

## Tämä on rinnakkaistallennettu versio alkuperäisestä julkaisusta.

Tämä on julkaisun kustantajan pdf.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

**Virtanen, M. & Angerpuro, K. 2020. Näin HR-palvelut voi tukea työhyvinvointia digiajassa. Talk-verkkolehti, Puheenvuoroja 15.5.2020.**

URL: <https://talk.turkuamk.fi/digitalisaatio/nain-hr-palvelut-voi-tukea-tyohyvinvointia-digiajassa/>

Kaikki julkaisut Turun AMK:n rinnakkaistallennettujen julkaisujen kokoelmassa Theseuksessa ovat tekijänoikeussäännösten alaisia. Kokoelman tai sen osien käyttö on sallittu sähköisessä muodossa tai tulosteena vain henkilökohtaiseen, ei-kaupalliseen tutkimus- ja opetuskäyttöön. Muuhun käyttöön on hankittava tekijänoikeuden haltijan lupa.

## This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this, use the original publication:

**Virtanen, M. & Angerpuro, K. 2020. Näin HR-palvelut voi tukea työhyvinvointia digiajassa. Online Magazine Talk, Comments 15.5.2020.**

URL: <https://talk.turkuamk.fi/digitalisaatio/nain-hr-palvelut-voi-tukea-tyohyvinvointia-digiajassa/>

All material supplied via TUAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

DIGITALISAATIO Digitalization

PUHEENVUOROJA Comments

Mirva Virtanen

[HR-suunnittelija, Turun ammattikorkeakoulu](#)

Kirsi Angerpuro

[HR-suunnittelija, Turun ammattikorkeakoulu](#)

## Näin HR-palvelut voi tukea työhyvinvointia digiajassa

Avainsanat: [digitalisaatio](#), [HR-palvelut](#), [työhyvinvointi](#), [vuosikertomus2019](#)

**Painavat mapit päivittyvät verkkolevyihin ja pilvipalveluihin, kun tietoyöläisen työkalut vaihtuvat sähköisiin. Online-ympäristö mahdollistaa aiempaa tehokkaammin joustavuuden ja työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta. Toisaalta sekä digi että sen tuoma vapaus myös kuormittavat. On opeteltava uusia taitoja ja perehdyttävä uusiin järjestelmiin. Lisäksi vapaus ja itsenäisyys edellyttävät itsensä johtamisen taitoja.**

Moni Turun AMK:n HR-palveluiden viime vuonna työstämistä asioista ja teemoista sivusi työnteon siirtymistä sähköisemmäksi sekä työhyvinvointia ja sen edistämistä. Keskeinen kysymyksemme onkin, miten HR-palvelut voi tukea työntekijöiden hyvinvointia, kun työelämä rullaa kiihtyvästi digipintoja pitkin ja työtavat muokkautuvat alituisen verkkoympäristöjen kehittymisen myötä.

### Digi on niin nopeaa, että se voi myös hidastaa

Fyysisestä ergonomiasta huolehtiminen on tärkeää, mutta digi on tuonut tapetille myös kognitiivisen ergonomian käsitteen. Teemme pääosin aivotyötä, ja siihen tarvitsemme kognitiivista toimintakykyä eli muistia, tarkkaavaisuutta ja oppimiskykyä. Miten pidämme huolta kognitiivisesta toimintakyvystämme?

Työnteko digisti on monella tavalla näppärämpää. Samalla se on heittänyt työpöydiltämme kadonneiden paperiläijien ja mappien tilalle uusia haasteita:

