



## **Työntekijöiden ennakoivan työhyvinvoinnin edistäminen sisäisen viestinnän kanavassa**

Sanni Laukamo

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Opinnäytetyö

2024

## Tiivistelmä

<b>Tekijä(t)</b> Sanni Laukamo
<b>Tutkinto</b> Tradenomi
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Työntekijöiden ennakoivan työhyvinvoinnin edistäminen sisäisen viestinnän kanavassa
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 22 + 10
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa toimeksiantajayrityksen intranettiin selkeät, toimivat ja käytännön läheiset ennakoivan työhyvinvoinnin intranet-sivut. Kohderyhmänä oli toimeksiantajayrityksen kaikki työntekijät. Intranetin ennakoivan työhyvinvoinnin osion tavoitteena on tuoda esiin keinoja, joiden avulla ylläpitää omaa työhyvinvointiaan tai heikentyneessä tilanteessa keinoja, joita hyödyntää parantaakseen omaa työhyvinvointiaan osaamisen, motivaation, terveyden ja palautumisen näkökulmasta. Tavoitteena on vastuuttaa työntekijöitä arvioimaan omaa jaksamistaan sekä ylläpitämään sitä. Tarkoituksena on tuoda työntekijöille esiin matalalla kynnyksellä keinoja, joilla voi huolehtia omasta jaksamisestaan sekä tarjota keinoja, joiden avulla omaa työhyvinvointiaan voi itse kohentaa sekä ylläpitää. Intranetin ennakoivan työhyvinvoinnin osio sisältää listauksia, joiden avulla työntekijät voivat arvioida oman työhyvinvointinsa tämänhetkistä tilaa sekä materiaaleja työhyvinvoinnin parantamiseen.</p> <p>Tämä toiminnallinen opinnäytetyö on toteutettu toimeksiantajayritykselle, joka toimii Länsi-Suomessa ja siellä työskentelee noin 300 työntekijää, puolet tuotannossa ja puolet toimihenkilötehtävissä. Toimeksiantaja koki, että tällä hetkellä muun muassa sairauspoissaolojen määrää olisi saatava laskemaan puuttumalla jo ennakoivassa vaiheessa työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn. Heidän toiveenaan oli saada yrityksen työntekijöille näkyviin keinoja, joiden avulla omaa työhyvinvointiaan voi ylläpitää ja parantaa. Tämä toiminnallinen opinnäytetyö koostuu kahdesta osasta, MS Word -raportista ja MS SharePoint -intranet-sivusta. Raportti sisältää projektin tuottamisen kuvauksen, tietoperustan ja pohdinnan. Tietoperusta on muodostettu aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta sekä muista asiantuntijoiden ylläpitämistä nettisivuista. Lopputuotoksena syntyneiden ennakoivan työhyvinvoinnin intranet-sivujen rakenne noudattaa raportin tietoperustan rakennetta. Työn toiminnallinen osuus sisältää ennakoivaan työhyvinvointiin keskittyvät intranet-sivut, jotka toteutetaan jo olemassa oleville intranet-sivuilla työhyvinvointi -teeman alle.</p> <p>Opinnäytetyö aloitettiin vuoden 2024 kesällä ja saatettiin loppuun saman vuoden talvella. Tuotoksena syntynyt intranet-sivu vastaa sille määriteltyjä tavoitteita. Opinnäytetyön tuotoksena syntyneen oppaan sisältö vastaa kattavasti tarpeeseen, joka toimeksiantajayrityksessä oli havaittu. Intranet-sivuja voi käyttää sellaisenaan tai niitä voi täydentää lisäämällä esimerkiksi muita näkökulmia, kuten esihenkilö, työterveyshuolto tai työeläkeyhtiö, aiheeseen liittyen. Näitä intranet-sivuja käyttävien työntekijöiden voi olettaa, että heidän työhyvinvointinsa tilanteen ymmärrys kasvaa ja keinot oman työhyvinvoinnin parantamiseen liittyen kehittyvät.</p>
<b>Asiasanat</b> Ennakoiva työhyvinvointi, fyysinen työhyvinvointi, psyykkinen työhyvinvointi, osaaminen, motivaatio, yksilö

# Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite.....	2
1.2	Toimeksiantajan esittely .....	2
2	Tietoperusta .....	4
2.1	Ennakoiva työhyvinvointi .....	4
2.2	Fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi .....	5
2.2.1	Ravinto .....	6
2.2.2	Liikunta .....	7
2.2.3	Uni .....	8
2.2.4	Mielen hyvinvointi ja huoltaminen.....	9
2.2.5	Palautuminen.....	9
2.3	Osaamisen kehittäminen .....	11
2.3.1	Työmotivaatio, voimavarat ja työn imu .....	12
2.3.2	Ajanhallinta .....	13
3	Toiminnallisen työn laatiminen ja rakenne .....	15
3.1	Lähtötilanne ja suunnittelu .....	15
3.2	Tuottamisen kuvaus .....	17
4	Pohdinta.....	19
4.1	Opinnäytetyöprosessin arviointi.....	19
4.2	Kehittämisehdotukset .....	20
	Lähteet.....	21
	Liitteet .....	23
	Liite 1. Toimeksiantajalle tehdyt ennakoivan työhyvinvoinnin intranet-sivut .....	23

## 1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö tehdään toimeksiantajayritykselle. Opinnäytetyön aiheena on ennakoivan työhyvinvoinnin käytännöt työntekijän näkökulmasta. Esitin toimeksiantajayritykselle toiveen, että saisin tehdä opinnäytetyöni liittyen työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on lähellä omaa sydäntäni ja aiemmat työkokemukset eri alojen yrityksissä saivat kiinnostuksen nousemaan, sillä huomasin kuinka moni työntekijä voi huonosti ja jää asian kanssa yksin. Haluaisinkin, että jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus hakea ja saada apua erilaisiin työhyvinvoinnin haasteisiin ennen kuin tilanne pääsee pahenemaan pisteeseen, jossa työntekijä ei ole enää työkykyinen. Idea opinnäytetyöni aiheeseen tuli toimeksiantaja yrityksen henkilöstöhallinnosta, joka koki tarpeelliseksi luoda valmiina oleville intranet-sivuille käytännön läheisen ennakoivan työhyvinvoinnin osion, josta työntekijät itse pääsisivät näkemään vaihtoehtoja, joilla omaa työhyvinvointiaan saa pidettyä yllä ja parannettua. Aiheena työhyvinvointi on hyvin laaja-alainen, joten tarkoituksena onkin keskittyä työntekijän rooliin ennakoivasta näkökulmasta, jolloin työntekijä itse huolehtii omasta työhyvinvoinnistaan. Tämä osa-alue pitää sisällään seuraavat teemat: osaaminen, motivaatio, terveys ja toimintakyky sekä palautuminen. Asennetta sekä itseohjautuvuutta työssäni ei käsitellä, sillä toimeksiantajayritys toteuttaa näistä teemoista erikseen materiaalia. Ennakoivan työhyvinvoinnin intra-sivujen on tarkoitus olla keino saada tietoa, mistä saa tukea ja apua työkykyä koskevissa ongelmissa sekä miten itse voi arvioida ja kohentaa omaa työhyvinvointiaan ennakoivasti.

Nykypäivänä korostuu erityisen paljon työntekijöiden työhyvinvoinnin haasteet työelämässä. Työntekijöitä jää varhaiseläkkeelle erinäisistä syistä sekä sairauspoissaolojen määrät ovat hurjia. Jotta jokainen työkäinen pystyisi työskentelemään mahdollisimman pitkän työuran ja huolehtimaan muusta elämästä, on tärkeää, että työpaikoilla kiinnitetään erityistä huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin. Tärkeää on puuttua asioihin varhaisessa vaiheessa, jotta asiat eivät paisuisi liian suuriksi. Sosiaali- ja terveysministeriön Liisa Hakalan (2018) kolumnissa on tuotu esiin seuraava työelämään liittyvä seikka: ”Se, miten nykypäivän työelämässä voidaan, ei vaikuta vain nykyisiin työntekijöihin, vaan myös tulevaisuuden työntekijöihin.” Tästä voidaankin todeta, että vain yhteen työntekijään panostaminen ei ole hukkaan heitettyä panostusta, sillä kyseinen panostus voi olla hyvin kauas kantoista ja jopa suurikin työyhteisöä positiivisesti muuttava seikka hyvinvoivempaan suuntaan.

Tarkoitukseni on luoda toimeksiantajayritykseni valmiille intra-sivuille uusi osuus työhyvinvointi teeman alle ennakoivista työhyvinvoinnin keinoista. Materiaali on nähtävissä yrityksen koko henkilöstölle, jolloin materiaalit on pyritty tuottamaan helposti lähestyttäväksi ja selkeäksi. Produktin tuottaminen käynnistetään, koska halutaan panostaa siihen, että henkilöstö jaksaa paremmin töissä mahdollisimman pitkään, jotta voitaisiin välttää esimerkiksi aikaistetut eläkkeelle jäämiset työkyvyn

heikentymisen takia sekä pystyttäisiin välttämään sairauspoissaolot esimerkiksi tuki- ja liikuntaelin-sairauksien osalta. Tällä hetkellä haasteeksi kyseisessä yrityksessä koetaan, että erilaiset ohjeis-tukset, joita tulee yrityksen johdolta tai esihenkilötasolta, eivät ole työntekijöiden näkökulmasta riit-tävän helposti lähestyttäviä ja käytännön läheisiä sekä koetaan, että tieto ei ole helposti löydettä-vissä.

### **1.1 Opinnäytetyön tavoite**

Työ toteutetaan toimeksiantajalle. Heiltä olen saanut melko tarkat kriteerit siitä, millaista materiaa-lia he kaipaavat omille intranet-sivuillensa ja millaisesta materiaalista he arjessa hyötyisivät eniten. Tavoitteena toteutetulla työllä on edistää henkilöstön työhyvinvointia ja vastuuttaa työntekijöitä huolehtimaan omasta työkyvystään eli luoda toimivat intranet-sivut ennakoivan työhyvinvoinnin käytäntöjen ympärille. Intranet-sivujen avulla tavoitteena on saada työntekijät itse arvioimaan omaa jaksamistaan ja tarjoamaan keinoja, joiden avulla tukea omaa jaksamistaan sekä työhyvinvointiaan ennakoivasti. Työn on tarkoitus saavuttaa kohde yrityksen kaikki työntekijät, riippumatta työtehtä-västä ja demografisista tekijöistä, kuten esimerkiksi iästä, sukupuolesta tai koulutustaustasta. Intra-net-sivujen tavoite on olla käytännönläheiset, helposti saavutettavat ja laadukkaat, jotta jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus hyötyä niistä ja löytää keinoja huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan.

Opinnäytetyön lopputuotoksena syntyvä ennakoivan työhyvinvoinnin intra-sivujen osuus tulee osaksi toimeksiantajayritykseni intra-sivuja, työhyvinvointi -otsikon alle. Intra-sivuille on tarkoitus kerätä materiaalia esimerkiksi mielenhyvinvoinnin tueksi tarjolla olevasta palvelusta, koulutuksista sekä työhyvinvointia kohentavista palveluista ja materiaaleista. Toteuttamani opinnäytetyö on koko henkilöstölle tarkoitettu, jotta jokainen pystyy helposti ja matalalla kynnyksellä tutustumaan ja ha-kemaan keinoja parantaakseen omaa työhyvinvointiaan. Monesti kyseiset tavat tuoda asioita hen-kilöstön tietoon ovat toimeksiantajayrityksessä tulleet ”ylhäältä” eli esihenkilöiden ja johtajien esittä-miä asioita, tässä työssä tarkoitukseni on tuoda asiat esiin työntekijän näkökulmasta, jotta lähes-tyminen toteutuisi matalammalla kynnyksellä. Työssä pääsen kehittämään omaa työhyvinvointi osaamistani sekä käyttämään jo oppimiani työhyvinvointiin liittyviä seikkoja työelämästä sekä li-säksi pääsen antamaan oman panokseni visuaalisella ilmeellä ja toteutuksella, tietenkin kohdeyri-tyksen brändin mukaisesti luodessani intranet-sivujen osiota.

