



Työhyvinvointi osana toimivaa työyhteisöä - Työhyvinvointiopas henkilöstölle

Julia Ruohoniemi

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi liiketalous

Opinnäytetyö

2025

Tiivistelmä

Tekijä(t) Julia Ruohoniemi
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työhyvinvointi osana toimivaa työyhteisöä - Työhyvinvointiopas henkilöstölle
Sivu- ja liitesivumäärä 34 + 22
<p>Tämä opinnäytetyö oli toiminnallinen ja sen produktina laadittiin työhyvinvointiopas henkilöstölle. Opas kohdennettiin toimeksiantajayritykselle Avainahjo Oy:lle. Aihe valikoitui yhteistyössä toimeksiantajan kanssa heidän tarpeitaan kartoittaen. Työn tavoitteena oli vahvistaa henkilöstön ymmärrystä työhyvinvoinnin merkityksestä, sekä tarjota konkreettisia keinoja oman hyvinvoinnin tukemiseen ja ylläpitämiseen. Lisäksi pyrittiin korostamaan yksilön vastuuta työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi. Opinnäytetyön tekijälle projekti tarjosi mahdollisuuden syventää tietämystään työhyvinvoinnista ja kehittää ammatillista osaamistaan.</p> <p>Avainahjo Oy:n toimeksiannossa tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa käytännönläheinen työhyvinvointiopas, joka oli helposti saatavilla sekä paperiversiona että yrityksen intranetissä. Työ kohdistui koko henkilöstöön ilman erityistä roolijakoa, esim. esihenkilöstön ja muun henkilöstön välillä. Oppaan tavoitteena oli selkeyttää työhyvinvoinnin kokonaisuutta, edistää henkilöstön hyvinvointia ja lisätä työhyvinvoinnin näkyvyyttä yrityksen sisällä. Tämä kokonaisuus tukee myös yrityksen strategisia tavoitteita ja menestystä. Tietoperusta rakentuu työhyvinvoinnin yleisestä tiedosta ja Avainahjo Oy:n toimintaan liittyvästä ennakkokartoituksesta. Kartoituksessa selvitetiin henkilöstön työhyvinvoinnin nykytilaa kyselyiden, tutkimusten ja avointen keskustelujen avulla. Näin saatiin arvokasta tietoa oppaan kehittämiseksi.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin yksilötyönä, ja sen suunnittelu alkoi lokakuussa 2024 yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Tammikuussa 2024 käynnistettiin raportin kirjoitus ja varsinaisen tuotteen tuottaminen, jota edelsi tiedonkeruu yrityksen henkilöstön työhyvinvoinnin tilan kartoittamiseksi ja aiheen syvemmän ymmärryksen rakentamiseksi. Työn lopputuloksena syntyi työhyvinvointiopas ”Työhyvinvointi osana toimivaa työyhteisöä-Työhyvinvointiopas henkilöstölle”. Opas on saatavilla kaikille Avainahjo Oy:n työntekijöille sekä paperiversiona että yrityksen intranetissä.</p> <p>Oppaan valmistuminen helmikuussa 2025 eteni suunnitellusti, ja se jaettiin heti henkilöstölle. Kahden viikon kuluttua oppaan jakamisesta kerättiin palautetta oppaan hyödyllisyydestä ja toimivuudesta. Palautteen perusteella arvioitiin sen vaikutuksia, ja tuloksia tarkasteltiin myös seuraamalla työilmapiiriä ja vinkkien käyttöä käytännössä. Opinnäytetyö valmistui ajallaan huhtikuussa 2025 ja se todettiin hyödylliseksi, tavoitteiden mukaiseksi, sekä lisäarvoa tuottavaksi toimeksiantajayritykselle.</p>
Asiasanat Työhyvinvointi, työyhteisö, työhyvinvointiopas, työelämä, hyvinvoinnin osa-alueet, hyvinvointi

