukee yhteisöllisyyttä ja innovatiivisuutta.

Yhteiskunta

Vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä.

Säästää terveydenhuollon ja työstä poissaolojen kustannuksissa.

Lisää verokertymää ja vahvistaa kilpailukykyä.

74%

Työikäisistä ei liiku terveytensä kannalta riittävästi



MIKSI KEHITTÄÄ LIIKUNNALLISTA YRITYSKULTTUURIA?

Liikunta on selkeästi alihyödynnetty keino parantaa ja ylläpitää henkilöstön työkykyä. Liikunta nähdään yksilön asiana, joka ei kuulu työnantajalle. Liikunnalliset keinot eivät ole samanarvoisessa asemassa kuin muut työkykyä tukevat toimet ja työnantajat kuittaavat henkilöstön liikkumisen tukemisen usein vain rahallisella henkilöstöedulla.

Töissä vietetään suuri osa päivästä ja yhteensä noin 1600 tuntia vuodessa. Sen vuoksi työpaikalla on merkittävä vaikutus työntekijöidensä hyvinvointiin. Kaikkia työpäivän aikana kertyneitä terveyshaittoja ei saada kumottua vapaa-ajalla. Fyysisesti kuormittavaa työtä ja etätöitä tekevien tarpeet jäävät usein huomiotta, vaikka heidän työkykynsä tukemisella voisi olla merkittäviä vaikutuksia.

Liikkeen lisääminen työpäivään nopeuttaa fyysisestä ja psyykkisestä kuormituksesta palautumista. Aivot toimivat parhaiten liikkuesssa. Liikkumisen avulla luovuus, oppiminen ja keskittymiskyky vahvistuvat sekä stressin kokemukset vähenevät. Yhdessä liikkuminen lisää myös yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhteisöllisyyttä työpaikalla.

Liikunnalla on siis runsaasti potentiaalia lisätä terveyttä ja työkykyä sekä pidentää työuria. Parhaimmillaan myös työtyytyväisyys ja työn imu lisääntyvät.

Lisätietoa: [Henkilöstöliikunnan barometri \(2023\) tiivistelmä](#) (PDF)



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

VASTUULLISUUTTA LIIKKUMALLA

Vaikka vastuullisuusraportointi on pk-yrityksille vielä vapaaehtoista, se tarjoaa tulevaisuuden kilpailuedun. Asiakkaat, rahoittajat ja suuremmat yritykset odottavat jo nyt näyttöä vastuullisuudesta. Yritysvastuu jakautuu kolmeen osa-alueeseen: ympäristö (E), sosiaalinen vastuu (S) ja hallintotapa (G). Liikkumisen ja palautumisen ratkaisut tukevat jokaista näistä.

1. Ympäristö

Työmatkaliikenteen päästöjä vähentämällä pienennetään hiilijalanjälkeä ja tuetaan henkilöstön hyvinvointia.

Esimerkkejä: pyöräpysäköinti ja suihkutilat, aktiivisiin kulkutapoihin kannustaminen, joukkoliikenteen työsuhdeliput.

2. Sosiaalinen vastuu

Liikkuminen ja palautuminen lisäävät työhyvinvointia niin työajalla kuin vapaa-ajalla.

Esimerkkejä: aktiiviset tauot, liikuntaetu, työaikajoustot, hyvinvointikoulutukset, yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

3. Hallintotapa

Hyvinvointia johdetaan tavoitteellisesti ja siitä viestitään avoimesti. Johto näyttää esimerkkiä ja henkilöstö osallistuu kehittämiseen.

Esimerkkejä: hyvinvointiohjelmat, mittarien seuranta, esihenkilöiden rooli liikkumisen tukijoina, henkilöstön palautteen hyödyntäminen.

EU on luonut pk-yrityksille kevyen raportointimallin (VSME), jonka avulla voi:

- vastata asiakkaiden ja rahoittajien tietopyyntöihin
- parantaa rahoitusmahdollisuuksia
- vahvistaa kilpailukykyä

Mallissa huomioidaan myös henkilöstön hyvinvointi, johon fyysisen aktiivisuuden ja palautumisen ratkaisut istuvat luontevasti. alautumisen sisällöt sopivat; niin konkreettiset henkilöstölle tarjotut liikunnalliset ratkaisut, hyvinvointikoulutukset kuin työterveyshuollonkin toimenpiteet. Lisätietoa löytyy hakusanalla VSME raportointi.



Kuva: Canva

LIKKUMATTOMUUDEN MONET KUSTANNUKSET

Liikkumattomuus ei ole vain yksilön valinta – se on yhteiskunnallinen ongelma, jolla on mittavat taloudelliset seuraukset. Kun yhä useampi suomalainen liikkuu liian vähän, kasvaa myös lasku, joka koituu työnantajille ja julkiselle sektorille.

Liikkumattomuus maksaa

- Kustannuksia aiheutuu kaikille osapuolille: yksilölle, työnantajalle ja yhteiskunnalle.
- Vähän liikkuvan työntekijän poissaolot maksavat vuositasolla 200–500 € enemmän kuin paljon liikkuvan.
- Paljon paikallaan olevat käyttävät enemmän työterveyspalveluja, mikä kasvattaa kustannuksia.

Epäterveelliset elintavat tulevat kalliiksi

- Epäterveellisten elintapojen määrä lisää sekä lyhyitä että pitkiä sairauspoissaoloja sekä niiden kustannuksia.
- Kolmen epäterveellisen elintavan (vähäinen liikunta, tupakointi ja huono unen laatu) lisäkustannus on 6320 € viidessä vuodessa.
- Yli 8,5 tunnin päivittäinen istuminen on yhteydessä huonompaan henkiseen hyvinvointiin.

Suurimmat vaikutukset saadaan ennaltaehkäisyllä

- Satsaamalla palautumiseen ja kuormitustekijöiden tunnistamiseen sekä hallintaan.
- Edistämällä mahdollisuutta terveellisiin valintoihin työpaikalla (työtilojen suunnittelu, liikuntavälineet, tarjoilut).



Kuva: Canva

LIIKETTÄ JA PALAUTUMISTA TYÖN MUKAAN



Fyysisesti kevyt ajattelutyö

Ajattelutyö tarvitsee liikettä ja palautumista

Ajatteluun ja keskittymiseen painottuva työ kuormittaa hermostoa ja vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, päätöksentekoa ja tiedonkäsittelyä. Ilman riittävää palautumista ja liikettä henkinen suorituskyky heikkenee, stressi kasvaa ja työteho laskee. Liike ja lepo eivät tue vain fyysistä hyvinvointia – ne ovat myös avainasemassa jaksamisessa ja aivoterveiden ylläpitämisessä.