### **1.2 Toimeksiantajan esittely**

Toimeksiantaja yritykseni on teollisuusalan yritys, joka sijaitsee Länsi-Suomessa. Yritys työllistää tällä hetkellä noin 300 työntekijää, joista puolet työskentelevät tuotannossa ja puolet toimihenkilö tehtävissä eli niin sanotusti tietotyöläisinä. Tässä opinnäytetyössä toimeksiantajayrityksestä käyte-tään termiä Yritys X, sillä opinnäytetyön lopputuotoksena syntyvät intra-sivut sisältävät salassa

pidettäviä tietoja. Toimeksiantajayrityksen esittely on hyvin niukka, sillä enemmän tietoa yrityksestä paljastaisi yrityksen. Työni aihe on kuitenkin sellainen, että opinnäytetyön pystyy toteuttamaan ilman tarkempia tietoja toimeksiantajayrityksestä. Työhyvinvointi teemana on hyvin laaja, joten toimeksiantajan tarkempien tietojen antamisen pois jättäminen ei vaikuta työn sisältöön muilta osin kuin käytännön osan toteutuksessa.

## 2 Tietoperusta

Tässä luvussa käyn läpi aiheittain teorian, jonka pohjalta olen rakentanut ennakoivan työhyvinvoinnin materiaalia Yrityksen X intranet-sivuille. Keskeisiä käsitteitä tässä opinnäytetyössä ovat ennakoiva työhyvinvointi, työhyvinvointi, työkyky, jaksaminen ja yksilö, sillä ne kuuluvat aihepiiriin, josta toiminnallisen osuuden konkreettinen tuotos toteutetaan. Työhyvinvointia käsitellään ennakoivasta yksilön näkökulmasta.

Työhyvinvointi on työhön liittyvien fyysisten ja psyykkisten vaatimusten ja voimavarojen sekä työntekijän oman kehon ja mielen kunnan yhteensopivuutta. Työhyvinvointi on työntekijän myönteinen kokemus siitä, että sekä työhön liittyvät voimavarat että hänen omat fyysiset ja psyykkiset voimavaransa riittävät tai ylittävät työn asettamat vaatimukset. (TTL s.a.)

Kun taas puolestansa ennakoiva työhyvinvointi keskittyy työhyvinvointiin ennakoivasta näkökulmasta.

”Työkyvyllä tarkoitetaan kykyä tehdä työtä tai suoriutua työssään. Se voidaan nähdä työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainotilana, joka vaihtelee työn kehityksen myötä ja työuran aikana.” (TTL s.a.) Työkyky muodostuu yksilön voimavaroista, terveydellisestä tilasta, motivaatiosta sekä osaamisesta sekä siitä, kuinka hyvin nämä tekijät sopivat yhteen sen työn kanssa, jota hän tekee (Närvä 11.3.2022).

### 2.1 Ennakoiva työhyvinvointi

Työssäni aihe on rajattu koskemaan ennakoivaa työhyvinvointia, koska työhyvinvointi itsessään on erittäin laaja käsite. Ennakoivaa työhyvinvointia käsitellään yksilön eli työntekijän fyysisestä ja henkisestä näkökulmasta. Fyysinen- ja henkinen työhyvinvointi on jaettu pienempiin alaotsikoihin, jotta teoria olisi mahdollisimman helposti ymmärrettävää ja lähestyttävää. Aiheet pitävät sisällään muun muassa liikunnan, unen, palautumisen ja motivaation merkityksen työhyvinvointiin. Intranet-sivujen ennakoivan työhyvinvoinnin osuus on toteutettu työntekijän näkökulmasta, ja intra-sivuille on koottu materiaalia, jota jokainen työntekijä voi itsenäisesti hyödyntää arjessa tai vaihtoehtoisesti sivujen materiaalia voi hyödyntää esimerkiksi erilaisissa työhyvinvointi päivissä tai koulutuksissa.

Työntekijät voivat omilla valinnoillaan vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa ja työkykyynsä. Työntekijä voi ylläpitää omaa työkykyään terveellisillä elintavoilla, kuten monipuolisella ruokavaliolla ja liikunnalla, jotka parantavat unen laatua ja edistävät palautumista. Työkykyä tukevat myös osaaminen ja ammattitaidon kehittäminen. Työntekijän on myös tärkeä tunnistaa, mitkä asiat vaikuttavat hänen työmotivaatioonsa ja voimavariohinsa. (Suomi.fi 2024) Työntekijän vastuulla on osallistua aktiivisesti oman työnsä kehittämiseen, huolehtia omasta työkyvystään, kuten osaamisesta, motivaatiosta, asenteesta, terveydestä ja toimintakyvystä, terveellisistä sekä turvallisista työtavoista ja

palautumisestaan. Työntekijä tietää mistä saa tukea ja apua työkykyä koskevissa ongelmissa. (Toimeksiantajayritys, 2024) Tämän toiminnallisen opinnäytetyön lopputuotoksena syntyvien intra-sivujen osuus on tehty vastaamaan työntekijöiden tarpeita, helpottaakseen tiedon löytämistä ja oman työkyvyn tilanteen arvioimista. Terveys, toimintakyky ja osaaminen ovat työkyvyn perusta. Myös arvot, työmotivaatio, elintavat sekä elämäntilanne vaikuttavat työkykyyn. Kokemus aikaansaamisesta ja työn hallinnasta tukevat työkykyä. (Toimeksiantajayritys, 2024) Työkyvyn perustan muodostavat työntekijän fyysinen ja psyykkinen terveys, osaaminen ja motivaatio. Terveys ja toimintakyky luovat perustan työkyvyille. (TTL s.a.)

Työntekijänä sinäkin voit ottaa aktiivisen roolin oman työhyvinvointisi ja työkykysi ylläpitämisessä. Kun pidät huolta omista voimavaroistasi, ylläpidät positiivista asennetta ja kehität osaamistasi, pysyt paremmin sopeutumaan työelämän muutoksiin ja nauttimaan arjen onnistumisista. (Veritas s.a.)

Ennakoivan työhyvinvoinnin tavoitteena on parantaa työntekijöiden jaksamista ja vähentää työperäisiä sairauksia ja tapaturmia. Tämä lähestymistapa edistää työntekijöiden hyvinvointia jo ennen ongelmien syntymistä, mikä auttaa heitä pysymään terveisinä, motivoituneina ja sitoutuneina työpaikkaansa. Hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavampia, sairastavat vähemmän ja viihtyvät työssään pidempään. Ennakoiva työhyvinvointi perustuu jatkuvaan fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin tukemiseen sekä ongelmien ennaltaehkäisyyn. Tässä työssä aihetta käsitellään erityisesti yksilön näkökulmasta toimeksiantajan toiveiden mukaisesti. (Valte.fi s.a.)

## **2.2 Fyysinen ja psyykkinen työhyvinvointi**

Fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi kattaa allensa monia erilaisia asioita, tarkoituksena on kuitenkin tarkastella näitä riittävän ja monipuolisen ruokavalion, liikunnan tärkeyden, unen tarpeellisuuden sekä mielen hyvinvoinnin ja huoltamisen kautta. Työterveyshuolto opastaa työntekijöitä terveyteen liittyvissä asioissa. (Suomi.fi 2024) Työkyvyn perustan muodostavat fyysinen toimintakyky, psyykkinen toimintakyky ja terveys. Toimintakyvyn ollessa heikentynyt, työkyky ei välttämättä ole heikentynyt, sillä työkyky riippuu työtehtävästä ja elämäntilanteesta. Yksilön toimintakyky ei siis ole sama asia kuin työkyky. (TTL s.a.)

Työpaikalla on tärkeä merkitys terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi, koska työssä ja työpaikalla vietetään noin 1600 tuntia vuodessa. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on organisaatiolle kilpailuvaltti. Työntekijän työkykyyn vaikuttavat fyysinen toimintakyky ja henkisten voimavarojen riittävyys. (TTL s.a.)

Merkittäviä tekijöitä työntekijöiden sairaspöissaolojen ja heikentyneen työssä selviytymisen takana ovat muun muassa huono ruokavalio, fyysinen inaktiivisuus, kova stressi ja henkinen tyytymättömyys. Näihin kaikkiin on mahdollista vaikuttaa terveellisillä elintavoilla, työhön liittyvien ja työn

ulkopuolisten stressitekijöiden hallinnalla sekä hyvällä sairauksien hoidolla. Työkykyä on mahdollista tukea liikunnalla, sillä se vähentää sairauspoissaoloja, tässä tärkeässä osassa onkin koko organisaatio ja sen avulla edistetty liikkuminen. Ravinnolla on myös mahdollista vaikuttaa liikunnasta saataviin hyötyihin. Ravintoa ja ruokavaliota onkin hyvä pohtia sekä etätöissä että työpaikkaruokailuissa. (TTL s.a.)

Seuraavassa osiossa käydään läpi työhyvinvoinnin osalta se, miten yksilö voi vahvistaa omia voimavarojaan terveellisten elämäntapojen avulla esimerkiksi rajaamalla työajan vapaa-ajasta, aloittamalla uuden harrastuksen tai lisäämällä vapaa-ajan mielekkyyttä. Käsiteltäviä teemoja ovat muun muassa ravinnon ja liikunnan merkitys, unen tarve, mielen huoltaminen ja osaamisen vaikutus motivaatioon.

### **2.2.1 Ravinto**

Syömällä säännöllisesti ja terveellisesti, energiaa riittää sekä aivoille että lihaksille työn tekemiseen ja työstä palautumiseen. Työpäivän aikana on tärkeää huolehtia säännöllisistä ruoka- ja kahvitauoista, koska tällöin tarkkaavaisuus säilyy parempana, yksitoikkoinen työ saa keskeytystä ja työntekijä pystyy toimimaan vastuullisemmissa työtehtävissä. Vireystila pysyy tasaisena rytmittäessä ruokailun järkevästi. Kotona ruokailu tapahtuu ideaalitalanteessa perheen tai läheisten kanssa, työpaikalla taas työkavereiden kanssa. Ruokailu itsessään on sosiaalinen tilanne sen ravinnollisen puolen lisäksi. Ruoka ja sosiaalinen kanssa käyminen vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin positiivisella tavalla. Verensokeri on mahdollista pitää tasaisena kuitupitoisen ruuan avulla. Lautasmallia on mahdollista hyödyntää niin tavallisissa aterioissa kuin eväsruekailussakin. Ruuan lisäksi tärkeää on huolehtia riittävästä veden juonnista. Veden juomisella on monia terveydellisiä vaikutuksia ja lisäksi se on hyvä janojuoma. Kofeiinin nauttiminen esimerkiksi juomalla kahvia tai energijuomia vaikuttaa vain tilapäisesti väsymykseen, unen riittävä tarve ei poistu nauttimalla kofeiinia. Kahvin tai muiden vastaavien kofeiinipitoisten juomien nauttiminen on tietyissä määrin hyväksi mutta liiallisena siitä on lähinnä haittaa. (TTL s.a; TTL 2011).

Ruokailu on myös osa palautumista, joten kiireisenkin työarjen keskellä on hyvä pysähtyä nauttimaan ruuasta ajan kanssa. Jos tämä ei muuten onnistu, kalenteriin on hyvä varata ajat ruokailulle sekä kahvitauoille. Tämä mahdollistaa myös sen, että työntekijät voivat ruokailla yhdessä samaan sovittuun aikaan. Ruokatauolla on suotavaa puhua muustakin kuin työstä, tämä auttaa irrottautumaan työstä ja palautumaan. (TTL s.a.)

