



Työhyvinvointiopas mikroyrityksille

Anahita Parsa

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä(t) Anahita Parsa
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työhyvinvointiopas mikroyrityksille
Sivu- ja liitesivumäärä 28 + 18
<p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa työhyvinvointiopas, jota mikroyrittäjät voisivat hyödyntää sekä tietopakettina että työhyvinvointisuunnitelmaa laatiessa. Opasta voi myös käyttää työntekijän kanssa perehdyttämisen sekä oman työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Oppaalla käsitellään työhyvinvointi kokonaisvaltaisesti eikä sitä ole tietylle yritykselle tuotettu.</p> <p>Tämä opas on tehty laadukasta sekä luotettavaa tietoa käyttäen. Opinnäytetyön työstämisessä on käytetty erilaisia kriittisesti valittuja lähdemateriaaleja. Käytetty kirjallisuus on pääosin E-kirjana lainattu ja luettu. Opinnäytetyötä laatiessa on myös käytetty paljon internet sivustoja, niistä käytetty tietoperustan lisäksi myös tilastoja sekä kuvia.</p> <p>Mikroyritykset muodostavat merkittävän osan Suomen yrityskentästä, edustaen peräti 90 prosenttia kaikista yrityksistä. Tämän takia niiden rooli taloudellisessa kehityksessä on merkittävä, työllistäen yli 24 prosenttia suomalaisista työntekijöistä.</p> <p>Työhyvinvointi on avainasemassa työpaikkojen tehokkuuden ja tuottavuuden kannalta. Sijoittamalla työntekijöiden hyvinvointiin nähdään selvä parannus työtehossa ja työn laadussa. Pitkällä aikavälillä tällaiset panostukset maksavat itsensä takaisin moninkertaisena, osoittaen työhyvinvoinnin merkityksen taloudellisena voimavarana. Työhyvinvointi kuvaa työntekijän kokonaistilannetta ja hyvinvointia työssään, jossa tasapaino työn asettamien vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välillä on olennaista. Työhyvinvoinnin edistämisessä on tärkeää huomioida fyysinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi kokonaisuutena. Työhyvinvointi on keskeinen osa työlainsäädäntöä, joka edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia työpaikoilla. Se perustuu työturvallisuuteen, työsuojeluun ja työterveyshuoltoon, joita säännellään työturvallisuuslailla. Työnantajilla on velvollisuus huolehtia turvallisista ja terveellisistä työoloista, mukaan lukien ennaltaehkäisevät toimet ja työterveyshuollon järjestäminen. Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä eettinen velvoite että taloudellisesti kannattava toimenpide, joka parantaa työyhteisön hyvinvointia ja tuottavuutta.</p> <p>Eryteisesti mikroyrityksille työhyvinvoinnin merkitys on kiistaton. Panostamalla työntekijöidensä hyvinvointiin yritykset voivat saavuttaa parempaa sitoutumista, tuottavuutta ja asiakaspalvelua, mikä puolestaan edistää niiden menestystä ja kilpailukykyä. Yhteenvetona voidaan todeta, että työhyvinvointiin investoiminen on strateginen päätös, joka takaa kestävästä menestystä ja taloudellista hyötyä pitkällä tähtäimellä. Tämä edellyttää monipuolisten toimenpiteiden toteuttamista, jotka kohdistuvat sekä yksilön tarpeisiin että työn vaatimuksiin, samalla kun parannetaan työympäristöä ja organisaatiokulttuuria.</p>
Asiasanat Työhyvinvointi, työhyvinvointiopas, kokonaisvaltainen hyvinvointi, mikroyritys

Sisällys

1. Johdanto	1
2. Yritykset Suomessa ja Mikroyritykset	3
2.1 Yritykset Suomessa	3
2.2 Mikroyritykset	4
3. Työhyvinvointi	6
3.1 Työhyvinvoinnin käsite.....	7
3.2 Fyysinen hyvinvointi	8
3.3 Henkinen hyvinvointi.....	9
3.4 Sosiaalinen hyvinvointi	10
3.5 Työhyvinvoinnin viisi voimavaraa.....	11
4. Työhyvinvointi lakiin perustuen	12
4.1 Työsuojelu.....	12
4.1.1 Työsuojeluviranomainen	13
4.2 Työturvallisuuslaki	14
4.2.1 Työnantajan velvoitteet	14
4.2.2 Työntekijän velvoitteet.....	15
4.3 Ergonomia.....	15
4.4 Työterveyshuolto	16
5. Työhyvinvointi mikroyrityksissä	18
5.1 Työkyky	19
5.2 Työhyvinvoinnin tärkeys	19
6. Toiminnallinen työ	21
6.1 Yhteenveto tuloksesta	21
7. Pohdinta.....	22
7.1 Oma arviointi oppimisestä	22
7.2 Johtopäätökset työstä.....	22
Lähteet.....	24
Liitteet	28
Liite 1. Työhyvinvoinnin opas mikroyrityksille.....	28

1. Johdanto

Tämän työn taustalla on kiinnostus työhyvinvoinnin edistämiseen. Mikroyritysten määrä kasvaa jatkuvasti Suomessa, ja uskon, että työhyvinvoinnin haasteet voivat olla erityisen merkittäviä tässä yritysmuodossa. Haluan oppia itse lisää työhyvinvoinnista sekä kehittää konkreettisen työvälineen, joka vastaa mikroyritysten tarpeisiin. Opinnäytetyöni on toiminnallinen, ja sen tuloksena syntyy selkeä työhyvinvointiopas mikroyrityksille.

Pienemmissä organisaatioissa työhyvinvointiin liittyvät haasteet voivat olla vaikeita tunnistaa ja ratkaista, sillä niissä ei usein ole samanlaista tukiverkkoa tai resursseja kuin suuremmissa yrityksissä. Tavoitteenani on kehittää työhyvinvointiopas mikroyrityksille, joka tarjoaa käytännönläheisiä ratkaisuja ja työkaluja, jotta nämä yritykset voivat edistää työntekijöidensä hyvinvointia ja sitä kautta saavuttaa kestävämpi työskentely-ympäristö. Opasta on tarkoitus pystyä käyttämään mikroyrityksen työhyvinvointisuunnitelmaa laatiessa sekä opetusmateriaalina perehdytysjaksossa työntekijän kanssa.

Työhyvinvointi on keskeinen tekijä sekä työntekijöiden hyvinvoinnin että yrityksen menestyksen kannalta. Erityisesti mikroyrityksissä, joissa resurssit ja organisaatorakenteet saattavat olla rajalliset, työhyvinvoinnin merkitys korostuu entisestään. Työhyvinvointioppaan luominen mikroyrityksille tarjoaa ratkaisun tähän haasteeseen, tarjoten selkeitä, käytännönläheisiä ja helposti toteutettavia ohjeita työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tämän opinnäytetyön merkittävyys perustuu sen tarjoamaan konkreettiseen ja käytännönläheiseen apuun mikroyrityksille työhyvinvoinnin kehittämisessä. Oppaan keskeisenä tavoitteena on tarjota konkreettisia työkaluja ja vinkkejä, jotka auttavat yrittäjiä ja työntekijöitä tunnistamaan sekä parantamaan työhyvinvointia arjen käytännöissä. Nämä ohjeet on suunniteltu helposti sovellettaviksi erilaisiin mikroyritysten toimintaympäristöihin ja tarpeisiin, toimien siten tehokkaana työvälineenä mikroyritysten johdolle ja henkilöstölle työhyvinvoinnin parantamisessa ja yrityksen menestyksen tukemisessa. Opinnäytetyön tärkeimpänä tavoitteena on kannustaa mikroyrityksiä panostamaan työntekijöidensä hyvinvointiin strategisena investointina, joka luo kestävästä menestystä ja kilpailukykyä pitkällä tähtäimellä.

Työn rajauksena on, että opas on suunnattu mikroyrityksille, eli siitä jää ulkopuolelle yksinyrittäjät. Opas keskittyy sosiaaliseen, psyykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin, ja siinä pyritään antamaan käytännönläheisiä vinkkejä ja ratkaisuja mikroyritysten tarpeisiin. Opinnäytetyössäni en käsittele valtion tai kotikunnan tarjoamia palveluita, työterveyspalveluita tai yrittäjän mahdollisuuksia saada niitä. En myöskään käsittele sitä, miten voi ryhtyä yrittäjäksi tai yrittäjyyteen liittyviä lakeja.

Työterveyslaitos tarjoaa monia erilaisia oppaita aiheesta, niissä on paljon informaatiota ja niissä keskitytään pääsääntöisesti yhteen tai kahteen teemaan. Tämän oppaan tavoitteena on tarjota laajempi kokonaiskuva työhyvinvoinnista, mutta käytännönläheisemmin ja mikroyritysten tarpeita ajatellen. Ajatuksena on tehdä helposti luettava ja ymmärrettävä opas, josta saa kokonaisvaltaisen kuvan työhyvinvoinnista.

2. Yritykset Suomessa ja Mikroyritykset

Tässä kappaleessa käydään läpi mikroyritysten määrä Suomessa sekä mikroyrityksen määritelmää. Ideana on antaa kokonaisvaltainen käsitys mikroyrityksistä sekä niiden merkittävydessä Suomen taloudelle.

2.1 Yritykset Suomessa

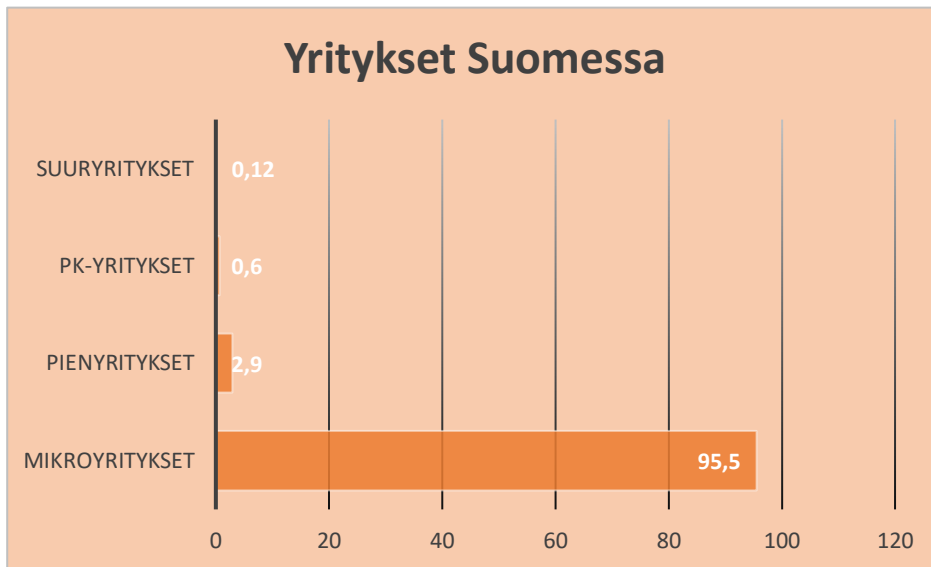
Vuoden 2022 Tilastokeskuksen yritysrekisterin mukaan, Suomessa on 571 742 yritystä. On olemassa paljon erilaisia yritysmuotoja, yrityskokoja ja toimialoja. Yksityinen elinkeinoharjoittaja, avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö, franchising-yrittäjyys, kevytyrittäjyys sekä osuuskunta ovat yritystoiminnan eri muotoja. (Yrittäjät 2023). Yritykset jaetaan myös kokoluokkansa perusteella eri kategorioihin.