Miten tukea ajattelutyötä:

Kevyt ja rytmitetty liike päivän aikana, kuten taukojumppa, kävely tai venyttely. Luonnossa liikkuminen, joka rauhoittaa hermostoa ja edistää palautumista.

Mikrotauot ja hengitysharjoitukset, jotka auttavat irrottautumaan kuormituksesta.

Riittävä uni ja lepo, jotka ovat välttämättömiä oppimiselle ja aivojen uudelleenjärjestelylle.

Jo muutaman minuutin tauko voi parantaa keskittymistä ja vireystilaa merkittävästi. Liike ja palautuminen kannattaa sovittaa työn rytmiin.



Fyysisesti raskas työ

Fyysinen työ vaatii palautumista

Fyysisesti kuormittava työ rasittaa lihaksia, niveliä ja verenkiertoelimistöä. Ilman riittävää palautumista keho ei ehdi korjata rasituksesta syntyviä mikrovammoja, mikä voi johtaa kipuihin, uupumukseen ja työkyvyn heikkenemiseen. Palautuminen ei ole pelkkää lepoa – se on aktiivinen osa työkyvyn ylläpitoa.

Miten tukea palautumista fyysisessä työssä:

Kevyt vastaliike, kuten venyttely, liikkuvuusharjoitukset ja kehonhuolto, jotka tasapainottavat yksipuolista kuormitusta

Tauottaminen ja asennon vaihtelu, jotka vähentävät rasitusta ja parantavat verenkiertoa

Riittävä uni ja ravinto, jotka antavat keholle energiaa ja aikaa korjaantua

Lihashuolto ja ergonomia, kuten hieronta, venyttely ja työasentojen vaihtelu, jotka ehkäisevät vammoja ja tukevat palautumista

Pienetkin teot, kuten lyhyt venyttely tauolla tai rauhallinen kävely työpäivän jälkeen, voivat merkittävästi edistää jaksamista.

HENKILÖSTÖ MUKAAN KEHITTÄMÄÄN



Kuva: Canva

Liikunnallisen yrityskulttuurin kehittäminen edellyttää työyhteisön aitoa osallistumista ja mukaan ottamista. Henkilöstöliikunnan barometrin (2023) mukaan henkilöstön kuuleminen ja osallistuminen toiminnan suunnitteluun ovat keskeisiä tekijöitä liikkumismotivaation kannalta. Silti vain noin puolet palkansaajista kokee, että heillä on mahdollisuus antaa palautetta tai vaikuttaa keinoihin, joilla henkilöstön liikkumista edistetään.

On tärkeää huomioida myös vähemmän liikkuvat ja kuulla heidän toiveitaan. Yhteinen keskustelu ja suunnittelu luovat pohjan sille, miten liike ja palautuminen voidaan sisällyttää osaksi työpäivää – ja miten työnantaja voi tukea tätä. Kun henkilöstön tarpeet kartoitetaan huolellisesti, voidaan välttää turhat hankinnat ja kohdentaa toimenpiteet tarkoituksenmukaisesti.

Esihenkilöiden ja HR-henkilöstön osallistuminen ovat ratkaisevassa roolissa sekä suunnittelussa että toteutuksessa. Liikunnallisen yrityskulttuurin kehittäminen ei synny yksittäisistä toimenpiteistä, vaan yhteisestä tahdosta ja osallistumisesta. Henkilöstön osallistuminen ei ole vain osa prosessia – se on sen ydin. Yhdessä suunniteltu ja toteutettu toiminta on vaikuttavampaa, tarkoituksenmukaisempaa ja kestävämpää.

LIKKUVAN TYÖELÄMÄN SUOSITUKSET

Liikkuvan työelämän suositukset on johdettu Liikkuvan aikuisen toteuttaman henkilöstöliikunnan barometrin tuloksista.

Suosituksia voi hyödyntää lähtötilanteen kartoituksessa, tavoitteen asettamisessa ja toimenpiteitä määriteltäessä.

Suosituksissa on kolme tasoa, joista kullakin aktiivisuuden ja saavutettujen hyötyjen määrä kasvaa asteittain.

Lue lisää [suosituksista](https://liikkuvatyoelama.fi) (liikkuvatyoelama.fi)

LIKKUVA AIKUINEN



**KOLME ASKELTA
LIIKUNNALLISEN
YRITYSKULTTUURIN
KEHITTÄMISEEN**

1

Tilannekartoitus ja tavoitteen
asettaminen

2

Toimenpiteiden ideointi ja
suunnitelma

3

Seuranta ja arviointi

1

Tilannekartoitus ja tavoitteen asettaminen

Tilannekartoitus

Työyhteisön liikkumisen ja palautumisen kehittämisen lähtökohtana on nykytilan selvittäminen. Tämä toteutetaan kyselyllä, jossa kartoitetaan:

- Työpaikan nykyiset käytännöt.
- Tarpeet ja toiveet työpäivän aikaiselle liikkumiselle ja palautumiselle.
- Lataa tästä valmis PDF Kyselypohja käyttöösi: <https://www.jamk.fi/fi/media/40698>.

Kyselyn toteuttaminen palaverin yhteydessä voi lisätä vastausaktiivisuutta. Keskustelu kyselyn yhteydessä osallistaa henkilöstöä ja tukee tavoitteen asettamista.

Tavoitteen asettaminen

Yhdessä asetettu tavoite toimii suunnannäyttäjänä ja kannustaa henkilöstöä liikkumaan ja palautumaan työpäivän aikana. Tämä tukee:

- Työhyvinvointia
- Yhteisöllisyyttä
- Myönteistä työilmapiiriä

Tavoitteen positiivinen sanoitus vaikuttaa motivaatioon, asenteisiin ja toimintaan. Tavoite ilmaistaan haluttuna lopputuloksena esim. "Tavoitteena on, että jokainen työntekijä pitää työpäivän aikana kolme aktiivista taukoa (2–5 minuuttia per tauko)".

TARMOA -malli
tavoitteen asettamiseen

T=täsmällinen & selkeä
A=aikataulutettu
R=realistinen
M=mielekäs
O=olennainen
A=arvojen mukainen

Lisää Tarmoa-mallista (PDF; Likes)



Euroopan unionin
osarahoittama

Esimerkkisuunnitelma liikkeen ja palautumisen lisäämiseksi

1

Tavoite:

Lisätään liikettä ja palautumista työpäivään ja varmistetaan, että se toteutuu. Tavoitteena on virkeämpi, hyvinvoivempi ja jaksavampi henkilöstö, jolla on energiaa myös työpäivän jälkeen.