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tavoite ja taustat	3
1.2	Keskeiset käsitteet	3
2	Työhyvinvointi	5
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	5
2.2	Työhyvinvoinnin osa-alueet	6
2.2.1	Fyysinen hyvinvointi	7
2.2.2	Psyykinen hyvinvointi	8
2.2.3	Sosiaalinen hyvinvointi	9
2.3	Työhyvinvoinnin merkitys	10
3	Työhyvinvoinnin velvollisuudet	12
3.1	Työturvallisuus- ja työsuojelulainsäädäntö	12
3.2	Työnantajan ja työntekijän velvoitteet työhyvinvoinnin kannalta	12
3.3	Työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnissa	14
4	Toiminnallisen kehittämisprojektin toteutus	16
4.1	Projektin tavoitteet ja toimeksiantaja Avainahjo Oy	16
4.2	Menetelmät ja aineiston keruu	18
4.3	Työhyvinvoinnin nykytila ja kehittämistarpeet	20
5	Työhyvinvointioppaan suunnittelu ja toteutus	22
5.1	Oppaan visuaalinen ilme	23
5.2	Oppaan toteutus ja käyttö	24
6	Pohdinta	25
6.1	Työhyvinvointioppaan tulokset ja arviointi	25
6.1.1	Työhyvinvointioppaan palautekysely	26
6.1.2	Työhyvinvointioppaan palautekyselyn tulokset	26
6.1.3	Työhyvinvointioppaan vaikutus yrityksessä	28
6.2	Kehittämis ehdotukset	28
6.3	Opinnäytetyöprosessin reflektointi ja oma oppiminen	29
	Lähteet	31
	Liitteet	35
	Liite 1. Työhyvinvointioppas	35
	Liite 2. Avainahjo Oy:n väripohja	51
	Liite 3. Kuvakaappaus Avainahjo Oy:n henkilöstön sisäisestä Whatsapp ryhmästä	52
	Liite 4. Työhyvinvointioppaan palautteen keräys	53
	Liite 5. Työhyvinvointioppaan palautekyselyn kysymykset	54

Liite 6. Työhyvinvointioppaan palautekyselyn tulokset.....	55
--	----

1 Johdanto

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, ja sen myötä myös käsitykset työhyvinvoinnista ovat kehittyneet. Digitalisaatio, globalisaatio ja työn monimuotoistuminen ovat tuoneet uusia haasteita, ja mahdollisuuksia työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen. Työhyvinvointi ei enää rajoitu pelkästään fyysiseen terveyteen, vaan se kattaa myös psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueet. (Työterveyslaitos s.a.a.) Organisaatioiden vastuullisuus on noussut keskeiseksi teemaksi nykyaikaisessa työelämässä. Vastuullinen toiminta ei ainoastaan edistä työntekijöiden hyvinvointia, vaan se myös vahvistaa organisaation mainetta ja kilpailukykyä. Vastuullisuus ilmenee muun muassa työntekijöiden osallistamisena päätöksentekoon, avoimena viestintänä ja eettisten periaatteiden noudattamisena. (Laitila 2.3.2022.) Vastuullisuus työelämässä kytkeytyy olennaisesti myös YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin, erityisesti kohtiin 3 (terveys ja hyvinvointi), sekä 8 (ihmisarvoinen työ ja talouskasvu) (YK 2024).