Taulukko 1. Yritykset henkilöstön suuruusluokan mukaan 2022. (Suomi lukuina, Tilastokeskus, 2022)

Henkilöstön suuruusluokka	Yritykset		Henkilöstö, henkilötyövuotta		Liikevaihto		
	Henkilöä	Lukumäärä	%	Tuhatta	%	Milj. €	%
Yhteensä		571 742	100	1 498	100	555 953	100
0–4		533 811	93,4	219	14,6	68 271	12,3
5–9		17 728	3,1	115	7,7	30 092	5,4
10–19		10 021	1,8	134	9,0	35 904	6,5
20–49		6 380	1,1	191	12,8	55 893	10,1
50–99		2 106	0,4	146	9,8	53 748	9,7
100–249		1 027	0,2	156	10,4	58 783	10,6
250–499		369	0,1	126	8,4	46 679	8,4
500–999		176	0,0	124	8,3	47 950	8,6
1 000–		124	0,0	286	19,1	158 633	28,5

- Suuryritykseksi sanotaan yritystä, joka työllistää vähintään 250 henkilöä. Suuryritysten osuus koko Suomen yrityksistä on 0,12 %.
- Pieneksi ja keskisuureksi yritykseksi, toisin sanoen pk- yritykseksi, kutsutaan yritystä, joka työllistää 50–249 henkilöä. Pk- yritysten osuus koko Suomen yrityksistä on 0,6 %.
- Pieneksi yritykseksi kutsutaan yritystä, joka työllistää 10–49 henkilöä. Pienten yritysten osuus koko Suomen yrityksistä on 2,9 %.
- Mikroyritykseksi kutsutaan yritystä, joka työllistää alle 10 henkilöä. Mikroyritysten osuus koko Suomen yrityksistä on 96,5 %. (Tilastokeskus 2022)

Taulukko 2. Yritysjakauma Suomessa. (Mukaillen Tilastokeskus 2022)



2.2 Mikroyritykset

Mikroyritys on yritys, jolla on vähemmän kuin 10 työntekijää ja jonka vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma on enintään 2 miljoonaa euroa. Mikroyritykset sekä pienet ja keskisuuret yritykset (pk-yritykset) muodostavat merkittävän osan Euroopan Unionin yrityskehityksestä. EU:n komission suosituksen mukaan nämä yritykset jaetaan kynnyksarvojen perusteella, jotka koskevat sekä henkilöstömäärää että taloudellisia mittareita, kuten vuosiliikevaihtoa ja taseen loppusummaa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018)

Mikroyritykset ovat olennainen osa kasvuyritysten ekosysteemiä, tarjoten pohjan uusille innovaatioille ja liiketoimintamalleille. Vaikka kasvuyritykset usein nousevat esiin keskusteluissa talouskasvun moottoreina, mikroyritykset luovat perustan, jolta nämä kasvuyritykset voivat lähteä kasvamaan. Mikroyritykset ovat usein ketteriä ja innovatiivisia, ja ne voivat tarjota uusia työpaikkoja ja luoda arvoa paikallisesti sekä toimia katalyyttinä laajemmalle talouskasvulle. Näin ollen mikroyritysten tukeminen ja niiden toimintaedellytysten parantaminen voi edistää myös kasvuyritysten syntymistä ja menestystä, mikä puolestaan vaikuttaa positiivisesti Suomen talouteen ja talouskasvuun. (Tilastokeskus 2022)

Kirjanpitolain (30.12.1997/1336) mukaan mikroyritys määritellään kirjanpitovelvolliseksi, kun tilinpäätöspäivänä taseen loppusumma, liikevaihto tai tilikauden aikana palveluksessa olevien keskimääräinen henkilömäärä ei ylitä määriteltyjä raja-arvoja. Raja-arvoihin on määritelty luvut. Taseen loppusummalle on määrätty enimmäisarvo 350 000 euroa, liikevaihdon enimmäismäärä on 700

000 euroa vuodessa ja enimmäismäärä tilikauden aikana yrityksen palveluksessa työskentelevälle henkilöstölle määrätty 10 henkilöä. (Kirjanpitolaki)

Mikroyritysten yleisimmät toimialat Suomessa vuonna 2021 olivat maa-, metsä- ja kalatalous, ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta sekä tukku- ja vähittäiskauppa. Tarkemmin jaoteltuna nämä yritykset toimivat esimerkiksi kasvinviljelyn ja kotieläintalouden, metsätalouden ja puunkorjuun, erikoistuneen rakennustoiminnan, henkilökohtaisten palveluiden kuten parturi- ja kampaa-mopalveluiden, talonrakentamisen, vähittäiskaupan, terveystalveluiden, maaliikenteen sekä liikkeenjohdon konsultoinnin aloilla. (Oulun yliopisto Kerttu Saalasti Instituutti 2021)

Alueellisesti nämä toimialat jakautuvat eri tavoin: Pohjois- ja Itä-Suomessa maa- ja metsätalous ovat vahvoja, kun taas suurimmissa kaupungeissa kuten Oulussa ja Tampereella korostuvat terveys- ja henkilökohtaiset palvelut. Työnantajamikroyritysten yleisimmät toimialat vaihtelevat alueittain, esimerkiksi kuljetus Pohjois-Suomessa, kasvinviljely ja kotieläintalous Etelä-Suomen eteläosissa ja rakentaminen Etelä-Suomen keskiosissa. Yksinyrittäjät keskittyvät pääosin kasvinviljelyyn ja kotieläintalouteen, mutta alueellisia eroja esiintyy esimerkiksi terveystalveluiden painottumisessa suurimpiin kaupunkeihin ja metsätalouden painottumisessa pohjoisempiin alueisiin. Osa-aikayrittäjät toimivat eniten kasvinviljelyn ja kotieläintalouden, metsätalouden ja puunkorjuun, liikkeenjohdon konsultoinnin, kiinteistöalan sekä talonrakentamisen aloilla eri puolilla Suomea. (Oulun yliopisto Kerttu Saalasti Instituutti 2021)

3. Työhyvinvointi

Kehusmaan mukaan työhyvinvointi on olennainen tekijä työpaikkojen tehokkuudessa ja tuottavuudessa. Vaikka tuottavuuden parantaminen vaatii prosessien ja toimintojen jatkuvaa kehittämistä ja optimointia, työntekijöiden hyvinvoinnin huomioiminen on yhtä tärkeää. Työhyvinvointiin panostaminen edistää työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota, mikä puolestaan vaikuttaa myönteisesti heidän työsuoritukseensa ja tehokkuuteensa. (Kehusmaa 2011)

Hyvinvoiva työntekijä on todennäköisemmin motivoitunut ja sitoutunut työhönsä, mikä näkyy korkeampana työtehona ja laadukkaampana työn tuloksena. Lisäksi hyvinvoiva työympäristö vähentää sairauspoissaoloja ja työtapaturmia, mikä edelleen parantaa työpaikan tuottavuutta. Säännöllinen ja avoin viestintä työyhteisössä sekä työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon voivat myös lisätä työntekijöiden sitoutumista ja luottamusta, mikä edistää työhyvinvointia ja tehokasta työskentelyä. (Kehusmaa 2011)

Vaikka työhyvinvoinnin vaikutukset eivät välttämättä näy välittömästi, ne ovat pitkällä aikavälillä merkittäviä. Tutkimukset osoittavat, että sijoittaminen työhyvinvointiin tuottaa huomattavia taloudellisia hyötyjä organisaatiolle. Työterveyslaitoksen mukaan yritykset voivat saada jopa 10–20-kertaisena takaisin sen rahan, jonka ne ovat sijoittaneet työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin edistäminen on siis investointi, joka kannattaa pitkällä aikavälillä ja luo kestävästä tuloskehitystä organisaatiossa. (Kehusmaa 2011)

Työolobarometrin syksyn 2021 tulokset korostavat työpaikkojen merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnin tukijoina. Vaikka kiusaamista, häirintää ja syrjintää esiintyy edelleen, ilmapiirin kokemus on pääosin myönteinen, ja ristiriitoja voidaan käsitellä ja ratkaista. Suoritetun tutkimuksen perusteella voidaan myös todeta, että työhyvinvointi on yhteydessä tuottavuuteen ja työelämän laatuun. (Valtioneuvostot ja ministeriö)

Valtioneuvoston artikkelissa nousee esiin se, että työsuoritusten arvioinnit ovat yleistyneet nyky-suomessa. Kannustava palkkaus nähdään tärkeänä valttina työnantaja organisaatiota valitessa. Kun työpaikoilla panostetaan työntekijöiden hyvinvointiin ja turvallisuuteen, se vaikuttaa suoraan myönteisen ilmapiirin luomiseen sekä kykyyn käsitellä työpaikkakonflikteja. Tärkeänä pointtina nousee esiin, että työhyvinvointi on kokonaisvaltainen tekijä, se vaikuttaa sekä yksilöiden että organisaatioiden menestykseen ja hyvinvointiin. (Valtioneuvostot ja ministeriö)

Tietoperustan perusteella voidaan todeta, että työhyvinvoinnin merkitys organisaation tehokkuudelle ja tuottavuudelle on merkittävä. Investoimalla työntekijöiden hyvinvointiin parannetaan heidän

työkykyään, sitoutumista ja motivaatiota. Nämä tekijät yhdessä muodostavat vankan perustan korkealle tuottavuudelle ja menestyksekkäälle organisaatiolle.

3.1 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointi kuvaa työntekijän kokonaistilannetta ja hyvinvointia työssään. Matikaisen mukaan työhyvinvointi on sekoitus fyysistä ja psyykkistä kuntoa, ammattitaitoa, työtehtävien vaativuutta, työyhteisön ilmapiiriä, sosiaalisia suhteita sekä johdon tarjoamaa tukea. Tärkeää on, että työn asettamat vaatimukset ja työntekijän kyvyt ja resurssit ovat tasapainossa keskenään. (Aro & Matikainen 1998, 26–27)

Työhyvinvoinnin tutkimus on kehittynyt merkittävästi viimeisten sadan vuoden aikana, lähtien alun perin lääketieteellisestä stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Alussa keskityttiin yksilön fysiologisiin reaktioihin erilaisiin työn aiheuttamiin kuormitustekijöihin, kuten meluun ja fyysiseen rasitukseen. Myöhemmin huomio laajeni kattamaan myös ympäristön, erityisesti työn ja työolosuhteiden, aiheuttamat stressitekijät. (Manka & Manka 2016)

Stressimallit ovat muuttuneet ajan myötä. Alun perin painotettiin tasapainon saavuttamista työn ja yksilön välillä, mutta myöhemmin huomio kiinnittyi aktiivisemmin työn psykologisiin vaatimuksiin ja työntekijän päätöksentekomahdollisuuksiin. Tämä Karasekin malli tarkasteli työn aktiivisuutta ja passiivisuutta työhyvinvoinnin kannalta. Myöhemmin kognitiivisen stressimallin myötä painotettiin yksilön ominaisuuksien ja työympäristön vuorovaikutusta. Työhyvinvoinnin kannalta ratkaisevaa on, miten yksilön ominaisuudet ja osaaminen soveltuvat työympäristön vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin. Hallinnan tunne, eli kyky vaikuttaa omaan työhön, näyttää olevan keskeinen tekijä työhyvinvoinnissa. (Manka & Manka 2016)

Yksilön persoonallisuus voi vaikuttaa siihen, miten hän kokee työstressin. Tiedetyt persoonallisuuden piirteet, kuten neuroottisuus ja sovinnollisuus, voivat olla yhteydessä koettuun työkuormitukseen. Työkyvyn kehittämisestä onkin siirrytty korostamaan työhyvinvoinnin positiivisia voimavaroja, kuten terveyttä, osaamista ja sosiaalista tukea. Lisäksi on tunnistettu tarve tarkastella työhyvinvointia laajemmin kuin pelkästään oireiden puuttumisena. Työnilon ja positiivisten tunnetilojen merkitys työhyvinvoinnille ja organisaation tuloksellisuudelle on noussut esiin. Työhyvinvoinnin kehittämisessä on tärkeää aktiivinen osallistuminen ja yhteistoiminta työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten välillä. (Manka & Manka 2016)

Rauramon kirjoittaman työhyvinvoinnin portaat -malli tarjoaa välineen työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Mallissa keskeisinä ovat ihmisen perustarpeet, kuten turvallisuus, yhteenkuuluvuus ja itsensä toteuttaminen. Työpaikan työhyvinvointijärjestelmä muodostuu työorganisaatiosta, jossa johto, esimiehet ja työntekijät toimivat yhdessä. Työterveys, työsuojelu ja

henkilöstöhallinto tukevat ja kehittävät tätä järjestelmää. Työhyvinvointisuunnitelma laaditaan työpaikan tarpeiden pohjalta, ja siihen vaikuttavat nykytilan arviointi sekä organisaation jäsenten osallistuminen. Tavoitteena on edetä pienin askelin kohti yhteisiä päämääriä. (Rauramo P. 2009)

Hyvinvointia voidaan kuvata myös positiivisena terveytenä, joka sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Terveyden ja hyvinvoinnin kokeminen on kokonaisvaltainen prosessi, jossa eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Esimerkiksi mielen hyvinvointi vaikuttaa fyysiseen terveyteen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen, ja päinvastoin. Tämä osoittaa, että terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää huomioida niiden monimutkainen vuorovaikutus ja kokonaisvaltainen luonne. (Tiedenaiset 2021)

Toisin sanoen, työhyvinvoinnin kannalta on olennaista, että työntekijän voimavarat ja kyvyt vastaavat työn asettamia vaatimuksia. Kun nämä elementit ovat tasapainossa, työntekijä kokee työssään hyvinvointia ja pystyy suoriutumaan tehtävistään tehokkaasti ja tyydyttävästi. Seuraavaksi määritellään hyvinvointi fyysisen, henkisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmista.