2

Toimenpiteet:

- Työpisteiden ergonomian tarkastus ja henkilökohtainen opastus.
- Mikrotaukojen ja palauttavan liikuskelun lisääminen työpäivään.
- Osallistutaan porrasviikkoon marraskuussa.
- Tiimien viikko- ja kuukausipalaverit toteutetaan kävelypalaverieina mahdollisuuksien mukaan.
- Esihenkilöt toimivat esimerkkeinä ja kannustajina; hyvinvointi otetaan palaverien asialistalle.

3

Seuranta ja mittarit:

- Työpisteiden ergonomiatarkastusten yhteenvedot toimitetaan esihenkilöille 10/2025 mennessä.
- Seurataan pidettyjen kävelypalaverien määrä.
- Toteutetaan lyhyt palautekysely ja keskustellaan seuraavassa työhyvinvointi-iltapäivässä miten asiat ovat edenneet.



TEHTÄVÄ



1

Tavoite:

2

Toimenpiteet ja aikataulu:

3

Seuranta ja mittarit:



Kuva: Veeti Väänänen



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

2

Toimenpiteiden ideointi ja suunnitelma

Toimivien liikunnallisten ratkaisujen löytäminen työyhteisössä perustuu avoimeen vuoropuheluun ja yhteiseen ideointiin.

Kun lähtötilanne on kartoitettu ja tavoitteet on määritelty selkeästi, voidaan siirtyä seuraavaan vaiheeseen: toimenpiteiden suunnitteluun yhdessä. Tämä vaihe tarjoaa mahdollisuuden hyödyntää työyhteisön monipuolista osaamista ja näkökulmia.

Yhteisideoinnin avulla voidaan tunnistaa sekä uusia ideoita että käytännönläheisiä ratkaisuja, jotka vastaavat asetettuihin tavoitteisiin. Ne voivat olla esimerkiksi portaat hissin sijaan, kävelypalaveri kollegan kanssa, venyttely Teams-palaverien katkaisijana tai kuormittavien työasentojen jälkeen, hengitysharjoitus tai hetken rentoutuminen palautumisnurkkauksessa. Keskustelujen kautta syntyy ymmärrystä siitä, mitä toimenpiteitä tarvitaan, miten ne voidaan toteuttaa ja millaisia resursseja ne vaativat.

Ideointiprosessin tuloksena laaditaan konkreettinen ja realistinen suunnitelma, joka sisältää selkeästi määritellyt toimenpiteet, aikataulut ja vastuut. Tämä suunnitelma toimii työkaluna muutoksen toteuttamisessa ja sen edistymisen seurannassa. Yhteinen suunnittelu lisää sitoutumista ja vahvistaa työyhteisön kykyä toimia tavoitteellisesti ja johdonmukaisesti.



Kuva: Juho Jäppinen



TEHTÄVÄ (1,5h)

Henkilöstökyselyn tulosten läpikäynti ja suunnitelman laadinta



2

1. Alustus ja tulosten esittely (15 min)

Esitellään tiivistetysti kyselyn keskeiset tulokset:

- Nykytilanne ja vallitseva kulttuuri
- Kokemukset, toiveet ja tarpeet

3. Pienryhmätyöskentely: Tulevaisuuden ideointi (30 min)

Jatketaan keskustelua ja ideointia samoissa ryhmissä. Keskustelun pohjalta kirjataan 2–3 konkreettista ehdotusta tai toimenpidettä liikunnallisen työkuulttuurin kehittämiseksi.

- Millainen olisi ihanteellinen liikunta- ja palautumiskulttuuri meidän työpaikallamme?
- Mitä konkreettista työnantaja voi tehdä?
- Mitä työntekijät voivat tehdä?

2. Pienryhmätyöskentely: Mitä tulokset kertovat? (15 min)

Jaetaan osallistujat 3–5 hengen ryhmiin. Pohditaan ryhmissä seuraavia kysymyksiä ja kirjataan asiat post-it lapuille tai digitaaliselle alustalle (esim. Miro, Jamboard)

- Mitkä ovat vahvuutemme?
- Missä on kehitettävää?
- Mitkä tulokset yllättivät?

4. Yhteinen koonti ja seuraavat askeleet (30 min)

- Jokainen ryhmä esittelee ehdotuksensa.
- Kootaan ehdotukset näkyville esim. fläppitaululle tai digitaalisesti.
- Keskustellaan ehdotuksista, valitaan mitä asioita lähdetään viemään eteenpäin ja miten edetään, esim. työjako, resurssit.