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tarkastellaan osana toimivaa työyhteisöä. Työ toteutetaan toiminnallisena kehittämisprojektina lukitusalan yrityksessä, Avainahjo Oy:ssä. Yrityksessä on tunnistettu tarve vahvistaa työntekijöiden hyvinvointiosaamista, sekä kehittää arjessa helposti hyödynnettävää materiaalia, joka tukee yksilöiden ja tiimien jaksamista ja motivaatiota. Projektin keskeisenä tuotoksena syntyy työhyvinvointiopas, joka tarjoaa käytännönläheistä, teoriapohjaista ja visuaalisesti selkeää tukea henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä Avainahjo Oy:n henkilöstön tietoutta työhyvinvoinnista, vahvistaa ymmärrystä sen eri osa-alueista, sekä tarjota konkreettisia välineitä oman ja yhteisen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työssä hyödynnetään ajankohtaista tutkimustietoa ja asiantuntijalähteitä, joiden pohjalta muodostetaan käytännönläheinen kokonaisuus fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Oppaan sisältö ja muotoilu suunnitellaan yrityksen toiveiden, visuaalisen ilmeen ja henkilöstön moninaisuuden mukaisesti. Produkti julkaistaan sekä paperiversiona että yrityksen intranetissä, jolloin se on jokaisen työntekijän saatavilla riippumatta työtehtävien luonteesta tai sijainnista. Opinnäytetyö on rajattu koskemaan työntekijätason työhyvinvointia. Johtamisen kehittämiseen tai laajoihin strategisiin organisaatiomuutoksiin liittyviä aiheita ei käsitellä erikseen, mutta ne huomioidaan taustatekijöinä oppaan rakenteessa ja sisällössä. Työ pohjautuu työntekijöiden kokemuksiin, käytännön arkeen sekä toimintakulttuuriin, jota tukevat myös alan lainsäädäntö ja työterveyden näkökulmat.

Menetelmällisesti opinnäytetyö rakentuu sekä teoreettisesta että toiminnallisesta osuudesta. Ensin käsitellään työhyvinvoinnin ilmiötä tutkimusperusteisesti ja tarkastellaan sen keskeisiä osa-alueita. Tämän jälkeen kuvataan kehittämisprojektin toteutus: tavoitteet, aineistonkeruumenetelmät, havaittu nykytila ja kehittämistarpeet. Lopuksi esitellään oppaan tuotantoprosessi, kuvataan oppaan rakennevaihe, sekä arvioidaan sen vaikuttavuutta palautteen perusteella ja pohditaan sen

kehitysmahdollisuuksia. Aihe on ajankohtainen ja merkityksellinen, ei ainoastaan yksittäisen yrityksen näkökulmasta, vaan laajemminkin. Työhyvinvointiin panostaminen tukee paitsi työntekijöiden jaksamista ja työkykyä, myös organisaation tuloksellisuutta, vastuullisuutta ja houkuttelevuutta työnantajana. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tarjota tukea ja konkreettisia työkaluja tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

Tässä opinnäytetyössä on huomioitu eettisyys noudattamalla Haaga-Helian opinnäytetyöohjeita ja tietosuojalainsäädäntöä. Työn lähtökohtana on ollut avoin ja läpinäkyvä viestintä toimeksiantajan kanssa. Aineistonkeruussa on hyödynnetty vain sellaista tietoa, jonka käyttöön on ollut lupa, ja työssä on kiinnitetty erityistä huomiota anonymiteettiin ja luottamuksellisuuteen. Tuotettu opas ei sisällä yksittäisiin henkilöihin kohdistettavaa tietoa, eikä siinä käytetä tunnistettavia esimerkkejä. Työn tuottamisessa on sitouduttu rehellisyyteen, kriittiseen lähteiden käyttöön ja plagioinnin ehkäisyyn. Lisäksi tuotoksen saavutettavuuteen, käytettävyyteen ja tasa-arvoiseen hyödyntämiseen on kiinnitetty erityistä huomiota, jotta jokaisella työntekijällä on yhdenvertainen mahdollisuus sen käyttöön ja soveltamiseen.