3.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysisellä hyvinvoinnilla on keskeinen rooli ihmisen kokonaisvaltaisessa terveydessä ja elämänlaadussa. Se kattaa useita osatekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisen suorituskykyyn, jaksamiseen ja terveyteen. Keskeisiä osatekijöitä fyysisessä hyvinvoinnissa ovat fyysinen kunto, terveys, ravitsemus, lepo ja uni. Fyysinen kunto viittaa kehon toimintakykyyn ja -kuntoon, joka ilmenee esimerkiksi hengityksen sujuvuutena ja päivittäisen toiminnan keveytenä. Hyvä fyysinen kunto edistää paitsi kehon terveyttä myös psyykkistä hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Liikunta on keskeinen osa fyysistä kuntoa ylläpitävää ja kehittävää toimintaa, ja sen avulla voidaan pienentää sairauksien riskiä ja edistää nopeampaa toipumista sairauksista. (Leskinen & Hult 2010, 39–43)

Ravitsemus on toinen merkittävä osa fyysistä hyvinvointia. Tasapainoinen ja monipuolinen ruokavalio tukee terveyttä ja suorituskykyä pitkällä aikavälillä. Säännöllinen ateriarytmi, monipuolinen ruokavalio ja riittävä nesteytys ovat olennaisia tekijöitä hyvän ravitsemuksen ylläpitämisessä. Lepo ja uni ovat keskeisiä fyysisen hyvinvoinnin tekijöitä. Riittävä uni ja laadukas lepo ovat tärkeitä kehon palautumiselle ja voimien ylläpitämiselle. Unen laadulla ja riittävyydellä on suuri merkitys muistitoiminnoille, psyykkiselle vireydelle sekä painonhallinnalle ja vastustuskyvyille. (Leskinen & Hult 2010, 39–43)

Yksilöllinen kokemus terveydestä ja elinympäristön vaikutus ovat myös tärkeitä fyysisen hyvinvoinnin osatekijöitä. Terveyttä edistävät elintavat, kuten terveellinen ruokavalio, liikunta, riittävä lepo ja

uni, tupakoimattomuus sekä alkoholinkäytön kohtuullisuus, ovat avainasemassa fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Lisäksi on tärkeää osata pyytää apua ja hakeutua hoitoon ajoissa, mikäli terveydentila sitä vaatii. Yksilöllinen kokemus terveydestä ja hyvinvoinnista voi poiketa paljon lääketieteellisestä kunnosta, ihminen saattaa kokea itsensä terveeksi, vaikka olisi olemassa jokin perussairaus. (Leskinen & Hult 2010, 39–43)

Kokonaisuutena fyysinen hyvinvointi edellyttää tasapainoista ja monipuolista huolenpitoa kehosta ja terveydestä sekä hyvien elintapojen noudattamista. Huolehtimalla fyysisestä kunnosta, ravitsemuksesta, lepo- ja unentarpeesta sekä terveellisistä elintavoista ihminen voi edistää omaa hyvinvointiaan ja saavuttaa paremman elämänlaadun. (Leskinen & Hult 2010, 39–43).

Leskisen ja Hultin fyysisen hyvinvoinnin määritelmän perusteella voin todeta, että fyysinen hyvinvointi on moniulotteinen käsite, joka koostuu useista osatekijöistä. Tasapainoinen huolenpito kehosta ja terveydestä voi auttaa ylläpitämään ja parantamaan fyysistä kuntoa sekä edistämään kokonaisvaltaista hyvinvointia ja elämänlaatua. Tärkeää on tiedostaa yksilölliset tarpeet ja pyrkiä noudattamaan terveellisiä elämäntapoja parhaan mahdollisen terveyden ja hyvinvoinnin saavuttamiseksi.

3.3 Henkinen hyvinvointi

Henkinen hyvinvointi perustuu neljälle keskeiselle pilarille, jotka on määritelty Wisconsinin yliopiston tutkijoiden uudessa mallissa. Nämä pilarit ovat tietoisuus ympäristöstä ja omista fyysisistä ja psyykkisistä tuntemuksista, yhteys toisiin ihmisiin, omien ajatusten ja uskomusten haastaminen sekä elämän tarkoitus ja päämäärät. (Lehto 2020)

Lehdon mukaan henkisen hyvinvoinnin ensimmäinen pilari, tietoisuus, korostaa kykyä olla tietoinen omista tuntemuksista ja ympäristöstä. Tämä auttaa lievittämään stressiä ja lisäämään myönteisiä tunteita, sekä parantaa keskittymiskykyä ja stressinsietokykyä. Toinen pilari, yhteys toisiin ihmisiin, painottaa ihmissuhteiden merkitystä ja myötätunnon osoittamista. Myönteiset ihmissuhteet ovat tärkeitä henkisen hyvinvoinnin kannalta ja voivat suojata mielenterveyden ongelmilta. Kolmas pilari, omien ajatusten ja uskomusten haastaminen, tarkoittaa kykyä kyseenalaistaa omia ajatusmallejaan ja uskomuksiaan. Tämä auttaa vähentämään negatiivisia ajatuksia ja edistää myönteistä mielenterveyttä. Neljäs pilari, elämän tarkoitus ja päämäärät, viittaa kykyyn löytää merkitystä omalle elämälle ja toimia omien arvojensa ja päämääriensä mukaisesti. Tämä auttaa luomaan tunteen siitä, että oma elämä on merkityksellistä ja että sillä on suunta ja päämäärä. Yhdessä nämä neljä pilaria muodostavat kokonaisvaltaisen näkemyksen henkisestä hyvinvoinnista ja tarjoavat käytännön työkaluja sen edistämiseen ja ylläpitämiseen. (Lehto 2020)

Psykologinen pääoma, joka käsittää itseluottamuksen, toiveikkuuden, realistisen optimismin ja sitkeyden, on tärkeä osa työelämää. Se liittyy kykyyn sopeutua muutoksiin ja toimia niiden agenttina, sekä vaikuttaa työhönsä ja työyhteisöönsä. Tämä henkinen pääoma on yhteydessä työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen ja parempaan suoriutumiseen työssä. Psykologinen pääoma ei ole vain synnynnäinen ominaisuus, vaan sitä voidaan myös oppia ja kehittää. Sen merkitys korostuu työelämän muutoksissa ja painotuksissa, joissa työntekijät ovat yhä enemmän oman työnsä ohjaajia. Lisäksi psykologinen pääoma voi siirtyä sukupolvelta toiselle epigeneettisten muutosten kautta, mikä korostaa sen merkitystä yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnille. Tutkimukset ovat osoittaneet, että lyhyillä koulutustilaisuuksilla voidaan kasvattaa psykologista pääomaa ja parantaa suorituskykyä työssä. (Manka & Manka 2016)

3.4 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi on olennainen osa kokonaisvaltaista hyvinvointia ja rakentuu ihmisen henkilökohtaisista ihmissuhteista, työyhteisöstä ja muista yksilölle tärkeistä yhteisöistä. Se sisältää tyytyväisyyden omaan elämään, odotukset uran ja koulutuksen suhteen, mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen sekä taloudellisen ulottuvuuden. (Tiedenaiset 2021)

Mankan & Mankan mukaan sosiaalinen pääoma muodostuu yhteisöllisistä piirteistä, kuten luottamuksesta, vastavuoroisuudesta ja verkostoitumisesta, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa. Se on tärkeä voimavara sekä työyhteisön että yksilön kannalta, ja se edistää tavoitteiden saavuttamista. Sosiaalisen pääoman merkitys korostuu myös terveyden näkökulmasta, sillä vähäinen sosiaalinen pääoma on yhdistetty terveysongelmiin kuten masennukseen ja sydän- ja verisuonitauteihin. Yksilön ja työyhteisön sosiaalista pääomaa voidaan arvioida eri väittämien avulla, jotka liittyvät luottamukseen, yhteistyöhön ja arvostukseen työyhteisössä. Hyvä johtaminen ja toimiva työyhteisö luovat edellytyksiä sosiaalisen pääoman syntymiselle. (Manka & Manka 2016)

Sosiaalinen hyvinvointi on tärkeä tekijä ihmisten elämässä, mutta sen merkitystä ei vielä täysin ymmärretä. Tarvitaan lisää tutkimusta ja tietoa sosiaalisen hyvinvoinnin vaikutuksista eri-ikäisten ihmisten arkeen. Tämä käy ilmi tuoreesta tutkimuksesta, jossa havaittiin, että kuntien hyvinvointikerhomuksissa korostetaan usein terveyttä sosiaalisen hyvinvoinnin kustannuksella. On tärkeää lisätä ymmärrystä sosiaalisen hyvinvoinnin osatekijöistä, kuten ihmisten välisistä suhteista ja yhteisöllisyydestä, sekä niiden vaikutuksesta esimerkiksi työelämään ja terveyteen. Tämä auttaisi sosiaalisen hyvinvoinnin parempaa huomioimista kuntien ja maakuntien johtamisessa ja edistäisi kestäväää kehitystä Suomessa. (Työterveyslaitos 2020)

3.5 Työhyvinvoinnin viisi voimavaraa

Mankan & Mankan mukaan hyvä organisaatiokulttuuri, monipuolinen työ ja vaikutusmahdollisuudet, kannustava johtaminen ja positiivinen työilmapiiri sekä terveys ja fyysinen kunto ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämisessä. (Manka & Manka 2016)



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka & Manka 2016)

4. Työhyvinvointi lakiin perustuen

Työhyvinvointia määritellään työturvallisuuden, työsuojelun ja työterveyshuollon näkökulmasta ja ne ovat olennaisia osia kaikilla toimialoilla, sillä ne edistävät työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia työpaikoilla. Eri organisaatiot eri toimialoilla, laatii oman toimintasuunnitelman, jossa velvoitteet sovelletaan omaan alaan ja työympäristöön sopivaksi.

Työturvallisuus kattaa kaikki toimenpiteet ja käytännöt, joiden tarkoituksena on varmistaa, että työntekijät voivat työskennellä turvallisessa ympäristössä sekä välttää työtapaturmia ja ammattitauteja. Työsuojelu puolestaan keskittyy ennaltaehkäiseviin toimiin ja säännöksiin, jotka varmistavat työpaikkojen turvallisuuden ja terveyden noudattamalla työturvallisuuslakia ja muita säädöksiä. Työterveyshuolto puolestaan on toimintaa, jonka työnantaja järjestää ja kustantaa työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden tukemiseksi koko työuran ajan. Näitä käytännön toimia ja strategioita sovelletaan kaikilla toimialoilla varmistaen, että työntekijöiden hyvinvointi on etusijalla, mikä edistää sekä yksilöiden että organisaatioiden menestystä.

4.1 Työsuojelu

Työsuojelun toimintaohjelma on olennainen työkalu työpaikan turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Sen keskeisenä periaatteena on ennakointi, mikä auttaa työnantajaa suunnittelemaan ja toteuttamaan työsuojelutoimia tehokkaasti työpaikan tarpeiden mukaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016) Yrityksissä eri osaamisalueiden omaavat yksilöt työskentelevät yhteisen päämäärän saavuttamiseksi, joka on tuottaa laadukkaita tuotteita tai palveluita asiakkaille mahdollisimman tehokkaasti ja kannattavasti. Tämä periaate ulottuu myös julkisen ja kolmannen sektorin toimintaan. Keskeistä kaikissa näissä yhteyksissä on varmistaa työntekijöiden terveys ja turvallisuus, mikä on sekä itseisarvo että taloudellisesti merkittävä tekijä. (Hietala, Hurmainen & Kaivanto 2019)

Toimintaohjelman tulee sisältää työolojen kehittämistarpeet, niiden vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen sekä tavoitteet ja keinot terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn edistämiseksi. Työnantajan on laadittava ohjelma huolellisesti, ja se voi kattaa koko työnantajan toiminnan tai tehdä yksikkökohtaisesti, mutta kaikki työpaikalla tehtävä työ on otettava huomioon. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016)

Toimintaohjelman sisältöön kuuluu työolojen ja työsuojelutoiminnan nykytilan arviointi, työn vaarojen selvittäminen ja niiden merkityksen arviointi työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Lisäksi siinä määritellään vastuuhenkilöt ja toimivaltuudet työsuojeluasioissa, työntekijöiden velvollisuudet ja oikeudet työsuojeluasioissa, työsuojeluorganisaation esittely sekä työsuojeluasioiden huomioiminen päivittäisessä toiminnassa. Työsuojelun toimintaohjelmaan voi sisältyä myös

suunnitelma naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumiseksi sekä suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. On tärkeää, että koko työyhteisö sitoutuu toimintaohjelmaan, ja työnantajan tulee varmistaa ohjelman tiedottaminen ja sen saatavuus henkilöstölle. Työsuojelun toimintaohjelman seuranta ja päivittämistä on myös säännöllisesti toteutettava. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016)

Työntekijöiden tulee tutustua työpaikkansa työsuojelun toimintaohjelmaan, jossa kuvataan turvallisuuden kehittämiskohteet ja toimet työn terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi. Työntekijöitä edustavat yleensä työpaikalla työsuojeluvaltuutetut, joiden kanssa toimintaohjelmaa käsitellään. Työnantajan vastuulla on varmistaa työsuojelun toimintaohjelman laatiminen ja sen toteutuminen. Henkilöstön tulee olla tietoinen toimintaohjelmasta, ja sen tulee olla helposti saatavilla työpaikalla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016) Työntekijöiden terveyden turvaaminen on ensisijaisesti työnantajan ja esimiesten vastuulla. Heidän tehtävänä on noudattaa työsuojelulainsäädäntöä ja varmistaa työntekijöiden työkyky sekä häiriötön tuotanto. Vaikka työsuojeluun liittyikin taloudellisia vaikutuksia, työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden takaaminen on ensisijaisen tärkeää. (Hietala, Hurmainen & Kaivanto 2019)

Työsuojelun merkitys taloudellisena tekijänä on kasvanut merkittävästi viime vuosikymmeninä. Työsuojeluun panostaminen nähdään investointina, joka vähentää sairauspoissaoloja, parantaa tuottavuutta ja tuottaa laadukkaampia tuotteita tai palveluita. Työsuojelun strategioissa korostetaan hyvien työolojen luomaa yhteiskunnallista hyötyä ja yritystoiminnan kannattavuutta. Esimerkiksi nollatoleranssijattelun ja ennakointimenetelmien käyttöönotto yrityksissä on vähentänyt tapaturmia merkittävästi, mikä on positiivinen kehityssuunta. (Hietala, Hurmainen & Kaivanto 2019)

Yhteenvetona voidaan todeta, että työsuojelu on sekä eettinen velvoite että taloudellisesti kannattava toimenpide, joka edistää sekä työntekijöiden hyvinvointia että yritysten menestystä. Työsuojelun merkitys korostuu entisestään nykypäivän globaalissa kilpailuympäristössä, missä yritysten on kyettävä vastaamaan muuttuviin haasteisiin ja vaatimuksiin tehokkaasti ja kestävästi.

