

HENKILÖSTÖN LIIKUNTA- JA HYVINVOINTIKYSELY 2017

31.3.2017

ANNELI MÖRÄ-LEINO
YLIOPISTOLIIKUNTA



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO



SISÄLLYS

Tiivistelmä	1
1 Taustaa	4
2 Kyselyn vastaajat	6
2.1 Sukupuoli	6
2.2 Ikä	6
2.3 Yksikkö	7
2.4 Media, jonka kautta henkilöstöliikunnasta saatiin tietoa	8
2.5 Sopivimmat päivät.....	9
2.6 Sopivimmat kellonajat.....	9
2.7 Liikunnan harrastus	10
3 Liikuntamuodot ja liikuntapaikat	11
3.1 Liikuntamuodot	11
3.2 Mieluinen liikuntapaikka.....	12
4 Liikuntapäivät.....	13
5 Keinot liikkumisen lisäämiseen.....	14
5.1 Lisää aikaa liikuntaan.....	14
5.2 Sopiva ajankohta.....	14
5.3 Hinta	14
5.4 Laji.....	14
5.5 Oma asenne, motivaatio ja ajan käyttö	15
6 Liikuntaan käytetyn kahden työtunnin merkitys	16
6.1 Liikuntaan käytetty kaksi tuntia.....	16
6.2 Työnantajakuva	16
6.3 Motivaatio	18
6.4 Työkyky.....	18
6.5 (Työ)hyvinvointi	18
6.6 Jaksaminen ja työteho.....	20
6.7 Ajan riittävyys.....	21
6.8 Yhteisöllisyys	21
7 Keinot henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi.....	23
7.1 Kahden työtunnin käyttömahdollisuus liikuntaa.....	23



7.2	Aktivoivat ja terveet työympäristöt	24
7.3	Palautteen anto ja työmäärän merkitys.....	25
7.4	Liikuntaan kannustus ja liikkumisen tukeminen.....	25
7.5	Yhteistyö muiden liikuntaa järjestävien tahojen kanssa ja liikuntasetelit	26
7.6	Taukojumpat	26
7.7	Henkilön oma mahdollisuus vaikuttaa hyvinvointiinsa	26
8	Yliopistoliikunnan saamat toiveet, kehittämissuhteukset, ruusut ja risut.....	28
8.1	Toiveita	28
8.2	Kehittämissuhteuksia.....	28
8.3	Ruusuja	29
8.4	Risuja	29
9	Lopuksi.....	30



TIIVISTELMÄ

Jyväskylän yliopistossa työskentelee 2578 henkilöä (tilanne 9.1.2017), joista suurin osa Jyväskylässä. Yliopistoliikunnan liikunta- ja hyvinvointikysely, joka tehtiin 1.-10.2.2017, saatiin 442 vastausta. Naiset vastasivat kyselyyn huomattavasti miehiä aktiivisemmin. Kyselyn vastaajajoukko jakaantui tasaisesti 30 – 60 – vuotiaisiin koko henkilöstön ikäjakauman suhteessa. Vain alle 30-vuotiaden määrä oli aliedustettuna.

Yliopiston henkilökunta työskentelee 12 eri yksikössä. Vastaajissa ylliedustettuina olivat yliopistopalvelu, avoimen tiedon keskus ja Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Aliedustettuina ovat matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta sekä kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta.

Kyselyn mukaan henkilöstö saa parhaiten tietoa yliopistoliikunnan tarjonnasta henkilöstökoulutusta ja liikuntaa –tiedotteesta sekä yliopistoliikunnan www-sivuilta. Facebookista tietoa hakee vain 3 % henkilöstöstä. Työterveyshuollosta tietoa oli saanut vain muutama.

Liikuntapalvelujen käytössä oli arkipäivien maanantai-torstai suosio tasainen. Lauantain suosio oli selkeästi vähäisin. Puolet vastaajista piti sopivimpana ajankohtana liikuntapalveluille aikaväliä klo 16-18. Seuraavaksi suosituimpia olivat klo 8. 15 ja 18 alkavat tunnit.

Yliopiston henkilöstöstä suurin osa liikkuu terveytensä kannalta riittävästi, mutta joka viidennten vastaajan liikkuminen oli vähäistä; osa heistä liikkui kerran ja osa ei kertaakaan viikossa. Vähän liikkuvilta kysyttiin, mikä saisi heidät liikkumaan enemmän. Ylivoimaisesti eniten eli puolet kysymykseen vastanneista oli sitä mieltä, että jos heillä olisi enemmän vapaa-aikaa tai jos he voisivat käyttää 2 tuntia työajasta liikuntaan, he liikkuisivat enemmän.

Joka neljäs vastaajista oli osallistunut yliopistoliikunnan ryhmäliikuntatunneille. Henkilökunnan suosituimmat ryhmäliikuntatunnit olivat niitä tunteja, joita henkilöstölle on tarjottu tänä tai viime vuonna ilmaisina tunteina. Viidennes vastaajista oli käynyt jollakin yliopistoliikunnan kursilla, käyttänyt omaa tai yksikön henkilökuntavuoroa tai hyödyntänyt yliopistoliikunnan vapaavuoroja (yleensä uinti- tai kuntosalivuoroa). Yli puolet vastaajista oli osallistunut yliopistoliikunnan erilaisiin tapahtumiin kuten liikuntailtapäiviin; selvästi suurin syy osallistumattomuudelle olivat työkiireet.

Henkilökunta liikkui kaikkein mieluiten ulkona ja tämän vuoksi he toivoivat liikuntapäiviin erilaisia ulkona tapahtuvia aktiviteetteja. Moni liikkui mieluiten omatoimisesti ja yksin, eikä kaivannut ohjattua toimintaa. Sisäliikuntatiloista henkilökunnasta noin joka viides käytti mielellään kampusalueen liikuntatiloja. Nämä tilat olivat heille mieluisia, koska siirtyminen työpaikalta tapahtui nopeasti ja he ennättivät näin helpommin mukaan liikuntaharrastuksiin.

Selvästi tärkein syy liikunnan vähäisyyteen oli ajan puute. Kysymykseen vastanneista lähes puolet liikkuisi enemmän, mikäli he saisivat käyttää siihen työaikaansa tai mikäli heillä (varsinkin pienten lasten vanhemmilla) olisi muuten enemmän aikaa liikkumiseen.

Vastaajista kolmannes oli käyttänyt säännöllisesti 2 tuntia työajastaan liikuntaan, kolmannes epäsäännöllisesti ja kolmannes ei koskaan. Vastaajien mielestä yliopiston imago työnantajana heikkeni ja henkilöstön luottamus työnantajaan väheni, kun yliopisto poisti henkilöstöltä oikeuden käyttää työajastaan kaksi tuntia liikuntaan. Henkilöstö koki, ettei työnantaja enää välitä henkilöstön hyvinvoinnista. Menetetyt kaksi tuntia olivat motivoineet liikkumaan ja tuoneet



myös motivaatiota työntekoon. Moni koki, että liikunnalliset työtunnit olivat lisänneet työkykyä. Oman ajan löytäminen liikkumiseen oli monelle pienen lapsen vanhemmalle vaikeaa, joten kahden tunnin työajan käyttö liikuntaan oli merkityksellinen. Työyhteisön yhdessä liikuntaan käyttämä aika oli lisännyt myös yhteisöllisyyttä.

Henkilöstöltä kysyttiin, mitä työnantaja ja työntekijä itse voisivat tehdä henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi. 42 % kysymykseen vastaajista oli sitä mieltä, että työnantajan pitäisi palauttaa kahden työtunnin käyttömahdollisuus liikuntaan. Työnantaja voisi parantaa henkilöstön työhyvinvointia muokkaamalla työympäristöä ja työtiloja liikunnallisemmaksi. Työnantaja voisi lisätä henkilöstön hyvinvointia antamalla henkilöstölle positiivista palautetta ja huolehtimalla siitä, ettei kenenkään työmäärä olisi kohtuuton. Kun työnantaja kannustaa liikkumaan, kokee työntekijä, että hänen hyvinvoinnistaan ollaan kiinnostuneita. Noin 10 % vastaajista toivoi, että yliopisto joko lisäisi yhteistyötä muiden liikuntaa järjestävien tahojen kanssa (jotta ulkopuolisten tarjonta saataisiin edullisemmaksi) tai ottaisi käyttöön liikuntasetelit. Samoin 10 % toivoi, että omassa yksikössä oli säännöllisesti, jopa päivittäin, taukojumppia. Moni vastaaja totesi myös, että jokainen voi itse vaikuttaa käytökseensä, liikkumiseensa ja ajankäyttöönensä sekä liikuntaa koskeviin asenteisiinsa.

Henkilöstön liikunta- ja hyvinvointikyselyn jokaisessa vapaasti vastattavissa olevaan kysymykseen oli purettu pettymystä, harmia ja epäuskoa siitä, että yliopiston henkilökunnalta oli poistettu mahdollisuus käyttää kaksi työtuntia viikossa liikuntaan keskustelematta asiasta avoimesti henkilökunnan kanssa. Vastaajien mielestä tällä tavalla ei säästetty pitkällä tähtäimellä kustannuksia, vaan tällä päätöksellä vaikutettiin siihen, että henkilöstön liikkuminen ja siten myös työkyky ja työmotivaatio vähenivät. Kyselyn eniten esiin tuotu toive oli noiden kahden tunnin palauttaminen, mikä vastaajien mielestä tukisi yliopiston tavoitetta hyvinvovasta ja halutusta työyhteisöstä.



