

HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Korhonen, E. & Lähdeniemi, M. (2020) Asiantuntijatyöntekijän hyvinvointi ja tuottavuus paremmaksi työntekijän ääntä kuuntelemalla. Liikunnan ammattilainen, 5/2020, 18–19.

PLEASE NOTE! This is an electronic self-archived version of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version:

Korhonen, E. & Lähdeniemi, M. (2020) Asiantuntijatyöntekijän hyvinvointi ja tuottavuus paremmaksi työntekijän ääntä kuuntelemalla. Liikunnan ammattilainen, 5/2020, 18–19.

© 2020 Suomen Liikunnan Ammattilaiset SLA ry

Asiantuntijatyöntekijän hyvinvointi ja tuottavuus paremmaksi työntekijän ääntä kuuntelemalla

Nykyään yhä useampi työskentelee asiantuntijatyössä eli tietotyöntekijänä käsitellen ja yhdistellen valtavia määriä tietoa eri lähteitä hyödyntäen. Tietotyöntekijältä vaaditaan jatkuvaa innovaatio- ja uudistumiskykyä, jotka ovat samalla myös tietotyön tuottavuuteen vaikuttavia osatekijöitä. Tietotyön tuottavuuden kehittämisen ja mittaamisen tavat eroavatkin tämän vuoksi manuaalisesta työstä, jossa tuottavuutta pystytään yksinkertaisimmillaan tarkastelemaan euroina tai työn fyysisinä tuotoksina.

■ **Teksti: Ella Korhonen**

Liikuntapalveluiden opettaja & projektipäällikkö Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Vierumäki

■ **Milla Lähdeniemi**

Asiantuntija, Suomen urheiluoipisto Vierumäki

Tietotyöntekijän innovaatiokyvykkyyden ja hyvinvoinnin vaaliminen vaativat uudenlaisia tukea työnantajalta. Tueksi ei riitä enää pelkästään ajoittainen työergonomian tarkistaminen, vaan tarvitaan uudenlaisia ratkaisuja tietotyöntekijän jaksamisen edistämiseksi.

Lab-ammattikorkeakoulu, Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Vierumäen yksikkö sekä Suomen Urheiluoipisto ovat työskennelleet vuoden 2019 keväästä alkaen Asiantuntijatyön työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämishankkeen (ATK-hanke) parissa. Hankkeen tavoitteena on uudenlaisten työ-

hyvinvointia ja tuottavuutta edistävien toimintamallien kehittäminen. Keskiössä on työntekijän äänen kuuleminen, sillä liian usein työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä tehdään kuuntelematta riittävästi työntekijöiden tarpeita.

Lego-palikat apuna vaikeidenkin asioiden käsittelemisessä

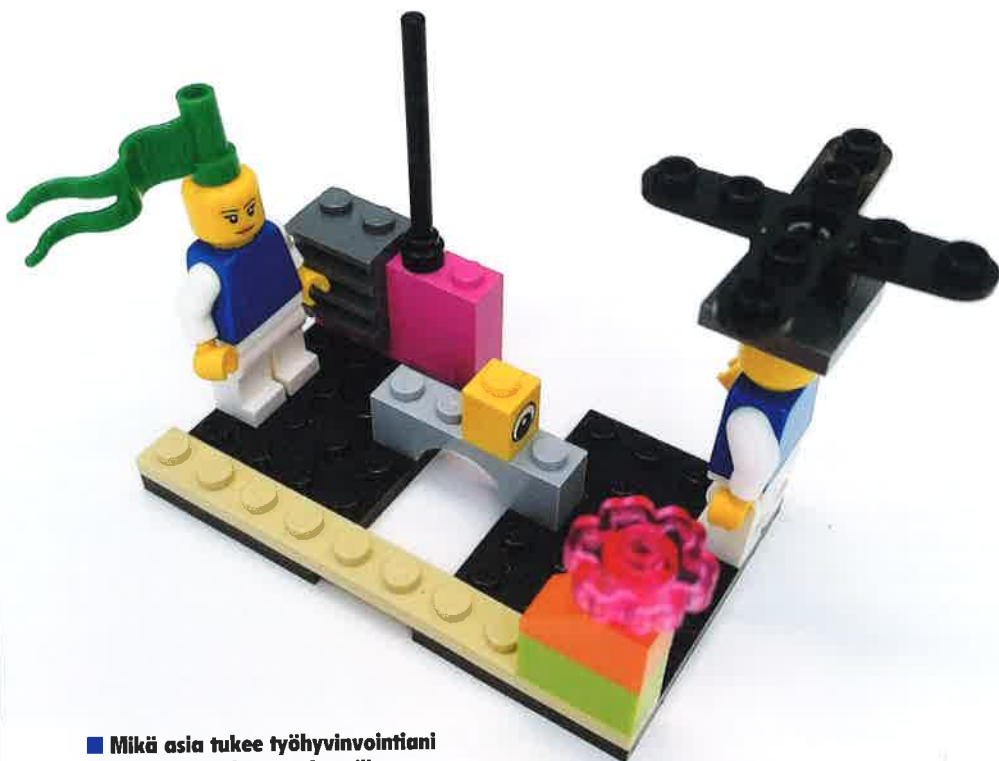
Kuinka saada työntekijät kertomaan sekä positiivisista kokemuksista, että nostaa esille kenenkään mieltä pahoittamatta kipeitäkin, kehittämistä vaativia asioita?

Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa oli jo aikaisemmin hyviä kokemuksia Legojen käytöstä erilaisissa palvelumuotoilu- ja strategia-työpajoissa, sekä yritysten että opiskelijoiden kanssa. Legot antavat mahdollisuuden lähestyä vakaviakin asioita leikkiin tarkoitetuilla välineillä, värikkäiden palasten luodessa merkityksen vaikeillekin asioille. Hankkeessa kehitetty Lego-työpajamalli on kestoaltaan neljä tuntia. Sen aikana kerätään tietoa organisaation hyvistä ja kehittämistä vaativista käytänteistä. Työpajassa työntekijät pääsevät ideoimaan konkreettisia käytänteitä omalle työpaikalle sekä kartoittamaan mahdollisia resursseja sekä esteitä uusien ideoiden toteutumiselle.

Työpajan yhteydessä kohdeorganisaatioille toteutettiin myös hyvinvointianalyysit sekä kartoitettiin sekä yrityksen että työntekijöiden innovaatiokyvykkyyttä. Mitäusten, kyselyiden ja työpajassa työskentelevien asioiden pohjalta jokaiselle organisaatiolle tehtiin kehittämissuunnitelma. Työpajamallia on nyt toteutettu 9:lle yritykselle (lokakuu 2020 mennessä) ja niistä seuranneita työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteitä toteutetaan parhaillaan.

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmissa toistui osittain samoja asiantuntijatyöhön liittyviä keskeisiä teemoja: informaatiokuormitus, etätöön monimuotoisuus sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen. Hyvinvointianalyysien perusteella työpäivän sisäisiin palautusmahdollisuuksiin sekä päivän aktivoimiseen tulisi tarjota enemmän mahdollisuuksia sekä muuttaa organisaatioiden toiminta-

■ Mikä asia tukee työhyvinvointiani tällä hetkellä? Sano se Legoilla.



Asiantuntijatyöntekijän hyvinvointi ja tuottavuus paremmaksi työntekijän ääntä kuuntelemalla

Nykyään yhä useampi työskentelee asiantuntijatyössä eli tietotyöntekijänä käsitellen ja yhdistellen valtavia määriä tietoa eri lähteitä hyödyntäen. Tietotyöntekijältä vaaditaan jatkuvaa innovaatio- ja uudistumiskykyä, jotka ovat samalla myös tietotyön tuottavuuteen vaikuttavia osatekijöitä. Tietotyön tuottavuuden kehittämisen ja mittaamisen tavat eroavatkin tämän vuoksi manuaalisesta työstä, jossa tuottavuutta pystytään yksinkertaisimmillaan tarkastelemaan euroina tai työn fyysisinä tuotoksina.

■ Teksti: Ella Korhonen
Liikuntapalveluiden opettaja & projektipäällikkö Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Vierumäki

Milla Lähdeniemi
Asiantuntija, Suomen urheiluopisto Vierumäki

Tietotyöntekijän innovaatiokyvyyden ja hyvinvoinnin vaaliminen vaativat uudenlaista tukea työnantajalta. Tukeksi ei riitä enää pelkästään ajoittainen työergonomian tarkastaminen, vaan tarvitaan uudenlaisia ratkaisuja tietotyöntekijän jaksamisen edistämiseksi.