4.1.1 Työsuojeluviranomainen

Työsuojeluviranomaiset ovat itsenäisiä ja riippumattomia valvontaviranomaisia, joiden päätehtävänä on taata työpaikkojen turvallisuus ja terveys. He suorittavat tarkastuksia omasta aloitteestaan sekä vastaavat työntekijöiden ja työnantajien pyyntöihin. Työsuojelun viisi vastuualuetta toimivat osana aluehallintovirastoja, mutta ne saavat suoraa ohjausta sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osastolta. (Työsuojelu.fi)

Sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osasto vastaa aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden ohjauksesta. Sen tehtävänä on valmistella ja kehittää työsuojelun lainsäädäntöä

sekä huolehtia työsuojelupolitiikan toteutumisesta. Osastolla on neljä yksikköä: valvonta- ja ohjausyksikkö, säädösyksikkö, toimintapolitiikkayksikkö ja tasa-arvoyksikkö. (Työsuojelu.fi)

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet vastaavat alueellisesta työsuojeluvalvonnasta ja ohjauksesta. Niiden tehtävänä on ylläpitää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työstä aiheutuvia vaaroja ja haittoja. Ne suorittavat valvontaa työpaikoilla, tutkivat vakavien työtapaturmien ja ammattitautien syitä sekä tarvittaessa osallistuvat työrikosten käsittelyyn. Työsuojeluviranomaiset toimivat työpaikkojen turvallisuuden ja terveyden puolesta, varmistaen työelämän sääntöjen noudattamisen. (Työsuojelu.fi)

4.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) on keskeinen laki, joka säätelee työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden varmistamista työpaikoilla Suomessa. (Työturvallisuuslaki). Työturvallisuus tarkoittaa, että työpaikalla fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot ovat kunnossa. (Työturvallisuuskeskus) Työturvallisuuslaki muodostaa työturvallisuuden ja työsuojelun perustan, määrittellen työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet turvallisen työympäristön varmistamiseksi. Lain tavoitteena on parantaa työolosuhteita ja ennaltaehkäistä työtapaturmia sekä ammattitauteja. Työsuojelun valvontalaki puolestaan säätelee työsuojeluviranomaisen valvontaa ja työpaikan työsuojeluyhteistoimintaa, mukaan lukien työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan tehtävät ja toimikauden. Työturvallisuuslakia sovelletaan kaikessa palkkatyössä toisen palveluksessa. (Työturvallisuuskeskus)

4.2.1 Työnantajan velvoitteet

Työnantajan vastuu turvallisista ja terveellisistä työoloista on keskeinen työturvallisuuslaissa. Työnantajan tulee huolehtia tarvittavin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, ottaen huomioon työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. (Työturvallisuuskeskus)

Työturvallisuustoiminnassa korostuu ennakoiva menettelytapa, jossa vaara- ja haittatekijöitä pyritään estämään tai poistamaan ja tekniikan kehitystä hyödynnetään. Työnantajan vastuuseen kuuluvat myös työpaikan jatkuva tarkkailu, vikojen korjaaminen sekä tiedottaminen ja raportointi. Esimiehillä on erityinen rooli työturvallisuuden toteuttamisessa, ja heidän vastuunsa määrittellään organisaation hierarkiassa selkeästi. Organisaatioissa ilman nimettyjä esimiehiä on kuitenkin nimettävä työnantajan edustajat lakiasioita varten. Työnantajan vastuun kantaminen edellyttää, että kaikki työntekijät ymmärtävät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuutensa ja toimivat niiden mukaisesti. (Työturvallisuuskeskus)

Yhteenvedona, työnantajan velvoitteet työhyvinvoinnin edistämisessä perustuvat työturvallisuuslakiin. Työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä muun muassa tunnistamalla ja minimoimalla työstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät, laatimalla työsuojelun toimintaohjelma sekä tarjoamalla riittävää koulutusta ja ohjausta työntekijöille. Lisäksi työnantajan on huolehdittava työntekijöiden osallistumisesta työturvallisuuteen liittyvään päätöksentekoon ja tiedottamiseen.

4.2.2 Työntekijän velvoitteet

Työturvallisuuslain luku 4, pykälä 8, määrittää työntekijän velvoitteet. Työntekijöiden velvollisuutena on noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä, erityisesti liittyen työturvallisuuteen, työsuojeluun, huolellisuuteen ja varotuskehotuksiin. Lisäksi työntekijän on omien kokemustensa ja ammattitaitonsa perusteella huolehdittava paitsi omasta turvallisuudestaan myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän tulee arvioida sekä oman että kollegoidensa työturvallisuuden toteutumista ja välttää toimintaa, joka voi aiheuttaa häirintää tai epäasiallista kohtelua muille työntekijöille, joka voisi vaarantaa heidän turvallisuuttaan tai terveyttään. (Työturvallisuuslaki)

Työntekijöiden on vältettävä työpaikalla muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua, joka voi vaarantaa heidän turvallisuutensa tai terveytensä. Työntekijöiden on myös ilmoitettava välittömästi työnantajalle kaikista työolosuhteissa tai työmenetelmissä havaitsemistaan viroista tai puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. (Työturvallisuuslaki)

Lisäksi työntekijän on ilmoitettava esimiehelleen havaitsemistaan turvallisuusriskeistä ja puutteista, ja tarvittaessa poistettava tai korjattava niitä omatoimisesti. Työntekijällä on myös oikeus pidättäytyä työstä, jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijöiden terveydelle tai hengelle. (Työturvallisuuskeskus)

4.3 Ergonomia

Ergonomia on työympäristön suunnittelua ja työmenetelmien kehittämistä siten, että työ voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijälle haitallista kuormitusta tai vaarallisen tapaturman riskiä. Ergonomiasta on säädetty erikseen työturvallisuuslain 5 pykälässä. Termi tulee kreikan kielen sanoista "ergo", mikä tarkoittaa työtä, ja "nomos", mikä viittaa luonnonlakeihin. Ergonomian tavoitteena on sovittaa työpisteen rakenteet, työvälineet, kalusteet ja työmenetelmät ihmisten ominaisuuksien, toimintojen ja kykyjen mukaisiksi. Työturvallisuuslaissa edellytetään, että työnantaja huolehtii, että työympäristö ja työvälineet valitaan, mitoitetaan ja sijoitetaan ergonomisesti, ottaen huomioon työn luonteen ja työntekijän edellytykset. Ergonomia pyrkii ehkäisemään tuki- ja liikuntaelinten

kuormitusta, jota voivat aiheuttaa esimerkiksi toistotyö, yksipuoliset työliikkeet, raskaat nostot ja huonot työasennot. Lisäksi ergonomialla pyritään turvaamaan työntekijöiden terveys ja hyvinvointi, sekä vähentämään työtapaturmien riskiä. (Pam 2023)

4.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on olennainen osa kaikkien työssä käyvien työntekijöiden hyvinvointia ja turvallisuutta. Se on toimintaa, jonka työnantaja järjestää ja kustantaa, ja sen tavoitteena on edistää terveellistä ja turvallista työympäristöä sekä tukea työntekijöiden työkykyä koko työuran ajan. Työterveyshuoltoon kuuluvat sekä lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto että vapaaehtoiset sairaanhoidon palvelut, joita työnantaja voi tarjota henkilöstölleen. (Työsuojelu.fi)

Suomessa on ollut lakisääteinen työterveyshuolto vuodesta 1979 lähtien, ja nykyinen laki on uudistettu vuonna 2001. Työterveyshuolto on työnantajan vastuulla, ja sen tarkoituksena on edistää työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta sekä ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia. Työnantaja on velvollinen järjestämään ja kustantamaan työntekijöilleen työterveyshuollon, ja sen sisältö vaihtelee työn luonteen ja toimialan mukaan. (Hietala, Hurmainen & Kaivanto 2019)

Työterveyshuollon toteutuksessa työnantajan, työpaikan henkilöstön ja työterveyshuollon palveluntuottajan välinen yhteistyö on keskeistä, ja palvelut suunnitellaan työpaikan tarpeiden mukaisesti. Työterveyshuoltoon sisältyvät muun muassa terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkyvyn tukeminen sekä neuvonta ja ohjaus työterveyteen liittyvissä asioissa. Työnantajan on myös laadittava kirjallinen sopimus ja toimintasuunnitelma työterveyshuollon toteuttamiseksi, ja työterveyshuoltoon osallistuminen on työntekijälle velvollisuus. Työterveyshuollon avulla pyritään varmistamaan työntekijöiden terveyden ja työkyvyn säilyminen sekä mahdollisten terveystarkastusten ennaltaehkäisy työpaikalla. (Työsuojelu.fi)

Työterveyshuolto on asiantuntijoiden arvioihin perustuvaa toimintaa, ja työnantaja on aina vastuussa lain edellyttämien toimien noudattamisesta. Kansaneläkelaitos korvaa osan työterveyshuollon kustannuksista, ja työsuojeluviranomaiset valvovat sen toteuttamista. Työnantaja voi myös järjestää vapaaehtoisesti terveydenhuoltopalveluja työntekijöilleen, ja osa näistä kustannuksista voidaan korvata Kansaneläkelaitokselta. Viranomaiset eivät kuitenkaan valvo vapaaehtoisen työterveyshuollon toteuttamista, mutta asiasta tulee keskustella työpaikan yhteistoimintaelimissä. (Hietala, Hurmainen & Kaivanto 2019)

Työterveyshuoltolaki säätelee työnantajan velvollisuutta järjestää työterveyshuolto ja sen sisältöä ja toteuttamista Suomessa. Lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta sekä ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia. Laki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työterveyshuollon järjestämisestä kaikille työntekijöilleen, joissa työnantaja on velvollinen

noudattamaan työturvallisuuslakia. Lisäksi laki määrittelee työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat sekä työterveyshuollon hyvän käytännön periaatteet. Työterveyshuoltolaissa on myös määritelty irtisanotun työntekijän oikeus työterveyshuoltoon kuuden kuukauden ajan irtisanomisen jälkeen, mikäli tietyt ehdot täyttyvät. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383)

Työterveyshuoltosopimus on kirjallinen sopimus, joka tehdään työnantajan ja työterveyspalveluiden tarjoajan välillä. Sen tarkoituksena on määritellä työterveyshuollon yleiset järjestelyt, palveluiden sisältö ja laajuus, sopimuksen kesto, palvelujen hinnat, laskutukseen liittyvät asiat sekä sopimuksen irtisanomiseen liittyvät ehdot. Työnantaja vastaa työterveyshuollon järjestämisestä ja voi valita palveluntuottajan hyvinvointialueelta, yksityiseltä palveluntuottajalta tai järjestää työterveyshuollon itse. Työterveyshuollon toteutuksessa keskeistä on moniammatillinen yhteistyö, johon kuuluvat muun muassa työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja tarvittavat asiantuntijat eri aloilta. Työnantajan ja palveluntuottajan tulee myös laatia yhdessä työterveyshuollon toimintasuunnitelma, jossa määritellään työterveyshuollon järjestämistä koskevat käytännön asiat. (Työturvallisuuskeskus)