Säännöllinen ruokailu antaa aivoille ja lihaksille polttoainetta työn tekoon ja työstä palautumiseen. Jos työ on hyvin kiireistä, säännöllisen ruokailun merkitys korostuu enemmän. Fyysisessä työssä riittävä syöminen on tärkeässä osassa, tarvittaessa välipalojen nauttiminen on suotavaa. (TTL s.a.)

Kuten varmasti jokainen tietää, fyysinen tekeminen kuluttaa energiaa ja nälkä iskee helpommin. Järkevillä työaikaisilla ruokailuilla jää vapaa-aikaankin energiaa. Jos kokee tarpeelliseksi, niin työterveyshuolto antaa tukea elintapamuutoksissa sekä työstä palautumisessa. Suunnittelemalla ateriat voi vaikuttaa positiivisella tavalla omiin valintoihinsa, sillä tällöin esimerkiksi nopeasti kaupasta haettujen eväiden määrä vähenee ja terveellisyys tulee huomioitua paremmin. (TTL s.a.)

### 2.2.2 Liikunta

Hyvällä kunnolla on suuri vaikutus erityisesti fyysisesti raskaissa töissä. (TTL s.a.) Liikunnasta on hyötyä moniin eri asioihin, kuten mielenterveyden edistämiseen, stressin, ahdistuksen ja masennuksen oireiden vähentämiseen. Työntekijä voi kokea suuriakin terveyshyötyjä jo vähäisestäkin fyysisestä aktiivisuudesta. Monesti liikkumisella on psyykkisten oireiden vähenemistä korostava vaikutus. Vaikka liikunnasta on hyötyä esimerkiksi stressin hallintaan, pitää kuitenkin muistaa, että työstressillä saattaa olla vaikutuksia negatiivisesti mahdollisuuksiin ja voimavaroihin harrastaa liikuntaa. Liikunnan avulla työ- ja toimintakyky paranevat sekä stressioireet vähenevät. Liikunnasta on mahdollista saada apua myös muun muassa nukahtamisvaikeuksiin, infektioiden välttämiseen ja mielialan tasapainoisuuteen. Asettamalla itselleen pieniä tavoitteita liikunnan suhteen, usko omiin kykyihin kasvaa sekä kokonaisvaltainen energisyys lisääntyy. Liikunnasta ei kuitenkaan kannata tehdä itselleen sellaista, joka aiheuttaisi lisää stressiä. Tavoitteita liikunnan suhteen on hyvä olla mutta ylimitoitettut ja tarpeettomat tavoitteet kannattaa unohtaa liikunnan aiheuttaman stressin välttämiseksi. Liikunnan avulla on mahdollista kohottaa kuntoa, oppia tuntemaan oma kehonsa, parantaa itseluottamusta sekä lisätä itseohjautuvuutta. Liikunnan avulla myös mielen hyvinvointi kohenee. (TTL s.a.)

Liikettä on mahdollista saada sekä työpaikalla että vapaa-ajalla. Työpaikalla istumatyössä on hyvä kiinnittää huomiota seisomataukoihin ja puolestaan seisomatyössä istumataukoihin. Kaikenlainen liikkuminen on hyväksi, oli se sitten kävely tulostimelle tai kahvitauolle. Vapaa-ajalla harrastettu liikunta edistää terveyttä pitkäaikaisesti riippumatta siitä, millaista työtä tekee. Myös moniin sairauksiin liikunnasta on hyötyä. Erityisen hyvää tekee liikkuminen luonnossa, sillä se rentouttaa mieltä ja kehoa. Kunnon kohottamisella on myös itseluottamusta parantava vaikutus. Pelkkä kävelykin ja askelmäärän lisääminen vaikuttaa suotuisasti terveyteen ja toimintakykyyn. Mitä enemmän saat askeleita, sitä enemmän hyödyt. Istumatyötä tekeväälle suositellaan aineenvaihduntaa kiihdyttävää liikuntaa sekä fyysistä tuki- ja liikuntaelimestöä vahvistavaa liikuntaa. Puolestansa taas fyysistä työtä tekevä hyötyy eniten liikunnasta, joka tuo tasapainoa yksipuolisesti kuormittuville lihaksille vapaa-ajalla. Vuorotyössä liikunta ehkäisee univaikeuksia sekä vuorokausirytmien häiriintymisestä aiheutuvia haittoja. Korona aikana fyysinen aktiivisuus laski noin 30 % muun muassa etätöiden lisääntyneenä ja kotona vietetyn ajan myötä. (TTL s.a.)

Liikunnan avulla on mahdollista irrottautua työstä paremmin. Liikunnalla on myös palauttava vaikutus, erityisesti oikein ajoitettuna ja oikeassa muodossa. Liikuntalajeja voi jokainen yksilö kokeilla itse ja löytää sen avulla itselleen parhaiten sopivat lajit. Monipuolisuudesta on hyötyä terveyden, kunnon ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Liikunnasta on hyötyä niin terveydellisiin haasteisiin kuin sairauksien ehkäisyynkin. (TTL s.a.)

### 2.2.3 Uni

Työntekijä on motivoitunut ja aikaansaava ollessaan virkeä ja hyvin nukkunut. Unen laatu saattaa heikentyä työasioiden aiheuttaman stressin tai yksityiselämän ongelmien aiheuttaman stressin takia, joten hyvät yöunet eivät ole aina itsestäänselvyys. Uneen vaikuttavat myös työajat, kuten vuorotyö tai työ, joka vaatii esimerkiksi päivystämistä. Toimimattomat työaikajärjestelyt sekä työperäinen stressi häiritsevät lepoa ja palautumista. Liian vähäinen uni puolestaan vaikuttaa negatiivisesti muun muassa muistiin, mielialaan, asioiden hallintaan sekä tarkkaavaisuuteen. Univaje aiheuttaa myös luovuuden heikentymistä, sillä ajatukset muuttuvat urautuneiksi. (TTL s.a.)

Uneen voi vaikuttaa monilla eri asioilla, kuten rauhoittumalla ja rentoutumalla ennen nukkumaan menoa. Syömällä kevyesti mutta kuitenkin riittävästi sekä luomalla makuuhuoneesta mukavan nukkumisympäristön. (TTL s.a.) Vuorotyössä olevan on tärkeää nukkua niin paljon kuin mahdollista erityisesti yövuorojen välissä, niiden jälkeen ja ennen aikaisia aamuvuoroja. Unen määrää voi lisätä ottamalla nokoset esimerkiksi ennen ensimmäistä yövuoroa, näin ollen vähentää valvomisesta syntyvää univelkaa. Unesta on hyvä huolehtia erilaisilla hygieniategijöillä, kuten peseytymisellä, hampaiden pesulla sekä puhtailla vuodevaatteilla. Makuuhuone kannattaa olla sopivan lämpöinen, pimeä ja rauhallinen. Tarvittaessa silmälapputa tai korvatulppia voi käyttää nopeuttaakseen nukahtamista ja parantaakseen unen laatua. Vuorotyötä tekevän on syytä kiinnittää huomiota yövuorojen jälkeiseen uneen, jotta sitä saa tarpeeksi ja se on laadukasta. Päivällä nukkumiseen on suhtauduttava, kuten nukkuisi tavalliset yöunet. Ennen nukkumaan menoa on hyvä saada mielestä kaikki mieltä painavat asiat pois, näin ollen nukkumaan mennessä pystyy helpommin saamaan unen päästä kiinni. Unen saantia voi helpottaa esimerkiksi kuuntelemalla rauhoittavaa musiikkia, lukemalla kirjaa tai miettimällä rauhoittavia mielikuvia. Mieluinen liikunta kahta tuntia ennen nukkumaan menoa parantaa unen laatua, tällainen voi olla esimerkiksi käveleminen töistä kotiin. Kofeiinipitoisia tuotteita sekä nikotiini tuotteita on hyvä välttää ainakin 5 tuntia ennen nukkumaan menoa. (TTL 2011) Apua unettomuuteen saa esimerkiksi työterveyshuollosta ja sitä kannattaakin matalalla kynnyksellä hankkia, sillä väsyneenä on paljon suurempi mahdollisuus tapaturmiin ja vahinkoihin.

Vuorokausirytmien häiriintyminen on erityisesti vuorotyötä ja epäsäännöllistä työtä tekevien työntekijöiden haaste. Myös etänä tehtävät työt iltaisin voivat venyä ja haitata vuorokausirytmisiä. Jos vuorokausirytmisi häiriintyy, palautuminen vaikeutuu sekä mieli kuormittuu helpommin. Palautumisen tarve

korostuu työntekijän ikääntyessä, erityistä huomiota pitää kiinnittää ikääntyneiden työntekijöiden palautumisen tarpeeseen niin töissä kuin vapaallakin, sillä näin voidaan säilyttää työtaidot, jotka ovat kokemuksen myötä karttuneet sekä hiljainen tieto. Palautumisen tarpeeseen on olemassa palautumislaskuri, jonka avulla pystyy arvioimaan tukevatko työpaikan työolot palautumista. (TTL s.a.)

#### **2.2.4 Mielen hyvinvointi ja huoltaminen**

Jotta mieli voi hyvin, on elämän muut osa-alueet oltava tasapainossa. Jos yksikin osa-alue on heikommin hoidettu tai huonommassa kunnossa, kuormittaa se helposti työntekijän mieltä. Työ voi aiheuttaa huolia ja niistä onkin tärkeää puhua joko toisten työkavereiden, läheisen henkilön tai ammattilaisen kanssa. Yksin murehtiminen ei pidemmän päälle ole mielelle hyväksi, sillä asiat saattavat paisua suuremmiksi kuin alun perin olivatkaan. (TTL 2016)

Jos kokee, että asiasta on vaikea keskustella kenenkään kanssa, on hyvä vaihtoehto niin sanottu huolihetki. Tällöin asioille, jotka aiheuttavat huolta, varataan oma tietty aikansa esimerkiksi 15–30 minuuttia päivästä, jonka aikana kirjoitetaan mieltä painavat huolet ja keskeneräiset asiat ylös. Tämän jälkeen mietitään niihin liittyviä mahdollisia pelkoja ja kirjoitetaan ylös huoliin ratkaisukeinoja tai vaihtoehtoisia suhtautumistapoja huoliin liittyen. Ylös voi kirjoittaa myös ajankohdat, jolloin ryhtyy ratkomaan esiin nousseita pulmia. Jotta huolista olisi mahdollista päästä eroon, on hyvä myös suunnitella seuraavan työpäivän keskeiset tehtävät, jotta niitä ei tarvitse murehtia enää huolihetken jälkeen. (TTL 2016)

#### **2.2.5 Palautuminen**

Palautumisen avaintekijä on tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, näin sekä mieli että keho ehtivät palautua. Kiinnittämällä huomiota omaan jaksamiseen, huomaa helpommin itseään kuormittavat tekijät ja pystyy puuttumaan itseään kuormittaviin asioihin. Palautumisen kannalta erityisen tärkeitä ovat riittävä ja laadukas uni, sopiva liikunnan määrä, sosiaaliset kanssakäymiset ystävien ja perheen kanssa ja työpaikalla työn tauottaminen. Seuraavaksi palautumista käsitellään laajemmin yksilön ennakoivan työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Jos palautuminen vie vapaa-ajasta kaiken ajan, on tärkeää keskustella asiasta oman esihenkilön kanssa. Tässä opinnäytetyössä palautumista käsitellään kuitenkin sellaisten keinojen kautta, joilla työntekijä itse voi vaikuttaa omaan palautumiseensa. Tavoitteena palautumiselle on, että palautumista tapahtuisi jopa jo työpaikalla ja erityisesti vapaa-ajalla. Ihmisen hyvinvoinnille tärkeää on kuormituksen ja palautumisen rytmittäminen, koska taukoamaton kuormitus kuluttaa liikaa ihmisen voimavaroja. Palautumista lähestyttäessä ensimmäisenä esiin nousee työajat ja niistä kiinni pitäminen. Monissa ammateissa työajat ovat rajoiltaan epämääräiset ja liukuneet siihen suuntaan, ettei

selkeitä työaikoja ole välttämättä oikein lainkaan tai ainakaan niistä ei pidetä kiinni. Myös työaika-  
muoto kuten vuorotyöt, jaksotyöt tai muut päivätyöstä poikkeavat työaikamuodot, joita noin kolmas-  
osa työntekijöistä tekee, vaikuttaa työajan ja vapaa-ajan rajan erottamiseen ja arjen rytmeihin. Esi-  
merkiksi vuorotyöt ovat ristiriidassa ihmisen luontaisen unirytmien kanssa, mikä johtaa siihen, että  
unen palauttava vaikutus heikkenee. Tärkeää onkin suunnitella itselleen sopiva unirythmi. (TTL s.a.)