- Nopeat digiviestimismahdollisuudet tuovat työntekoon keskeytyksiä. Työ pirstaloituu ja multitaskingin juoksuhiikkaan jää jumiin, vaikka järki tietäisikin, että keskittyminen yhteen asiaan kerrallaan olisi sekä terveellisempää että tuottavampaa.
- Pasmat menevät sekaisin, kun yhteydet eivät pelitäkään syystä tai toisesta.
- Käyttäjätunnuksia ja salasanoja eri palveluihin ja työkaluihin kertyy.
- Tietoturvasta pitää huomata huolehtia, ja yhä useamalta edellytetään tietosuojan perusasioiden ymmärrystä.
- Sähköiset työtavat edellyttävät jatkuvaa uuden oppimista. Tämä voi aiheuttaa kuormitusta ja stressiä henkilöille, jotka eivät koe nopeasti muuttuneita työtapoja luonteviksi tai digiosaamistaan riittäväksi. On muistettava, että kaikki eivät seiso digivalmiuksien suhteen samalla lähtöviivalla. Lisäksi uuden oppimiseen vaikuttavat muutkin yksilölliset tekijät. Toisaalta mahdollisuus uuden oppimiseen ja työssä kehittymiseen on merkittävä työn voimavarekijä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

### Mutta vapaus, se on ihanaa

Papereista luopuminen (ainakin tiettyyn rajaan asti), kannettavat tietokoneet ja sähköiset viestintätyökalut siis vapauttavat tietoyöläiset tiukasta sidoksesta aikaan ja paikkaan. Digin suomen vapauden lisäksi voidaan tunnistaa myös työnantajan työntekijöilleen sallima vapaus, joka juontaa luottamuksesta työntekijöiden osaamiseen, motivaatioon ja sitoutumiseen.

Viestintäpalvelumme tekivät pari vuotta sitten hienon setin videomuotoisia haastatteluja, joissa työntekijät kertovat, millaista on olla meillä töissä. Ääneen pääsee esimerkiksi lehtori, yliopettaja, hankeasiantuntija ja viestintäsuunnittelija.

– Vahvana yleisfiiliksenä haastatteluvideoista jäi vapaus. Nimenomaan vapaus toteuttaa omia ideoita, vapaus kehittää ja kehittyä itse, toteaa Turun AMK:n viestintäsuunnittelija **Jenni Iivonen**. Osa hänen työnkuvaansa on kehittää Turun AMK:n työnantajakuvaa yhteistyössä HR-palveluiden kanssa.

Katso videohaastattelut [Avoimet työpaikat](#) -sivultamme.

### Sopivasti kuormitusta suhteessa voimavaroihin

Vapautta siis arvostetaan ja sitä myös on. Työhyvinvoinnin näkökulmasta vapaus kuitenkin korostaa itsensä johtamisen taitojen merkitystä. Riskinä voi olla esimerkiksi työn ja vapaa-ajan rajan haaleneminen. Tehtävien priorisointi saattaa tuntua vaikealta, ja multitasking-suohon uppoaminen harvoin auttaa purkamaan pitenevää to do -listaa.

Itsensä johtaminen tarkoittaa kiteytettyä suunnittelua, tavoitteiden asettamista ja hyvien valintojen toistamista. Osin se liittyy myös työn muotoiluun itselleen mielekkääksi ja sopivaksi, osin itsestään ja työkyvystään huolehtimiseen liikunnan, ravinnon ja levon kautta.

Meillä Turun AMK:ssa työhyvinvointi tarkoittaa muun muassa sitä, että voimme hyödyntää työssämme kykyjämme ja meillä on mahdollisuus kehittää osaamistamme, ja työn kuormitus on oikeassa suhteessa osaamiseen ja voimavaroihin.

Työ sekä antaa että ottaa. Tärkeää on tasapaino näiden kahden välillä. Stressiä syntyy, kun työn vaatimukset ja mahdollisuudet sekä yksilön edellytykset ja odotukset eivät ole tasapainossa. Tietty määrä stressiä on hyödyllistä ja kuuluu arkeen. Siitä voi saada energiaa ja hetkellinen stressi saattaa parantaa työsuoritusta, kun ihminen käyttää voimavarojaan ratkaistakseen kuormittavan tilanteen.

Jos stressiä kuitenkin syntyy liikaa tai kuormittava tilanne pitkittyy, voimavarat loppuvat. Ihannetilanteessa ympäristön vaatimukset kohtaavat henkilön osaamisen kanssa ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet sopivat henkilön odotuksiin.