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on keskeinen asiakirja, jonka työnantaja ja työterveyshuollon palvelujen tarjoaja laativat yhteistyössä. Suunnitelma perustuu perusteelliseen työpaikkaselvitykseen ja siinä havaittuihin terveysriskeihin, ottaen huomioon myös työpaikan oman riskien arvioinnin tulokset. Sen sisältö on räätälöity vastaamaan työpaikan tarpeita ja sisältää toimenpiteitä työkyvyn tukemiseen sekä työkykyongelmien ehkäisyyn. Toimintasuunnitelmaan kirjataan muun muassa suunnitelma työpaikkaselvitysten tekemisestä, lakisääteiset ja mahdolliset vapaaehtoiset terveystarkastukset sekä tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus yksilö- ja ryhmätasolla. Lisäksi siinä kuvataan työterveyshuollon toiminta varhaisen tuen tarpeen havaitsemisessa ja työterveyshuollon yhteistyö ulkopuolisten toimijoiden kanssa. (Työturvallisuuskeskus)

Toimintasuunnitelmaa tarkistetaan vuosittain yhteistyössä työntekijöiden kanssa, ja tarvittaessa tehdään muutoksia seuraavan vuoden suunnitelmaan uusien tutkimusten tai selvitysten perusteella. Toimintasuunnitelman avulla varmistetaan, että työterveyshuollon palvelut vastaavat tehokkaasti työpaikan tarpeita ja tukevat työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Yhteistyö työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon välillä on keskeistä suunnitelman laadinnassa ja sen toteuttamisessa, mikä edistää työyhteisön hyvinvointia ja turvallisuutta. (Työturvallisuuskeskus)

Työterveyshuolto on todella arvostettu työturvallisuuden osa-alue, mikä on työnantajien tarjoama ja rahoittama palvelu. Se on ollut Suomessa laissa määrätty vuodesta 1979 lähtien. Hyvällä työterveyshuollolla pyritään edistämään terveellistä ja turvallista työympäristöä sekä tukemaan työntekijöiden työkykyä. Jokainen työnantajaorganisaatio laatii oman toimintasuunnitelman, jonka avulla varmistetaan, että palvelut vastaavat työpaikan tarpeita sekä hyödyttää koko työyhteisöä.

5. Työhyvinvointi mikroyrityksissä

Työhyvinvointi on keskeinen tekijä yrityksen menestyksessä monesta näkökulmasta. Se parantaa työntekijöiden sitoutumista, tuottavuutta ja innovatiivisuutta, mikä suoraan vaikuttaa yrityksen tulokseen ja kilpailukykyyn. Sairauspoissaolojen väheneminen ja työtehon paraneminen ovat konkreettisia taloudellisia hyötyjä, jotka seuraavat työhyvinvoinnin edistämisestä. Lisäksi hyvinvoiva henkilöstö tarjoaa parempaa asiakaspalvelua, mikä vahvistaa yrityksen mainetta ja asiakassuhteita. Näin ollen työhyvinvoinnin tukeminen on strateginen investointi, joka luo kestävästä menestystä yritykselle pitkällä tähtäimellä. (Finla työterveys)

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen mikroyrityksissä on elintärkeää, sillä jokaisen työntekijän terveys ja työkyky ovat keskeisiä yrityksen toiminnalle. Sairastumisten ja työkyvyn heikkene-
misen vaikutukset voivat olla merkittäviä sekä henkilöstölle että yrityksen toimintaan, mikä korostaa työterveyshuollon ja ennaltaehkäisevien toimien tärkeyttä. Panostaminen työhyvinvointiin, kuten työkykyä tukeviin käytäntöihin, yhteisöllisyyden vahvistamiseen ja avoimeen kommunikaatioon, voi vähentää sairauspoissaoloja, parantaa tuottavuutta ja luoda myönteistä työilmapiiriä. Työntekijöiden hyvinvoinnin varmistaminen ei vain lisää työmotivaatiota ja sitoutumista vaan myös edistää yrityksen menestystä ja kilpailukykyä pitkällä tähtäimellä. (Työterveyslaitos)

Työntekijöiden hyvinvointi on kriittinen tekijä yrityksen menestykselle monin tavoin. Se vaikuttaa suoraan työmotivaatioon, tuottavuuteen ja sitoutumiseen, mikä puolestaan heijastuu positiivisesti yrityksen tulokseen. Lisäksi hyvinvoiva henkilöstö luo vahvan perustan yrityskulttuurille, joka houkuttelee lahjakkaita työntekijöitä ja luo positiivista mainetta markkinoilla. Panostaminen työntekijöiden hyvinvointiin ei ole vain eettinen velvollisuus, vaan myös strateginen investointi, joka kannattaa pitkällä tähtäimellä. (Finla työterveys)

Opinnäytetyön lähdemateriaaleista kerätyn tietoperustan perusteella voin todeta, että työhyvinvoinnilla ja sen ylläpitämisellä on suuri merkitys mikroyrityksissä. Pienemmissä organisaatioissa yksittäisen työntekijän vaikutus koko yrityksen toimintaan voi olla suhteellisesti suurempi kuin suuremmissa yrityksissä. Tämä tekee työntekijöiden hyvinvoinnista entistä keskeisemmän tekijän organisaation menestyksen kannalta, sillä jokaisen panos vaikuttaa merkittävästi koko työyhteisön ilma-
piiriin ja tehokkuuteen. Toisaalta resurssien rajallisuus mikroyrityksissä voi asettaa haasteita työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiselle. Pienemmät yritykset saattavat kohdata rajoituksia tarjotessaan henkilöstöetuja tai hyvinvointipalveluita, mikä voi vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen. Vaikka resurssit ovat rajalliset, panostaminen työhyvinvointiin voi kuitenkin tuottaa merkittäviä tuloksia niin työntekijöiden sitoutumisen kuin organisaation tehokkuuden ja kilpailukykyyn näkökulmasta.

5.1 Työkyky

Työkykyä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta, eikä sille ole yhtä ainoaa määritelmää. Laaja-alaisessa työkyvyn käsitteessä korostuvat yksilön terveys, toimintakyky ja osaaminen. Työkykyyn vaikuttavat tekijät voivat olla fyysisiä, psyykkisiä tai sosiaalisia, ja siksi sen ylläpitäminen ja tukeminen vaatii monenlaisia toimenpiteitä. Työkyvyn arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia lähestymistapoja: toisaalta tarkastellaan yksilön terveydentilaa ja toimintakykyä, ja toisaalta kiinnitetään huomiota työn vaatimukseen ja yksilön voimavaroihin. Työkyvyn vahvistamiseen ja ylläpitämiseen tarvitaan kokonaisvaltaista lähestymistapaa, joka huomioi niin terveyden, osaamisen kuin työympäristönkin merkityksen. Työkyvyn tukeminen on monen eri toimijan vastuulla, ja sen edistäminen vaatii yhteistyötä eri organisaatioiden ja tahojen välillä. (Työterveyslaitos)

Voidaan tietoperustan perusteella todeta, että hyvinvointi ja työkyky ovat läheisessä yhteydessä toisiinsa. Yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi vaikuttavat hänen kykyynsä suorittaa työstään. Terveystilasta ja toimintakyvystä huolehtiminen sekä työympäristön tukeminen ovat avainasemassa työkyvyn ylläpitämisessä. Kokonaisvaltainen lähestymistapa, joka huomioi sekä yksilön tarpeet että työn vaatimukset, on tärkeä työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämisessä.

5.2 Työhyvinvoinnin tärkeys

Mikroyritykset työllistävät Suomessa yli 300 tuhatta henkilöä, mukaan lukien yrittäjät, kertoo Oulun yliopisto (Oulun yliopisto) Tämä merkittävä työllistävyys korostaa tarvetta huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista ja tarkkailla sitä säännöllisesti. Vuonna 2021 Eila Kaisla on teettänyt tutkimuksen, johon on vastannut 1075 työkäistä henkilöä. Tutkimuksen mukaan 69 % vastanneista kokee voitavansa hyvin tai melko hyvin työssään, heistä kuitenkin vain 23 % kokee palautuvansa tulevaisuudessa työstään. (Taloustutkimus Oy)

Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia vähentäviin tekijöihin kuuluvat kiireen lisääntyminen, epävarmuus työn pysyvyydestä, oma terveydentila, työn arvostuksen väheneminen ja työympäristön muutos. Kiire koettiin merkittävimpana tekijänä, joka vaikuttaa työhyvinvointiin. Lisäksi epävarmuus tulevaisuudesta työpaikalla ja työn arvostuksen väheneminen koettiin huolestuttavina tekijöinä. Nämä tulokset korostavat työympäristön merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnille ja osoittavat tarpeen työolosuhteiden ja organisaatiokulttuurin parantamiseen. (Taloustutkimus Oy)

Eila Kaislan tutkimuksen mukaan työpaikan valintaan vaikuttavat ylivoimaisesti ammattitaitoinen ja hyvä esihenkilö ja joustavat mahdollisuudet työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. Palkka, työajat, ja yrityksen vastuullisuus nousevat myös tärkeiksi tekijöiksi. Työpaikan valinnassa huomioidaan usein myös henkilökohtaiset kehittymismahdollisuudet, yrityksen arvot ja mielikuva yrityksestä työnantajana. (Taloustutkimus Oy) Työhyvinvoinnin kannalta nämä tekijät korostavat työympäristön ja

organisaatiokulttuurin merkitystä. Hyvä esimies, joustavuus työaikojen ja yksityiselämän yhdistämisen suhteen sekä selkeä tiedonanto työtehtävistä ja yrityksen arvoista voivat edistää työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista työhön. Lisäksi mahdollisuus kehittymiseen ja tutustuminen tiimiin voi luoda positiivisen ilmapiirin ja tukea työntekijöiden motivaatiota.

6. Toiminnallinen työ

Tämä opinnäytetyö tehdään toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka tuotoksena on opas. Toiminnallisessa opinnäytetyössä kehitetään yrityksen tai yhteisön toimintaa, toimintatapoja tai konkreettista tuotosta, kuten markkinointi- tai liiketoimintasuunnitelmaa, perehdytysopasta tai tapahtumaa. Työ koostuu raportista, jossa määritellään tavoitteet, perustellaan tuotoksen tarpeellisuus ja hyödynnettävyys, sekä kuvaillaan sen toteuttaminen, ja varsinaisesta tuotoksesta. Opinnäytetyössä käytetään tietoperustaa ja kehittämistyön menetelmiä, ja lopuksi arvioidaan sekä tuotos että raportti. (Opinnäytetyökoordinaattorit 2022). Lopputuloksena tuotettu opas liitetään opinnäytetyöhön.

6.1 Yhteenveto tuloksesta

Tässä opinnäytetyössä lähdettiin tarjoamaan työkalu suomalaisten mikroyritysten työhyvinvoinnin suunnitelman laatimiseen ja ylläpitoon sekä informaatiota yrittäjälle ja työntekijälle. Työ aloitettiin käymällä perusteet läpi, ideana siinä oli, että lukija ymmärtää perusasiat, käsitteet sekä lainsäädännön, ennen niiden soveltamista työhön. Kun työssä oli tuotu esiin mikroyritysten roolia Suomessa sekä työhyvinvoinnin merkitystä yleisesti, siirryttiin niiden soveltamiseen käytännössä.

Opinnäytetyössä pyrittiin luomaan selkeä, visuaalisesti kiinnostava ja loogisesti etenevä opas työhyvinvoinnin edistämiseen mikroyrityksissä. Työssä haluttiin varmistaa, että opas vastaa sisällöltään tietoperustaa ja tarjoaa monipuolista toiminnallisuutta ja tietoa lukijalleen. Työhyvinvoinnin merkityksen kasvaessa ja aiheeseen liittyvän tiedon hajautuessa eri lähteisiin, havaittiin tarve koota laajaa näkökulmaa edustava opas, joka olisi helposti lähestyttävä ja hyödyllinen lukijalleen.

Havaittiin, että olemassa olevat oppaat keskittyivät usein vain yhteen näkökulmaan tai osa-alueeseen, joten tarve laaja-alaisemmalle kokonaisuudelle oli ilmeinen. Erityisesti viime vuosien tapahtumien ja uuden tiedon huomioiminen työhyvinvoinnin saralla teki aiheesta entistäkin monimuotoisemman. Koska vastaavaa laajaa ja monipuolista opasta ei ollut saatavilla, päätettiin luoda sellainen opinnäytetyön muodossa.

Suomessa on paljon pienyrityksiä, joten opinnäytetyön kohderyhmäksi valikoituivat mikroyritykset. Tavoitteena oli tuottaa opas, joka tarjoaisi konkreettisia vinkkejä ja ohjeita työhyvinvoinnin edistämiseen näissä yrityksissä. Lopullisena tavoitteena oli luoda resurssiksi toimiva opas, joka vastaisi mikroyritysten tarpeisiin ja tukisi niiden kehitystä ja menestystä työntekijöiden hyvinvoinnin kautta.