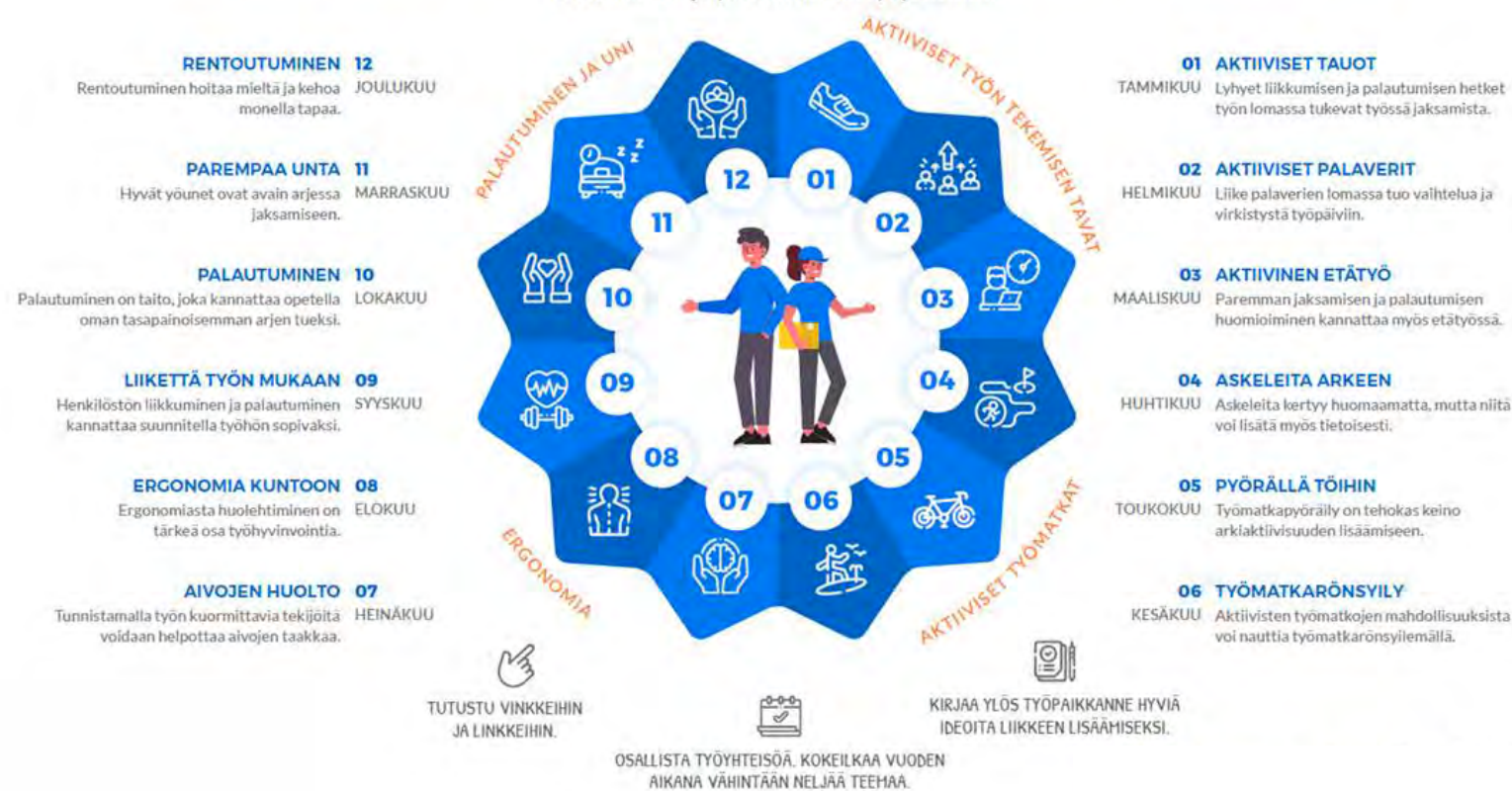


2

Valmiita työkaluja ja toimintamalleja hyödynnettäväksi

TYÖSUOJELUN LIIKUNNALLINEN VUOSIKELLO

Lisää liikettä ja palautumista työpäivään!



KUMARRA JA KURKOTA

1. Istu tai seiso.
2. Anna selän pyöristyä ja vie sormia kohti lattiaa.
3. Ojenna selkä ylös suoraksi ja kurkota sormia kohti kattoa.
4. Toista 5 kertaa.

LUONNOLLISTA PALAUTUMISTA

Voisiko luontoa hyödyntää työpäivän aikaiseen palautumiseen? Luontoaiheisen kuvan katseleminen, luontomaiseman ihailu ikkunasta, luontoelementin koskettaminen tai kahvitaulla kävely ulkona. Mikä olisi sinulle mahdollinen tapa?

PIENI HYVINVOINTITEKO

- Työsuojelun liikunnallinen vuosikello
- Vahvistu palautumalla-keinoja työpäivän aikaiseen palautumiseen
- Taukojumpan ABC vertaisohjaajalle
- Henkilöstökysely ja ohjeistus toteutuksesta

- Liikekortit
- Palautumiskortit
- Liikkeelle-lähettiläs
- Liikkumisnurkkaus
- Palautumistila
- Liike- ja palautumisrata
- Aktiiviset tauot
- Kävelypalaveri
- Toimistokävely
- Seisoma-aplodit
- Aktiiviset työmatkat
- Liikkeelle vuosikalenteri

Työkalut ja toimintamallit löytyvät [Liikkeelle -projektin verkkosivuilta](#)



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

2

Henkilöstöliikunnan edistämisen paikat



Työmatkalla – mahdollisuus lisätä arkiliikuntaa

Lyhyillä työmatkoilla henkilöauto on edelleen yleisin kulkuväline. Esimerkiksi 1–3 kilometrin matkoista jopa 49 % kuljetaan autolla, ja alle kilometrin matkoistakin 25 % tehdään henkilöautolla. Tämä kertoo siitä, että potentiaalia työmatkakävelyn ja -pyöräilyn lisäämiseen on runsaasti. Pienilläkin muutoksilla arjen liikkumisessa voidaan edistää terveyttä ja hyvinvointia sekä vähentää ympäristökuormitusta.



Työpäivien aikana – liikettä ja palautumista arkeen

Työelämä vie meiltä noin 1600 tuntia vuodessa, joten sillä on merkittävä vaikutus terveyteemme ja jaksamiseemme. Liiallinen istuminen on tutkitusti haitallista, ja toisaalta fyysisesti raskas työ kuormittaa elimistöä monin tavoin. Siksi työpäiviin kannattaa sisällyttää liikettä, taukoja ja mahdollisuuksia palautumiseen. Pienetkin aktiiviset hetket työpäivän aikana voivat parantaa vireystilaa, vähentää kuormitusta ja tukea työkykyä pitkällä aikavälillä.



Vapaa-ajalla – kunto tukee työkykyä

Hyvä fyysinen kunto on yhteydessä parempaan työkykyyn. Se auttaa ennaltaehkäisemään monia työkykyä uhkaavia sairauksia ja nopeuttaa palautumista niin fyysisestä kuin psyykkisestä rasituksesta. Säännöllinen liikunta vapaa-ajalla tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia ja jaksamista työssä. Työyhteisöissä kannattaa siksi edistää ja tukea vapaa-ajan liikuntaharrastuksia esimerkiksi kannustamalla, tarjoamalla etuja tai järjestämällä yhteisiä aktiviteetteja.