Esimerkiksi työuupumusta, joka toisinaan seuraa pitkittyneestä ylikuormituksesta, voidaan ehkäistä työpaikoilla huolehtimalla työhyvinvoinnin kehittamisestä. Myös henkilötasolla jokainen voi omilla ratkaisuillaan ehkäistä työuupumusta esimerkiksi muuttamalla työn tekemisen tapoja ja tarvittaessa asettamalla rajoja, huolehtimalla hyvinvoinnistaan ja keskittymällä itsensä johtamisen taitoihin.

### Työympäristöt tukemaan työnteon muotoja

Työnteon joustavampia muotoja ja mahdollisuuksia keskittyä erityyppisiin työtehtäviin voi tukea myös fyysisin rakentein. Olemme hahmotelleet yksikkörajat ylittävänä tiimityönä yhtenäisen työympäristökonseptin, jonka mukaan kaikki uudet työympäristöt suunnitellaan.

Suunnittelua ei ohjaa enää organisaatiomalli – kaikki tekemään työtä omissa siloissaan yksikkörajoja rikkomatta! – vaan toiminta. Jos kaipaat tiimisynergiaa, hakeudu tiimitiloihisi. Kun sinun tarvitsee keskittyä rautaisesti, varaa työpiste hiljaisesta tilasta, jossa kännykän pitää pysyä äänettömällä ja puhumaan siirrytään muualle. Lisäksi on pari työtilavyöhykettä tältä väliltä sekä tila, jossa voi käydä taukojumppailemassa ja josta voi lainata ergonomisia apuvälineitä omalle työpisteelleen. Satulatuoleissakin on eroja!

Työtilatyyppien visuaalinen ilme myös jatkuu samana toimipisteestä toiseen, jotta tilat ja niissä toimimisen koodisto ovat tunnistettavia vieramassakin rakennuksessa. Tämä helpottaa, jos liikkuvaisena työpäivänä kaipaa esimerkiksi rauhallista vetäytymistilaa tuntiin, puolentoista ajaksi itselleen tuntemattomammassa toimipisteessä.

Työpisteiden yhteiskäyttöisyys ja siihen liittyvä puhtaan pöydän periaate saattaa aluksi tuntua vieraalta ajatukselta ihmiselle, joka on tottunut omaan toimistohuoneeseen, jonne voi jättää tavaran ja jonka voi sisustaa mielensä mukaan. Moni on kuitenkin huomannut, että uudet työympäristöt tukevat erityyppisten työtehtävien tekemistä ja työnteokoa yli yksikkörajojen. Jaetuissa tiloissa syntyy myös spontaaneja kohtauksia ja synergiaa, joka saattaisi jäädä tapahtumatta tiukasti dedikoitujen työpisteiden maailmassa.

Osaamisen jakaminen on keskeinen arvomme. Yhteisöllisyyden edistäminen ja osaamisen jakaminen yhteisömme kesken on helpompaa, kun jaamme myös työympäristöme ja astumme ulos myös fyysisistä silorakenteista.

### Sähköistä tunnelmaa á la 2019

Myös lainsäätäjät on huomannut työelämän murroksen ja päivittänyt esimerkiksi työaikalakia vastaamaan muutoksiin, esimerkiksi ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon lisääntymiseen. Syksyllä työpaikoilla valmistauduttiinkin uuden työaikalain voimaantuloon vuoden 2020 alusta.

Uusi työaikalaki ei meillä tuonut mukanaan massiivisia muutoksia. Teemaan liittyen meillä kuitenkin viilattiin loppuvuodesta 2019 uuden työajanseurantajärjestelmän hankintaa. Uusi sähköinen järjestelmä mahdollisti fyysisistä leimauspöytästä luopumisen, helpotti työntekijöiden työajan kirjaamista ja vähensi HR-palvelujen operatiivista työtä.

