

## **TYÖHYVINVOIVTI + TULOSPALKKIO = PULSTEP-formaatti**

**PULSTEP** on formaatti, jossa kuntoilu tapahtuu oikealla sykkeellä, kullekin määritellään oma oikea ja tehokas kuntoilun sykealue ja annetaan yksilöllistä tietoa, miten kuntoilla omalla sykealueellaan, jokainen kuntoilee ja kilpailee itsensä kanssa. Kunnan kehittymisesi kautta vaikutat yhteisesti asetettuun tulokseen ja näin mahdollistetaan uusi prosessi, liikunnan aktiivisuusprosessi. Kuntoillen vaikutetaan työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Työnantaja on valmis palkitsemaan hyvistä tuloksista ja panostus kertaantuu takaisin moninkertaisena. Kuntoa mitataan lepotilassa Polar-kuntotestillä, joka on kehitetty mittaamaan aerobista kuntoa. Yksilöt, yksiköt ja yhteisöt voivat kilpailla keskenään kunnonkohotuksesta. Miehet, naiset, eri-ikäiset ja eritasoiset kilpailevat tasavertaisesti keskenään, on vain yksi sarja, kuntosarja. Olet jatkossakin halukas huolehtimaan ja seuraamaan kuntoa, asettamaan ja saavuttamaan itsellesi tavoitteita ja sitä kautta jaksamaan ja voimaan paremmin.

Parhaat tulokset saadaan aikaan oikealla suunnittelulla ja harrastamalla oikealla sykkeellä lajia, josta nauttii.

**ELÄMÄ ON KILPAJUOKSU, JOSSA EI OLE KIIRE MAALIIN**

## **PULSTEP** -liikunnan aktivointiprosessi

**PULSTEP**-liikunnan aktivointiprosessissa henkilöstö sitoutuu nostattamaan kuntoaan ja yritys sitoutuu palkitsemaan henkilöstöä saatujen etukäteen yhteisesti asetettujen tulosten mukaisesti.

Tulospalkkioiden mittareilla on tähän asti mitattu yleensä yrityksessä ns. kovia, helposti mitattavia arvoja.

On jo aika mitata myös pehmeämpiä, henkilöstölle tärkeitä arvoja, jotka lopputuloksessa ovat myös työnantajalle tärkeitä, yrityksen tulokseen monella tavalla positiivisesti vaikuttavia. Harvoin tulospalkkiomittareissa on mittareita, joista myös henkilöstö suoranaisesti hyötyy muuten kuin mahdollisesti saavutetun tulospalkkion muodossa. Monesti myös tulospalkkiomittarit on laadittu siten, että yksilö ei koe voivansa niihin paljoakaan vaikuttaa ja joskus on jopa vaikea ymmärtää niiden laskutapaa.

Yrityksen kannalta henkilöstön kunnon kohentuminen näkyy varmasti monissa asioissa:

- poissaolot vähenevät
  - yhteishenki paranee
  - työteho kohoaa
  - työntekijä jaksaa motivoitua oman työn kehittämiseen
- = yrityksen kannalta tulos sijoitettuun kuntotapahtumaan moninkertaistuu

Jokainen voi oman fyysisen kunnon kehittymisen kautta todella omatoimisesti vaikuttaa yhteisesti asetettuun tulokseen sekä kilpailla itsensä kanssa.

## **PULSTEP**-tulospalkkiomittaristo

**PULSTEP**-tulospalkkiomittaristolla mitataan henkilöstön kuntomittarin prosentuaalista muutosta ja tulosta verrataan asetettuun tulospalkkiomittariin.

Lähtökohta on siis lähteä nostamaan ennalta määrätyn ryhmän kuntotasoa. Kuntoilu tapahtuu **PULSTEP**-mallin mukaisesti tehokkaasti oikealla sykealueella. Henkilökohtainen senhetkinen oikea sykealue kuntoiluun määritellään kullekin henkilölle alkutesteissä.

Syke on sydämen tekemän työn määrällinen mitta. Levossa keskivertohenkilön terve sydän lyö noin 70 kertaa minuutissa. Harjoitettu sydän lyö paljon harvemmin levossa, vain 40 - 50 kertaa minuutissa tai vähemmän. Sykevälivaihtelu on sydämen tekemän työn laadullinen mitta. Mitä matalampi leposyke on, sitä korkeampi sykevälivaihtelu ja näin ollen laadukkaampi sydämen toiminta.

Jotta kuntoilu tapahtuisi tehokkaasti toimintamallin mukaisesti, se vaatii osallistujalta sykemittarin käyttöä ainakin aluksi ja aika ajoin kuntoilun edetessä. Yritys voi motivaatiota lisäävänä tekijänä hankkia esimerkiksi noin 149 € maksavan **Polar Unite** mittarin kaikille osallistujille. Tuohon mittariin voidaan tallentaa perustoimintojen lisäksi nuo kullekin osallistujalle mitatut sykeväliarvot helpottamaan oikealla sykevälillä liikkumista. Järjestäjän kanssa voi neuvotella erilaisista muista sykemittariratkaisuista, esim. leasing.