HENKILÖSTÖN LIIKUNTA- JA HYVINVOINTIKYSELY



1 TAUSTAA

Yliopistoliikunta on tehnyt 2000-luvulla henkilöstölle kolme kyselyä. Marraskuussa 2008 tehtiin palautekysely henkilöstöliikunnasta. Kyselyyn vastasi 321 henkilöä. Huhtikuussa 2014 toivottiin suurempaa vastaajamäärää, kun kysely tehtiin yhteistyössä kulttuuritoimikunnan kanssa. Toiveena oli, että kulttuurista kiinnostuneet vastaisivat myös liikuntaan liittyviin kysymyksiin ja liikunnasta kiinnostuneet myös kulttuuria koskeviin kysymyksiin, mutta kyselyn saatiin vain 201 vastaajaa. Kolmas kysely, joka raportoidaan luvusta 2 lähtien, toteutettiin 1.-10.2.2017.

Jyväskylän yliopistossa työskentelee 2578 henkilöä 12 eri yksikössä (tilanne 9.1.2017). Suurin osa henkilöistä työskentelee Jyväskylässä, mutta lähes 100 henkilöä työskentelee vakituisesti muualla eli Kokkolassa, Sotkamon Vuokatissa ja Konnevedellä. Henkilöstöstä 446 eli 17 % yliopiston vastasi vuoden 2017 kyselyyn.

Yliopistoliikunta tukee henkilöstön jaksamista järjestämällä fyysistä, sosiaalista ja psyykkistä kuntoa kehittävää ja ylläpitävää liikuntaa. Tarjolla on ollut ohjattuja viikoittaisia ryhmäliikuntatunteja, monipuolisia kursseja sekä mahdollisuuksia omatoimiseen liikkumiseen. Henkilöstöllä oli vuonna 2016 oikeus käyttää kaksi tuntia viikossa yliopistoliikuntaan sovitusti työtilanteen salliessa.

Henkilökunta sai osallistua vuonna 2016 kevät- ja syyskaudella ilmaiseksi kahdeksalle ja kesällä neljälle ryhmäliikuntatunnille. Kevään ja syksyn tunneista kaksi oli tarkoitettu pelkästään henkilökunnalle ja loput tunnit olivat yhteisiä opiskelijoiden kanssa. Ns. omat tunnit houkuttelivat yhteisiä tunteja paremmin vähän liikkuvia mukaan.

Henkilökunta käytti aktiivisesti hyväkseen myös muita ryhmäliikuntatunteja ostamalla liikuntatarran. Liikuntatarran hankki vuoden aikana 243 henkilökuntaan kuuluvaa (eli 16 enemmän kuin edellisenä vuotena). Liikuntatarran hankkineet pystyivät osallistumaan keväällä ja syksyllä 65 viikkotunnille ja kesällä 17 viikkotunnille. Ryhmäliikunnassa oli vuonna 2016 yli 51900 osallistumiskertaa eli yli 3600 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Henkilökunnan osuus kävijöistä on maaliskuussa 2016 tehdyn laskennan mukaan 12,5 % elin reilu 6 400. Henkilökunnan osuus oli kasvanut edellisvuodesta.

Kursseja, joihin henkilökunnalla oli mahdollisuus osallistua, toteutui vuoden 2016 aikana 103. Kurssien osallistujista 39 % kuului henkilökuntaan eli henkilökunnan osuus oli kasvanut edellisestä vuodesta. Henkilöstö muodosti enemmistön monilla kursseilla, jotka sopivat vähän liikkuneille, niveloireisille, ylipainoisille tai kehon syvien lihasten vahvistamisesta kiinnostuneille.

Henkilökunnan käytettävissä oli vuonna 2016 ilmaiseksi kolme kuntosalia. Liikuntatarran hankkineet henkilökunnan jäsenet saivat käyttää myös Kortepohjan kuntosalia ja keväällä Monitoimitalon kuntosalia, jotka olivat auki päivittäin.



Henkilökunnalle järjestettiin keväällä liikuntailtapäivä ja syksyllä koko perheen liikuntapäivä, jossa tarjottiin monipuolista ulko- ja sisäliikuntaa. Syksyn tapahtumassa oli mukana 222 (180) perheenjäsentä.

Henkilökunnalla oli omia viikoittaisia 2-20 hengen liikuntavuoroja, joilla pelattiin yleensä tennistä tai sählyä työkavereiden tai oman perheen kanssa. Kesällä henkilökunnalla oli liikuntasaleissa ja tenniskentillä yli 20 vuoroa, kevät- ja syyskaudella yli 40 sisäliikuntavuoroa.

Yliopiston henkilökunta osallistui edellisvuosien tapaan Pyöräilykuntien verkoston järjestämään talvipyöräilykisaan helmi-maaliskuussa ja kesäkisaan touko-syyskuussa. Henkilökunta osallistui aktiivisesti viikoittaisille iltarasteille omalla kustannuksellaan lukuun ottamatta kuutta kertaa, jotka olivat osa koko kauden kestävästä suunnistuksen firmaliigaa. Henkilökuntamme on osallistunut vuosittain Finlandia-maratonille.

Liikuntatarran hankkineen henkilöstön oli mahdollisuus käyttää hyväkseen myös korkeakoululiikunnan palloiluvuoroja, mutta tätä mahdollisuutta henkilökunta käytti vähän.

Edellä mainittujen lisäksi henkilökunnalla oli mahdollisuus hyödyntää opiskelijaliikunnan kymmeniä budolajien, kuntosalin ja palloilulajien vapaavuoroja sekä uimahallissa olevia yliopistoliikunnan tukemia uinti- ja kuntosalivuoroja. Uimahallikäyntejä henkilökunnalle kertyi viikoittain n. 50. Uimahallimaksun omakustannusosuus on noussut aiemmasta, mikä on vähentänyt kävijämääriä.



2 KYSELYN VASTAAJAT

2.1 Sukupuoli

Yliopiston työntekijöistä on naisia 55 % ja miehiä 45 %. Naiset vastasivat kyselyyn huomattavasti miehiä enemmän, sillä kyselyyn vastaajista vain neljännes (24 %) oli miehiä.

		f	%
1	Nainen	332	76
2	Mies	102	24

2.2 Ikä

Kyselyyn vastaajajoukko jakaantuu aika tasaisesti 30 – 60 – vuotiaisiin. Alle 30- ja yli 60- vuotiaita oli selvä vähemmistö. Kyselyn vastaajissa vain alle 30-vuotiaden määrä oli aliedustettuna, sillä yliopiston henkilöstöstä n. 13 % on alle 30-vuotiaita. Muuten vastaajaryhmä edusti hyvin yliopiston eri ikäryhmiä.

		f	%
1	<30	31	7
2	30-39	129	29
3	40-49	113	26
4	50-60	130	29
5	>60	40	9



2.3 Yksikkö

Yliopiston henkilökunta työskentelee 12 eri yksikössä, joiden henkilömäärässä on suurta vaihtelua yliopiston kielikeskuksen 44 henkilöstä yliopistopalvelujen 535 henkilöön. Vastaajissa yliedustettuina olivat yliopistopalvelut (joita on 21 % koko henkilöstöstä), avoimen tiedon keskus (3 %) ja Kokkolan yliopistokeskus Chydenius (3 %). Aliedustettuina ovat puolestaan matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta (19 %) ja kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta (15 %). Kyselyn vastaajista yli neljännes oli yliopistopalveluista.

		f	%
1	Avoimen tiedon keskus	33	7
2	Avoin yliopisto	16	4
3	Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	65	15
4	Informaatioteknologian tiedekunta	20	5
5	Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu	8	2
6	Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta	46	10
7	Kielikeskus	15	3
8	Kokkolan yliopistokeskus Chydenius	30	7
9	Koulutuksen tutkimuslaitos	14	3
10	Liikuntatieteellinen tiedekunta	29	7
11	Matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta	48	11
12	Yliopistopalvelut	118	27



2.4 Media, jonka kautta henkilöstöliikunnasta saatiin tietoa

Kyselyn mukaan henkilöstö saa parhaiten tietoa yliopistoliikunnan tarjonnasta henkilöstökoulutusta ja liikuntaa -tiedotteesta sekä yliopistoliikunnan www-sivuilta. Facebookista tietoa hakee vain 3 % henkilöstöstä. Vain muutama on saanut tietoa yliopistoliikunnan palveluista työterveyden kautta.

		f	%
1	Esite	107	10
2	Facebook	35	3
3	Korppi	50	5
4	Henkilöstökoulutusta ja liikuntaa -tiedote	325	30
5	Työkaverit	123	11
6	Työterveys	5	0
7	Yliopistoliikunnan sähköpostilista	101	9
8	Korkeakoululiikunnan www-sivut	121	11
9	Yliopistoliikunnan www-sivut (henkilöstöliikunnasta)	190	17
10	Viksut (yksikön tiedotusvastaava)	15	1
11	Muu, mikä?	18	2



2.5 Sopivimmat päivät

Vastaajilta kyseltiin, mitkä päivät heille sopivat parhaiten liikuntapalvelujen käyttämiseen. Arkipäivien maanantai-torstai suosio oli aika tasainen. Lauantain suosio oli selkeästi vähäisin.

		f	%
1	Ma	241	19
2	Ti	267	21
3	Ke	253	20
4	To	267	21
5	Pe	170	13
6	La	72	6

2.6 Sopivimmat kellonajat

Puolet vastaajista piti sopivimpana ajankohtana liikuntapalveluille aikaväliä klo 16-18. Jonkun verran tuli toivomuksia klo 7 ja klo 16.30 alkavasta tarjonnasta.

		f	%
1	8-9	107	13
2	9-10	47	6
3	15-16	122	15
4	16-17	231	28
5	17-18	181	22
6	18-19	101	12
7	Muu, mikä?	36	4



2.7 Liikunnan harrastus

Vastaajilta kysyttiin heidän liikunnan harrastamisestaan. Liikunnaksi katsottiin (hyötyliikunta mukaan lukien) kaikki sellainen liikunta, missä hengästyy ja hikoilee lievästi. Liikuntakerraksi laskettiin vähintään puoli tuntia yhtäjaksoista liikuntaa.