Sähköistimme tunnelmaa viime vuonna muillakin tavoilla:

- Aloimme siirtyä sähköiseen allekirjoitukseen mm. työsopimuksissa.
- Otimme henkilöstön kansainvälisten Erasmus-vaihtojen hallinnointia varten käyttöön sähköisen järjestelmän, jonka kautta apurahahakemukset tehdään ja käsitellään ja jonne kv-vaihtoon liittyvät, EU-rahoituksen edellyttämät dokumentit kootaan sähköisesti.
- Keskustelimme henkilöstön digiosaamisen kehittämisestä ja sen tukemisesta testityökalulla, joka mittaa monentyyppistä digiosaamista objektiivisesti. Käyttöönotto vierähti kuluvan vuoden duuniksi.

Lisäksi aloimme kehittää rekrytointiprosessiamme. Rekrytoivien päälliköiden palautteen perusteella prosessin pullonkaulana näyttäytyi palkkaamislopulomakkeen täyttäminen. Uutta sähköistä lomaketta työnkulkuineen viimeistellään parhaillaan, keväällä 2020, testausvaiheeseen.

Päätimme rakentaa vanhan Word-lomakkeen tilalle intranetissämme täytettävän lomakkeen,

- jonka kentät ja vaihtoehdot ohjaavat työsuhteen juridisten ehtojen täyttymiseen,
- joka reagoi käyttäjän valitsemiin vaihtoehtoihin ja annettuihin tietoihin, esim. kentässä B kysyttävät tiedot tai annetut vaihtoehdot määrittyvät kentässä A tehtyjen valintojen perusteella, ja
- joka viestii automaattisilla sähköposti-ilmoituksilla kaikille, joiden panosta odotetaan lomakkeen käsittelyyn, jotta jokainen palkkaamislopulomakkeen osapuoli pysyy tietoisena siitä, missä vaiheessa mennään.

Selkeät, toimivat ja ajantasaisia tietoja viestivät sekä toimintakehoituksilla ohjaavat lomakkeet vapauttavat resursseja ja avaavat hallinnollisten prosessien pullonkaloja. Lomakkeiden teossa kannattaakin huomioida loppukäyttäjän kokemus. Kukapa meistä ei tuskaustuisi, jos ei voi olla varma, saako seuraava käsitelijä tiedon uudesta lomakkeesta, tai järjestelmä ei kerro, milloin oma lomake on käsitelty.

### Työhyvinvointi rakennetaan joka päivä

Palataan alun kysymykseen: Miten HR-palvelut tukee työntekijöiden hyvinvointia? Listasimme poimintoja konkreettisista asioista, joita HR-palvelut teki työhyvinvoinnin parantamiseksi vuonna 2019:

- Kehitimme työhyvinvointiviestintää selkeyttämällä työhyvinvoinnin intranet-sivuja. Perustimme sivulle myös työhyvinvoinnin työkalupakin, johon kokosimme kattavasti tiedot yhteisömme työhyvinvointitoimenpiteistä ja -eduista ja jonne lisäämme linkejä ja vinkkejä ajankohtaisiin hyvinvointiaiheisiin aineistoihin.
- Järjestimme hyvinvointivalmennuksia aiheista "Tunteet töissä", "Ajanhallinta ja palautuminen" sekä "Vaikeiden asioiden puheeksi otto ja palautteen merkitys työyhteisössä". Lisäksi järjestimme *Kehoa kuunnellen* -ryhmiä, joissa yhdistyi koko AMK-yhteisömme: ryhmien toteutuksesta vastasivat terveyden ja hyvinvoinnin opiskelijamme.
- Koordinoimme henkilöstön käyttöön tarkoitettu **Terveyspiste** saatiin valmiiksi. Terveyspiste on matalan kynnyksen paikka, jossa voi omatoimisesti käydä esimerkiksi mittaamassa verenpainetta ja kehonkoostumuksensa. Lisäksi piste tarjoaa eriaiheisia hyvinvointitestejä. Pistettä on tarkoitus jatkokehittää ja tehdä yhteistyötä myös työterveyshuollon kanssa. Terveyspisteen rakentamiseen osallistui kaksi AMK-opiskelijamme opinnäytetyönsä kautta.
- Sosiaalinen media on läsnä myös nykyisessä työelämässä. Somessakin on kääntöpuolensa: se on kanava some-häirinnälle, eli vihapuheelle, kiusaamiselle ja häiritsevälle, henkilökohtaisuuksiin menevälle palautteelle. Työhyvinvointiin kuuluu olennaisesti turvallisuuden tunne, jota some-häirintä heikentää. Laadimme vuonna 2019 kattavat toimintaohjeet some-häirintätilanteisiin ja täydensimme niitä pikaohjeilla, sillä ihminen, joka on poissa tolaltaan nopeasti ilmeneen häirintätilanteen vuoksi, kaipaa helposti hahmotettavia, helposti löytyviä ohjeita.