Työstä palautuminen tarkoittaa kehon ja mielen elpymistä työn tuottamista rasituksista ja voimava-  
rojen palautumista. Tärkeää on kiinnittää huomiota palautumiseen jo työpäivän aikana, sillä kuor-  
mitus eli työstressi saattaa kasautua ja pitkittyä, jos palautumiseen ei panosta työpäivän aikana.  
Keinoja, joilla kuormitusta on mahdollista vähentää, on monia, esimerkiksi vähentämällä työn kuor-  
mitusta, lisäämällä työn voimavaroja ja käyttämällä erilaisia palautumisen keinoja, kuten vaikka  
tauottamalla työtä. Palautumisen ollessa riittävää, voidaan ehkäistä terveyshaittoja, joita kasautuva  
ja pitkittynyt kuormitus aiheuttaa. Kun taas riittävä palautuminen työstä edistää työkykyä, terveyttä  
ja työn tuottavuutta. (TTL s.a.)

Palautumista tapahtuu nukkuessa mutta lisäksi myös sosiaalisessa elämässä. Palautumista voi  
edistää jo työpaikalla esimerkiksi ruokailemalla yhdessä työkavereiden kanssa ja pitämällä yhteiset  
kahvitauot. Myös se, että lähtee työpaikalta ajoissa pois, saa ajatukset irrotettua työstä eikä työt  
jää pyörimään mieleen tai saati työntekijä jatkaa töiden tekemistä esimerkiksi illalla tai jopa yöllä  
kotona. Palautumisen kannalta tärkeää on muistaa jättää aikaa oleskelulle, harrastuksille sekä ur-  
heilulle ja kavereiden tapaamiselle. Nämä kaikki edellä mainitut auttavat irrottautumaan työstä ja  
palauttamaan niin kehoa kuin mieltä työn aiheuttamasta rasituksesta. (TTL s.a.)

Tiesitkö, että palautuminen voi alkaa jo työpäivän aikana tai mahdollisesti jo matkalla kotiin? Va-  
paa-ajalla ja unen aikana tapahtuu suurin osa palautumisesta mutta myös omaan arkeen voi lisätä  
pieniä hetkiä, jotka tukevat palautumista. Uni on olennainen osa hyvinvointia, ja sen merkityksestä  
onkin puhuttu paljon. Levollisuudella saa palautettua voimia. Puolestansa työpäivän aikana omaa  
palautumistaan voi edistää esimerkiksi työn rytmittämällä sekä pitämällä taukoja työn lomassa.  
Tauolla on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että se oikeasti on tauko. Tällöin olisi hyvä pyrkiä  
välttämään uppoutumista sosiaalisen median maailmaan ja kiinnittää huomiota siihen, että pystyy  
aidosti irrottautumaan työstään. Paras vaihtoehto palautumiselle olisi ulkona käveleminen ja erityi-  
sesti luonnossa liikkuminen tai vaihtoehtoisesti esimerkiksi puistossa ulkoileminen. Mutta jos mah-  
dollisuutta ulkoilulle ei ole, pelkällä ajatuksen voimallakin, ajattelemalla esimerkiksi itselleen mielui-  
sia paikkoja, on mahdollista saada rauhoittavia ja hyvinvointia edistäviä vaikutuksia. (Jantti  
12.2.2020)

### 2.3 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen perustana ovat peruskoulutus ja ammatilliset tiedot sekä taidot. Tärkeää on tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen. Osaamisen merkitys on korostunut vuosien mittaan, sillä työn vaatimukset lisääntyvät ja uudenlaista osaamista tarvitaan jatkuvasti kaikilla toimialoilla. (TTL s.a.)

Osaamisen taustalla tärkeimpänä tekijänä voidaan pitää motivaatiota. Jotta osaamista voi kehittää, täytyy olla sekä sisäistä että ulkoista motivaatiota. Yksilö eli työntekijä voi kehittää omaa osaamistaan oppimalla toisilta työntekijöiltä uusia tietotaitoja sekä myös tiimin jäseniltä erilaisia tapoja suorittaa esimerkiksi joku tietty työtehtävä tai tapa ratkaista haastavia tilanteita. Yhtenä vaihtoehtona on oppisopimuskoulutus tai jokin muu ammatillinen koulutus- tai kehittämisohjelma. Näissä työntekijä voi hankkia lisää tietoa ja osaamista aiempia työssä oppimiaan tietoja ja taitoja yhdistellen. Taitoperusteisessa oppimisessä tarkoituksena on hankkia, prosessoida sekä soveltaa uutta tietoa, kun taas tietoperusteisessa oppimisessä kehitetään tiimityö- sekä viestintätaitoja. Omaa osaamistaan voi kehittää myös lukemalla alan kirjallisuutta, kuuntelemalla podcasteja, osallistumalla webinaareihin tai käymällä verkkokursseja. Nykypäivänä mahdollisuudet opiskella uusia asioita on hyvät, sillä monet kurssista järjestetään digimuotoisesti. Yhtenä uusimmista taidoista, jota lähes jokaisessa työssä voi jollain tapaa hyödyntää, on tekoäly ja sen monet mahdollisuudet. Hyvä tapa oppia uusia asioita on myös osallistuminen esimerkiksi seminaareihin, konferensseihin tai verkossa järjestettäviin tapahtumiin. Mahdollisuudet ovat hyvin laajat ja näistä vaihtoehdoista löytyy varmasti jokaiselle sopiva tapa oppia uutta ja päivittää omaa osaamistaan. (Tainio-Keinonen 23.9.2020) Osaamisen merkitystä ei voi liikaa korostaa. Osaamisella on paljon hyviä vaikutuksia niin henkilön omaan jaksamiseen työssä kuin myös työssä suoriutumiseen.

”Osaamisen kehittäminen tarkoittaa sellaisten taitojen ja valmiuksien kehittämistä, jotka vievät sinua eteenpäin niin henkilökohtaisella tasolla kuin urallasi”, näin Koulutus.fi:n (2023) sivuilla on määritelty osaamisen kehittäminen. Osaamisen kehittämisen avulla voi saavuttaa omia tavoitteitaan, joita voivat olla esimerkiksi ohjelmiston käyttäminen tai tietyn työtehtävän suorittaminen. Osaamista voi kehittää joko lyhyellä aikavälillä kohti pientä tavoitetta tai pidemmällä aikavälillä kohti jotain suurempaa haavetta. Monelle jo työelämässä olevalla työntekijälle osaamisen kehittäminen merkitsee täydennyskouluttautumista. Saavuttaakseen oman tavoitteen, voi osallistua esimerkiksi koulutuksiin, messuille tai korkeakoulujen kursseille. Samalla, kun osaaminen kehittyy, kehittyy myös ammattitaito. Kannustamalla työntekijöitä kehittämään osaamistaan, voidaan varautua tulevaisuuden haasteisiin jo etukäteen. Työntekijällä pitää olla motivaatiota oppimisesta kohtaan, jotta kouluttautumisesta saa parhaan hyödyn irti. Jos työntekijällä on vain ulkoisia motivaation lähteitä, ei se motivoi työntekijää kovin pitkällä aikavälillä. Jos taas puolestansa halu kehittyä tulee sisäisestä motivaatiosta, on työntekijä sitoutuneempi ja vastaanottavaisempi oppimiaan asioita

kohtaan. Oppimalla uutta voi joko laajentaa tai syventää jo oppimiansa asioita, oppia kokonaan uusia asioita tai kehittää omaa ammattitaitoa. (Koulutus.fi 2023)

Käytännössä oppimista voi toteuttaa monilla eri tavoilla. Näitä ovat esimerkiksi itseopiskelu, kurssit ja koulutukset, sisäinen koulutus, perehdyttäminen ja työhön opastus sekä osallistuminen oman työpaikan tutkimus ja kehityshankkeisiin ja projekteihin. (Koulutus.fi 2023) Suurin osa suurista yrityksistä tarjoaa omia sisäisiä koulutuksiaan työntekijöillensä. Näin ollen yritykset takaavat sen, että työntekijät ovat ajan tasalla ja osaavat käyttää erilaisia työssä tarvittavia välineitä, tietoteknisiä taitoja ja tuotannossa työskentelevät esimerkiksi erilaisia työkaluja sekä tuotannon seuranta ja raportointi ohjelmia.

### **2.3.1 Työmotivaatio, voimavarat ja työn imu**

Työn mielekkyys vahvistaa työkykyä. Yksilön asenteet ja motivaatio vaikuttavat työkykyyn. Jos työntekijä kokee oman työnsä arvojen vastaiseksi tai jos työ ei motivoi, voi sillä olla heikentäviä vaikutuksia työkykyyn. Jos työntekijä kokee työn mielekkäänä ja sopivan haasteellisena, näin ollen työkyky vahvistuu. (TTL s.a.)

Työtä voi tuunata itse mielekkäämmäksi, jolloin lisää työn imua ja vähentää leipiintymistä. Tuunaaja eli työntekijä voi itse ottaa aktiivisen roolin innostuksensa herättelyssä ja säilyttämisessä. Tarkoituksena ei ole muuttaa työtä itsessään, vaan muokata työtehtävien osia tai omaksua uusia näkökulmia työntekoon. Vaihtoehtoja työn sisällön tai työtapojen tuunaamiselle on monia. Esimerkiksi uusien asioiden oppiminen, jolloin opetellaan uusi taito tai osallistutaan uuteen projektiin, on yksi mahdollisuus tuunaamiselle. Omia taitoja voi yhdistää työhön, esimerkiksi aiemman liikunta-taustan omaava työntekijä voi pitää taukoliikuntatuokioita itselleen tai työkavereilleen. Myös rikkomalla rutiineja voi tuunata omaa työtänsä. Mitäpä, jos vaikka tekisit töitä eri työympäristössä tai työtehtävät eri järjestyksessä kuin yleensä aloittamalla hankalammasta ja lopettamalla mielekkäisiin työtehtäviin päivän päätteeksi. (TTL s.a.)

Omaa näkökulmaansa työtä kohtaan voi myös tuunata. Hahmottamalla oman työnsä merkityksen, voi kokea työnsä merkityksellisemmäksi ja tärkeämmäksi. Välillä on hyvä pohtia, mihin kokonaisuuksiin yksittäiset työtehtävät liittyvät, jotta muistaa, miksi työtä tekee ja mikä siinä motivoi. Työntekijän huolehtiessa omista voimavaroista työssä, pitää muistaa armollisuus itseään kohtaan. Itseen pitää kannustaa, kuten tsemppaisi parasta ystäväänsä. Itselleen voi antaa tunnustusta ja iloita omista saavutuksistaan. Itsensä soimaaminen kuluttaa voimavaroja ja vie ajatukset synkempään suuntaan, joten sitä on hyvä pyrkiä välttämään. (TTL s.a.)