Yliopiston henkilöstöstä suurin osa liikkuu terveytensä kannalta riittävästi, mutta joka viiden vastajan (21 %) liikkuminen on vähäistä; osa heistä liikkui kerran ja osa ei kertaakaan viikossa. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys 2003–2008 -aineiston pohjalta tehdyn analyysin mukaan korkeintaan kerran viikossa liikuntaa harrastavilla on sairauspoissaolopäiviä vuodessa neljä ja puoli päivää enemmän kuin niillä, jotka harrastavat liikuntaa kahdesta kolmeen kertaa viikossa.

		f	%
1	Harvemmin kuin kerran viikossa	27	6
2	Noin kerran viikossa	67	15
3	2-4 kertaa viikossa	247	56
4	Useammin kuin 4 kertaa viikossa	102	23

Vähän liikkuvilta kysyttiin, mikä saisi heidät liikkumaan enemmän. Ylivoimaisesti eniten eli puolet kysymykseen vastanneista oli sitä mieltä, että jos heillä olisi enemmän vapaa-aikaa tai jos he voisivat käyttää 2 tuntia työajasta liikuntaan, he liikkuisivat enemmän.

Liikuntaa harrastettaisiin myös enemmän, jos onnistuttaisiin löytämään itselle mieleinen laji, pystyttäisiin muuttamaan omaa liikuntaan kohdistuvaa asennetta, "saataisiin itseä niskasta kiinni, onnistuttaisiin järjestämään lasten hoito tai olisi kaveri, jonka kanssa liikkuisi.



3 LIIKUNTAMUODOT JA LIIKUNTAPAIKAT

3.1 Liikuntamuodot

Joka neljäs vastaajista oli osallistunut ryhmäliikuntatunneille. Henkilökunnan suosituimmat ryhmäliikuntatunnit olivat niitä tunteja, joita henkilöstölle on tarjottu tänä tai viime vuonna ilmaisina tunteina. Suosituimmat tunnit olivat järjestyksessä seuraavat:

1. Core (keskivartalon voimaa ja hallintaa sekä koko kehon liikkuvuutta lisäävä tunti)
2. Venyttely
3. Terve selkä (rangan tukilihaksia vahvistava, selän liikkuvuutta ja kehonhallintaa parantava tunti)
4. Circuit , Flowpilates (Pilates-tyyppisiä harjoituksia sekä virtaavia liikesarjoja), Jooga, Kiinteytys ja niska-hartiajumppa

Mikään uusi henkilökunnan tuntiehdotus ei ollut niin suosittu kuin henkilöstölle jo tällä hetkellä tarjolla olevat ilmaiset tunnit.

		f	%
1	Circuit (kuntopiiri)	110	8
2	Core (keskivartalon voimaa ja hallintaa sekä koko kehon liikkuvuutta lisäävä tunti)	149	11
3	Crosstraining (lihaskunto ja sykettä kohottavia liikkeitä sekä oman kehon painolla että erilaisin välinein)	97	7
4	Flowpilates (Pilates-tyyppisiä harjoituksia sekä virtaavia liikesarjoja, jotka koostuvat Pilates-liikkeistä)	116	8
5	Jooga	115	8
6	Kiinteytys (lihaskuntoharjoittelua erilaisin välinein)	117	8
7	Kuntonyrkkeily	61	4
8	Niska-hartiajumppa	113	8
9	Pumppi (lihaskuntotunti, jossa käytetään levytankoja sekä kehon omaa painoa)	71	5
10	Terve selkä (rangan tukilihaksia vahvistavaa, selän liikkuvuutta ja kehonhallintaa parantava tunti)	132	9
11	Venyttely	147	10
12	Zumba (tanssitunti, jossa hyödynnetään aerobicille tunnusomaista intervallija kestävyysharjoittelua)	82	6
13	Muu, mikä	95	7

Viidennes vastaajista oli käynyt jollakin yliopistoliikunnan kurssilla tai käyttänyt omaa tai yksikön henkilökuntavuoroa. 17 % vastaajista oli hyödyntänyt yliopistoliikunnan vapaavuoroja (yleensä uinti- tai kuntosalivuoroa). Yli puolet vastaajista oli osallistunut yliopistoliikunnan erilaisiin tapahtumiin kuten liikuntailtapäiviin.



3.2 Mieluinen liikuntapaikka

		f	%
1	Ulkona	379	35
2	JY:n kampusalueen sisäliikuntatiloissa	232	22
3	JAMKin Rajakadun liikuntasalissa	16	1
4	Kaupungin liikuntapaikoissa	109	10
5	Kotona	148	14
6	Muissa liikuntapaikoissa	184	17

Henkilökunta liikkuu kaikkein mieluiten ulkona ja tämän vuoksi he toivoivat esimerkiksi liikuntapäiviin erilaisia ulkona tapahtuvia aktiviteetteja. Moni liikkuu mieluiten omatoimisesti ja yksin, eikä kaipaa siten ohjattua toimintaa.

Sisäliikuntatiloista henkilökunnasta noin joka viides käyttää mielellään kampusalueen liikuntatiloja. Nämä tilat ovat heille mieluisia, koska siirtyminen työpaikalta tapahtuu nopeasti ja he ennättävät näin helpommin mukaan liikuntaharrastuksiin eikä siirtymiin kulu aikaa, mikä tuntui useille olevan hyvin rajallinen.

JAMKin liikuntasalin mainitsi mieluisaksi liikuntapaikaksi vain 1 % vastaajista. JAMKilla olevia vuoroja käyttivät lähinnä vain sellaiset henkilöt, jotka asuivat lähellä Rajakatua.

Henkilökunnan vastauksista pystyi päättelemään, että liikuntapaikalla oli hyvin suuri merkitys. Pieni osa henkilökunnasta oireilee Liikunnan saleissa, joten he osallistuvat kampuksella vain Ryhtilässä tai Normaalikoulun alakoulussa olevaan toimintaan. Olipa tarjonta, mikä tahansa vai harva yliopiston työntekijä lähtee liikkumaan JAMKin saliin.



4 LIIKUNTAPÄIVÄT

Kyselyyn vastaajista hieman yli puolet oli osallistunut henkilökunnan liikuntapäiviin. Selvästi suurin syy osallistumattomuudelle olivat työkiireet; tämän kertoivat syyksi lähes puolet niistä, jotka eivät päiviin osallistuneet. Moni opetustehtävissä oleva vastasi, että heidän opetuksensa oli ajoitettu niin myöhään, että tieto liikuntapäivistä tuli heille liian myöhään. Osa henkilökunnasta ei halunnut myöskään osallistua liikuntapäiviin lauantaisin; lapsiperheille nämä olivat mieluisia.

Vajaa 10 % prosenttia vastaajista totesi, ettei liikuntapäivien tarjonta kiinnostanut; osa totesi olevansa enemmän yksin kuin ryhmässä liikkuja.

Osa vastaajista ei osallistunut liikuntapäiviin, koska asui tai työskenteli muualla kuin Jyväskylässä. Moni uudehko työntekijä ei ollut kuullut liikuntapäivistä tai niitä ei ollut vielä järjestetty heidän ollessaan työsuhteessa yliopistoon.

Lähes puolet vastaajista (184) antoi ideoita liikuntapäivän ohjelmasta. Ylivoimaisesta suurin osa vastaajista toivoi liikuntapäiviin ulkoilua ja retkeilyä. Nykyinen monipuolinen ohjelma sai kiitosta ja ohjelmaan toivottiin jatkossakin erilaisia lajikokeiluja. Lapsiperheet toivoivat, että ohjelma olisi sellaista, että lapsetkin voisi ottaa mukaan ja liikuntapäivä olisi lauantaisin. Lapsettomat taas toivoivat arkipäivän liikuntapäiviä.

Jonkun verran toivottiin uimahallin käyttömahdollisuutta liikuntapäivinä, rentouttavia ja kehonhuollollisia tunteja, erilaisia tanssillisia tunteja sekä mahdollisuutta liikkua aivan omatoimisesti. Palloiluja, kisailuja, testauksia ja luentoja toivottiin hyvin vähän.



5 KEINOT LIIKKUMISEN LISÄÄMISEEN

Joka neljäs kyselyyn osallistuneista vastasi kysymykseen, jossa heitä pyydettiin kertomaan, mikä saisi heidät liikkumaan enemmän.

5.1 Lisää aikaa liikuntaan

Selvästi tärkein syy liikunnan vähäisyyteen oli ajan puute. Kysymykseen vastanneista lähes puolet liikkuisi enemmän, mikäli he saisivat käyttää siihen työaikaansa tai mikäli heillä olisi muuten enemmän aikaa liikkumiseen.

Kun olisi enemmän aikaa eli kun saisi työajalla liikkua, edes 1 tunti viikossa.

Liikun enemmän aikoina, jolloin oman ajan järjestäminen on helpompaa. Arkena oma aika jää perheen ja kotitöiden jalkoihin. Käytin aktiivisesti työnantajan aikaisemmin tarjoamaa liikuntamahdollisuutta, joten toivoisin että mahdollisuus palautettaisiin.

*Se, että työaika saisi edelleen käyttää yliopistoliikuntaan 2 tuntia viikossa. Pienen lapsen vanhempana tämän edun poistaminen on merkittävästi vähentänyt liikuntaa - ennen muutosta kävin yliopistoliikunnassa keskimäärin 2 kertaa viikossa, nyt en pääse edes ker-
ran viikossa.*

Jos vapaa-aikaa olisi enemmän. Normaali työpäivä matkoineen kestää yli 11 tuntia.