7. Pohdinta

Tässä luvussa kerron omista pohdinnoistani opinnäytetyön laatijana. Pohdin opinnäytetyön prosessia oman oppimisen kannalta sekä oppaan tarpeellisuutta organisaatioille. Pohdin myös oppaan kehittämistä sekä käytettävyyttä.

7.1 Oma arviointi oppimisestä

Toiminnallisen opinnäytetyön tekeminen työhyvinvoinnin oppaan parissa on ollut minulle äärimmäisen mielenkiintoinen ja antoisa kokemus. Alusta alkaen olen ollut syvästi sitoutunut aiheeseen, sillä uskon vahvasti työhyvinvoinnin merkitykseen yksilön ja organisaation menestyksen kannalta.

Prosessin aikana olen huomannut oppivani monella eri tasolla. Ensinnäkin tutustuessani aiheeseen perusteellisesti keräsin valtavan määrän tietoa työhyvinvoinnista, sen eri osa-alueista ja merkityksestä työyhteisölle. Tämä tiedon kerääminen ja hahmottaminen on vahvistanut omaa ymmärrystäni työhyvinvoinnin monimuotoisuudesta ja sen vaikutuksista.

Toiseksi oppaan konkreettinen laatiminen on opettanut minulle paljon tiedon soveltamisesta ja viestinnästä. Tavoitteenani oli tehdä opas, joka olisi helppolukuinen, selkeä ja käytännönläheinen, jotta sen avulla työyhteisöt voisivat parantaa omaa työhyvinvointiaan. Tämä vaati kykyä tiivistää ja välittää olennainen tieto selkeällä ja innostavalla tavalla.

Kolmanneksi itse opinnäytetyöprosessi on opettanut minulle paljon myös omasta itsestäni oppijana ja työskentelijänä. Olen huomannut omat vahvuuteni ja heikkouteni projektin eri vaiheissa, ja olen oppinut arvostamaan omaa työpanosta projektin onnistumisen kannalta. Lisäksi olen kehittänyt taitoja itsenäiseen työskentelyyn, aikatauluttamiseen ja projektinhallintaan.

Kaiken opinnäytetyön teko on ollut antoisa matka oppimisen maailmaan. Olen saanut syvällisen käsityksen työhyvinvoinnin merkityksestä ja konkreettisia taitoja sen edistämiseen. Tiedän, että tämä kokemus tulee hyödyttämään minua sekä henkilökohtaisella että ammatillisella tasolla pitkälle tulevaisuuteen.

7.2 Johtopäätökset työstä

Opinnäytetyöni onnistui kokonaisuutena hyvin. Olen tyytyväinen siihen, että työhyvinvoinnin käsittelyssä löytyi runsaasti tietoa, samalla huomasin, että työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen tietopakettien tarve oli ilmeinen, ja tämä opas vastaa mielestäni nyt siihen tarpeeseen. Pyrin pitämään työn sisällön tiiviinä ja selkeänä, ja sisällysluettelo, visuaalinen ilme ja rakenne autoivat tässä. Itse

opasta tehdessäni, halusin siitä mahdollisimman selkeän, helposti luettavan ja visuaalisesti miellyttävän.

Opas toimii hyvänä pohjana, jonka avulla jokainen yritys voi rakentaa oman työhyvinvointimallinsa. Tulevaisuudessa voisi harkita oppaan laajentamista esimerkiksi vihoksi, johon tulee tehtäviä ja täytettäviä osioita, jota lukija voi hyödyntää omassa työssään. Oppaan ajantasaisuus ja muokattavuus ovat tärkeitä. Maailma muuttuu koko ajan, niin myös työympäristöt sekä lainsäädäntö, näin ollen työ ei tule olemaan vuosia voimassa, vaan antaa hyvän perustan, jota päivittää.

Opinnäytetyön tekeminen vahvisti käsitystäni työhyvinvoinnin tärkeydestä, erityisesti pienyrityksissä. Suosittelen yrityksiä tutustumaan avoimesti työhyvinvointiin ja hyödyntämään oppaan tarjoamaa tietoa. Opasta voi käyttää johdattelevana työkaluna ja tarvittaessa syventyä tarkemmin tietyille osa-alueille. Työhyvinvoinnin merkitys yritykselle on merkittävä, ja menestys on varmempaa keskittymällä olennaiseen ja tekemällä yhteistyötä.

Lähteet

Aro, T. & Matikainen, E. 1998. Teoksessa Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Työterveyslaitos: Ilmarinen. Helsinki.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2018. Viikon kysymys: Miten mikro- ja pk-yritys määritellään? Luettavissa: [Viikon kysymys: Miten mikro- ja pk-yritys määritellään? - Elinkeinoeläm Viikon kysymys: Miten mikro- ja pk-yritys määritellään?än keskusliitto \(ek.fi\)](#) Luettu: 18.01.2024

Finla Työterveys 15.01.2024. Kuinka henkilöstön työhyvinvointi vaikuttaa yrityksesi tulokseen? Luettavissa: <https://finla.fi/seo/kuinka-henkiloston-tyohyvinvointi-vaikuttaa-yrityksesi-tulokseen/> Luettu: 18.04.2024

Finla Työterveys 01.04.2024. Miten henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa yrityksen tulokseen? Luettavissa <https://finla.fi/seo/miten-henkiloston-hyvinvointi-vaikuttaa-yrityksen-tulokseen/> Luettu: 18.04.2024

Opinnäytetyökoordinaattorit, 2022. Ohje toiminnalliselle opinnäytetyölle. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2022-02/toiminnallinen-ont-ohje.pdf> Luettu: 29.04.2024

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2019. Työsuojeluvastuuopas. 12. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 09.01.2024

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna. E-kirja. Luettu: 18.04.2024

Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336. Luettavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971336?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Kirjanpitolaki#L1P4b> Luettu: 08.02.2024

Lehto, P. 18.12.2020, Kukoistuksen taito – henkisen hyvinvoinnin uudessa työkalupakissa on neljä pääpilaria. Luettavissa: <https://www.evermind.fi/henkisen-hyvinvoinnin-tyokalupakissa-on-nelja-pilaria/> Luettu: 08.02.2024

Leskinen, T. & Hult, H-M, 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi: Kristallisoit toimintasi, saavuta tavoitteesi. Tammi, Helsinki.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Media. Helsinki. E-kirja. Luettu: 10.04.2024

Oulun yliopisto 29.01.2021. Mikä on mikroyritysten merkitys Suomelle? – Tutkija, ekonomisti ja mikroyrittäjät kertovat. Luettavissa: <https://kaute.fi/mika-on-mikroyritysten-merkitys-suomelle-tutkija-ekonomisti-ja-mikroyrittajat-kertovat/> Luettu: 18.04.2024

Oulun yliopisto Kerttu Saalasti Instituutti, 2021. Tilastokatsaus suomalaisista mikroyrityksistä - MY Tilastot päivitetty. Luettavissa: <https://www oulu.fi/fi/blogit/kerttu-saalasti-instituutin-blogi/tilastokatsaus-suomalaisista-mikroyrityksista-my-tilastot-paivitetty> Luettu: 12.01.2024

Pam 27.06.2023. Ergonomiasta on säädetty työturvallisuuslaissa. Luettavissa: <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyosuojelu-ja-tyoturvallisuus/tyoymparisto/ergonomia/> Luettu: 17.04.2024

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat, työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK. Luettavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja-taytettava.pdf> Luettu: 10.04.2024

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Työsuojelu Suomessa. Luettavissa: https://stm.fi/documents/1271139/1332445/STM_esite_Tyosuojelu_suomessa_verkkoonFIN.pdf/47c9b25c-df92-4832-93e7-fc27d2c56088 Luettu: 15.01.2024

Taloustutkimus Oy. Työelämän tulevaisuuden tarpeet 2021. Luettavissa: https://f.hubspotusercontent30.net/hubfs/3352331/Ladattavat-materiaalit-yritysassiakkaat/Tulevaisuuden-ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4tarpeet-raportti.pdf?utm_campaign=2021_10_Tyolaman_tulevaisuuden_tarpeet-raportti&utm_medium=email&hsenc=p2ANqtz-8ejYRGfP_suzVilfgebIGPV6f088I29QNBIYvXA2EDXGVh3Oo9Ys-e72rizHJC4FE0qaHgB7qeSRWd4UVv72cRvtwOctlkuhhPrpQNDdComO8Gehg&hsmi=175639644&utm_content=175639644&utm_source=hs_automation Luettu: 18.04.2024

Tiedenaistet, 24.04.2021, Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi? Luettavissa <https://www.tuumakustannus.fi/artikkelit/kokonaisvaltainen-hyvinvointi> Luettu: 08.02.2024

Tilastokeskus 2022. Kasvuyritykset. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tup/kokeelliset-tilastot/kasvuyritykset/index.html> Luettu: 20.01.2024

Tilastokeskus 2022. Yritykset henkilöstön suuruusluokan mukaan 2022. Luettavissa: https://stat.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html Luettu: 20.01.2024

Työsuojelu.fi. Organisaatio. Luettavissa: <https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/organisaatio> Luettu: 10.01.2024

Työsuojelu.fi. Työsuojelun toimintasuunnitelma. Luettavissa <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-toimintaohjelma> Luettu: 16.01.2024

Työsuojelu.fi. Työterveys. Luettavissa <https://tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto> Luettu: 16.04.2024

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Luettavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> Luettu: 27.03.2024

Työterveyslaitos. Työkyky. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> Luettu: 17.04.2024

Työterveyslaitos. Työterveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/johdetaan-tyokyky-mikroyrityksissa/tyoterveyden-ja-tyokyvyn-yllapitaminen-ja-kehittaminen> Luettu: 18.04.2024

Työterveyslaitos, 27.11.2020. Sosiaalista hyvinvointia ei osata vielä tunnistaa Luettavissa <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/sosiaalista-hyvinvointia-ei-osata-viela-tunnistaa> Luettu: 16.04.2024

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Luettavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6suojelulaki> Luettu: 01.03.2024

Työturvallisuuskeskus. Työpaikan työterveyspalvelut. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/> Luettu: 16.04.2024

Työturvallisuuskeskus. Työpaikan työterveyspalvelut. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/tyopaikan-tyoterveyspalvelut/> Luettu: 16.04.2024

Työturvallisuuskeskus. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Luettavissa <https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/tyopaikan-tyoterveyspalvelut/tyoterveyshuollon-jarjestaminen/> Luettu: 16.04.2024

Työturvallisuuskeskus. Työterveyshuollon järjestäminen. Luettavissa <https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/tyopaikan-tyoterveyspalvelut/tyoterveyshuollon-jarjestaminen/> Luettu: 16.04.2024

Valtioneuvosto ja ministeriöt 16.06.2022. Työolobarometri 2021 loppuraportti: hyvinvointia tukeva toiminta yleistä työpaikoilla, havainnot työpaikkakiusaamisesta pysyneet tasaisina. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyoolobarometri-2021-loppuraportti-hyvinvointia-tukeva-toiminta-yleista-tyopaikoilla-havainnot-tyopaikkakiusaamisesta-pysyneet-tasaisina>. Luettu: 19.04.2024

Yrittäjät. Yrittäjyys Suomessa 2023. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajajarjesto/tietoa-yrittajista/yrittajyys-suomessa/> Luettu: 18.1.2024

Yrittäjät. Yritysmuodot. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/yrittajaksi-ryhtyminen/yritysmuodot/> Luettu: 18.01.2024

Liitteet

Liite 1. Työhyvinvoinnin opas mikroyrityksille



Lukijalle

Arvoisa lukija,

Tervetuloa oppaaseen, joka keskittyy työhyvinvointiin yritystoiminnassa. Tämä opas tarjoaa sinulle arvokasta tietoa ja käytännön neuvoja sekä yrittäjänä toimimiseen että työntekijänä olemiseen liittyen työhyvinvoinnin kontekstissa.

Työhyvinvointi on olennainen osa menestyvää yritystoimintaa, ja sen merkitys korostuu entisestään nykypäivän työelämässä. Tavoitteenamme on antaa yrittäjälle pohja, jonka avulla luoda toimivan työhyvinvointimallin omaan yritykseen, samalla tarjoten työntekijöille parhaat mahdolliset edellytykset hyvinvoivaan työskentelyyn.

Ymmärrän, että työhyvinvoinnin kokonaisuus voi vaikuttaa monimutkaiselta ja haastavalta hahmottaa. Siksi pyrin tarjoamaan selkeän ja konkreettisen lähestymistavan, joka auttaa sinua tunnistamaan työhyvinvoinnin rakenteen sekä omat velvollisuudet sen edistämisessä.