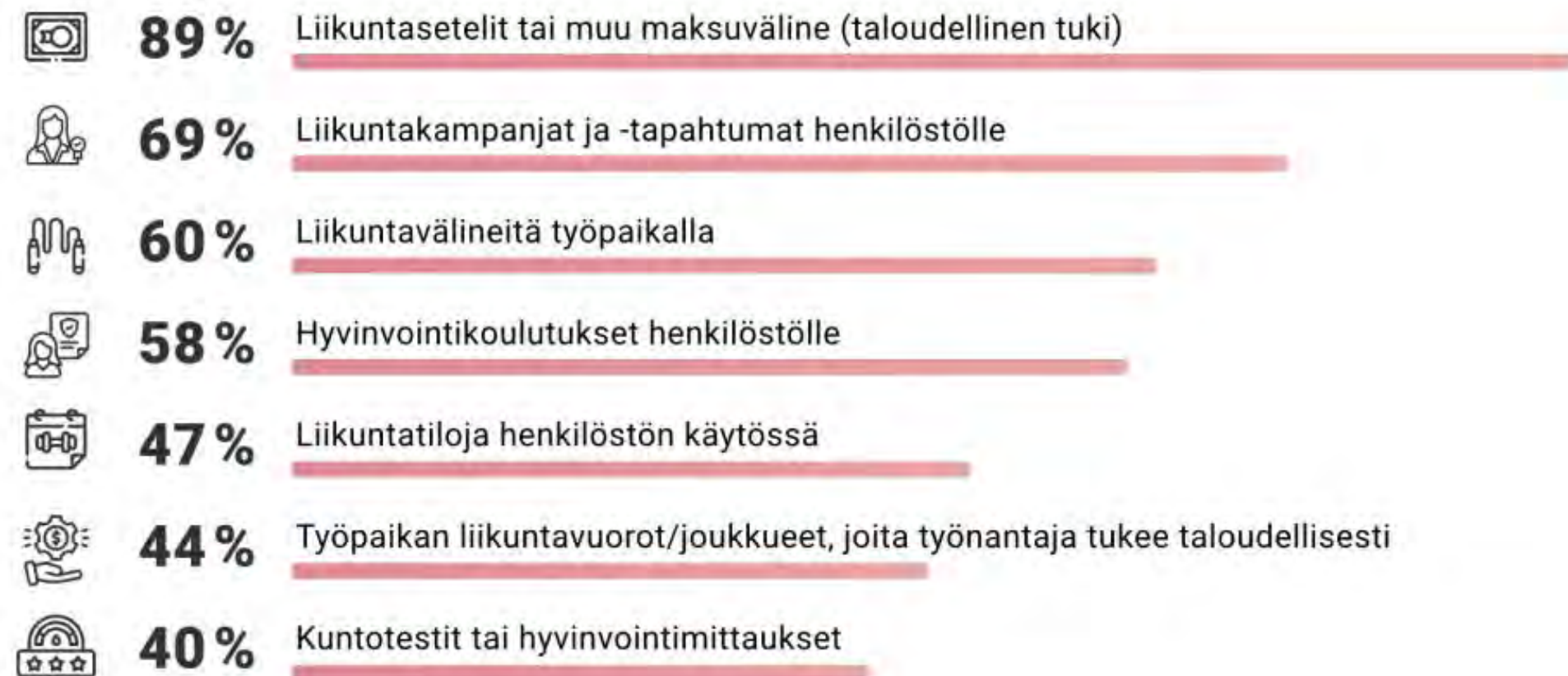
Kuvat: Canva



Euroopan unionin
osarahoittama

2

Työnantajien yleisimmin tarjoamat työpäivän aikaisen liikkumisen ja vapaa-ajan liikunnan tukimuodot



Kuvio: Henkilöstöliikunnan barometri (2023) tiivistelmä



TEHTÄVÄ

Miten lisäätte liikettä ja palautumista jokaiseen päivään?



2

Työmatkoille:

Työpäiviin:

Vapaa-ajalle:



Euroopan unionin
osarahoittama

3

Seuranta ja arviointi

Henkilöstön palaute on keskeinen osa työyhteisön kehittämistä. Kun tavoitteena on liikunnallisen yrityskulttuurin kehittäminen, on tärkeää seurata, miten henkilöstö kokee toimenpiteet ja niiden vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Seuranta ja arviointia kannattaa tehdä yhdessä – avoin keskustelu luo tilaa kokemusten jakamiselle ja yhteiselle oppimiselle. Parhaimmillaan yhteinen keskustelu vahvistaa hyvien käytäntöjen leviämistä. Toisilta oppiminen ja onnistumisten jakaminen lisäävät ymmärrystä siitä, miksi liikunnallinen arki on tärkeä – ja tämä puolestaan vahvistaa sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin.

Liikunnallisen kulttuurin edistäminen ei ole vain yksittäisiä tekoja, vaan jatkuvaa vuoropuhelua, seurantaa ja kehittämistä. Kun henkilöstö kokee tulevansa kuulluksi ja nähdyksi, syntyy aito mahdollisuus muutokseen.

Suunnitelmalliseen työkyvyn johtamiseen on hyvä liittää myös työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö, mikä voisi tarjota ratkaisuja etenkin vähemmän liikkuvien liikkumisen huomioimiseen.



Kuva: Jiri Halttunen



TEHTÄVÄ

Kysymyksiä hyödynnettäväksi palautteen keräämisessä

3

1. Mihin olette tyytyväisiä?
2. Mikä on muuttunut?
3. Missä olette onnistuneet?
4. Mitkä ovat olleet mahdollisia haasteita?
5. Miten liike ja palautuminen näkyvät arjessa ja johtamisessa?
6. Miten jatkatte? Mikä olisi tulevaisuuden ihannetilanne mitä haluatte tavoitella?



Kuva: Juho Jäppinen



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

TEHTÄVÄ

Tulevaisuuden muistelu



3

Kuvitelkaa tulevaisuutta viiden vuoden päästä.

Miten liikunnallinen yrityskulttuuri näkyy työpaikkanne arjessa?

Mitä muutoksia on tapahtunut
vuorovaikutuksessa, asenteissa,
toimintatavoissa jne?



Kuva: Canva



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

LIIKKEELLE TYÖKYVYN PUOLESTA

PROJEKTISSA MUKANA OLLEIDEN TYÖPAIKKOJEN KOKEMUKSIA



L=DI GROUP



Betset

kumura



probis

REKKA
GROUP

KESPRO



KESKI-SUOMEN
KAUPPAKAMARI



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu



“Meillä on ihan parhaat
liikkeelle-lähettiläät!”

LIIKE OSAKSI ORGANISAATIOKULTTUURIA: KUINKA TUKEA TYÖKYKYÄ LIIKUNNAN KEINAIN?

Yksi projektiin osallistuneista yrityksistä oli betonisia rakennuselementtejä tuottava, alkujaan Kyyjärvellä perustettu Betset. Työkyvyn tukemiseen oli panostettu aiemminkin Betsetillä, mutta osallistuminen Liikkeelle-projektiin nosti työkyvyn ja jaksamisen teemat entistä voimakkaammin esiin organisaation päivittäisessä toiminnassa.

”Liikkeelle-lähettiläät käyvät keskusteluja henkilöstön kanssa ja selvittävät, millaisia liikkumisen muotoja he toivovat mahdollistettavan. Liikkeelle-lähettiläät välittävät myös tietoa eteenpäin organisaation johdolle, joka pyrkii vuorostaan vastaamaan henkilöstön esittämiin toiveisiin.”

- viestintäpäällikkö Saila Ukkonen, Betset

”Suurin muutos on ollut kulttuurin muutos, joka organisaatiomme sisällä on tämän projektin myötä tapahtunut. Haluamme kannustaa henkilöstöämme ottamaan huomioon työkykyä tukevia tekijöitä ja myös liikkumaan aktiivisesti esimerkiksi taukoliikunnan muodossa.”