Tulosten mittaaminen tapahtuu lepotilassa **Polar**-kuntotestin avulla, joka on helppo toteuttaa ja tulokset ovat tähän tarkoitukseen hyvät ja oikeat. Kuntotesti löytyy tuosta Polar Unite kellosta ja sen voi tehdä käyttäjä helposti itse halutessaan. Tuloksena saadaan **OwnIndex**-lukema, joka on kehitetty mittaamaan aerobista (kardiovaskulaarista) kuntoa, katso video (1:41 min) <https://www.youtube.com/watch?v=hdKBTdfDjCg>

Lopputestit suoritetaan 6-12 kuukauden kuluttua ja tuloksia verrataan alkutestien tuloksiin. Tähän on luotu Excel-taulukko, joka antaa suoraan tulokset. Suositeltavaa on suorittaa vastaavat testit myös puolivälissä noin 3-6 kuukauden kuluttua ainakin niille henkilöille, jotka ovat olleet alkutesteissä huonompikuntoisia ja jotka ovat kuntoilleet alkutestikauden tunnollisesti.

Koska liikunta tapahtuu yleensä omalla vapaa-ajalla, on aina ennen tulospalkkiomittarin asettamista sovittava henkilöstön kanssa yhteiset tavoitteet ja kaikkien halukkaiden sitouduttava niihin. Yhteisesti on sovittava, miten lasketaan niiden henkilöiden tulospalkkaus tämän mittarin osalta, jos henkilö ei halua osallistua tähän vapaaehtoiseen kunnonkohennus -mittariin. Voisiko heillä olla joku muu korvaava mittari vai saisivatko he saman tuloksen, kuin oma ryhmän tulos tai esim. mikä on koko yrityksen keskimääräinen tulos. Jäljempänä kerrottu ns. ylimääräinen tulospalkkio voisi monessa tapauksessa olla helpoin tapa toteuttaa tämä varsinkin isoissa organisaatioissa.

Yrityksen johtoryhmä voisi olla aluksi yrityksen testiryhmä eli he ottaisivat **PULSTEP**-formaatin ensin omaan tulospalkkiomittaristoonsa ja heidän tuloksensa voisi olla hyvä tavoite seuraavaan koko yrityksen tulospalkkiomittariin. Jos vielä saataisi aikaan kaksi eri ryhmää, antaisi tämä oikean kuvan eri ryhmien välisestä kilpailutilanteesta.

Esimerkkejä tulospalkkion laskennasta

1)

Yleisin tapa on sitoa tämä **PULSTEP**-kuntoprojekti yhdeksi osaksi yrityksen normaalia tulospalkkiomittaristoa ja antaa sille sopiva painoarvo koko mittaristosta jollekin vuodelle.

Esimerkiksi painoarvo voisi olla 20 % ja mittaristo seuraava:

tasotulos

- 10 yli 6 % parannus
- 9 yli 4 % parannus
- 8 yli 2 % parannus
- 7 + - 2 %
- 6 - yli 2 % huononnuks
- 5 - yli 4 % huononnuks
- 4 - yli 6 % huononnuks

2)

Toinen tapa on asettaa yhdeksi tulospalkkion mittariksi *PULSTEP*-kuntomittarin ja antanut tälle suoraan tietty painoarvo.

Esimerkiksi täydet 25 %:n painoarvon voisi saada esim. 5 % kuntomittarin tason noususta ja pienemmästä tason noususta seuraavasti:

- yli 5 % tulosparannus = 25 %
- 4-5 % tulosparannus = 20 %
- 3-4 % tulosparannus = 15 %
- 2-3 % tulosparannus = 10 %
- 1-2 % tulosparannus = 5 %

3)

Yksi mahdollisuus tämän mittariston rakentamisessa olisi, että se rakennetaan suoraan euroiksi eli esim. 1 % korotuksesta saisi 100 euroa, 2 % korotuksesta 200 euroa jne.

4)

Jos halutaan jollekin vuodelle todellinen liikunnan aktivisuusprosessi yrityksessä, panostus voisi olla vaikka ko. vuoden koko mittaristo. Tämä sopisi varsinkin yrityksille, joilla ei ole käytössä minkäänlaista tulospalkkiomittaristoa.

5)

Tämä kunnonkohotusprosessi voisi olla myös ylimääräinen tulospalkkiomittari eli tällä mittarilla voisi lisätä/paikata talon tai oman yksikön tulospalkkiota.