1.1 Työn tavoite ja taustat

Työelämä on viime vuosikymmeninä muuttunut monella tapaa: teknologian kehitys, työn tehostuminen, jatkuva muutos ja lisääntyneet vaatimukset vaikuttavat siihen, miten työntekijät jaksavat työssään ja millaisia edellytyksiä työpaikoilla on ylläpitää henkilöstön hyvinvointia. Työhyvinvoinnista on tullut keskeinen osa organisaation toimintaa, koska sen on todettu vaikuttavan suoraan sekä yksilön terveyteen että yrityksen tuottavuuteen, työn laatuun ja maineeseen. (Työturvallisuuskeskus ry s.a.a.) Työhyvinvointi ei kuitenkaan synny itsestään, vaan se rakentuu monista tekijöistä kuten työoloista, johtamisesta, työn organisoinnista sekä työntekijän omista voimavaroista. Samalla työhyvinvointi nähdään yhä enemmän strategisena kysymyksenä, joka vaatii pitkäjänteistä suunnittelua, tavoitteellista toimintaa ja koko työyhteisön sitoutumista. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto s.a.) Kun henkilöstö voi hyvin, se heijastuu positiivisesti koko työyhteisön ilmapiiriin, asiakaskokemukseen ja liiketoiminnan tuloksiin.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on suunnitella ja toteuttaa työhyvinvointia edistävä opas Avainahjo Oy:n henkilöstölle. Oppaan tarkoituksena on tarjota ajankohtaista ja käytännönläheistä tietoa, helppoja vinkkejä sekä konkreettisia työkaluja, joiden avulla työntekijät voivat vahvistaa omaa hyvinvointiaan työssä. Työn taustalla on toimeksiantajan tunnistama tarve lisätä henkilöstön tietoisuutta työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja tukea hyvinvointia arjen keskellä. Opas on suunniteltu palvelemaan työntekijöitä monipuolisesti ja helposti lähestyttävästi. Sisällöt on valittu organisaation tarpeita kuunnellen, ja ne pohjautuvat työhyvinvoinnin ajankohtaiseen tutkimukseen, lakisääteisiin velvoitteisiin, sekä käytännön kokemuksiin. Oppaan tarkoituksena ei ole ainoastaan lisätä tietoisuutta, vaan myös motivoida henkilöstöä ottamaan pieniä, mutta merkityksellisiä askelia oman hyvinvointinsa edistämiseksi. Tällä tavoin työ vastaa paitsi Avainahjon toiveeseen kehittää henkilöstön hyvinvointia, myös laajempaan yhteiskunnalliseen tavoitteeseen tukea suomalaista työelämää kestäväällä ja inhimillisellä tavalla.

1.2 Keskeiset käsitteet

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvointia osana toimivaa työyhteisöä, ja työn aihepiiriin jäsentämiseksi on tarpeen määritellä keskeiset käsitteet, joita käytetään toistuvasti eri luvuissa.

Työhyvinvointi on laaja ja moniulotteinen ilmiö, jonka ymmärtäminen edellyttää sen eri osa-alueiden, kuten fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, selkiyttämistä. Lisäksi työn kannalta olennaisia käsitteitä ovat muun muassa työkyky, työilmapiiri, palautuminen, sekä muutosjoustavuus. Näiden käsitteiden tarkoituksena on syventää lukijan ymmärrystä työhyvinvoinnin rakenteista ja tekijöistä sekä tukea käsitteellisen viitekehyksen muodostamista opinnäytetyössä. Alla olevaan taulukkoon (taulukko 1) on koottu työn keskeiset käsitteet ja niiden määritelmät.

Taulukko 1 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet.

Käsite	Määritelmä
Työhyvinvointi	Laaja kokonaisuus, johon vaikuttavat työn sisältö, johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja yksilön voimavarat (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2024).
Fyysinen hyvinvointi	Kattaa kehon hyvinvoinnin, kuten ergonomian, tauotuksen, liikunnan ja riittävän unen (Terveyskirjasto 2022).
Psyykkinen hyvinvointi	Viittaa henkiseen jaksamiseen, tunne-elämän tasapainoon ja stressinhallintaan (Terveyskirjasto 2022).
Sosiaalinen hyvinvointi	Tarkoittaa vuorovaikutusta, yhteisöllisyyttä ja ihmissuhteiden toimivuutta työyhteisössä (Tiedonaiset 2021).
Työkyky	Voimavarojen ja työn vaatimusten tasapaino, joka mahdollistaa työssä suoriutumisen (Terveystalo 2021).
Työilmapiiri	Kuvaa työyhteisön sosiaalista ilmastoja, vuorovaikutusta ja emotionaalista tilaa (Mielenterveystalo s.a.a.).
Muutosjoustavuus	Yksilön ja työyhteisön kyky sopeutua muutokseen säilyttäen toimintakyky ja hyvinvointi (Sarkinen 03.11.2020).
Palautuminen	Työn kuormituksesta elpymisen prosessi, joka tukee jaksamista ja työkykyä (Mielenterveystalo s.a.b.).
Ergonomia	Työn ja työolosuhteiden sovittamista työntekijän fyysisiin ja kognitiivisiin edellytyksiin (Työturvallisuuskeskus s.a.b.).