- henkilöstöjohtaja Piia Luoto-Kokko, Betset

Lue koko artikkeli Jamkin verkkosivuilla



Kuva: Jiri Halttunen



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

KASVU OPENILLE TYÖHYVINVOINTI ON STRATEGINEN VALINTA

Kasvu Open on valtakunnallisesti toimiva asiantuntijayritys, joka järjestää suomalaisten pk-yritysten tarpeita tukevia sparrausohjelmia. Kasvu Openin toiminnan keskiössä ovat kolme arvoa: ihmiset, ilo ja rohkeus. Nämä yrityksen strategiaa tukevat arvot näkyvät heillä myös sisäisesti. Projektiin osallistuminen tarjosi yritykselle entistä laajemman näkökulman työhyvinvoinnin ja liikkumisen viitekehyksiin. Projektissa kehitetyt mallit ja työkalut ovat auttaneet selkiyttämään Kasvu Openin työhyvinvoinnin suunnittelua.

Kasvu Openin toimitusjohtaja Jaana Seppälän mielestä työhyvinvoinnin johtamisessa tärkeitä asioita ovat henkilökohtainen valinnanvapaus, johdon sitouttaminen ja toimenpiteiden mittaaminen.

"Henkilöstömme työ on tiedon- ja verkostohallinnan näkökulmasta kuormittavaa. Työturvallisuuskeskuksen kuormitusvaaka on meille tärkeä johtamisen väline. Kuormitusvaakan avulla saamme hyödyllistä dataa, jota voimme soveltaa työssä jaksamisen edistämisessä.

Järjestämme muun muassa viikkopalavereita, joihin työntekijät kukin vuorollaan keksivät yhteisen hyvinvointihetken. Hyvinvointihetkissä on ollut esimerkiksi naurujoogaa, taukojumppaa ja hengitysharjoituksia."

- toimitusjohtaja Jaana Seppälä, Kasvu Open

Lue koko artikkeli Jamkin verkkosivuilla



Kuva: Anna Järvinen

PROJEKTIIN OSALLISTUMINEN ANTOI PROCEMEXILLE IDEOITA JA INSPIRAATIOTA TYÖHYVINVOINNIN KEHITYSTYÖHÖN

Procemex on jyvaskyläläislähtöinen radanvalvonta- ja vianilmaisujärjestelmiä valmistava teknologiayritys. Projektissa mukana oleminen mahdollisti yritykselle pysähtymisen työhyvinvoinnin ja liikkumisen teemojen äärelle.

"Omin avuin olisi ollut vaikea lähteä aloittamaan ja ideoimaan näin laajasti näitä aiheita kuin mitä tämän projektin aikana on tehty. Näimme suurena hyötynä sen, että joku on miettinyt valmiiksi näitä asioita, joista me voimme sitten valikoida omiin tarpeisiimme parhaiten sopivia käytänteitä."

- HR Specialist Riina Lestinen, Procemex

Lue koko artikkeli Jamkin verkkosivuilla



Kuva: Veeti Väänänen



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

TYÖVIRE ON KESKIÖSSÄ PROBIKSELLA

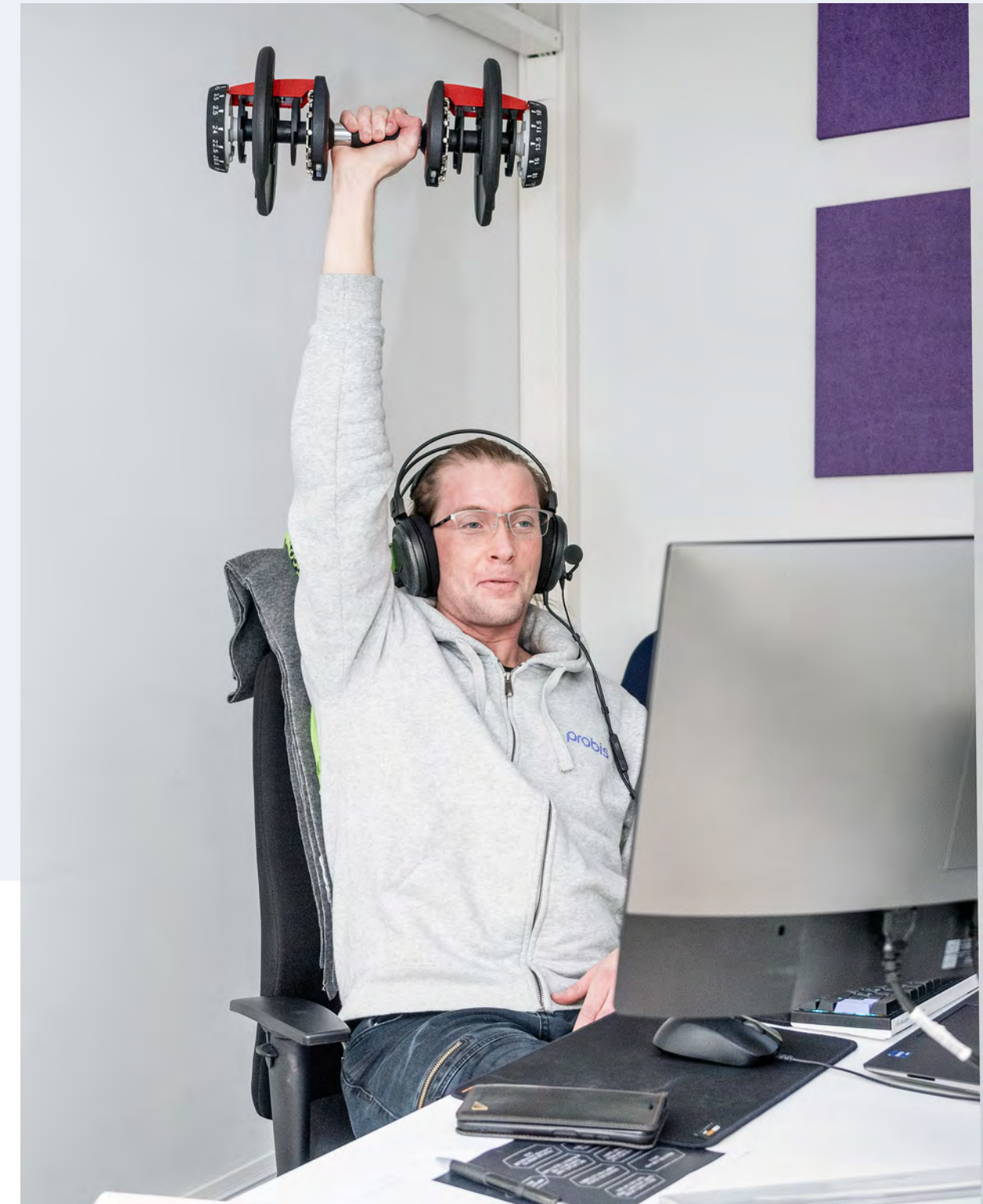
Probis Solutions on ohjelmistoalan yritys, jossa työhyvinvointiin ja liikkumiseen on panostettu pitkäjänteisesti. Henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää työaikaan liikuntaan vähintään tunnin viikossa. Yrityksessä hyödynnetään pelillistämisen osaamista, ja sen pohjalta on kehitetty toimistoroolipeli, joka kannustaa liikkumaan työpäivän aikana.