*Jos olisi aikaa. Minulla on 100% työaika ja kotona n pientä lasta. En raaski käyttää AI-
KAA omaan liikuntaan.*

*Joustava mahdollisuus osallistua liikuntaan oman aikatauluni mukaan. Ajankäytön prio-
risointi.*

5.2 Sopiva ajankohta

Moni liikkuisi enemmän, jos liikuntamahdollisuuksia voisi hyödyntää omaan rytmiin ja perhe-tilanteeseen sopivaan ajankohtaan. Osa toivoi, että voisi liikkua keskellä päivää ja osa heti työajan päätyttyä. Joustavaa työaika käytettiin hyväksi, joten osa toivoi henkilöstöliikunnan tarjontaa heti klo 16, osa klo 16.30 ja osa klo 18.

5.3 Hinta

Muutama toivoi halvempaa tai maksutonta uimahallin tai kuntosalin käyttämahdollisuutta. Ilmeisesti kaikilla ei ollut tiedossa, että henkilökunta voi käyttää ilmaiseksi Liikunnan kuntosalia ja rajoitetusti myös Norssin lukion ja Agoran kuntosalia. Samoin toivottiin, että Monitoimitalon ja Hipposhallin eli kaupungin liikuntapaikkojen hinnat olisivat halvemmat.

5.4 Laji

Liikuntaa harrastettaisiin enemmän, kun löytyisi itselle mieluinen liikuntalaji.

Kun löytäisi jonkun mielekkään lajin.

Aloittelijaryhmät



5.5 Oma asenne, motivaatio ja ajan käyttö

Joka kymmenes totesi liikkumisen määrän olevan kiinni ennen kaikkea itsestä ja omasta asenteesta.

(Liikkuisin enemmän) *Jos olisin motivoituneempi ja vähemmän väsynyt.*

Pitäisi järjestää sille enemmän aikaa. Itsestä kiinni siis.

Nuoruus.

Oma viitseliäisyys



6 LIIKUNTAAN KÄYTETYN KAHDEN TYÖTUNNIN MERKITYS

6.1 Liikuntaan käytetty kaksi tuntia

Vastaajista kolmannes oli käyttänyt säännöllisesti 2 tuntia työajastaan liikuntaan, kolmannes epäsäännöllisesti ja kolmannes ei koskaan. Osa vastaajista kertoi, että heidän yksikössään kahden tunnin käyttö oli kielletty ja osa harmitteli, että tuntien käyttö oli rajattu vain yliopistoliiikunnan ohjattuun toimintaan. Moni olisi halunnut käyttää ajan kuntosaliharjoitteluun, uintiin tai ulkona lenkkeilyyn, jonka he kokivat itselleen sopivammaksi ja tarpeellisemmaksi.

Henkilöstö koki suurena menetyksenä sen, ettei kahta viikoittaista työtuntia voi käyttää enää liikuntaan. Kun heitä pyydettiin kertomaan näiden kahden tunnin merkityksestä, toi lähes puolet vastanneista (41 %) esille sen, että nämä tunnit olivat heidän ainut mahdollisuutensa liikumiseen.

Vastaajat kritisoivat kahden liikuntatunnin poistamista.

Liikunta edistää terveyttä, hyvinvointia ja työkykyä kokonaisvaltaisesti. Käyttömahdollisuuden poistamista on varmastikin perusteltu noita tekijöitä suuremmalla hyödyillä.

Se oli erittäin tärkeä sekä työkyvyn ylläpitämisen että hyvinvoinnin takia. Oli huono päätös luopua siitä.

... Mutta kaikilta etuuden poistaminen on aivan käsittämättömän huonoa henkilöstöjohtamista. Siinä missä muu maailma (ainakin yrityspuolella) kiinnittää huomiota henkilökunnan hyvinvointiin, täällä mennään päinvastaiseen suuntaan siitakin huolimatta, että meillä on oma yliopistoliikunta, jonka hyödyntäminen olisi kaikin puolin edullista, helppoa ja kokonaisuudessaan kannattavaa. En voi siis käsittää tätä päätöstä...

Kahden tunnin käytön piti olla mahdollista kaikissa yliopiston yksiköissä, mutta monessa yksikössä työtuntien käyttö liikuntaan oli kielletty tai mahdollisuudesta ei ollut kerrottu.

Yksikössämme ei ollut mahdollista käyttää liikuntatunteja, tai ne olivat pois omasta kehittymisestä (pedagogiset opinnot, oman alan osaamisen ylläpitäminen, seminaarit jne.), kurssikirjallisuuteen perehtymisestä jne.

Ei mikään. En ollut juuri tietoinen koko asiasta ja että miten se käytännössä olisi pitänyt hoitaa.

6.2 Työnantajakuva

Vastaajien mielestä yliopiston imago työnantajana heikkeni ja henkilöstön luottamus työnantajaan väheni, kun yliopisto poisti henkilöstöltä oikeuden käyttää työajastaan kaksi tuntia liikuntaan. Henkilöstö koki, ettei työnantaja enää välitä henkilöstön hyvinvoinnista.

Erittäin suuri merkitys! Tämä on ollut erittäin hyvä juttu ja nostanut yliopiston mainetta, kun siitä on kertonut ihmisille.

Hieno henkilöstöetu, joka helpotti yhdistämään kokopäivätyön, perheen ja omasta terveydestä huolta pitämisen säännöllisesti. ... Nyt kun sitä ei enää ole, olen huomannut selvästi että viikottaiset liikuntakertani ovat vähentyneet. Tämä oli myös sellainen henkilöstöetu, josta mielellään kertoi muille ja sitä ihailtiin.



Kokonaistyöajalla tuon merkitys on pikemminkin symbolinen, mutta kyllähän se osaltaan kannusti ja tietysti kasvatti myönteistä työnantajakuva.

Koin sen (2 liikuntatunnin) motivoivan kunnon ylläpitämiseen ja paransi mielikuvaani yliopistosta työnantajana.

Tämä oli myös sellainen henkilöstöetu, josta mielellään kertoi muille ja sitä ihailtiin.

Koin sen motivoivan kunnon ylläpitämiseen ja paransi mielikuvaani yliopistosta työnantajana.

Iso merkitys. Se on luonut työnantajan puolelta luottamusta, joustoa ja halua parantaa työmotivaatiotani. Olen käyttänyt mahdollisuutta sekä opiskeluun että liikuntaan. Voisin sanoa, että tuon mahdollisuuden tarjoaminen ja olemassaolo on ollut myös yksi tärkeä vetovimatekijä. Palkat ovat pienet, joten yliopiston houkuttelevuus työnantajana perustuu yhteisöllisyyteen, työilmapiiriin, joustavuuteen ja juuri tällaisiin mahdollisuuksiin kehittää itseään ja jaksaa työelämässä.

Se toi luottamusta yliopiston johtoon, koska siellä päässä luotettiin työntekijöihin ja haluttiin edistää heidän hyvinvointiaan.

Todella suuri: kävin sen myötä kerran viikossa kuntosalilla torstaiamuisin. Nyt en enää käytä yliopistoliikunnan palveluita, koska kyseinen 2 tunnin mahdollisuus on poistettu. Mielestäni tämä on todella lyhytnäköistä, koska hyvä kunto ja vire antavat virtaa myös töihin. Työntekijä osaa kyllä itse arvioida, milloin on sellainen työtilanne, ettei voi käyttää kahta tuntia liikuntaan. Tämä ei edistä hyvää työnantajakuva, jos työnantaja ei halua pitää huolta työntekijöidensä hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Puhutaan kyllä paljon Academic Life -konseptista, mutta se ei kyllä näy mitenkään hallintohenkilökunnan kohtelussa, vaan sekin ohjelma tuntuu kohdentuvan vain opetus- ja tutkimushenkilöstöön.

Tieto siitä, että työnantaja konkreettisesti tukee liikuntaharrastusta lisäsi tunnetta siitä, että työnantaja välittää ja olemme yhteisellä asialla.

Sen poistaminen oli 2016 vuoden pahoinvointiteko. Kuka sen päättikin, hän ei ole ymmärtänyt sen lähtökohtia - 1990-luvulla yliopiston hallinto oli huolissaan, jos laitostasolla eivät työntekijät käyttäneet sitä hyväkseen. Liikun itse muutenkin, mutta muiden puolesta harmittaa, ja harmittaa mihin suuntaan hyvinvoinnin hoitamisessa yliopisto on menossa.

Mahdollisuus 2 tunnin liikuntaan lisää työntekijän mahdollisuuksia mahduttaa liikuntaa arkeensa. Tällaisella vapaudella on myös psykologinen puoli - minusta välitetään työntekijänä! Liikuntamahdollisuuden menettäminen tuntuu epärealistiselta - liikkua vaan mutta tehdä se omalla ajallanne. Tässä tapauksessa osansa voi vielä tehdä kognitiivinen harha, jossa menetetty etuus tuntuu pahemmalta kuin jos sitä ei olisi koskaan ollutkaan. Jonkinlaista kannustusta liikuntaan olisi hyvä olla, mutta mikä se on nyt? Pitäisikö liikkumalla saada jotain etuuksia, vai riittävätkö ilmaiset henkilöstöliikunnan tunnit?

Aika ja lupa liikkua. Lisäsi työajan hallintaa, vaikka lopullisessa tuntilaskussa varmaankaan en ajallisesti käyttänyt 2 tuntia, koska välillä tunteja kertyy töissä yli liikunnan 30 t, jotka leikkautuvat kuun vaihteessa. Oli mukavampi itsekin joustaa töissä, kun työnantajakin jousti. Nyt loppui omakin jousto.



Se oli positiivinen ele työnantajalta; vaikka en etua paljon käyttänytkään tuntui hyvältä tietää mahdollisuuden olevan olemassa ja työnantajan arvostavan meitä.

6.3 Motivaatio

Kaksi tuntia motivoi liikkumaan ja toi myös motivaatiota työntekoon.