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia ei ole aina tarkasteltu samalla tavalla kuin tänä päivänä. Käsitteet siitä, mikä tekee työstä mielekäästä ja kestävästä, ovat muuttuneet aikakausien mukana ja heijastaneet kulloinkin vallinneita arvoja, työelämän rakenteita ja yhteiskunnallisia tavoitteita. (Okko 2022.) Tässä luvussa syvennytään työhyvinvoinnin ilmiöön ja sen merkitykseen osana työelämän kehitystä, tavoitteena muodostaa kokonaisvaltainen ymmärrys sen rakenteista ja vaikutuksista.

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointia ei voida määritellä yksiselitteisesti, sillä eri asiantuntijatahot korostavat eri näkökumia. Sosiaali- ja terveysministeriö tarkastelee työhyvinvointia kokonaisvaltaisena ilmiönä, joka syntyy työn ja työolojen, työyhteisön, johtamisen, sekä työntekijän oman terveyden, ja voimavarojen vuorovaikutuksesta. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 16.09.2024.) Työterveyslaitos tuo esiin työhyvinvoinnin osana kestävästä työelämästä ja painottaa työn voimavaroja, sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista (Työterveyslaitos s.a.a.). Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry korostaa puolestaan erityisesti työkyvyn ja työolosuhteiden vaikutusta työhyvinvointiin, sekä työhyvinvoinnin yhteyttä työurien kestävyteen (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry s.a.). Terveystalon määritelmä painottuu yksilön voimavaroihin ja jaksamiseen, korostaen henkisen ja fyysisen terveyden merkitystä (Terveystalo. 20.10.2022). Tämä yksilökeskeinen näkökulma erottuu myös Great Place to Work -organisaation lähestymistavassa, jossa työhyvinvointi linkitetään luottamukseen, ylpeyteen ja yhteisöllisyyteen työpaikalla (Great Place to Work 13.03.2023). Työturvallisuuskeskus puolestaan painottaa työn turvallisuutta ja työympäristön fyysisiä ja henkisiä tekijöitä, yhdistäen työhyvinvoinnin työssä jaksamiseen ja työelämän laatuun (Työturvallisuuskeskus s.a.a.). Myös Sotenavigaattorin mukaan työhyvinvointi rakentuu paitsi yksilön terveydestä ja motivaatiosta, myös hyvästä johtamisesta ja vuorovaikutuksesta työyhteisössä (Sotenavigaattori s.a.).

Useissa opinnäytetöissä, kuten Blomströmin ja Korven opinnäytetöissä, korostuu työhyvinvoinnin merkitys työn merkityksellisyyden ja ammatillisen kasvun näkökulmasta. Ne tuovat esiin sen, että työhyvinvointi ei ole vain hyvinvoinnin tila, vaan myös jatkuva prosessi, joka vaatii aktiivista kehittämistä. (Blomström, L 2022, Korpi, M 2024.) Rauramon "Työhyvinvoinnin portaat" -mallissa työhyvinvointi esitetään nousujohteisena matkana, jossa jokainen porraskorkeus, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus, merkityksellisyys ja kehittyminen, rakentavat vankan perustan yksilön ja yhteisön hyvinvoinnille (Rauramo 2012).

Kirjallisuus täydentää työhyvinvoinnin määrittelyä syventämällä erityisesti psykologista, sosiologista ja yksilöllistä näkökulmaa. Psykologisiin perustoihin paneudutaan teoksessa Tykkää työstä -

Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, jossa korostetaan muun muassa motivaation, onnistumisen kokemusten ja autonomian merkitystä. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017.)