Projektin myötä tietoisuus liikkumisen ja palautumisen merkityksestä on vahvistunut entisestään. Team Lead Lassi Haapanen kertoo, että seuraava askel voisi olla uusien rutiinien juurruttaminen arkeen – esimerkiksi säännölliset kävelypalaverit.

Työyhteisössä kiinnitetään huomiota siihen, että työt saadaan tehtyä ilman liiallista kuormittumista. Probiksella on otettu käyttöön Työvire-keskustelut, joita järjestetään kolme kertaa vuodessa. Niissä puhutaan avoimesti työvireestä, jaksamisesta ja palautumisesta.

"Työvire kertoo aidoimmin sen, miten työntekijällä menee ja mitä kuuluu. Lisäksi meillä keskustellaan työyhteisön kesken paljon palautumisesta ja siitä, että palauttavat tauot toteutuvat."

- Team Lead Lassi Haapanen, Probis Solutions



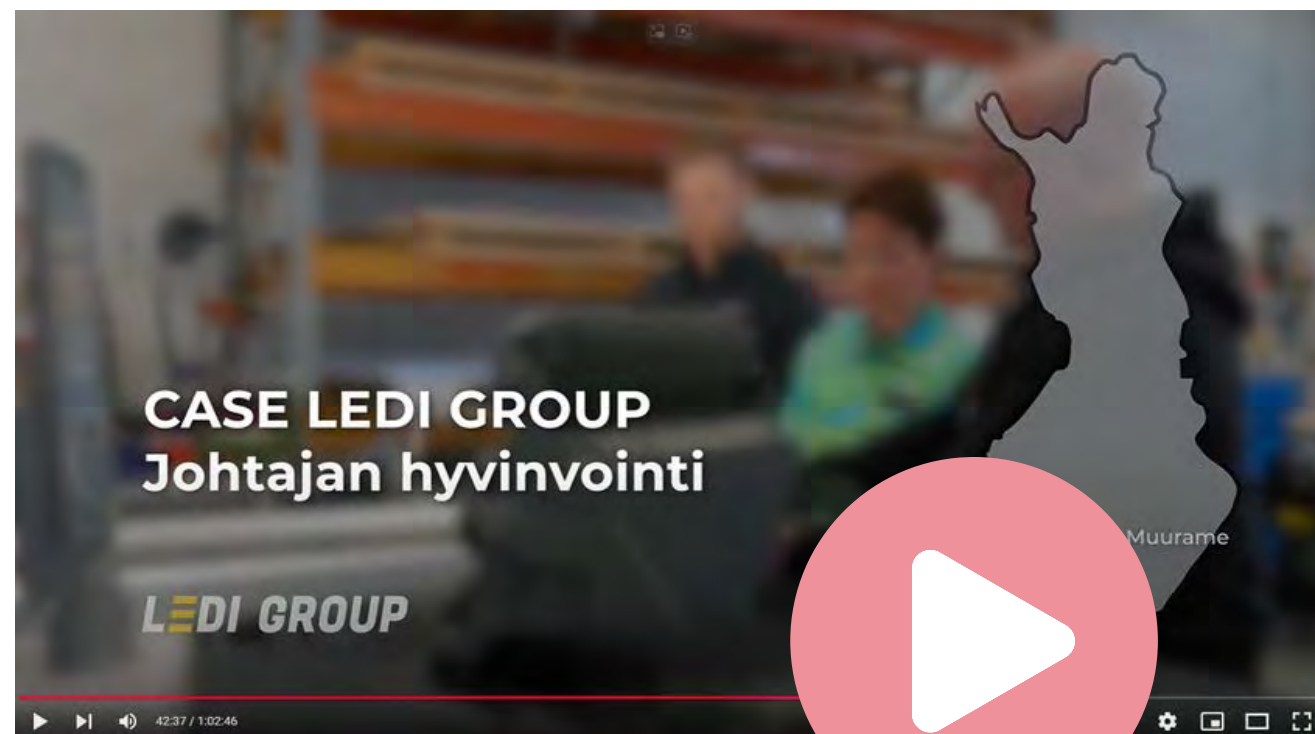
Kuva: Veeti Väänänen

KUN JOHTAJA VOI HYVIN, KOKO TYÖYHTEISÖ VOI PAREMMIN

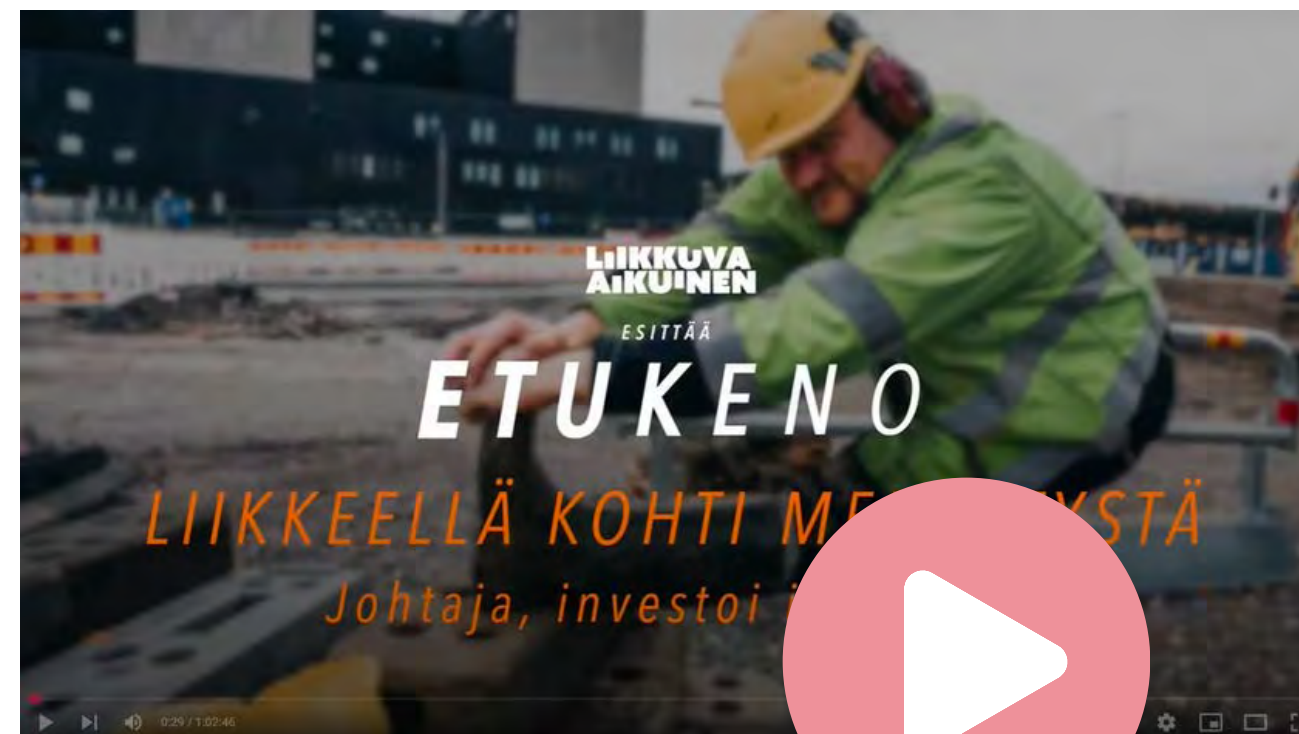
Muuramelaisessa valaistusalan yrityksessä Ledi Groupissa panostetaan työntekijöiden liikkumiseen, mutta myös yrityksen johto näyttää esimerkillään, mikä vaikutus liikunnallisella elämäntavalla on työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Hallituksen puheenjohtaja Sirkku Vahvaselän mukaan projektiin osallistuminen on lisännyt tietoisuutta palautumisen merkityksestä. Työn tauottamista tehdään nyt enemmän. Liike ja palautuminen ovat nostettu osaksi yrityksen strategiaa ja arkea – ja niiden kehittäminen jatkuu entistä määrätietoisemmin. Sirkku on myös esitellyt [työsuojelun vuosikellon](#) (PDF) ideat otettavaksi käyttöön jokaiselle kuukaudelle.