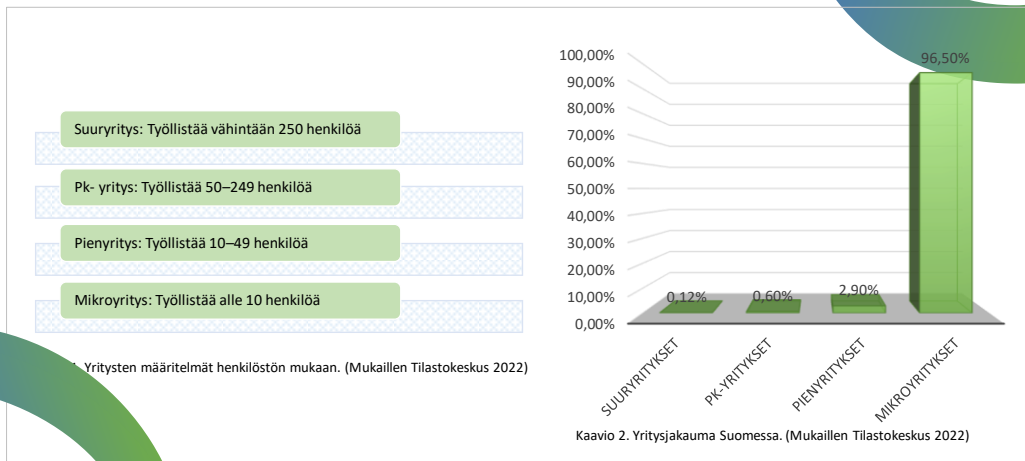
Oli sitten kyseessä perustettava mikroyritys tai jo toimiva sellainen, työhyvinvointi on investointi, joka kannattaa. Toivon, että tämä opas tarjoaa sinulle tarvittavat työkalut ja näkökulmat, joiden avulla voit kehittää entistä terveemmän ja tuottavamman työympäristön.

Ystävällisesti tervetuloa tutustumaan työhyvinvoinnin maailmaan!

Muista lukehetkiä,

Ana...rsa

Mikroyritys



Työhyvinvointi

- Työhyvinvointi kattaa monia ulottuvuuksia työntekijän hyvinvoinnissa, kuten fyysisen ja psyykkisen kunnon, ammattitaidon, työtehtävien vaativuuden, työyhteisön ilmapiiriin, sosiaaliset suhteet sekä johdon tarjoaman tuen. Tärkeää on tasapaino työn vaatimusten ja työntekijän kykyjen välillä. Työhyvinvoinnin tutkimus on kehittynyt merkittävästi viime vuosikymmeninä, alkaen lääketieteellisestä stressitutkimuksesta ja laajentuen yksilön ja työympäristön vuorovaikutuksen ymmärtämiseen.
- Stressimallien evoluutio on siirtynyt alkuperäisestä tasapainon tavoittelusta työn ja yksilön välillä kohti painotusta psykologisiin vaatimuksiin ja päätöksentekomahdollisuuksiin. Yksilön persoonallisuudella on rooli siinä, miten hän kokee työstressin, ja työhyvinvoinnin kehittämisessä on siirrytty korostamaan positiivisia voimavaroja ja työn ilon merkitystä. Työhyvinvoinnin kehittämisessä korostetaan myös aktiivista osallistumista ja yhteistoimintaa työyhteisön ja eri osapuolten välillä. Työhyvinvointi voidaan nähdä myös positiivisena käsitteenä, joka sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, korostaen näiden osien välisiä vuorovaikutussuhteita ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitystä.

Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi

- Fyysinen hyvinvointi muodostuu monista osatekijöistä, kuten fyysisestä kunnosta, terveydestä, ravitsemuksesta, levosta ja unesta. Tämä kokonaisuus vaikuttaa ihmisen suorituskykyyn, jaksamiseen ja terveyteen. Liikunta on keskeinen osa fyysistä hyvinvointia ylläpitävää toimintaa ja se vähentää sairauksien riskiä sekä edistää nopeampaa toipumista. Ravitsemuksen tasapaino, säännölliset ateriat ja riittävä nesteytys tukevat terveyttä ja suorituskykyä pitkällä aikavälillä. Riittävä uni ja laadukas lepo ovat tärkeitä kehon palautumiselle ja muistin toiminnalle.
- Psyykinen hyvinvointi perustuu neljälle keskeiselle pilarille: tietoisuudelle ympäristöstä ja omista tunteuksista, yhteydelle muihin ihmisiin, omien ajatusten ja uskomusten haastamiselle sekä elämän tarkoituksen ja päämäärien löytämiselle. Henkinen hyvinvointi auttaa lievittämään stressiä, lisäämään myönteisiä tunteita ja parantamaan keskittymiskykyä. Lisäksi se edistää myönteistä mielenterveyttä ja auttaa luomaan tunteen siitä, että elämällä on merkitystä ja suuntaa.

Sosiaalinen hyvinvointi rakentuu henkilökohtaisista ihmissuhteista, yhteisöllisistä piirteistä ja sosiaalisesta pääomasta. Hyvät ihmissuhteet ja yhteistyökyky edistävät tyytyväisyyttä elämään ja auttavat tavoitteiden saavuttamisesta. Sosiaalinen pääoma on merkittävä voimavara niin yksilön kuin yhteisönkin kannalta, ja sen arvo korostuu terveyden näkökulmasta. Tarvitaan kuitenkin lisää tutkimusta ymmärtämään sosiaalisen hyvinvoinnin merkitystä eri-ikäisten ihmisten arjessa ja sen vaikutusta terveyteen ja työelämään.

Työhyvinvoinnin viisi voimava



Työhyvinvointi lakiin perustuen

- Työhyvinvointi on olennainen osa organisaatioiden toimintaa, ja se kattaa työturvallisuuden, työsuojelun ja työterveyshuollon näkökulmat. Näiden osa-alueiden tarkoituksena on varmistaa työntekijöiden terveys, turvallisuus ja hyvinvointi työpaikoilla. Jokainen organisaatio laatii oman toimintasuunnitelmansa, jossa näitä velvoitteita sovelletaan omaan toimialaansa ja työympäristöönsä sopivaksi.
- Työturvallisuus kattaa kaikki toimenpiteet ja käytännöt, joilla varmistetaan työntekijöiden työskentely turvallisessa ympäristössä ja pyritään ehkäisemään työtapaturmia ja ammattitauteja. Työsuojelu puolestaan keskittyy ennaltaehkäiseviin toimiin ja säännöksiin, jotka takaavat työpaikkojen turvallisuuden ja terveyden noudattamalla työturvallisuuslakeja ja muita säädöksiä. Työterveyshuolto taas on organisaation järjestämää toimintaa, joka tukee ja ylläpitää työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta koko työuran ajan.
- Tämä käytännön toimet ja strategiat soveltuvat kaikille toimialoille varmistaen, että työntekijöiden hyvinvointi on etusijalla. Tämä edistää sekä yksilöiden että organisaatioiden menestystä, sillä terveet ja hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavampia ja motivoituneempia työssään. Työhyvinvoinnin tukeminen on siten keskeinen osa kestävää ja menestyvää organisaatiokulttuuria.

Työturvallisuuslaki

- Työturvallisuuslaki on keskeinen säädös, joka määrittelee työpaikkojen turvallisuuden ja terveyden varmistamisen Suomessa. Laki velvoittaa työnantajia ja työntekijöitä huolehtimaan työolojen kunnosta ja ennaltaehkäisemään työtapaturmia ja ammattitauteja.
 - Työnantajien velvollisuuksiin kuuluu muun muassa työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistaminen tarvittavin toimenpitein sekä ennakoivan työturvallisuustoiminnan harjoittaminen.
 - Työntekijöillä on puolestaan velvollisuus noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä, huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta, sekä ilmoittaa havaitsemistaan vaaroista ja puutteista.
 - Ergonomia on työympäristön suunnittelua ja työmenetelmien kehittämistä siten, että työ voidaan tehdä aiheuttamatta haitallista kuormitusta tai vaarallisen tapaturman riskiä. Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajalta ergonomisesti suunniteltuja työympäristöjä ja työvälineitä, jotka ottavat huomioon työn luonteen ja työntekijöiden edellytykset. Ergonomian tavoitteena on ehkäistä tuki- ja liikuntaelinten kuormitusta sekä turvata työntekijöiden terveys ja hyvinvointi.
- Työturvallisuuslaki ja ergonomia muodostavat yhdessä pohjan turvalliselle ja terveelliselle työympäristölle, jossa työntekijöiden hyvinvointi ja turvallisuus ovat keskeisessä roolissa. Työnantaja ja työntekijät ovat molemmat vastuussa työturvallisuuden ja terveyden edistämiseksi, ja ergonomian huomioiminen on olennainen osa tätä prosessia.

Työsuojelu

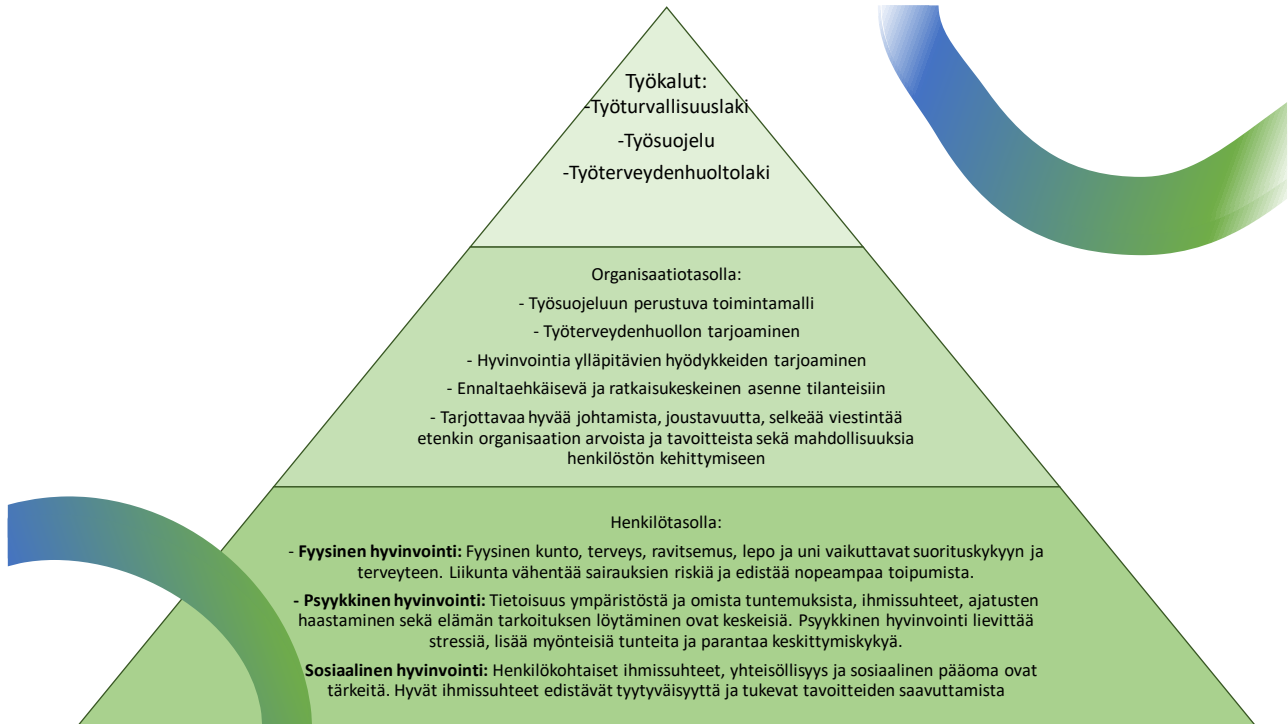
- Työsuojelun toimintaohjelma on merkittävä työkalu työpaikan turvallisuuden ja terveyden varmistamisessa, perustuen ennakointiin ja tarpeiden mukaan suunniteltuihin toimenpiteisiin. Ohjelman tulee sisältää työolojen kehittämistarpeet, niiden vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen, sekä tavoitteet ja keinot terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn edistämiseksi. Keskeisiä elementtejä ovat työolojen ja työsuojelutoiminnan arviointi, vaarojen selvittäminen ja niiden merkityksen arviointi työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Lisäksi määritellään vastuuhenkilöt ja toimivaltuudet työsuojeluasioissa, työntekijöiden velvollisuudet ja oikeudet, ja huomioidaan työsuojeluasiat päivittäisessä toiminnassa.
- Työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden takaaminen on työnantajan ja esimiesten vastuulla, joiden tehtävänä on noudattaa työsuojelulainsäädäntöä ja varmistaa työntekijöiden työkyky sekä tuotannon häiriöttömyys. Työsuojelun merkitys taloudellisena tekijänä on kasvanut, sillä siihen panostaminen vähentää sairauspoissaoloja, parantaa tuottavuutta ja luo laadukkaampia tuotteita tai palveluita. Työsuojelun merkitys korostuu entisestään globaalissa kilpailuympäristössä, jossa yritysten on vastattava muuttuviin haasteisiin tehokkaasti ja nopeasti.
- Työsuojelun viiden vastuualueen alaiset viranomaiset, kuten aluehallintovirastot, toimivat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden puolesta, varmistaen työelämän sääntöjen noudattamisen.