Tuunaamalla omaa työtänsä on mahdollista löytää lisää yhteensopivuutta työn vaatimusten ja omien kykyjen väliltä, lisätä työn imua sekä mielekkyyttä, ehkäistä työssä tylsistymistä ja jopa

työuupumusta. Työssä suoriutuminen paranee ja tavoitteita on helpompi saavuttaa. Myös halu pidemmästä työurasta kasvaa työn tuunaamisen myötä. Jokaisen työntekijän olisikin hyvä pohtia, miten omaa työtänsä voisi tuunata mielekkäämmäksi ja innostavammaksi. Työn tuunaamisen avulla voidaan vähentää leipiintymistä ja lisätä työn imua, joka on energistä hyvinvointia työssä. Koettaessa työn imua, koemme innostusta ja ylpeyttä tehdystä työstä. (TTL s.a.)

Työn imua kokiessa työntekijä tuntee myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, jolloin hän kokee olevansa tarmokas, omistautunut ja uppoutunut omaa työtänsä kohtaan. Vastoinkäymisiä kohdatessa työn imusta on valtava hyöty, sillä tällöin tarmokkuus eli kokemus energisyydestä sekä halu panostaa työhönsä nousevat vahvasti esiin. Myös innokkuus eli omistautuminen omaa työtänsä kohtaan sekä kokemus työn merkityksellisyydestä ovat työn imun piirteitä. Työntekijä voi kokea nautintoa työhön uppoutumisesta, joka on syvää keskittymistä ja paneutumista työtä kohtaan. (TTL s.a.)

Työtyytyväisyyttä kokiessa työntekijä tuntee myönteistä ja miellyttävää tunnetilaa, joka muodostuu omaan työhön liittyvistä arvioista. Työtyytyväisyys ei ole yhtä voimakas motivaatiotila kuin työn imu. Työtyytyväisyys kuvaa tyytyväisyyttä työn nykytilaa kohtaan. (TTL s.a.)

Työstressiä monet työntekijät saattavat kokea jossain vaiheessa työuraansa enemmän ja vähemmän. Työstressi on tila, jossa työntekijä kokee itseensä kohdistuneet vaatimukset liian suuriksi suhteessa itsellään käytettävissä oleviin keinoihin ja voimavaroihin. Työntekijän ja työn ominaisuudet vaikuttavat stressin kehittymiseen. Jos stressi jatkuu liian pitkään, saattaa se aiheuttaa työuupumusta. Työuupumus taas puolestaan on häiriötila, jonka oireina voivat olla krooninen väsymys, henkinen etäännyminen työstä eli niin sanottu kyynistyminen, kognitiivisen toiminnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan heikentyminen. (TTL s.a.)

### **2.3.2 Ajanhallinta**

Ajanhallinnassa tärkeintä on löytää itselleen sellaisia keinoja, jotka vastaavat omia tarpeita. Ajanhallintaan on olemassa monia erilaisia työkaluja. Esimerkiksi työtehtävien ajoittaminen kalenteriin, taukojen merkitseminen työtehtävien rinnalle kalenteriin, erilaisten tehtävälisterien työstäminen sekä asioiden kiireellisyys ja tärkeys järjestykseen laittaminen, näistä kaikista voi hyötyä työn ja palautumisen näkökulmasta. Ajankäyttöä työssä voi tehostaa käymällä asioita läpi kasvokkain ja samalla voi socialisoitua muiden työntekijöiden kanssa, sen sijaan, että asiasta käytäisiin esimerkiksi sähköpostikeskustelua tai muuta viestintää. Tärkeää ajanhallinnassa ei ole kellonajat vaan ylipääntänsä asioiden suorittamiselle varattu aika. Tärkeää on muistaa pienet hengähdys hetket työpäivän aikana muiden töiden ohessa. Päivätyötä tehdessä työ on mahdollista ajoittaa oman luontaisen vuorokausirytmän mukaisesti. Tällöin esimerkiksi aamuvirkku työntekijä voi hoitaa tärkeimmät asiat

heti aamulla pois alta ja keskittyä iltapäivällä muihin työtehtäviin. Näin ollen työntekijän ollessa virkeimmillään on mahdollista viedä asioita eteenpäin. (Humak.fi s.a.)

Ajanhallinta heijastuu vahvasti myös jokaisen työntekijän henkilökohtaiseen elämään. Hyvin hallittu arki sopivalla rentoudella helpottaa kiireen tuntua ja saa jokaisen kokemaan itsensä riittäväksi ja jaksavaiseksi. Vaikka elämässä olisi menossa monia eri asioita yhtäaikaisesti, ajanhallinnan avulla asioita voi oppia priorisoimaan ja asettamaan itselleen tärkeysjärjestykseen. Kun käyttää aikansa pääsääntöisesti vain sellaisiin asioihin, jotka kokevat itselleen mieluisiksi, voi kokea myös mielensä rauhallisemmaksi. Kehittämällä itseään kehittää myös kykyään sietää painetta, uusien asioiden oppiminen helpottuu, työntekijät pysyvät ajan tasalla ajankohtaisista aiheista esimerkiksi tietoturva asioista, jotka kehittyvät jatkuvasti sekä myös jatkuvan kiireen tunteen katkaiseminen on osamista, joilla työhyvinvointiaan on mahdollista parantaa.

### 3 Toiminnallisen työn laatiminen ja rakenne

Tämä luku käsittelee kokonaisuudessaan opinnäytetyön tuotoksena syntyneen Yrityksen X intranet-sivujen ennakoivan työhyvinvoinnin osion toteutuksen. Intranet-sivujen ennakoivan työhyvinvoinnin osio toteutetaan toimeksiantajan toiveiden mukaisesti työntekijän eli yksilön näkökulmasta. Yritys toivoo saavansa ennakoivan työhyvinvoinnin intranet-sivuista helpotusta lähestyä työntekijöitä matalalla kynnyksellä ja oma toimisesti. Intranet-sivut on rajattu koskemaan ennakoivan työhyvinvoinnin keinoja työntekijän näkökulmasta. Intranet-sivujen materiaalit ovat kaikille yrityksen työntekijöille tarkoitettuja riippumatta työtehtävästä tai muista tekijöistä.

#### 3.1 Lähtötilanne ja suunnittelu

Viitaten johdannossa esiin tuotuihin tarpeisiin, arvioisin, että konkreettinen tuotos vastaa hyvin toiveita intranet-sivujen osion suhteen. Opinnäytetyössäni olen tuonut esiin asioita, joilla työntekijä itse voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa ennakoivasta näkökulmasta. Olen nostanut esiin keinoja, joilla työntekijä itse voi arvioida oman työhyvinvointinsa tilannetta sekä koennut erilaisia materiaaleja, joiden avulla jokainen työntekijä voi huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan. Jokainen työntekijä voi valita, mitä niistä kokee tarvitsevansa. Teemat, jotka olen nostanut esiin, ovat samat, mitä opinnäytetyöni tietoperustassakin käydään läpi.

Opinnäytetyössäni toteutan kvalitatiivisen eli laadullisen ja kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen sijasta toiminnallisen osuuden. Määrälliset ja laadulliset tutkimusmenetelmät eivät ole opinnäytetyöhöni sopivia, sillä tarkoitukseni ei ole kerätä dataa, havaintoja tai toteuttaa analyysiä aineistoista vaan toteuttaa konkreettinen tuotos toimeksiantajalle heidän tarpeidensa mukaisesti. (Surveymonkey.fi s.a.)

Ajatuksena on, että luomani intranet-sivun materiaalia on mahdollista jatkossa käyttää hyödyksi erilaisissa työhyvinvointi palaverissa, arjessa tai vaikka tiimipäivissä. Tärkeimpänä kuitenkin arkinen työntekijöiden oma-aloitteinen käyttö. Materiaalit tulevat olemaan sellaisia, joita voi hyödyntää monissa eri tarkoituksissa. Niitä voidaan julkaisun jälkeen tuoda esiin erilaisissa työhyvinvointitempauksissa yrityksen sisällä. Nostaen esiin esimerkiksi mielen tueksi tarjolla olevia materiaaleja tai vaikka fyysisen hyvinvoinnin tukemiseen tarjolla olevaa tarjontaa.

Opinnäytetyössäni syntyy intranet-sivuille työhyvinvointi -osuuden alle ennakoivan työhyvinvoinnin keinoja käsittelevä osuus, joita koko henkilöstö pystyy käyttämään tukena arjessa. Intranet-sivuille on tarkoitus kerätä materiaalia esimerkiksi mielenhyvinvoinnin tueksi olevasta palvelusta, koulutuksista sekä liikunnallisuutta lisäävistä vinkeistä ja materiaaleista.

Tavoitteenani on luoda toimiva konsepti ennakoivan työhyvinvoinnin käytäntöjen ympärille. Tarkoituksena on luoda helposti lähestyttävä sekä saavutettava intranet-sivun osio, joka toimii koko henkilöstölle. Onnistumista voidaan jälkepäin mitata esimerkiksi sairauspoissaolojen vähentymisellä sekä työntekijöiden jaksamisen kohentumisella. Myös esimerkiksi motivaation ja osaamisen kasvamisesta voidaan pitää keinona mitata onnistumista. Tavoitteena on, että edes joku saisi materiaalista hyötyä ja kokisi sen hyödylliseksi. Toiveena on, että mahdollisimman moni työntekijä kokee materiaalin laadukkaaksi ja ajantasaiseksi. Jälkepäin haluaisin mahdollisesti kuulla, onko materiaali koettu hyödylliseksi ja onko sen käyttöönotto ollut sujuvaa ja onko sillä tavoitettu kaikki työntekijät työtehtävästä riippumatta.

Suunniteltaessa materiaalia on täytynyt ottaa huomioon oma koulutusalani, jotta materiaali on liikelähdteen tutkintoa vastaava eikä esimerkiksi terveysalan tutkintoa vastaava. Erityisen tärkeäksi suunniteltaessa materiaalia on noussut se, että työntekijöillä pitää itsellään olla halua ja motivaatiota tutustua materiaaleihin, jotta niistä todellisuudessa on hyötyä. Parhaassa tapauksessa työntekijöiden työhyvinvointi ja sitä myöden työkyky paranevat ja vaikuttavat positiivisesti esimerkiksi tuottavuuteen. Pinnalle nousseita asioita, joita toimeksiantajayrityksestä nousi esiin keskustellessa ennen opinnäytetyö projektin aloittamista, olivat työntekijöiden kyky sietää painetta, jatkuvan kiireen käsitteleminen, pitkien työvuorojen aikana hyvinvoinnista huolehtiminen sekä uusien asioiden opettelu ja sisäistäminen. Nämä kaikki vaikuttavat jollain tapaa työhyvinvointiin. Tarkoituksena onkin luoda materiaalia, josta käy ilmi, mistä saa apua sekä tukea erilaisiin asioihin ja tilanteisiin sekä tuoda esiin listauksia, joiden avulla voi arvioida omaa työhyvinvointiansa ja sen tilannetta. Toimeksiantajayritykseni edustaja toikin ilmi, että nykyään työhyvinvoinnista on tullut työkyky, vaikka työhyvinvointi pitää sisällään paljon muuta kuin vain työkyvyn. Monesti se mielletään valitettavasti näin. Työni isoin tarkoitus onkin tuoda esiin työntekijän omia keinoja hallita ja vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja sen ylläpitoon. Kaikki lähtee yksilöstä itsestään.