Merkitys oli erittäin suuri, paitsi oman kunnon ylläpitämiselle myös työmotivaation lisäämiselle/säilyttämiselle.

Tärkeä motivoiva ja arvostusta osoittava kannustin. Perheelliselle joskus ainoa sauma mahdollistaa liikuntaa arkipäivien ohjelmaan.

Erittäin suuri. Kyllä työnantajan kuuluu motivoida työntekijöitä liikkumaan. Hyvä fyysinen kunto tuo vireyttä työntekoon. Varmasti työteho lisääntyy > 2 tunnilla.

Erittäin suuri merkitys motivaatiolle. Nyt kun kahta tuntia ei enää saa käyttää, on pitänyt panostaa hieman enemmän motivaation löytämiseen. Tuntui hyvältä, että työnantaja halusi kannustaa pitämään terveydestä huolta.

Se on erittäin tärkeä, koska se motivoi liikkumaan ja estää selkä ja niskakipuja, joita pääte-työskentely aiheuttaa.

Tuli lähdettyä paremmin urheilemaan joko yksin tai yhdessä työkavereiden kanssa. Töiden jälkeen on niin paljon jotain muuta, että helposti lannistuu jäämään kotiin. Tuon 2 tunnin käyttömahdollisuus motivoi liikkumaan varsinkin tällaista joka ei paljon muuten liiku. Ne jotka urheilevat muutenkin paljon, heiltä tämä etu saisisikin poistua.

6.4 Työkyky

Moni koki, että liikunnalliset työtunnit lisäsivät työkykyä.

Iso merkitys. Minusta se oli viesti yliopistolta, että työkyvystä huolehtiminen nähdään tärkeäksi.

Mahdollisuus käyttää työaika liikuntaan oli minulle erittäin tärkeä. Näin sen myös osoituksena siitä, että työnantaja pitää henkilöstön hyvinvointia tärkeänä asiana. Nyt näennäinen tuottavuus vaikuttaa menevän hyvinvoinnin edelle. Tarvitsen säännöllistä liikuntaa pysyäkseen työkykyisenä. Nyt kun tätä 2 tunnin mahdollisuutta ei enää ole, liikkumiseni on selvästi vähentynyt, kun aikaa ja jaksamista on vähemmän.

Suuri merkitys! Sairaspäiviä ei tullut esim. kuntosalin hlökuntavuoron vuoksi (> päänsärkyyn helpotusta)

Iso merkitys. Minusta se oli viesti yliopistolta, että työkyvystä huolehtiminen nähdään tärkeäksi.

Erittäin suuri työkykyä ylläpitävä merkitys

6.5 (Työ)hyvinvointi

Vastaajat kokivat, että työnantaja oli kiinnostunut heidän työhyvinvoinnistaan ja halusi tukea hyvinvointia mahdollistaessaan kahden tunnin työajan käytön liikuntaan.



2 tunnin käyttömahdollisuus osoitti, että työnantaja pitää tärkeänä työntekijän hyvinvointia. Se antoi mahdollisuuden piristää työpäivää aamupäivästä tai päivän päätteeksi. Liikunta työajalla virkisti ihan oikeasti. Vaikka toki muutenkin liikkuisi, niin työpäivät ja viikot haukkaavat niin paljon ajasta, että vapaa-aikaa jää lopulta varsin vähän.

Se kannusti hyödyntämään yliopiston tarjoamia liikuntamahdollisuuksia ja antoi tunteen siitä, että työnantaja kannustaa pitämään huolta fyysisestä kunnosta ja kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista.

Merkitys oli erityisesti henkinen - näin kokonaistyöajassa tuolla säädöksellä ei ole niin väliä, työt on täytynyt joka tapauksessa ennenkin tehdä sitten jonain toisena hetkenä. Olen silti arvostanut ajatusta siitä, että työnantaja tällä tavalla huolehtii työntekijöiden hyvinvoinnista. En oikein ymmärrä, mikä johti tämän käytänteen poistamiseen. Sitä käytti niin harva henkilö, että mitään kustannussäästöä ei tästä varmasti pääse syntymään.

Mahdollisuus liikkua työaikana oli erittäin hyvä ja kannusti liikkumaan. Elämäntilanteen takia arki-iltoina ei juurikaan ole mahdollisuutta omaan aikaan ja liikuntaan, joten työntekijän mahdollistama aika oli hyvä kannustin ja helpotti päätetyön aiheuttamia oireita. Työajan käyttömahdollisuus oli työntekijältä hieno ele ja selvä viesti työntekijöiden hyvinvoinnin tärkeydestä.

Suuri merkitys, joka helpotti arjen suunnittelua ja muistutti ylläpitämään työhyvinvointia.

Tärkeä konkreettinen osoitus siitä, että työnantaja on kiinnostunut hyvinvoinnista.

Mielestäni liikuntamahdollisuuden poistaminen on henkilöstöä eriarvoistavaan asemaan asettava päätös, nimenomaan kokonaistyöaikaisten ja kellokorttilaisten välillä - periaatteessa toiset voivat edelleen liikkua milloin haluavat, toiset eivät. Tämä mahdollisti myös perheellisten ja pienten lasten vanhempien liikunnan, sillä koulujen ja päiväkotien aikataulut eivät mahdollista liikuntaan osallistumista mihin aikaan tahansa. Päätös on epäonnistunut myös henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Pidin myös linjausta siitä, että "hyväksyttäväksi" liikunnaksi luettiin vain ohjatut ryhmätunnit erittäin epäonnistuneena. Henkilöstössä on runsaasti omaehtoisesti aktiivisesti liikkuvia ja harjoittelevia, joille kahden tunnin mahdollisuus olisi ollut tarpeen.

Tieto siitä, että työnantaja konkreettisesti tukee liikuntaharrastusta lisäsi tunnetta siitä, että työnantaja välittää ja olemme yhteisellä asialla.

Käytännössä vapaus valita liikuntavuoroja. Henkisesti suuri merkitys työntekijän panostuksesta henkilöstön hyvinvointiin.

Hyödynsin 2 tunnin etua enemmän opiskeluun kuin liikuntaan, mutta merkitys oli erittäin suuri. 2 tunnin etu oli signaali, että työnantaja on sitoutunut työhyvinvointiin.

Kahden tunnin käyttömahdollisuudella oli erittäin suuri merkitys. Ryhmäliikuntatunnit ja/tai kurssit oli sijoitettu juuri sopivasti joko päivän alkuun tai päivän loppuun, että niihin oli helppo lähteä mukaan. Kun liikkuminen oli osa työpäivää, ei hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan huolehtiminen ollut poissa esim. ajasta perheen kanssa, joka sekin edistää hyvinvointia ja auttaa palautumaan ja jaksamaan. Lupa käyttää kaksi tuntia viikossa liikuntaan viikossa viestittää, että henkilöstön hyvinvoinnista kannetaan huolta. Eikös se ol-



lut Jyväskylän yliopiston oma tutkimus, jossa todettiin, että Istuminen tappaa! Ja kukapa muu niin paljon työssään istuu, kuin hallintotyötä tekevät? Sitä paitsi moni Yhteisöllisyyden rakentaja –palkinnon henkilöstön joulujuhlissa saanut taho liittyi liikuntaan. Liikkumiseen kannustamisen, ja lupa tehdä niin työpäivän puitteissa, tukisi linjakaasti henkilöstöjohtaja Valjakan kirjoitusta hyvinvoivasta ja halutusta työyhteisöstä. Liikkumisen resurssointi on merkittävä työsuhte-etu.

These hours are very significant because they support the university's goal of supporting workplace wellbeing.

6.6 Jaksaminen ja työteho

Moni oli sitä mieltä, että liikuntaan käytetty aika lisäsi jaksamista ja työtehoa sekä ennalta ehkäisi vaivoja.

Iso merkitys, työnantajalta oli hieno ele tukea henk.kunnan liikuntaa ja jaksamista.

Ihan olennainen osa sitä, että jaksan töissä. JOs ei voi käyttää, poissaolot lisääntyvät niska-hartiaoireiden vuoksi.

Erittäin olennainen, työnantaja osoitti välittävänsä hlökunnan jaksamisesta - nyt sit ei ilmeisesti enää väliä :-)

Pystyi käyttämään myös sellaisia jumppia jotka alkoivat työaikana. Muutenkin koen että työpaikka kannustaa liikkumaan antamalla tämän 2 tunnin liikunta mahdollisuuden. On matalampi kynnyks lähteä liikkumaan suoraan töistä tai työaikana kuin illalla kotiin päästyä. Liikunnan merkitys työssä jaksamiseen ja terveenä pysymiseen on mielestäni suuri ja työpaikan kannustus siihen tärkeää.

Hyvin suuri merkitys. Pidin mahdollisuutta suurella arvossa ja hyödynsin sitä aina työtilanteen salliessa. Löysin uuden ihanan liikuntamuodon, jonka ryhmäliikuntatuntiin en ole pystynyt tänä vuonna osallistumaan. Koin, että juuri tällä tunnilla oli suuri merkitys työssä jaksamiseen.

En ole kimpjajumppaaja vaan liikun paljon muuten (juokseminen, kuntosali yms.), ja 2 h:n käyttömahdollisuus omaehtoiseen liikuntaan oli minulle erittäin tärkeä. Sen poistumisella oli ratkaiseva merkitys hyvinvointiini (ja erityisesti työhyvinvointiini). Se, että oli mahdollisuus kerran viikossa 2 h:n keskeytymättömään liikuntaan, auttoi merkittävästi työstä irtautumisessa ja työssä jaksamisessa ja kohotti myös fyysistä kuntoa.

Mahdollisuudella oli iso merkitys, sen turvin liikuin aamuisin. Päivä oli huomattavasti pirteämpi ja tehokkaampi. Näkisin erittäin tärkeäksi työssä jaksamisen ja terveyden edistämiseksi palauttaa etuus.