Katso lyhyt video-insertti Ledi Groupista (4 min)

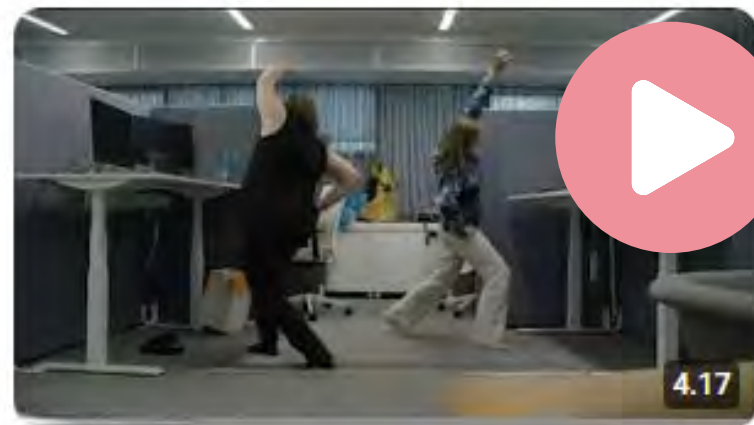


Katso koko Etukeno-jakso: Liikkeellä kohti menestystä – Johtaja, investoi ihmiseen (1 h)



Videot: Liikkuva aikuinen

LISÄÄ TYÖPAIKKOJEN ONNISTUMISTARINOITA MUUALTA SUOMESTA



Lupa liikkua: Teosto



Työsuojelua liikunnan avulla: Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde



Ikinäätä liikuttaa Nokian kaupungin henkilöstöä



Soluttautumalla henkilöstöliikuntaa Raisiossa



Liikkeellä yhteisöllisyyttä: Lappeenrannan Energia



Työmatkaliikkumisen edelläkulkija 2024: Meidän IT ja talous Oy



Case Rejlers: Arvona yhteisöllisyys



Case Otaverkko: Liikunnallinen kulttuuri menestystekijänä

Videot: Liikkuva aikuinen

Liikkuva työelämä tarjoaa liikunnallisia ratkaisuja henkilöstön työkyvyn tukemiseksi. Tutustu verkkosivuilla: www.liikkuvatyoelama.fi



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu



Liikkuen kohti kestäväää työkykyä!

Jokainen askel kohti liikunnallisempaa arkea on investointi ihmisiin – ja ihmiset ovat organisaation tärkein voimavara.

Tee päätös jo tänään. Käynnistä muutos. Lähde liikkeelle.

Liikunnallinen yrityskulttuuri ei ole vain hyvinvointia – se on kestäväää työkykyä, arjen energiaa ja vahvempaa kilpailukykyä. Kun liike ja palautuminen saavat tilaa, ihmiset voivat hyvin. Ihmisten voidessa hyvin, koko työyhteisö voi paremmin.



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Työkirjan tekijät:

Reetta Laakkonen

Katja Järvelä

Eija Janhunen

Kirsti Siekkinen

Essi Heimovaara

Miia Malvela

LÄHTEET

Albuquerque, M.(2025). Commission recommendation of 30.7.2025 on a voluntary sustainability reporting standard for small and medium-sized undertakings. Saatavilla: https://finance.ec.europa.eu/publications/commission-presents-voluntary-sustainability-reporting-standard-ease-burden-smes_en

Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P., & Väänänen, A. 2022. Työkyvyntuenvaikutavuus: Tutkimuskatsaustyökyvyntukitoimientyökyky- ja kustannusvaikutuksista (Valtioneuvostonselvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:7). Valtioneuvostonkanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-131-5>

Husu, P., Tokola, K., Vähä-Ypyä, H. & Vasankari, T. 2022. Liikuntaraportti: Suomalaisten mitattu liikkuminen, paikallaanolo ja fyysinen kunto 2018–2022. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:33. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-808-3>

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

Häkli, T., Malvela, M., Kankkonen, S. & Laakkonen, R. 2024. Henkilöstöliikunnan barometri 2023. Tiivistelmä tuloksista. Saatavilla: https://liikkuvatyoelama.fi/wpcontent/uploads/sites/4/2025/01/Henkilostoliikunnan_barometri_2023_tiivistelma.pdf

Häkli, T. 2025. Työterveyshuollon ja työnantajien yhteistyötyöntekijöiden fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston julkaisuja 2025:66. Helsinki: Valtioneuvosto. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-156-8>

Kanerva, N., Pietiläinen, O., Lallukka, T., Rahkonen, O., & Lahti, J. 2018. Unhealthy lifestyle and sleep problems as risk factors for increased direct employers' cost of short-term sickness absence. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 44(2), 192–201. Saatavilla: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3695>

Liikkuva työelämä verkkosivut: <https://liikkuvatyoelama.fi/>

ODL Liikuntaklinikka. 2024. : Fyysisen aktiivisuuden ja paikallaan olon taloudellinen merkitys. Oulun Diakonissa laitoksen säätiö sr. <https://www.odl.fi> Saatavilla: <https://www.yumpu.com/fi/document/SEPAS-hankkeen-loppuraportti/read/69044068/sepas-loppuraportti-2024>