Opinnäytetyöni vastuullisuus tulee esiin, kun lähdetään pohtimaan työurien pituuden kehittymistä parempaan suuntaan työhyvinvoinnin ja työntekijöiden työhyvinvoinnin parantuessa. Tärkeää on, että työyhteisöt ja työympäristöt olisivat kaikille mielekkäitä, terveellisiä ja turvallisia. Näiden kokonaisvaltaisen edistämisen kautta lisääntyy työn tuottavuus ja työurat pidentyvät. Sosiaalisena vastuullisuus puolesta koen sen, että omassa opinnäytetyöprojektissani materiaali, jonka tuotan, on kaikille sopivaa sekä kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet käyttää ja hyödyntää materiaalia riippumatta sukupuolesta, iästä tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä.

Toimeksiantajayritykseni haluaa panostaa työntekijöiden osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen, joten he tarjoavatkin paljon erilaisia mahdollisuuksia osallistua erilaisiin tilaisuuksiin ja koulutuksiin, unohtamatta tietenkään heidän itse järjestämiään turvallisuuspäiviä, joissa osa teemoista

käsittelee työhyvinvointia. He tarjoavat myös esimerkiksi mahdollisuuksia päästä harrastamaan erilaisia lajeja tai he tarjoavat myös mahdollisuuksia kokea esimerkiksi teatterielämyksiä. Moni työntekijä arvostaakin työnantajan tarjoamaa mahdollisuutta erilaisista liikunta- ja kulttuurieduista. Voidaan todeta, että oikeanlainen osaaminen ja työntekijöiden hyvinvointi kulkevat käsi kädessä. Koulutuksella voidaan parantaa työntekijöiden työssä jaksamista ja lisätä heidän motivaatiotaan. Lisäksi edellä mainitut liikunta- ja kulttuuriedut tukevat työntekijöiden terveyttä. Tällainen ennaltaehkäisy on taloudellisesta näkökulmasta edullisinta ja vaikuttaa myös positiivisesti työnantajamielikuvaan niin itse työntekijöiden näkökulmasta kuin ulkopuolisenkin silmin. Ennaltaehkäisevien toimenpiteiden positiiviset vaikutukset näkyvät sekä yrityksen taloudessa että sosiaalisessa ympäristössä. Vähentyneet sairauspoissaolot säästävät yrityksen kustannuksia, joita aiheutuu erilaisista sijaisjärjestelyistä ja tuottavuuden laskusta. Tämän lisäksi työhyvinvointiin panostaminen voi vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, koska tällä voidaan säästää rekrytointiin liittyviä kuluja. (Koivupuisto 14.8.2023)

### **3.2 Tuottamisen kuvaus**

Ennakoivan työhyvinvoinnin intra-sivujen osion tuottaminen alkoi perehtymällä aiheeseen ja keskittymällä erityisesti asioihin, joita työntekijän on itse, yksilön näkökulmasta, mahdollista tehdä ylläpitääkseen tai parantaakseen työhyvinvointiansa ennakoivasti. Myös toimeksiantajayrityksen toiveiden kuuleminen oli suuressa osassa suunnitteluprosessia. Tarkoitukseni oli lähteä toteuttamaan oman visioni mukaan materiaalia heidän tarpeeseensa yrityksen brändiä unohtamatta. Aiempaa materiaalia aiheesta ei ollut olemassa heidän intranet-sivuillaan, joten työ aloitettiin niin sanotusti puhtaalta pöydältä.

Opinnäytetyöni toiminnallista osuutta on työstetty tietoperustaan perehtymisen jälkeen. Tietoperustan pohjalta olen nostanut esiin ajankohtaisia ja toimeksiantajan toivomia teemoja. Tietoperustan hahmotteleminen ensin, helpotti itse produktin tuottamista. Aiheena työhyvinvointi on hyvin laaja, joten sen rajaaminen oli tärkeää tehdä heti alusta asti selkeäksi, jotta sisällössä pysyi yhtenäinen linja. Koin itse mielekkäämmäksi toteuttaa ensin tietoperustan ja sen jälkeen sain päästä luovuu-teni valloilleen toiminnallista osuutta tuottaessani. Tärkeää, intranet-sivujen ennakoivan työhyvinvoinnin osiota tuottaessa, oli pohtia käyttäjäryhmää, käyttötarkoitusta, sisältöä, loogisuutta sekä visuaalista selkeyttä ja kiinnostavuutta. Visuaalisten osuuksien on tarkoitus tuoda esiin yrityksen brändin mukaista ilmettä, tässä onnistuin omasta mielestäni hyvin. Tällaiset visuaaliset kohdat herättävät toivottavasti käyttäjissä mielenkiintoa aihetta kohtaan ja innostusta tutustua aiheeseen lisää. Pohjana produktin tuottamiselle käytin MS SharePoint intranet pohjaa, jolloin visuaalisen yhtenäisen ilmeen luominen oli helpompaa kuin tilanteessa, jossa lähtisi täysin uusille sivuille tuottamaan materiaalia. Tarkoituksena oli luoda selkeät ja lyhyehköt tekstiosuudet, jotta jokainen

työntekijä ehtisi lyhyessä ajassakin saamaan sivuista kaiken tarvitsemansa irti. Visuaalisen ilmeen pyrin pitämään selkeänä, linjakkaana sekä mielenkiintoa herättävänä. Tekstin rinnalle on yhdistetty kuvia, jotta kiinnostuksen saa helpommin herätettyä.

Aluksi mietin, miten lähtisin materiaalia kokoamaan niin, että sivut eivät ole liikaa esimerkiksi sosiaalialan tutkintoa vastaavat. Pyrin tuomaan esiin liiketaloudellista ja erityisesti henkilöstöhallinnon osaamisen kautta tulevia tietoja. Tuotos vastaa tarpeeseen, jonka toimeksiantajayritys koki puutteelliseksi. Yritykseltä löytyy valmiina jo esimerkiksi varhaisen tuen mallia koskevaa materiaalia sekä perehdytykseen että esihenkilö näkökulmasta olevaa työhyvinvoinnin materiaalia, joten uusille tällaisille materiaaleille ei ollut tarvetta eikä tarvetta myöskään niiden päivittämiseksi. Luomissani intranet-sivuissa otin huomioon toimeksiantajan erilaiset työntekijät. Materiaalia käyttävät niin tietotyöläiset kuin tuotannossakin työskentelevät. Joten jokaiselle on tarkoitus löytyä itselleen sopivaa materiaalia. Intrasivujen rakenne on luotu samaan tapaan kuin raportissanikin. Teemat pitävät sisällään hyvinvointia liikkumisen, ravinnon, unen sekä palautumisen näkökulmasta ja lisäksi mielen hyvinvointia on tuotu esiin. Osaamista tietenkään unohtamatta.

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu ennakoivan työhyvinvoinnin teeman ympärille. Tiedot, joita tietoperustassa on käsitelty, on tuotu esiin myös intranetissä. Tietoperustaa ja lähdemateriaaleja hankkiessa hyödynsin koulun kirjaston tiedonhakuinfo palvelua. Sain sieltä vinkkejä, miten löytää omaan työhönsä sopivaa lähdemateriaalia ja millaisia hakusanoja voisi hyödyntää. Lisäksi olen tutkinut muita lähellä aiheitani olevia opinnäytetöitä. Osasta olenkin saanut hyviä vinkkejä lähdemateriaaleihin.

Intranet-sivujen toteutus tehtiin sähköisessä muodossa toimeksiantajan valmiiseen intranettiin. MS SharePoint oli itselleni jo ennestään tuttu ohjelma, sillä olin hyödyntänyt sitä vastaavanlaisen materiaalin tuottamisessa. MS SharePoint on alustana helppokäyttöinen ja melko selkeä. Materiaalia on helppo luoda valmiiden fonttiedotusten ja visuaalisen ilmeen myötä. Itse opinnäytetyön raportti osuus on toteutettu MS Wordilla Haaga-Helia ammattikorkeaa koulun ohjeistuksen mukaisesti. Rakenne raportille on muotoutunut toiminnallisen opinnäytetyön ohjeistuksen mukaisesti.

## 4 Pohdinta

Tässä luvussa käyn läpi johtopäätökset siitä, miten suunnittelu ja toteutus ovat onnistuneet. Pohdin myös intranet-sivujen tarpeellisuutta ja kehittämismahdollisuuksia. Arvioin lisäksi myös omaa oppimistani.

### 4.1 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Tavoitteena työlle oli toteuttaa ennakoivan työhyvinvoinnin intranet-sivujen osio jo olemassa oleville intranet-sivuilla. Tavoitteena oli käsitellä sitä, millaisia työhyvinvointia kohentavia tekoja yksilön näkökulmasta on mahdollista tehdä omalle työhyvinvoinnille.

Työni käsittelee ajankohtaista aihetta, koska tällä hetkellä työhyvinvointi ja siihen panostaminen ovat monissa yrityksissä esillä. Myös esillä olevat tuki- ja liikuntaelintensairaudet, mielenterveysongelmat sekä muut hyvinvoinnin tekijät ovat monella työntekijällä jääneet huonolle huolenpidolle. Työni tarkoituksena oli luoda yritykselle merkitykselliset intranet-sivut, joista on konkreettista hyötyä työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseen sekä parantamiseen. Koin onnistuvani tavoitteessa keräämällä kattavaa tietoperustaa aiheesta ja tuomalla tietoperustassa hankittuja tietoja käytäntöön toiminnallisessa osuudessa. Työssä on käytetty paljon lähteenä Työterveyslaitoksen sivuja, sillä nettisivut sisältävät kattavan tietopaketin yksilön ennakoivasta työhyvinvoinnista, lisäksi tieto sivuilla on laadukasta, ajantasaista sekä luotettavaa. Ennakoivasta työhyvinvoinnista työntekijän näkökulmasta oli hieman haasteellista löytää lähdemateriaalia, sillä pääsääntöisesti kaikissa lähteissä käsitellään aihetta johtamisen näkökulmasta. Tarkoitukseni oli kuitenkin tuottaa opinnäytetyöni yksilön eli työntekijän näkökulmasta.

Tietoperustan hankkimisen aloitin hyvissä ajoin, jotta sain kerättyä laadukasta ja ajantasaista materiaalia tietoperustaa varten. Erityistä huomiota kiinnitin lähteiden luotettavuuteen sillä aihe liittyy hyvin vahvasti ihmisten elämään ja terveyteen. Koin, että minulla oli tietyllä tapaa vastuu siitä, millaista materiaalia työni lopputuloksena syntyy. Lähdemateriaalien hankintaa varten hyödynsin kirjaston tiedonhakuinfoa, jotta lähteeni olisivat ohjeistuksen mukaisia. Tärkeintä lähdemateriaaleja valitessa oli kuitenkin muistaa rajaus, josta työtä oli lähdössä työstämään. Mielestäni onnistuin tässä hyvin ja työ on hyvin jäsenneily kokonaisuus konkreettista tuotosta myöden. Raportin rakenteen olen pitänyt selkeänä ja johdonmukaisena, jotta se on looginen ja tasapainoinen kokonaisuus sekä Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukainen.

Erityisenä vahvuutena työssäni nostaisin esiin oman kiinnostukseni työhyvinvointia kohtaan. Koin, että minulla oli annettavaa aiheelle, sillä vaikka opinnäytetyössä yhtenä tärkeimpinä asioista on lähteiden käyttäminen niin koen, että myös kaikella muulla kuin pelkillä lähteillä on lähes yhtä suuri

vaikutus, varsinkin oman motivaation ylläpitäminen auttaa työtä tehtäessä. Aloittaessani opinnäytetyöprosessia koin, että aiheeni täytyy olla sellainen, josta jaksaa kirjoittaa ja joka jaksaa kerta toisensa jälkeen olla edelleen mielenkiintoinen. Ehkä myös se, että oli itse nähnyt työelämässä, kuinka huonosti osa ihmisistä voi työhyvinvoinnin näkökulmasta, sai minut kokemaan, että tekemäni työ tulee oikeasti tarpeeseen. Työn tarpeellisuus toi myös omalla tavallaan kirjoittamiseen motivaatiota. Halu auttaa ihmisiä työhyvinvoinnin suhteen on lähellä omaa sydäntä.