Tämä perustuisi myös vapaaehtoisuuteen eli ne henkilöt yksikössä, jotka sitoutuvat tähän mittariin, saisivat tulospalkkioita laskettaessa mahdollisesti tällä mittarilla saavutettavan ylimääräisen parannuksen omaan tulospalkkioonsa, tämä olisi siis vapaaehtoinen tulospalkkiomittari.

Tämä olisi myös helpompi toteuttaa niiden henkilöiden osalta, jotka eivät halua tähän kuntomittariin sitoutua eli he jäisivät aina paitsi tätä mahdollista ylimääräistä tulospalkkiota.

*PULSTEP*-tulospalkkiomittaristo olisi aina laadittava siten, että se oikeasti pistäisi henkilön omalta osaltaan panostamaan asiaan ja henkilö olisi valmis omatoimisesti kilpailemaan itsensä kanssa oman kuntonsa kohottamiseksi.

Kuntomittari ei saisi mennä miinukselle eli kuntoiluun osallistumisesta ei saisi rankaista varsinkaan, jos se tapahtuu pääasiassa vapaa-aikana.

## Henkilökohtainen kilpailu

Parhaimman tulostason saavuttavat yleensä heikompikuntoiset yksilöt ja ryhmät, koska heillä on helpompi nostaa tuota kuntotasoaan prosentuaalisesti.

Henkilökohtaisesti parhaiten kuntoaan nostaneet tulisi myös palkita ja he saisivat näin ansaitsemansa huomion. Tässä tulee vielä tämän kuntomittarin erilaisuus esille, yleensähan parrasvaloissa ovat kunnoltaan parhaat ja aktiivit kuntoilijat.

Lisäksi tuon Polar-kuntotestin tulokset on laadittu siten, että naisten ja miesten tulokset ovat vertailukelpoiset sekä ikä huomioitu. Tämän vuoksi erilaisten kilpailuiden järjestäminen tasapuolisesti henkilöiden välillä on mahdollista. Kaikki kilpailevat siis yhdessä sarjassa ikään tai sukupuoleen katsomatta, kuntosarjassa.

Tämän heikompikuntoisten ryhmän liikkeelle saamiseksi on yritetty jos jonkinlaisia konsteja, tässä varmasti yksi parhaista malleista.

## Ryhmien välinen kilpailu

Ryhmän jäsenyys tuo yleensä lisämotivaatiota ja joukkuehenki kehittyy itsestään. Eri osastot, ryhmät ja yritykset voivat kilpailla kunnan kohottamisessa toisiaan vastaan ja parhaat ryhmät palkittaisiin normaalin tulospalkkion lisäksi. Yritykset ja kunnan ja valtion virastot voivat haastaa toisiaan kuntokisaan.

Naiset vastaan miehet, tässä sekin on mahdollista ja tasoituksia ei tarvita.

Järjestävä liikuntayritys voi myös järjestää **PULSTEP**-kilpailun asiakkailleen ja ryhminä voisi olla esimerkiksi miehet vastaan naiset, eri toimipisteet, kilpailijat ym.

Kilpailuissa parhaiten menestyvät yleensä ne ryhmät ja joukkueet, jotka ovat saaneet joukkuehengen innoittamina uudet heikompikuntoiset ryhmän jäsenet kuntoilun piiriin kuntoaan nostamaan.

Työtovereista tulee automaattisesti sparraajia, paketti on näin valmis ja tulos varmuudella positiivinen.

## Painon pudotus

Painon pudotus voisi olla myös yksi mukava lisä tässä liikuntaprosessissa eli kuka tai mikä ryhmä onnistuu eniten pudottamaan kilojaan prosentuaalisesti tai kilojen mukaan ja tietysti tuosta saavutuksesta saisi pienen palkinnon.

Punnitseminen tapahtuu aina näissä tapahtumissa järjestäjän vaa'alla, joten tulokset ovat luotettavia. Esimerkiksi naiset ja miehet voisivat hyvin kilpailla tässä sarjassa keskenään.

## Palkitseminen

Tulospalkkion lisäksi nuo erilaiset henkilö- ja ryhmätason palkitsemiset, yrityksen mahdollisesti hankkimat henkilökohtaiset sykemittarit sekä yrityksen maksamat testaukset ja tapahtumat varmasti mahdollistavat henkilöstön positiivisen suhtautumisen ja sitoutumisen liikunnan aktiivisuusprosessiin.

Henkilökohtainen kunnon kohennus on tietysti se paras palkinto, joka ei ole rahalla mitattavissa.

Yritykset voisivat tarjota osallistujille kuntotapahtuman ajaksi esimerkiksi tunti / viikko vapaata tähän tarkoitukseen.

Palkinto hyvistä suorituksista voidaan antaa myös ylimääräisten vapaapäivien muodossa, saisi siis "kuntsareita" kuten armeijassa.

Työnantajan ja työntekijän näkökulmasta tämä on varmasti vuoden paras prosessi:

## **Liikunnan aktivointiprosessi**