Työterveyshuolto

- Työterveyshuolto on olennainen osa työntekijöiden hyvinvointia ja turvallisuutta. Se on työnantajan järjestämää ja kustantamaa toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää terveellistä ja turvallista työympäristöä sekä tukea työntekijöiden työkykyä. Suomessa on ollut lakisääteinen työterveyshuolto vuodesta 1979 lähtien, ja nykyinen laki on uudistettu vuonna 2001. Työnantaja on velvollinen järjestämään ja kustantamaan työterveyshuollon kaikille työntekijöilleen.
- Työterveyshuoltoon liittyy lakisääteisiä velvoitteita, ja sen järjestämisestä säädetään työterveyshuoltolaissa. Lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta sekä ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia. Työterveyshuoltoon osallistuminen on työntekijälle velvollisuus, ja sen toteutusta valvovat työsuojeluviranomaiset.
- Työterveyshuollon toteutuksessa keskeistä on moniammatillinen yhteistyö työnantajan, työpaikan henkilöstön ja työterveyshuollon palveluntuottajan välillä. Työterveyshuoltoon kuuluu terveystarkastuksia, työpaikkaselvityksiä, työkyvyn tukemista sekä neuvontaa ja ohjausta työterveyteen liittyvissä asioissa. Työterveyshuollon tavoitteena on varmistaa työntekijöiden terveyden ja työkyvyn säilyminen sekä ehkäistä mahdollisia terveystriskejä työpaikalla.
- Työterveyshuolto tarjoaa monipuolisia hyötyjä työyhteisölle, kuten terveyden edistämistä, työkyvyn tukemista ja mahdollisten terveystriskien ennaltaehkäisyä. Se on arvostettu osa työtuottavuutta ja työhyvinvointia, ja sen avulla varmistetaan, että työntekijät voivat työskennellä terveellisessä ja turvallisessa ympäristössä koko työuransa ajan.

Työhyvinvoinnin merkitys mikroyrityksissä

- Työhyvinvointi on olennainen tekijä mikroyritysten menestyksessä monesta näkökulmasta.
 - Sen merkitys näkyy suoraan yrityksen tuloksessa ja kilpailukyvyssä, kun työntekijöiden sitoutuminen, tuottavuus ja innovatiivisuus paranevat.
 - Vähentyneet sairauspoissaolot ja parantunut työteho ovat konkreettisia taloudellisia hyötyjä, jotka seuraavat työhyvinvoinnin edistämisestä.
 - Hyvinvoiva henkilöstö tarjoaa parempaa asiakaspalvelua, vahvistaen siten yrityksen mainetta ja asiakassuhteita.
- Erityisesti mikroyrityksissä, joissa yksittäisen työntekijän vaikutus koko yrityksen toimintaan voi olla suurempi, työhyvinvoinnin merkitys korostuu entisestään. Työntekijöiden terveys ja työkyky ovat keskeisiä yrityksen toiminnalle, ja sairastumisten tai työkyvyn heikkenemisen vaikutukset voivat olla merkittäviä sekä henkilöstölle että yritykselle. Tästä syystä panostaminen työhyvinvointiin, kuten työkykyä tukeviin käytäntöihin, yhteisöllisyyden vahvistamiseen ja avoimeen kommunikaatioon, on elintärkeää.
- Kokonaisvaltainen lähestymistapa, joka huomioi sekä yksilön tarpeet että työn vaatimukset, on avain työhyvinvoinnin edistämisessä. Tämä edellyttää yhteistyötä eri organisaatioiden ja tahojen välillä sekä merkittävää panostusta työympäristön ja organisaatiokulttuurin parantamiseen.
- Työhyvinvoinnin tukeminen ei ole vain eettinen velvollisuus, vaan myös strateginen investointi, joka luo keskeisen menestystä yritykselle pitkällä tähtäimellä. Hyvä esimies, joustavuus työaikojen ja yksityiselämän yhdistämisessä, selkeä tiedonanto työtehtävistä ja yrityksen arvoista sekä mahdollisuus kehittyä ovat tekijöitä, jotka voivat edistää työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista työhön. Näin ollen työhyvinvointi on keskeinen tekijä mikroyritysten menestyksessä ja pitkäaikaisessa kilpailukyvyssä.



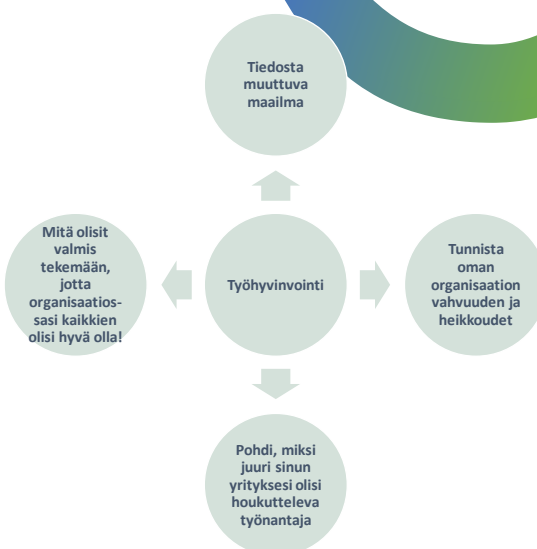
Yrittäjä: Pohdi seuraavia asioita

Mitkä ovat organisaation arvot?

Miten ne näkyvät arjessa?

Näkyvätkö organisaation arvot omassa tekemisessäsi?

Ovatko yrityksen arvot sekä strategia työntekijöille läpinäkyvää ja selkeitä?



Yrittäjälle: Muistilista työhyvinvointisuunnitelman laatimiseen

Tunnista organisaatiosi lähtötilanne. Tutki työntekijöiden terveydentilaa ja työkykyä koskevia tietoja. Kartoita myös työympäristön ja -olosuhteiden vaikutuksia.

Luo omaan toimialaasi sopiva työturvallisuussuunnitelma, käytä siihen työturvallisuuslaissa ja työsuojelussa määrätyt velvoitteet

Määrittele yrityksellesi tavoitteet ja pohdi mitä haluat saavuttaa työhyvinvointisuunnitelmalla. Voivatko tavoitteesi olla esimerkiksi sairauspoissaolojen vähentäminen, työmotivaation parantaminen, tulokellisuuden edistäminen tai kilpailukyisenä työnantajana oleminen?

Valitse tiimi, joka osallistuu suunnitelman laatimiseen. Huolehdi, että tiimiin kuuluu eri osastojen tai työntekijäryhmien edustajia.

Perustuen kartoituksen tuloksiin, asetettuihin tavoitteisiin sekä lainsäädäntöön, valitse konkreettiset toimenpiteet, jotka parantavat työhyvinvointia. Näihin voi kuulua esimerkiksi laaja työterveyshuoltosopimus, liikunta- ja terveystalveluiden tarjoaminen, työergonomian parantaminen tai työntekijöiden osallistaminen päätöksentekoon.

Aseta toimenpiteille aikataulu ja vastuhenkilöt. Huolehdi, että suunnitelma on realistinen ja toteuttamiskelpoinen. Seuraa suunnitelman toteutumista ja arvioi sen vaikutuksia säännöllisesti. Tarvittaessa tee muutoksia suunnitelmaan ja toimenpiteisiin muutosten ja palautteiden myötä.

Viesti työhyvinvointisuunnitelmaa ja sen tavoitteista kaikille työntekijöille. Osallista työntekijät suunnitelman toteuttamiseen ja kehittämiseen sekä osallistu ennaltaehkäisevään keskusteluun

Muista, että työhyvinvointisuunnitelma ei ole staattinen dokumentti, vaan sen tulee elää ja kehittyä yrityksen tarpeiden mukaisesti. Tee jatkuvaa arviointia ja päivitystä suunnitelman parantamiseksi..

Työntekijälle: Pohdi seuraavia asioita

<ul style="list-style-type: none"> - Mitkä ovat tärkeänä pitämäsi arvot ja miten ne näkyvät arjessasi? - Kohtaako työnantaja organisaation arvot omia arvojasi? - Koetko saavasi riittävästi tietoa ja tukea esimenkilöstäsi? - Osaatko antaa tai ottaa palautetta vastaan? 	<ul style="list-style-type: none"> - Nukutko, syötökö ja liikutko? - Koetko voivasi fyysisesti hyvin? - Tiedätkö fyysisen hyvinvoinnin ylläpitoon asetetut suositukset?
<p>Tunnistatko omat vahvuudet, heikkoudet ja voimavarat?</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Osaatko hakea tukea ja apua omiin ongelmatilanteisiisi? - Käytätkö työaikaasi ja -tapoja käytätkö tehokkaasti? - Koetko, että elämäsi on mielekästä hyvin? 	<ul style="list-style-type: none"> - Onko työ ja vapaa-aikasi tasapainossa? - Koetko kuuluvasi työyhteisössäsi joukkoon? - Koetko, että elämäsi sosiaalinen aspekti olisi hyvällä mallilla?



Kuva1. Angela Aragon, 2022. Askelterveyteen.



Kuva2. UKK instituutti

Hyödyllisiä linkkejä

- ❖ <https://www.finlex.fi/fi/>
 - ❖ Työturvallisuuslaki
 - ❖ Työterveyshuoltolaki
 - ❖ Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
- ❖ <https://www.tyosuojelu.fi/>
- ❖ <https://www.ttl.fi/>
- ❖ <https://finla.fi/>



Lähteet

- Aro, T. & Matikainen, E. 1998. Teoksessa Työkyky hallintaan– suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Työterveyslaitos: Ilmarinen. Helsinki.
- [Viikon kysymys: Miten mikro- ja pk-yritys määritellään? Elinkeinoelämäviikon kysymys: Miten mikro- ja pk-yritys määritellään?änkeskusliitto \(ek.fi\)](#)
- <https://finla.fi/seo/kuinka-henkiloston-tyohyvinvointi-vaikuttaa-yrityksesi-tulokseen/>
- <https://finla.fi/seo/miten-henkiloston-hyvinvointi-vaikuttaa-yrityksen-tulokseen/>
- Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2019. Työsuojeluvastuuopas. 12. uudistettu painos. Almäalent. Helsinki. E-kirja
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna-E-kirja.
- <https://www.evermind.fi/henkisen-hyvinvoinnin-tyokalupakissaon-nelja-pilari/>
- Leskinen, T. & Hult, H-M, 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi: Kristallisoit toimintasi, saavuta tavoitteesi. Tammi, Helsinki.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Media. Helsinki. E-kirja.
- <https://kaute.fi/mika-on-mikroyritysten-merkitys-suomelle-tutkija-ekonomisti-ja-mikroyrittajatkertovat/>
- <https://www oulu.fi/fi/blogit/kerttu-saalasti-instituutin-blogi/tilastokatsausuomalaisistamikroyrityksistamy-tilastot-paivitetty>
- <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyosuojelua-tyoturvaluisuus/tyoymparisto/ergonomia/>
- <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinninraportaat-tyokirja-taytettava.pdf>
- https://www.ttk.fi/documents/1271139/1332445/STM_esite_Tyosuojelu_suomessa_verkkoonFIN.pdf/47c9b25c-df92-4832-93e7-
- <https://www.taloustutkimus.fi/artikkelit/kokonaisvaltainenhyvinvointi>
- <https://www.taloustutkimus.fi/tup/kokeelliset-tilastot/kasvuyritykset/index.html>
- <https://stat.fi/tyosuojelu/tyosuojelun-suoluk-yritykset.html>
- <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelun-tyopaikalla/tyosuojelun-toimintaohjelma>

- <https://tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>
- <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
- <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/johdetaan-tyokyky-mikroyrityksissa/tyoterveyden-ja-tyokyvyn-yllapitaminen-ja-kehittaminen>
- <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/sosiaalisen-hyvinvointia-ei-osata-viela-tunnistaa>
- <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6suojelulaki>
- <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>
- <https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/työpaikan-työterveyspalvelut/>
- <https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/työpaikan-työterveyspalvelut/työterveyshuollon-järjestäminen/>
- <https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/työpaikan-työterveyspalvelut/työterveyshuollon-järjestäminen/>
- <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/työolobarometri-2021-loppuraportti-hyvinvointia-tukeva-toiminta-yleista-työpaikoilla>
- <https://www.yrittajat.fi/yrittajajärjestö/tietoayrittajista/yrittäjyysuomessa/>

- <https://askelterveyteen.com/wp-content/uploads/2017/06/ruokapyramidi768x594.jpg>

- Kuva2: Liikunnan määrä, UKK Instituutti. <https://ukkinstituutti.fi/aineistot/soveltasuositusliikkuminen-vaikeutunut-esite/>