Kehittämiskohteina opinnäytetyöprosessissa ja opinnäytetyön kirjoittamisessa nostaisin esiin ”pois jätettyjen aiheiden” perustelemisen ja selityksen, miksi esimerkiksi asennetta ei ole työssäni käsitelty, vaikka se vaikuttaakin suuresti yksilön työhyvinvointiin. Tämän poisjättäminen johtui toimeksiantajan esittämästä aiheenrajaus toiveesta.

## **4.2 Kehittämisehdotukset**

Toiminnallisen opinnäytetyöni lopputuotoksena syntyneet ennakoivan työhyvinvoinnin intranet-sivut ovat kattavat työntekijän näkökulmasta toteutetut intranet-sivut. Intranet-sivuille tuotetun materiaalin päivityksestä olemme jo etukäteen sopineet toimeksiantajayritykseni kanssa, että heille jää muokkaus oikeudet sivuille, jotta aihetta pystytään tarvittaessa jatkossa täydentämään lisäämällä mukaan työterveyden ja työeläkeyhtiöiden rooli tai lisäämällä muuta tarpeellista tietoa.

Jatkossa sivuille voisi lisätä esimerkiksi materiaalia ulkopuolisista tahoista, joiden avulla heikentyneessä työhyvinvoinnin tilanteessa voitaisiin tukea ja auttaa työntekijää selviytymään haasteista ulkopuolisen avun avulla. Aihetta on myös mahdollista laajentaa koskemaan esimerkiksi asennetta tai mahdollisesti työterveyden näkökulmasta tulevilla työhyvinvointi vinkeillä, joita voisivat olla esimerkiksi erilaiset työhyvinvointiin liittyvät päivät, joissa voitaisiin esimerkiksi ottaa erilaisia testejä, saako vitamiineja tarpeeksi tai vinkkejä painonhallintaan ja ruokailuun terveyden näkökulmasta. Toimeksiantajayritykselleni antaisin vinkiksi kuunnella vielä paremmin työntekijöiden toiveita, sillä monesti heiltä tulee erittäin hyviä ja toimivia ideoita. Työntekijöiden ideoiden toteuttaminen myös motivoi työntekijöitä eri tavalla kuin tilanteessa, jossa ylempää tulee ”pakollisesti” toteutettavat tempaukset ja työhyvinvoinnin parantamisehdotukset.

## Lähteet

Närvä, J. 11.3.2022. Mitä on työkykyjohtaminen? Barona.fi. Luettavissa: <https://barona.fi/yrityksille/blogi/mita-on-tyokykyjohtaminen>. Luettu: 10.11.2024.

Hakala, L. 25.5.2018. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työelämä muuttuu – mitä työelämävalmiuksia tarvitsemme? Luettavissa: <https://stm.fi/-/tyoelama-muuttuu-mita-tyoelamavalmiuksia-tarvitsemme>. Luettu: 2.10.2024.

Humak.fi. s.a. Ajanhallinta tehostaa työskentelyä ja parantaa elämänlaatua. Luettavissa: [https://ekollega.humak.fi/ementorointi-ajanhallinta-tehostaa-tyoskentelya-ja-parantaa-elamanlaatu/?\\_gl=1\\*jfbyjr\\*\\_up\\*MQ..\\*\\_ga\\*MTE5MTc4NDM1My4xNz-MyMTMxNTc0\\*\\_ga\\_NKDQD121CG\\*MTczMjEzMTU3Mi4xLjAuMTczMjEzMTU3Mi4wLjAuMA..](https://ekollega.humak.fi/ementorointi-ajanhallinta-tehostaa-tyoskentelya-ja-parantaa-elamanlaatu/?_gl=1*jfbyjr*_up*MQ..*_ga*MTE5MTc4NDM1My4xNz-MyMTMxNTc0*_ga_NKDQD121CG*MTczMjEzMTU3Mi4xLjAuMTczMjEzMTU3Mi4wLjAuMA..) Luettu: 20.11.2024.

Jäntti, T. 12.2.2020. Blogi-teksti. Henkinen työhyvinvointi – miten sitä voi kehittää? Luettavissa: <https://bonfire.fi/henkinen-tyohyvinvointi-miten-sita-voi-kehittaa/>. Luettu: 13.11.2024.

Koivupuisto, M. 14.8.2023. Mitä sosiaalinen vastuullisuus tarkoittaa yritystoiminnassa? SeAMK-lehti. Luettavissa: <https://lehti.seamk.fi/yritytajyys-ja-kasvu/mita-sosiaalinen-vastuullisuus-tarκοittaa-yritystoiminnassa/>. Luettu: 2.11.2024.

Koulutus.fi. 2019. Mitä on osaamisen kehittäminen. Luettavissa: <https://www.koulutus.fi/op-paat/mita-on-osaamisen-kehittaminen-15630>. Luettu: 10.11.2024.

K-Ruoka.fi. 2024. Helpot eväät töihin. Luettavissa: <https://www.k-ruoka.fi/artikkelit/arki/evaat-toihin>. Luettu: 20.11.2024.

Suomi.fi. 3.9.2024. Miten toimin? Työkyvyn tukeminen työpaikalla. Luettavissa: <https://www.suomi.fi/op-paat/tyokyvyn-tukeminen/tyokyvyn-tukeminen-ja-tyokykyjohtaminen-tyopaikalla/vastuut-ja-roolit-tyokyvyn-tukemisessa>. Luettu: 14.11.2024.

Surveymonkey.fi. s.a. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. Luettavissa: <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>. Luettu: 19.11.2024.

Tainio-Keinonen K. 23.9.2020. Osaamisen kehittämisen menetelmät ja työkalut. Vuolearning blogi. Luettavissa: <https://www.vuolearning.com/fi/blog/osaamisen-kehittamisen-menetelmat-ja-tyokalut>. Luettu: 11.11.2024.

Toimeksiantajayritys/Yritys X. 11/2024. Työhyvinvointi luento, yrityksen sisäinen materiaali.

Työterveyslaitos (TTL). 2011. Hyvinvointia vuorotyöhön. 10. uudistettu painos. Printservice Oy. Helsinki.

Työterveyslaitos (TTL). 2016. Voimaa arkeen. Multiprint. Vantaa. Luettavissa: [https://isu-su.com/tyoterveyslaitos/docs/voimaa\\_arkeen](https://isu-su.com/tyoterveyslaitos/docs/voimaa_arkeen). Luettu: 15.11.2024.

Työterveyslaitos (TTL). s.a. Työhyvinvointi ja työkyky. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Luettu: 14.11.2024.

Työterveyslaitos (TTL). s.a. Työkuorman hallinta. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palautus-aiivotyossa-tietopankki/tyokuorman-hallinta>. Luettu 20.11.2024.

Työhyvinvoinninlaitos (THL). 4.3.2024. Ohjeita hyvään uneen. Luettavissa: <https://thl.fi/aiheet/elin-tavat-ja-ravitsemus/uni/ohjeita-hyvaan-uneen>. Luettu: 19.11.2024.

UKK-instituutti. 2023. Lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävät harjoitukset. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/vinkkeja-liikkumiseen/lihaskunto-ja-liikehallintaharjoituksia/>. Luettu: 17.11.2024.

Valte.fi. s.a. Yksilöllinen hyvinvointi. Luettavissa: <https://valte.fi/wiki/tyontekija/yksilollinenhyvinvointi.html>. Luettu: 12.11.2024.

Veritas. s.a. Voidaan hyvin töissä – Ennakoiva toiminta. Luettavissa: <https://veritas.fi/tyonantajat/tyokykypalvelut/ennakoiva-toiminta/>. Luettu 10.11.2024.

YTHSvideo. 2015. Istu vähemmän, voit paremmin – taukojumppa 1, Sit less feel better – Bottoms up break exercise 1. Katsottavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=Zb6dgfoy33Y>. Katsottu 18.11.2024.

YTHSvideo. 2015. Istu vähemmän, voit paremmin – taukojumppa 2, Sit less feel better – Bottoms up break exercise 2. Katsottavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=fpe488w7blI>. Katsottu 18.11.2024.

## Liitteet

### Liite 1. Toimeksiantajalle tehdyt ennakoivan työhyvinvoinnin intranet-sivut



#### Ennakoiva työhyvinvointi

Tältä sivulta löydät materiaalia omasta työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtimiseen.

Kaipaait sitten vinkkejä palautumiseen, osaamisen kehittämiseen tai fyysisen ja psykisen työhyvinvoinnin parantamiseen. Jokaisen työntekijän on tärkeää muistaa itse huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan sekä etsiä ratkaisuja oman työhyvinvointinsa kohentamiseen.

Alta löydät oman työhyvinvoinnin tilanteen arvioimista varten erilaisia materiaaleja ja linkkejä.

Lisätietoja

Oman työhyvinvoinnin tilanteen arvioiminen - Miten huolehdiin omasta työhyvinvoinnistani?

Klikkaamalla kuvia löydät 10 kohdan tarkistuslistat, joiden avulla voit tarkastaa oman työhyvinvointisi tilanteen.



Liikunta - Tuotanto/fyysisesti raskas työ



Liikunta - Toimisto-/istumatyö



Palautuminen



Uni



Ravitsemus

Mistä löytää vinkkejä työhyvinvoinnin parantamiseen?

### *Mielen hyvinvointi*



Auntie - mielen hyvinvointiin tukea  
(Klikkaa kuvaa saadaksesi lisätietoja)

### *Uni*

Vinkkejä hyvään uneen

### *Liikunta ja taukojumppa*

Taukojumppa 1: Istu vähemmän, voit paremmin

Taukojumppa 2: Istu vähemmän, voit paremmin

Lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävät harjoitukset

### *Ravinto*

Eväsvinkkejä työpaikalle

### *Palautuminen*

Vinkkejä palautumiseen työpäivän aikana

Kokoukset, tauot ja palautuminen - vinkkejä käytäntöön

**Osaaminen:**

*Työ kuormittaa vähemmän, kun oma osaaminen on riittävä suhteessa työn vaatimuksiin.*

Täältä löydät lisätietoa koulutuksista ja osaamisen kehittämisestä


Jos mikä tahansa työhyvinvointiin liittyvä asia askarruttaa,  
ole rohkeasti yhteydessä henkilöstöpalveluihin tai työterveyshuoltoon!