Lab-ammattikorkeakoulu, Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Vierumäen yksikkö sekä Suomen Urheiluopisto ovat työskennelleet vuoden 2019 keväästä alkaen Asiantuntijatyön työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämishankkeen (ATK-hanke) parissa. Hankkeen tavoitteena on uudenlaisten työ-

hyvinvointia ja tuottavuutta edistävien toimintamallien kehittäminen. Keskiossa on työntekijän äänen kuuleminen, sillä liian usein työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä tehdään kuuntelematta riittävästi työntekijöiden tarpeita.

Lego-palikat apuna vaikeidenkin asioiden käsittelemisessä

Kuinka saada työntekijät kertomaan sekä positiivisista kokemuksista, että nostaa esille kenenkään mieltä pahoittamatta kipeitäkin, kehittämistä vaativia asioita?

Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa oli jo aikaisemmin hyviä kokemuksia Legojen käytöstä erilaisissa palvelumuotoilu- ja strategia-työpajoissa, sekä yritysten että opiskelijoiden kanssa. Legot antavat mahdollisuuden lähestyä vakaviakin asioita leikkiin tarjottuilla välineillä, värikkäiden palasten luodessa merkityksen vaikeillekin asioille. Hankkeessa kehitetty Lego-työpajamalli on kestoiltaan neljä tuntia. Sen aikana kerätään tietoa organisaation hyvistä ja kehittämistä vaativista käytännöistä. Työpajassa työntekijät pääsevät ideoimaan konkreettisia käytänteitä omalle työpaikalle sekä kartoittamaan mahdollisia resursseja sekä esteitä uusien ideoiden toteutumiselle.

Työpajan yhteydessä kohdeorganisaatioille toteutettiin myös hyvinvointianalyysi sekä kartoitettiin sekä yrityksen että työntekijöiden innovaatiokykyä. Mitäusten, kyselyiden ja työpajassa työskentelevien asioiden pohjalta jokaiselle organisaatiolle tehtiin kehittämissuunnitelma. Työpajamallia on nyt toteutettu 9:lle yritykselle (lokakuu 2020 mennessä) ja niistä seuranneita työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteitä toteutetaan parhaillaan.

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmassa toistui osittain samoja asiantuntijatyöhön liittyviä keskeisiä teemoja: informaatiokuormitus, etätöiden monimuotoisuus sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen. Hyvinvointianalyysien perusteella työpäivän sisäisiin palautumismahdollisuuksiin sekä päivän aktivoimiseen tulisi tarjota enemmän mahdollisuuksia sekä muuttaa organisaatioiden toiminta-



■ Henkilöstö-hanke tiimi: vasemmalta oikealle Kirsi Kiiskinen (Lab Amk) Milla Lähdeniemi (Suomen Urheiluopisto); Hanna Laine, (Lab amk), Ella Korhonen (Haaga-Helia amk)

kulttuuria sallivampaan ja kannustavampaan suuntaan.

Esimiehet sitoutetaan toimintamalleihin

Kehittämistoimenpiteiden jalkauttamista ajatellen vaaditaan esimiesten tukea sekä sitouttamista sovittuihin toimintamalleihin. Tämän vuoksi esimiehille tarjotaan hankkeen aikana koulutusta heidän omien ja työntekijöiden esittämien toiveiden pohjalta. Koulutuksissa hyödynnetään simulaatiopedagogiikkaan perustuvaa simulaatiomenetelmää, joka on käytännönläheinen ja hauska menetelmä kehittää työpaikan toimintaa (esim. palvelut, prosessit ja johtaminen) tavalla, joka ei usein arjessa ole mahdollista.

Hanke saa rahoituksen Euroopan Sosiaalirahastolta. Hankkeen tavoitteena on saada mukaan 10 asiantuntijaorganisaatiota, joista käytännön toimia on toteutettu 6 organisaatiossa. Hanke päättyy syksyllä 2021, jolloin saadaan myös varsinaisia tuloksia hankkeen vaikuttavuudesta. ■



■ Työpajassa Lego-palikat antavat olvan keinon sanoittaa vaikeitakin asioita.