Harri Virolaisen teos Kokonaisvaltainen työhyvinvointi puolestaan korostaa tasapainon löytämistä työn, vapaa-ajan, levon ja palautumisen välillä (Virolainen 2012). Toisaalta taas Maija Kääriäisen teos Huomio henkiseen työhyvinvointiin nostaa esiin erityisesti tunnekuormituksen ja emotionaalisen hyvinvoinnin osatekijät (Kääriäinen 2014). Lisäksi Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin - kirja tuo henkilökohtaisen näkökulman korostaen itsensä johtamisen, arvojen tunnistamisen ja mielenhallinnan roolia yksilön työhyvinvoinnin rakentumisessa (Pennonen 2021).

Yhä useammin työhyvinvointi kytketään osaksi organisaation strategista johtamista, vastuullisuutta ja kestävää kehitystä. Esimerkiksi Työ2030-ohjelma tarkastelee työhyvinvointia osana työelämän uudistumista ja tuottavuutta. Ohjelmassa korostetaan, että hyvinvoivat työntekijät ovat sekä työelämän kehittämisen edellytys että sen lopputavoite. (Työ2030 s.a.) Myös yritys vastuun näkökulmasta työhyvinvointi on noussut keskiöön, sosiaalinen vastuu henkilöstöstä on yksi kolmesta kestäväen kehityksen peruspilarista yhdessä taloudellisen ja ekologisen vastuun kanssa (Ulkoministeriö s.a.).

Kuten huomataan eri lähteiden perusteella, työhyvinvoinnille ei löydy yhtä selkeää ja kaikenkattavaa määritelmää, vaan se rakentuu monista toisiinsa kytkeytyvistä tekijöistä. Yhteistä näkemyksille kuitenkin on, että työhyvinvointi ei ole vain yksilön kokemus, vaan koko työyhteisöä koskettava kokonaisuus, joka syntyy työn sisällöstä, työolosuhteista, johtamisesta, yhteisöllisyydestä, sekä yksilön omasta jaksamisesta ja terveydestä. Työhyvinvointi on sekä henkilökohtainen että organisatorinen prosessi, joka edellyttää jatkuvaa huomiota, arviointia ja kehittämistä. Se ei ole staattinen tila, vaan elävä ja muuntuva osa työelämää, johon vaikuttavat sekä yksilölliset että rakenteelliset tekijät. Näin ollen työhyvinvoinnin edistäminen vaatii monipuolista ymmärrystä ja yhteistyötä kaikilla työyhteisön tasoilla.

2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvoinnin suuri tekijä on yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi (Virolainen 2012). Hyvinvoinnin ajatellaan rakentuvan useista toisiinsa vaikuttavista ulottuvuuksista, mutta yleisesti sen on katsottu jakautuvan kolmeen keskeiseen osa-alueeseen: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017). Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tarkastellaan näiden kolmen osa-alueen mukaisesti. Nämä osa-alueet eivät ole irrallisia, vaan ne ovat vahvassa vuorovaikutuksessa keskenään: yhden osa-alueen vahvistuminen voi tukea toisia, ja vastaavasti yhden heikkeneminen voi horjuttaa koko kokonaisuutta. Työelämässä tämä ilmenee esimerkiksi siten, että fyysisen jaksamisen puute voi näkyä sosiaalisen vetäytymisenä ja psyykkisen kuormituksen lisääntymisenä. (Kääriäinen 2014.) Tätä teoriaa tukee kuvassa 1 esitetty malli, joka

havainnollistaa Suutarisen ja Vesterisen (2010, 24) mukaan, että työhyvinvointia voidaan tarkastella erillisinä, mutta toisiinsa kietoutuneina ulottuvuuksina, jotka vaikuttavat suoraan työntekijän jaksamiseen, työmotivaatioon ja kykyyn toimia työyhteisön aktiivisena jäsenenä. Näitä ulottuvuuksia heidän mukaansa on: työnkuva, työyhteisö, yksilö, työympäristö, vapaa-aika ja johtaminen. (kuva 1.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Suutarinen ym. 2010, 24)