Pystyin hyödyntämään sitä tehtävien salliessa myös kesken työpäivän, jolloin se virkisti ja lisäsi työtehoa iltapäivään, keskittyminen ja jaksaminen myös iltapäivällä!

Lisäsi innostusta liikkua, piti paremmassa kunnossa ja mielialan parempana, mikä näkyi myös parempana työtehona.

Liikuntaan käytetty aika maksaa itsensä työtehona kaksinkertaisesti takaisin. Siis: hyvää oloa ja mieltä!



Suuri merkitys! Sairaspäiviä ei tullut esim. kuntosalin hlökuntavuoron vuoksi (> päänsärkyyn helpotusta)

Olisi hyvä, ennaltaehkäisisi istumatyön aiheuttamia vaivoja.

Rohkaisee liikuntaan, kun on mahdollista käydä vaikka kesken työpäivän. Saa myös hyvin virtaa päivään.

Näillä kahdella tunnilla oli erittäin suuri merkitys liikuntaan! Käytin 2 tuntini usein lounasaikoihin, ja oli mahtavaa etten heti tarvitsennut lähteä lenkille/salille kun tulin viiden maissa kotiin vaan sain nauttia illasta lasteni kanssa. Tämä mahdollisuus käyttää 2 tuntia viikossa liikuntaan takaisin! Tämä ei vähennä työtehoa vaan päinvastoin! Mieli virkistyy ja jaksaa taas tehdä toimistotyötä.

Ihan olennainen osa sitä, että jaksan töissä. JOs ei voi käyttää, poissaolot lisääntyvät niska-hartiaoireiden vuoksi.

Olisi hyvä, ennalta ehkäisisi istumatyön aiheuttamia vaivoja.

Joskus kunnon breikkiä tarvitaan myös päivällä. Oli myös viesti työntajalta siitä että työntekijä on tärkeä.

Sain hyvällä omallatunnolla mennä ulos työpäivän aikana ainakin kerran viikossa (etäpäivänä). Kävin silloin sauvakävelyllä tai juoksemassa, ja usein sain parhaat ideat tutkimukseen ja kirjoittamiseen noiden lenkkien aikana.

Ajatuskin siitä, että työaika on mahdollista käyttää oman hyvinvoinnin edistämiseen, saa hyvälle tuulelle. Tällä on iso merkitys työssä jaksamisen kannalta.

6.7 Ajan riittävyys

Oman ajan löytäminen liikkumiseen on monelle pienen lapsen vanhemmalle vaikeaa, joten kahden tunnin työajan käyttö liikuntaan oli merkityksellinen.

Mahdollisti liikkumisen myös silloin, kun mies oli työmatkoilla (usein). Neljän jälkeen on jo kiirehdittävä päiväkodille.

Se oli oikeastaan ainut mahdollisuus liikkua hyvin viikon aikana. Muu aika menee lasten harrastusten parissa.

Aivan ratkaiseva merkitys. Mielestäni tämän edun poistaminen oli erittäin lyhytnäköistä - hyvinvoiva henkilökunta lienee kuitenkin kaikkien kannalta hyvä asia. Pienen lapsen vanhempana en ehdi jäädä työpäivän jälkeen liikkumaan ja olo on sen mukainen.

Perheellisinä ihan valtava. Juuri koskaan ei ole mahdollisuutta jäädä klo 16.00 jälkeen jumppiin, sillä lapsi pitää hakea hoidosta/ip-kerhosta. Oli upeaa kun pystyi pääsääntöisesti tunnin viikossa käyttämään työaika liikuntaan. Nykyinen klo 16.00 jälkeinen liikuntatunti on pikkulapsiperheessä haastava.

6.8 Yhteisöllisyys

Työyhteisön yhdessä liikuntaan käyttämä aika lisäsi yhteisöllisyyttä.

Hyödyllinen, yhteisöllisyyttä lisäävä, työkavereiden kanssa tulee lähdettyä.



Vaikka tunnit menivät itseltäni esimiestehtävässä yli enkä siten varsinaisesti käyttänyt työaikaani liikuntaan, tuo oikeus antoi luvan pyytää myös toisia mukaan ja lähteä vähän normaalia aiemmin toimistolta hyvällä mielellä ja omallatunnolla yhdessä liikkumaan.

Virkistävä, piristävä, lisäsi työtehoja. Mahdollisuus harrastaa yhdessä työkavereiden kanssa.



7 KEINOT HENKILÖSTÖN HYVINVOINNIN PARANTAMISEKSI

Henkilöstöltä kysyttiin, mitä työnantaja ja työntekijä itse voisivat tehdä henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi. Kysymykseen vastasi 285 henkilöä eli kysymys koettiin tärkeäksi.

7.1 Kahden työtunnin käyttömahdollisuus liikuntaa

42 % kysymykseen vastaajista oli sitä mieltä, että työnantajan pitäisi palauttaa kahden työtunnin käyttömahdollisuus liikuntaan.

Työnantaja voisi tosiaankin antaa mahdollisuuden käyttää 2h työajasta tarjoamiensa liikuntapalveluiden käyttöön.

Toivoisin palautettavaksi mahdollisuuden käyttää 2 tuntia liikuntaan. Tällä olisi varmasti enemmän etuja kuin haittaa henkilöstön jaksamisen kannalta.

Työyhteisöjen liikunnallistaminen kaikin tavoin. Liikuntatunnit tuottavat itsensä takaisin monin tavoin (toimintakyky, viihtyvyys, yhteisöllisyys)

Liikuntaa tulisi ehdottomasti olla mahdollista harrastaa ajoittain myös työpäivän aikana. Monilla ruuhkavuosia elävillä on monesti vaikeuksia ehtiä liikkua tarpeeksi vapaa-ajalla. Jos edes ajoittain olisi mahdollisuus liikuntaan työpäivän lomassa, se ylläpitäisi työntekijän kuntoa.

2h liikuntaa työajalla takaisin. Taukoliikuntaa 10min joka päivä.... Kaikissa tiedekunnissa pitäisi olla tämä käytäntö.

2 tunnin liikuntamahdollisuuden palauttaminen ja muutenkin liikuntaan ja hyvinvoinnista huolehtimiseen kannustaminen.

Työnantaja voisi kannustaa liikkumiseen tarjoamalla siihen mahdollisuuksia (edes taukojumppaa). Nyt poistunut mahdollisuus käyttää työaika liikkumiseen on kyllä selvä viesti, että työnantajaa ei kiinnosta pätkeäkään tarjota porkkanaa omasta kunnostaan huolehtiville työntekijöille.

Työnantaja voisi palauttaa oikeuden 2 h:n käyttämiseen liikuntaan. Minä käyttäisin sen 2 h tehokkaasti, olisin pirteämpi ja tehokkaampi ja työnantaja hyötyisi.

Kahden tunnin käyttömahdollisuudella oli erittäin suuri merkitys. Ryhmäliikuntatunnit ja/tai kurssit oli sijoitettu juuri sopivasti joko päivän alkuun tai päivän loppuun, että niihin oli helppo lähteä mukaan. Kun liikkuminen oli osa työpäivää, ei hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan huolehtiminen ollut poissa esim. ajasta perheen kanssa, joka sekin edistää hyvinvointia ja auttaa palautumaan ja jaksamaan. Lupa käyttää kaksi tuntia viikossa liikuntaan viikossa viestittää, että henkilöstön hyvinvoinnista kannetaan huolta. Eikös se ollut Jyväskylän yliopiston oma tutkimus, jossa todettiin, että Istuminen tappaa! Ja kukapa muu niin paljon työssään istuu, kuin hallintotyötä tekevät? Sitä paitsi moni Yhteisöllisyyden rakentaja –palkinnon henkilöstön joulujuhlissa saanut taho liittyi liikuntaan. Liikkumiseen kannustamisen, ja lupa tehdä niin työpäivän puitteissa, tukisi linjakaasti henkilöstöjohtaja Valjakan kirjoitusta hyvinvoivasta ja halutusta työyhteisöstä. Liikkumisen resurssointi on merkittävä työsuhde-etu.



Työnantaja voisi sallia 2 tuntia liikuntaa työajalla ja sallia myös muut liikuntamahdollisuudet kuin, käytännössä maksulliset, yliopistoliikunnan vuorot. Muita liikuntamahdollisuuksia ovat mm. yksiköiden omat liikuntavuorot tai vaikka ihan vain kävely, tai näin talvella luistelu ja hiihto, raittiissa ulkoilmassa!

Työnantaja voisi palauttaa 2 tunnin käyttömahdollisuuden. Minusta on naurettavaa, että kirjoitetaan kuinka "Tyytyväiset ja hyvinvoivat työntekijät ovat avainasemassa yritysten kilpailukykyä mitatessa. Työnantajan tuki ja myönteinen suhtautuminen liikuntaan edistää työhyvinvointia ja lisää tuottavuutta."

(<https://www.jyu.fi/tiedonjyva/uutiset/yliopistoliikunnasta-virtaa-arkeen/view>) Ja kuinka käytetyt eurot tulevat moninkertaisina takaisin, liikunta-aktiivisuus vähentää sairauksien riskiä ja vähentää sairaspöissaoloja jne. Samaan aikaan työnantaja kuitenkin poistaa käytöstä työnantajalle oletettavasti kohtuullisen edullisen tavan tukea työntekijöiden mahdollisuutta ylläpitää työkykyään ja hyvinvointiaan.

Pitäisi vähentää työasioiden vatvomista omalla ajalla eli antaa työlle pienempi merkitys elämässäni, koska työnantajakaan ei tunnu arvostavan työntekijöitään. Tapa jolla ns. 2 t:n mahdollisuus poistettiin, oli tosi katala. Missään vaiheessa aikeita ei sanottu ääneen eikä siitä asiasta ole tullut yhtään virallista tiedotetta. Suhmurointia :(Työnantaja voisi palauttaa ainakin yhden tunnin työaikaan liikuntaan.