Linkin, Liikunta – Tuotanto/fyysisesti raskas työ, takaa löytyvä tarkistuslista

# CHECKLIST

## Liikunta

Tuotanto/Fyysisesti raskas työ




	<b>Mitkä seuraavista kohdista toteutuvat sinulla?</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
1	Harrastan palauttavaa liikuntaa, kuten rauhallista kävelyä, joogaa tai venyttelyä	<input type="checkbox"/>
2	Liikun luonnossa, jotta voin rentoutua ja palautua	<input type="checkbox"/>
3	Kokeilen uusia liikuntamuotoja ja -lajeja	<input type="checkbox"/>
4	Asetan liikkumiselleni tavoitteita, pienillä tavoitteilla pystyn lisäämään liikuntaa sekä tavoitteita saavuttamalla innostumaan liikunnasta	<input type="checkbox"/>
5	Tunnistan liikunnan hyödyt työkykyä ja terveyttä tukevinä, jolloin huonokaan sää ei estä minua lähtemästä liikkumaan	<input type="checkbox"/>
6	Saan tukea liikkumiseen perheeltä, ystäviltä tai työkavereilta ja mahdollisuuksien mukaan liikun heidän kanssaan ja innostan heitä liikkumaan	<input type="checkbox"/>
7	Hyödynnän työnantajani tarjoamia liikuntaetuja	<input type="checkbox"/>
8	Seuraan omaa liikkumistani esimerkiksi aktiivisuusmittarin tai askelmittarin avulla	<input type="checkbox"/>
9	Pyrin liikkumaan työpäivän aikana välttääkseni pitkäaikaista paikallaanoloa	<input type="checkbox"/>
10	Harrastan arkiliikuntaa esimerkiksi pyörimällä töihin tai kauppaan	<input type="checkbox"/>

Linkin, Liikunta – Toimisto-/istumatyö, takaa löytyvä tarkistuslista

# CHECKLIST

## Liikunta

Toimisto- ja istumatyö



	Mitkä seuraavista kohdista toteutuvat sinulla?	<input checked="" type="checkbox"/>
1	Harrastan palauttavaa liikuntaa, kuten rauhallista kävelyä, joogaa tai venyttelyä sekä mietin minkälainen liikunta auttaa minua palautumaan	<input type="checkbox"/>
2	Liikun luonnossa, jotta voin rentoutua ja palautua	<input type="checkbox"/>
3	Kokeilen uusia liikuntamuotoja ja -lajeja	<input type="checkbox"/>
4	Asetan liikkumiselleni ja istumiselleni tavoitteita, pienillä tavoitteilla pystyn lisäämään liikuntaa sekä vähentämään istumista, lisäksi merkitsen kalenteriini aikaa liikkumiselle	<input type="checkbox"/>
5	Tunnistan liikunnan hyödyt työkykyä ja terveyttä tukevina, jolloin huonokaan sää ei estä minua lähtemästä liikkumaan	<input type="checkbox"/>
6	Saan tukea liikkumiseen ja istumisen vähentämiseen perheeltä, ystäviltä tai työkavereilta ja mahdollisuuksien mukaan innostan heitä liikkumaan sekä liikun heidän kanssaan	<input type="checkbox"/>
7	Hyödynnän työnantajani tarjoamia liikuntaetuja	<input type="checkbox"/>
8	Seuraan omaa liikkumistani esimerkiksi aktiivisuusmittarin tai askelmittarin avulla sekä vältän istumista vapaa-aikanani	<input type="checkbox"/>
9	Pyrin liikkumaan työpäivän aikana esimerkiksi tauoilla välttääkseni pitkäaikaista paikallaanoloa	<input type="checkbox"/>
10	Harrastan arkiliikuntaa esimerkiksi pyöräilemällä töihin ja kauppaan tai käyttämällä portaita	<input type="checkbox"/>

Linkin, Palautuminen, takaa löytyvä tarkistuslista

# CHECKLIST

## Palautuminen




	Mitkä seuraavista kohdista toteutuvat sinulla?	<input checked="" type="checkbox"/>
1	Pidän työn tekemisen lomassa taukoja	<input type="checkbox"/>
2	Erotan työ- ja vapaa-ajan toisistaan, vapaa-ajalla lopetan työasioiden ajattelun ja teen rentouttavia asioita	<input type="checkbox"/>
3	Pidän työnteon kohtuullisena ja varaan riittävästi aikaa levolle sekä vapaa-ajalle	<input type="checkbox"/>
4	Työhöni ja vapaa-aikaani kuuluu sopivasti sosiaalisia suhteita ja omaa rauhaa	<input type="checkbox"/>
5	Huolehdin, että pidän kiinni itselle tärkeistä palautumista edistävästä asioista, kuten ystävien tapaamisesta, harrastuksista tai kirjojen lukemisesta	<input type="checkbox"/>
6	Ulkoilen ja harrastan monipuolisesti liikuntaa useimpina päivinä viikosta, näin fyysisen rasituksen sietokykyäni paranee ja edistän palautumistani	<input type="checkbox"/>
7	Hallitsen stressiä terveellisillä keinoilla, kuten mukavilla harrastuksilla tai liikunnalla	<input type="checkbox"/>
8	Nukun riittävästi ja hyvin	<input type="checkbox"/>
9	Muistutan itseäni keskittymään yhden asian tekemiseen kerrallaan. Sillä tavoin tulee valmista laadukasti.	<input type="checkbox"/>
10	Tunnistan, millaista palautumista työni vaatii	<input type="checkbox"/>

Linkin, Uni, takaa löytyvä tarkistuslista

# CHECKLIST

## Uni




	<b>Mitkä seuraavista kohdista toteutuvat sinulla?</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
1	Teen jotakin rentouttavaa ennen nukkumaanmenoa, esimerkiksi rentoutusharjoituksen, käyn saunassa tms.	<input type="checkbox"/>
2	En mene nälkäisenä vuoteeseen, enkä syö liian raskaasti juuri ennen nukkumaanmenoa	<input type="checkbox"/>
3	Vältän kofeiinipitoisia juomia (kahvi, energiajuomat, cola) myöhään illalla tai vuorotyössä vähintään 5 tuntia ennen nukkumaanmenoa	<input type="checkbox"/>
4	Lopetan ruutuajan hyvissä ajoin ennen nukkumaanmenoa	<input type="checkbox"/>
5	Vältän stressaavien asioiden käsittelyä tai työntekoa juuri ennen nukkumaanmenoa	<input type="checkbox"/>
6	Pyhitän makuuhuoneen ja vuoteen nukkumiselle, en vie töitä vuoteeseen	<input type="checkbox"/>
7	Menen vuoteeseen vasta, kun olen väsynyt	<input type="checkbox"/>
8	Pyrin nukkumaan tarpeeksi, noin 7-9 tuntia vuorokaudessa	<input type="checkbox"/>
9	Herään joka päivä suunnilleen samaan aikaan, myös vapaapäivinä	<input type="checkbox"/>
10	Uniongelmistä olen yhteydessä työterveyshuoltoon, jotta saan apua niihin	<input type="checkbox"/>

Linkin, Ravitsemus, takaa löytyvä tarkistuslista

# CHECKLIST

## Ravitsemus



	<b>Mitkä seuraavista kohdista toteutuvat sinulla?</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
1	Ateriarytmini on säännöllinen	<input type="checkbox"/>
2	Seuraan vireystilaani työpäivän aikana, en jätä aterioita väliin ja syö liian raskaasti	<input type="checkbox"/>
3	Suunnittelen töihin otettavat eväät etukäteen esimerkiksi viikoksi kerrallaan ja pakkaan ne hyvissä ajoin, jotta ne eivät unohdu töihin lähdön kiireessä, tarvittaessa ostan ruokakaupasta terveellisiä eväitä	<input type="checkbox"/>
4	Noudatan lautasmallia aina kun mahdollista, myös eväsrुकailussa. Valitsen eri päiviä esimerkiksi kotiruokaa, salaattiatieran, keittoa, puuroa tai leipää, jotta saan vaihtelua eväsrुकailuun.	<input type="checkbox"/>
5	Pidän töissä mukana hedelmiä, pähkinöitä tai jogurttia välipaloiksi ja vien töihin useamman päivän välipalat samalla kertaa	<input type="checkbox"/>
6	Janojuomani on vesi ja nautin sitä tasaisesti päivän mittaan	<input type="checkbox"/>
7	Asetan tavoitteita työaikaiselle ruokailulleni, jotta jaksan töissä paremmin	<input type="checkbox"/>
8	Työmatkoille suunnittelen, missä syön ja varaan mukaan myös pientä evästä tarpeen varalle	<input type="checkbox"/>
9	Jos koen tarvetta ravitsemuksen tukemiseen, olen yhteydessä työterveyshuoltoon	<input type="checkbox"/>
10	Nautin ateriat yhdessä työkavereideni kanssa	<input type="checkbox"/>

Linkin, Vinkkejä palautumiseen työpäivän aikana, takaa löytyvä listaus

## Vinkkejä palautumiseen työpäivän aikana

Tarve	Ratkaisu
Palauttava tauko?	Kokeile eri palautumisenkeinoja, kuten meditointia, lyhyttä kävelyä ulkona, kahvihetkeä työkavereiden kanssa tai vaikkapa hetkeä rauhallisessa huoneessa
Tarvetta taukoliikunnalle?	Järjestäkää yhdessä taukojumppaa tai hyödyntäkää valmista taukojumppavideota
Liikaa istumista?	Tee välillä töitä seisten ja ehdota työkaverille kävelykokousta
Hankalista asioista irrottautuminen?	Keskittä ajatukset ja tekeminen toiseen työtehtävään tai pidä pieni tauko, mahdollisuuksien mukaan juttele asiasta työkaverille ja keksikää yhdessä ratkaisu

Linkin, Kokoukset, tauot ja palautuminen – vinkkejä käytäntöön, takaa löytyvä listaus

Työterveyslaitos

## Työkuorman hallinta

**Kokoukset**

- Vähennä kokousten määrää, jos se on mahdollista.
- Arvioi kokouksen osallistujien kokoonpanoa.
- Lyhennä kokouksia ja tiivistä kokouksia yhdessä.
- Lopetakaan kokoukset ennen merkittyä aikaa.
- Sopikaa yhdessä kokouksikäytännöistä.

**Yhteistyö ja vastuut**

- Selkiytä vastuualueet yhteisen keskustelun keinoin.
- Priorisoi työtehtäviä yhdessä esihenkilön kanssa.
- Tee suunnitelma tehtävistä ja mieti ennen kuin otat vastaan uusia tehtäviä.
- Laatikaa resurssitaulukko, johon on eritelty eri projektien määräjät ja henkilöresurssit.
- Anna työrauha työkaverille, äläkä tarjoa uusia tehtäviä kuormitusilanteen ollessa korkea.
- Laatikaa ja kirjatkaa yhdessä visio, tavoitteet ja suunnitelma.
- Sopikaa yhdessä tiedonvälityskanavista sekä niiden käyttötarkoituksesta.
- Varatkaa aikaa myös vapaamuotoisille keskusteluille ja epämuodollisiin tapaamisiin.

**Ajanhallinta**

- Laatikaa yhdessä vuosikello.
- Asettakaa välitavoitteita, joita tarkastelette säännöllisesti yhdessä.
- Varaa aikaa kalenterista yllättäville työtehtäville.
- Varaa aikaa kalenterista keskittymistä vaativalle työlle.
- Sopikaa yhdessä, milloin kalentereista ei varata aikaa palaverille.

**Tuki omaan työhön**

- Huolehdi että saat riittävän perehdytyksen työtehtäviin.
- Pyydä rohkeasti sosiaalista tukea työtovereiltasi.
- Hae tarvittaessa tukea työterveyshuollolta.
- Älä jää yksin haastavien asiakastilanteiden kanssa vaan käykää niitä läpi yhdessä.
- Pyydä ja anna palautetta.

**Kirjaa tähän omat keinot työkuorman hallintaan**

**Lue lisää:**  
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palautu-aiivotyossa-tietopankki>

Intranetissä olevien painikkeiden takaa aukeavat materiaalit:

**Vinkkejä hyvään uneen:**

<https://thl.fi/aiheet/elintavat-ja-ravitsemus/uni/ohjeita-hyvaan-uneen>

**Taukojumppa 1:**

<https://www.youtube.com/watch?v=Zb6dgfoy33Y>

**Taukojumppa 2:**

<https://www.youtube.com/watch?v=fpe488w7blI>

**Lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävät harjoitukset:**

<https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/vinkkejä-liikkumiseen/lihaskunto-ja-liikehallintaharjoituksia/>

**Eväsvinkkejä työpaikalle:**

<https://www.k-ruoka.fi/artikkelit/arki/evaat-toihin>

**Kokoukset, tauot ja palautuminen - vinkkejä käytäntöön:**

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palaudu-aivotyossa-tietopankki/tyokuorman-hallinta>

**Täältä löydät lisätietoja koulutuksista ja osaamisen kehittämisestä:**

Toimeksiantajayrityksen omat intranet-sivut aiheesta ”koulutus ja osaaminen”