- Kehityskeskustelu on oiva paikka pysähtyä miettimään osaamisen kehittämistarvetta. HR-palveluiden tehtäväkenttään kuuluu kehityskeskusteluprosessin toimivuudesta huolehtiminen. Yksinkertaistimme kehityskeskusteluihin tarkoitettuja sähköisiä lomakkeita niin, että esimerkiksi osaamisen kehittämisen suunnittelu on helpompaa ja digiosaamista arvioidaan omana kohtanaan. Huomioimme lomakkeiden kehittämisessä myös verkkoluettavuuden ja silmäiltävyyden. Kehityskeskustelujen toiseksi päätarkoitukseksi nostettiin työhyvinvoinnin parantamisen suunnittelu.

Työhyvinvointi nähdään meillä yhteisenä asiana, jonka kehittäminen kuuluu ihan jokaiselle – joka päivä, työn arjessa. HR-palveluilla on kuitenkin tässä asiassa erityinen rooli: me ylläpidämme keskustelua, koordinoimme ja kehitämme, kuuntelemme herkällä korvalla ja tuntosarvet valppaina, tunnistamme kipukohdat ja tarjoamme tukea. Eikä vähäisimpänä, kaiken tämän kautta tehtävämmä on edistää työhyvinvointikulttuuria eli sitä, miten työhyvinvointi huomioidaan kaikessa Turun AMK:n toiminnassa.

Erinomaisen työhyvinvointikulttuurin luominen ei tapahdu hetkessä vaan vaatii pitkäjänteistä työtä. Tätä työtä HR-palvelut tekee täydellä sydämellä.

#### Turun AMK:n vuoden 2019 henkilöstön tunnusluvut

HTV = henkilötyövuotta

## Henkilöstö

Henkilöstön määrä HTV	2019 HTV	2018 HTV
Opetushenkilökunta	365	368
T&K-henkilöstö	90	91
Muu henkilökunta	211	206
<b>Yhteensä</b>	<b>666</b>	<b>665</b>
Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma tilikaudella	2019	2018
<i>Palkat ja palkkiot</i>	36 353 625,82	35 362 482,25
<i>Henkilösivukulut</i>	7 627 769,30	7 659 084,90
<b>Yhteensä</b>	<b>43 981 395,12</b>	<b>43 021 567,15</b>

*Artikkeli on osa vuoden 2019 vuosikertomusta, joka julkaistaan osittain Talk-artikkelien sarjana.*

*Aiemmin ilmestyneet vuosikertomusartikkelit:*

*Ennätysvuodesta 2019 vauhtia uudelle vuosikymmenelle*

*Kestävä tulevaisuus oppimissuunnitelmissa – Mitä askeleita otimme Turun AMK:ssa vuonna 2019*

*Vastuullisuus: Reilusti kohti ilmastoposiitiivisuutta*

*Onnitsuiko ammatillisten tutkintotodistusten käyttö yhteishaun opiskelijavalinnoissa?*

**Työhyvinvointiin liittyviä Talk-artikkeleja:**

Miten muotoilet työsi itsellesi sopivaksi – Vinkkejä vireämpään työhyvinvointiin

Kuusi työkalua ajankäytön kehittämiseen

Keskittymiskykyä voi elvyttää elämäntapavalinnoilla ja vähentämällä keskeytyksiä työssä

Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille

Kuinka monta kertaa työsi keskeytyi tänään?

Työn muotoilu tukee palautumista ja hyvinvointia

Mistä on työn ilo tehty?

Videokolumni: Kummallista?