Työnantajan puolelta 2 tunnin liikunta/opiskeluedun poistaminen on täysin käsittämätön päätös sekä Academic life -periaatteiden että uuden henkilöstöohjelman kannalta, joskaan ei ainoa esimerkki viime vuosilta. Tämä vähentää henkilöstön työnantajalta kokemaa luottamusta ja ylipäänsä JY:n houkuttelevuutta työpaikkana. Työhyvinvoinnin edistämisen (ja ylipäänsä asiantuntijatyön ammattitaidon ylläpitämisen) kannalta henkilöstöjohtamisessa tulisi mennä täysin päinvaistaiseen suuntaan, kuten yksityisellä sektorilla (erit. IT-alalla) ja enenemässä määrin myös julkishallinnossa muissa organisaatioissa on jo menty: tukea joustoja, etätöitä, omaehtoista liikuntaa ja koulutautumista - luottaa työntekijöihin kontrollin sijaan ja keskittyä mittaamisessa tuloksiin.

Palauttaa/lisätä 2h liikuntamahdollisuuden käyttöön ja oikeasti ymmärtää, että hyvinvoiva henkilökunta käy halvemmaksi kuin saikulla ravaava 6min päivässä enemmän kellokorttia vinguuttava.

I have understood some departments have removed the optional 2 hours of sport allowed for staff. This is a poor policy as it does not support the concept of workplace wellbeing. The university cannot talk about wellbeing and, at the same time, delete something which was intended to support the idea.

7.2 Aktivoivat ja terveet työympäristöt

Työnantaja voisi parantaa henkilöstön työhyvinvointia muokkaamalla työympäristöä ja työtiloja liikunnallisemmaksi. Moni kyselyyn vastaajista toivoi sähköpöytä ja muutama toive tuli myös taukoliikuntavälineistä kuten rekistä, jumppakepeistä ja kuminauhoista.

Työtilojen, kalusteiden muutos: sähköpöytä.

Sähköpöydät kaikille!



Jos lähdetään perusasioista, niin on tärkeää olla mahdollisuus oman työpisteen optimointiin, eli onko seisoma- vai istumatyöpiste vai sähköpöytä, jossa asentoa voi vaihdella. Minulle on tärkeää mahdollisuus nähdä ulos omalta työpisteeltä. Oman työpisteen rauhallisuus on erittäin merkittävää tehokkaan työn teon kannalta. Tähän vaikuttaa erityisesti huonejärjestelyiden suunnittelu. Kenekään ei pitäisi joutua olemaan ns. käytäväpaikalla, jossa jatkuvasti joku kulkee läheltä tai selän takaa. Huoneen meluisuuteen voi vaikuttaa esim. pohtimalla samassa huoneessa olevien kanssa yhteiset juttelusäännöt.

Sähköpöydät kaikille halukkaille, eikä vasta kun fysioterapeutin luvalla sitten kun vaurio on jo tapahtunut. Terveellinen sisäilma joka rakennukseen. Sitä ei jaksakaan liikkua, jos astma oireilee.

Joskus oli tällainen kysely laitoksellamme (... ja ehdotin, että printterihuoneeseen laitettaisiin rekkitanko, jossa voisi roikkua ja vetää muutaman leuan printtejä odotellessa. Tuntuu, että tällaiset kyselyt ovat yleensä vain ihan turhia ja ajan haaskausta, kun kukaan ei niihin ikinä reagoi mitenkään.

Työnantaja voisi ilman työterveyden kuormitusta suostua kustantamaan ergonomiatuotteita. Ovatko ne todella niin kalliita? Hiirimatto? Tuntuu nöyryyttävältä, että joudun menemään työfysioterapeutille valittamaan vanhoista vaivoista uudestaan ihan vaan tarvikkeiden toivossa. Työpaikalla voisi mielestäni hyvin lanseerata päiväjumpan. Esim 5-10 minuutin mittaisen niska- selkä- hartiajumpan. Täällä ei ole edes jumppakeppejä, kuminauhaa tai puntteja.

7.3 Palautteen anto ja työmäärän merkitys

Työnantaja voisi lisätä henkilöstön hyvinvointia antamalla henkilöstölle positiivista palautetta ja huolehtimalla siitä, ettei kenenkään työmäärä ole kohtuuton.

Työnantajalta toivon selkeitä tavoitteita, aikatauluja ja tehtäväraameja, missä työni hoitaa, jotta pääsen kokemaan työssäni onnistumisen kokemuksia (tavoitteisiin päästessäni) ja onnistun pitämään tasapainon työn ja vapaan välillä. Lisäksi myönteinen palaute silloin tällöin parantaisi työfiilistä kummasti!

Vähentää työmäärää.

Työkuormien tasapuolisempi jakautuminen, työn määrä,

7.4 Liikuntaan kannustus ja liikkumisen tukeminen

Kun työnantaja kannustaa liikkumaan, kokee työntekijä, että hänen hyvinvoinnistaan ollaan kiinnostuneita.

Työnantajan etu olisi kannustaa työntekijöitä liikunnalliseen ja terveelliseen elämäntapaan. Kahden tunnin käyttöoikeuden poisto antaa päinvastaisen signaalin.

2 tunnin liikuntamahdollisuuden palauttaminen ja muutenkin liikuntaan ja hyvinvoinnista huolehtimiseen kannustaminen.

Työnantaja voisi kannustaa liikkumiseen tarjoamalla siihen mahdollisuuksia (edes taukojumppaa). Nyt poistunut mahdollisuus käyttää työaikaa liikkumiseen on kyllä selvä viesti,



että työnantajaa ei kiinnosta pätkeäkään tarjota porkkanaa omasta kunnostaan huolehtiville työntekijöille.

Työnantaja voisi arvostaa sitä, että huolehdin itsestäni liikkumalla. Liikunta parantaa kaikkea työssäni: jaksamista, mielialaa, yhteisöllisyyttä (olen paremmalla mielellä liikuttuani).

Työnantajan etu olisi kannustaa työntekijöitä liikunnalliseen ja terveelliseen elämäntapaan. Kahden tunnin käyttöoikeuden poisto antaa päinvastaisen signaalin.

7.5 Yhteistyö muiden liikuntaa järjestävien tahojen kanssa ja liikuntasetelit

Joka kymmenes kysymykseen vastaajista toivoi, että yliopisto joko lisäisi yhteistyötä muiden liikuntaa järjestävien tahojen kanssa tai ottaisi käyttöön liikuntasetelit.

Työnantaja voisi tarjota tukea yliopiston ulkopuolella tapahtuviin liikuntaharrastuksiin, esim. liikuntasetelit olisi aivan mahtava juttu.

Työnantaja voisi tukea yhtä työntekijän mieleistä liikuntaharrastusta yksilöllisemmin.

Työnantaja voisi panostaa enemmän työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin nyt kun 2 tunnin etu on poistunut. Edun pitäisi kuitenkin mahdollistaa mahd. laajat käyttömahdollisuudet, esim. tekemällä sopimuksia erilaisten toimijoiden kanssa, liikunta- ja kulttuurisetelit (joilla voisi maksaa myös korkeakoululiikuntaa tai korkeakoululiikunnan valita osakseen ko. etua?).

7.6 Taukojummat

10 % vastaajista, jotka antoivat ideoita siitä, miten henkilöstön hyvinvointia voisi parantaa, toivoi taukojumppia tai pyrki tekemään itsenäisesti taukojumppaa.

Myös taukoliikunta on tärkeää ja tulisi olla osa yliopiston kaikille suunnattua henkilöstöliikuntaa eikä yksiköittäin ratkaistava asia. Lisää taukojumppia.

Työnantaja voisi järjestää taukojumppaa useammin ja tarjota siihen kunnollisen tilan. Korkeakoululiikunnan jummat ovat ihan mahtava juttu!

(Voisin) tehostaa omaehtoista taukojumppaa.

7.7 Henkilön oma mahdollisuus vaikuttaa hyvinvointiinsa

Moni vastaaja totesi myös, että itse voi vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa ja liikkumiseensa. Jokainen voi itse vaikuttaa käytökseensä, liikkumiseensa ja ajankäyttöönensä sekä liikuntaa koskeviin asenteisiinsa.

Työnantajan tulisi tukea työn tauottamista tarjoamalla siihen mahdollisuuksia. Itse minun tulisi sitoutua taottamaan työtäni.

Itselläni on avaimet pitkälti käsissä eli ajan järjestäminen (lasten hoidolta) liikkumiseen ja muuhun hyvinvointia tukevaan toimintaan.

Välttää istumista työpäivän aikana.

Hyvistä yöunista huolta pitäminen, terveellinen ruokavalio ja liikunta.

Olla kiva ja yrittää vihata vähemmän.



Yrittää jaksaa ja ehtiä liikkua työkiireistä huolimatta. Miellyttävä työyhteisö on tärkeä henkisen hyvinvoinnin kannalta.

Itse yritän muistaa venytellä työpäivän aikana ja tehdä ns. vastaliikkeitä, kun niin paljon joutuu olemaan kyyryssä ja hankalissa työasennoissa.

Itse voisin tauottaa istumatyötä ja tehdä selkäliikkeitä, niin välttyisin selkävivuilta.

Voisi pitää myös oman tiedekunnan, laitoksen tai oppiaineen omia liikuntapäiviä, tai kevyttä liikuntaa voisi nivoa osaksi esimerkiksi kehittämispäiviä tms.

Liikuntakerrasta ei pitäisi luopua kokonaan edes tiukan deadlineen lähestyessä. Liikunta luultavasti kuitenkin auttaisi parempaan tulokseen...

Eniten asia on omien korvien välissä. Työmäärä on myös niin suuri, että liikunta tuntuu joskus ylimääräiseltä rasitukselta vaikka virheajattelun tunnistaakin.

Osallistuminen taukojumppiin ja rappusten käyttö.



8 YLIOPISTOLIIKUNNAN SAAMAT TOIVEET, KEHITTÄMISEHDOTUKSET, RUUSUT JA RISUT

Yli puolet vastaajista (266 henkilöä) esitti yliopistoliiikunnalle toiveitaan tai kehittämisehdotuksia tai antaa ruusuja ja risuja. Kyselyn viimeinen kysymys kirvoitti vastaajia tuomaan esille osin samoja asioita, joihin he vastasivat jo kyselyn aikaisemmissa kohdissa. Kahden liikuntaan käytetyn viikoittaisen työtunnin poistaminen sekä omat toiveet eri lajien sopivimmista ajankohdista tulivat näin esiin myös vapaamuotoisessa kohdassa.

8.1 Toiveita

Kaikkein eniten toivottiin, että kaksi tuntia työajasta saataisiin käyttää liikuntaan eli asiaan, josta yliopistoliiikunta ei voi tehdä päätöstä.

Continue to allow the 2 hours of sport to be available to all staff, regardless of the type of work schedule they follow.

Takaisin mahdollisuus käyttää 2 tuntia viikossa liikuntaan!

Liikunnalla profiloituneessa yliopistossa pitäisi koko henkilöstöllä olla mahdollisuus käyttää tarjontaa myös työaikana se kaksi tuntia. Voihan käyttää kontrolloida vaikka ihan henkilön nimellä.

Henkilökunta toivoi myös säännöllistä, jopa päivittäistä taukoliikuntaa jokaiseen yksikköön.

Henkilökunnalta tuli paljon yksittäisiä toiveita eri lajien mukaan ottamisesta joko ryhmäliikuntaan ja kurssitoimintaan. Erilaisia kuntosaleihin liittyviä toiveita tuli myös paljon.

Kymmenkunta henkilöä toivoi liikuntasetelin käyttöön ottoa ja saman verran tuli toiveita alennusten saamiseksi kaupungin tai yksityisten liikuntapaikkoihin.

Jonkun verran henkilökunta toivoi myös sitä, että Liikunnan kuntosalissa olisi useampi vain henkilökunnalle varattu vuoro ja että jonnekin ilmaiseen kuntosaliin pääsisi myös viikonloppuna.

Henkilöstöltä tuli myös toiveita siitä, että kerrottaisiin selkeästi siitä, saako liikuntailtapäiviin osallistua työajalla. Esimiehen positiivisella kannustuksella ja omalla esimerkillä on suuri merkitys henkilökunnan osallistumiseen sekä koko yliopistoliiikunnan että liikuntapäivien tarjontaan.

8.2 Kehittämisehdotuksia

Henkilökunnalla tuli hyvin vastakkaisia mielipiteitä toiminnan kehittämiseksi. Osa halusi lisää vain henkilökunnalle suunnattuja ryhmäliikuntatunteja ja osa tunteja yhdessä opiskelijoiden kanssa. Moni toivoi henkilökunnalle kehonhuollollisia, nivelvaivoja sekä ikääntyviä ja kankeita työntekijöitä palvelevaa tarjontaa ja toiset taas toivoivat räväkkäämpää ja nuorekkaampaa tarjontaa.

Liikuntamuotoja joihin voisi osallistua myös keski-ikäiset jäykät ukot.

Korkeakoululiikunnan ryhmäliikuntatuntitarjotin on monipuolinen ja ajanhengessä mukana olevaa, kiitos siitä! Henkilökunnalle järjestettyihin tunteihin kaipaisi enemmän me-



noa ja meininkiä. Nyt osittain tunnit suunnitellaan hidastempoisiksi (mukaan lukien musiikki ja tempo) tädeille ja sedille.

8.3 Ruusuja

Yliopistoliikunta sai ruusuja osaavista ohjaajista, ystävällisestä ja palautteisiin reagoivasta yliopistoliikunnan henkilökunnasta sekä monipuolisesta ohjelmasta. Yliopistoliikunta kiitettiin myös yhteisöllisyyden kehittämisestä sekä toiminnan jatkuvasta kehittämisestä. Kiitosta annettiin myös henkilökunnan ilmaisista ryhmäliikuntatunneista sekä siitä, että tunnit olivat heti työpäivän päättyessä. Erityisen paljon kiitettiin yliopistoliikunnan vesijumppakursseja, circuit- ja joogatunteja, joita toivottiin myös taas henkilökunnan aamuvuoroksi. Vain muutama palautteen antaja iloitsi siitä, että kahden työtunnin käyttömahdollisuus liikuntaan oli poistettu.

Aivan upea tarjonta, hyvää viestintää ja toiminnan kehittämistä. Ja ystävällistä palvelua kaikinpuolin :)

Kiitos hyvistä tunneista ja ohjaajista sekä monipuolisesta tarjonnasta.

On tärkeää että järjestetään nimenomaan henkilöstölle suunnattua liikuntaa jossa ei ole taitovaatimuksia (kuten esim. palloilulajeissa). Kynnys sinne on huomattavasti matalampi myös huonokuntoisemmille ja liikunnallisesti epävarmoille verrattuna esim. opiskelijoiden kanssa järjestettyihin ryhmiin.

8.4 Risuja

Risuja annettiin eniten kahden liikuntaan käytetyn viikkotunnin poistosta.

Ja jos joku työnantaja Suomessa tietää vähäisemmän liikunnan vaikutukset henkilökunnan terveyteen, niin juuri Jyväskylän yliopisto! Kyllä nyt säästö päätös tehtiin siellä missä aita oli matalimmalla. Lyhytnäköistä.

Mielestäni on aivan pöyristyttävää, että Suomen ainut liikuntaan painottunut yliopisto on poistanut 2 työaikaan kuuluvaa liikuntatuntia. Juuri on ollut näkyvät istumisen vähentämisen -kampanjat jne, joten tiedämme, mitä istuminen (ja staattinen asennon pitäminen) tekee ihmisille. Hallinto- sekä tutkimushenkilökunta ovat tietokoneella koko päivän, enkä millään voi uskoa, että ei olisi kannattavaa panostaa siihen, ettei tuki- ja liikuntaelinrasitus johtaisi poissaolopäiviin. Työaikaan sisältyvät liikuntatunnit ovat monelle henkireikä ja sitä paitsi valtti yliopistolle työnantajana. Väsyvä ja huonokuntoinen työntekijä ei ole tehokas.

Risuja tuli myös siitä, että jokin tietty ryhmäliikuntalaji ei kuulunut enää henkilökunnan ilmaisiin tunteihin tai laji ei palautteen antajalle huonoon ajankohtaan. Muutama antoi myös risuja siitä, että henkilökunnan ryhmäliikuntatarjonta oli enimmäkseen klo 16-17 (mutta toisaalta vielä useampi kiitteli tätä ajoitusta). Hintojen noususta tuli myös risuja.

Vähän harmittaa, että Monitoimitalon alennukset henkilökunnalle otettiin pois. Aktiivisena sukapallonpelaajana kenttien varaus nyt kalliimpaa.



9 LOPUKSI

Yliopistoliikunta kiittää henkilökuntaa kyselyyn osallistumisesta ja pyrkii kehittämään toimintaansa saamansa palautteen avulla. Osa palautteesta kohdistui asioihin, joihin yliopistoliikunta ei voi suoraan vaikuttaa, mutta se välittää saamaansa palautetta eteenpäin.

Kysely antoi hyvän kuvan siitä, mitä toiveita henkilöstöllä on työntajalleen liikuntapalveluista. Yliopistoliikunta on pystynyt kehittämään toimintaansa henkilöstöä kuunnellen ja sen tarjontaan ollaan tyytyväisiä. Sen sijaan henkilöstö toi selkeästi esille tyytymättömyytensä päätökseen, jolla henkilöstön lukemattomia vuosia käytössä ollut mahdollisuus käyttää kaksi työtuntia viikossa poistettiin. Kyselyn perusteella tällä päätöksellä vaikutettiin monen liikkumiseen ja siten myös henkilöstön työhyvinvointiin, työkykyyn, työmotivaatioon ja työnantajaan kohdistuvaan luottamukseen.

Kyselyn perusteella henkilökunta toivoo, että

- kaksi tuntia työaika liikuntaan palautettaisiin tai siitä järjestettäisiin avoin keskustelutilaisuus
- esimiehet kannustaisivat henkilöstöä huolehtimaan kunnostaan
- henkilöstö antaisi toisilleen positiivista palautetta
- kaikille halukkaille hankittaisiin sähköpöytä
- yliopistolla ymmärrettäisiin aktiivisen tauon merkitys työkyvyille ja työhyvinvoinnille

Yliopistoliikunta toivoo lisäksi, että yliopisto aktivoituisi kokouksissaan ja koulutustilaisuuksissaan ottamalla niihin taukoliikuntaa.

Korkeintaan kerran viikossa liikuntaa harrastavilla on sairauspoissaolopäiviä vuodessa neljä ja puoli päivää enemmän kuin niillä, jotka harrastavat liikuntaa kahdesta kolmeen kertaa viikossa. Kun sairauspoissaolopäivä maksaa keskimäärin 350 €, on itsestään selvää, että työpaikkojen kannattaa kannustaa työntekijöitään liikkumaan.

Kyselyyn vastanneiden (442 hengen) kesken arvotut palkinnot voittivat seuraavat: Jenni Arovaara, Minttu Haapaniemi, Minna Jokinen, Pauliina Tarvainen ja Tuija Viirret. – Tällä kertaa arpaonni suosi jostain syystä vain naisia.