2.2.1 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi käsittää kehon terveyden, toimintakyvyn, energisyyden ja palautumisen (Terveyskirjasto 2022). Se vaikuttaa suoraan yksilön kykyyn osallistua työelämään, ylläpitää arjen rutiineja ja kokea elämänhallintaa. Virolaisen (2012) mukaan fyysinen hyvinvointi on perusta, jonka varaan muu hyvinvointi rakentuu. Tähän sisältyvät esimerkiksi liikunta, ravinto, uni ja sairauksien ehkäisy. Jyväskylän koulutuskuntayhtymän Hyvinvointia 2. asteelle -blogisivusto korostaa konkreettisesti kehon toimintaa, kuten lihaskuntoa, vireystilaa ja palautumista. Se tuo esiin myös sen, että fyysinen hyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan päivittäin vaihtuva ja valintojen kautta muokkautuva osa-alue. Tämä näkökulma muistuttaa yksilöllisyydestä: toisen voimavarat voivat olla toisen kuormitus. (Jyväskylän koulutuskuntayhtymä s.a.) Tiedenaiset (2021) tuovat kirjoituksessaan esiin yhteyden fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin välillä. Esimerkiksi liikunnan vaikutukset ulottuvat myös stressinhallintaan ja mielialaan. Kun taas Kääriäinen (2014) painottaa työelämään liittyen fyysisen palautumisen merkitystä, kiireisessä ja kuormittavassa työssä fyysinen hyvinvointi voi

helposti jäädä taka-alalle, jolloin keho ei pääse toipumaan. Tämä voi käynnistää kuormituksen noidankehän, jossa fyysinen väsymys alkaa vaikuttaa henkiseen jaksamiseen.

Fyysinen hyvinvointi työelämässä rakentuu paitsi yksilön omista valinnoista, myös työpaikan rakenteista ja työn organisoinnista. Työturvallisuuskeskuksen mukaan keskeisiä työhyvinvointia tukevia fyysisiä tekijöitä ovat ergonomia, tauot, työasentojen vaihtelu sekä työn kuormittavuuden tasapaino. Erityisesti toistuvat yksipuoliset työasennot tai liiallinen staattinen kuormitus voivat pitkällä aikavälillä heikentää toimintakykyä, lisätä tuki- ja liikuntaelinsairauksien riskiä ja johtaa fyysiseen ylikuormittumiseen. (Työturvallisuuskeskus s.a.c.) Työterveyslaitos korostaa, että fyysisen hyvinvoinnin tukeminen on osa kokonaisvaltaista työkyvyn edistämistä. Hyvin suunniteltu työympäristö sekä työn tauottaminen ovat keskeisiä keinoja ehkäistä fyysistä ylikuormitusta ja edistää palautumista. Fyysisen hyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeää tunnistaa myös työn piilevät rasitustekijät, kuten huono valaistus, lämpöolosuhteet tai työvälineiden epäsopivuus. (Työterveyslaitos s.a.b.)

2.2.2 Psykkinen hyvinvointi

Psykkinen hyvinvointi liittyy mielen tasapainoon, resilienssiin, elämänhallintaan ja merkityksellisyden kokemukseen (Terveyskirjasto 2022). Mäkikangas ja muut (2017) korostavat psykkinen hyvinvoinnin perustuvan onnistumisen kokemuksiin, autonomiaan ja sosiaaliseen tukeen. Työelämässä psykkinen hyvinvointi näkyy kyvyssä kohdata haasteita, säilyttää motivaatio ja ylläpitää positiivinen työasenne. Mielen Ihmeet (2017) määrittelee psykkinen hyvinvoinnin tunne-elämän hallintana ja kykyä löytää merkitystä elämään. Se painottaa hyväksynnän, itsetuntemuksen ja arvojen merkitystä, yksilön oma sisäinen puhe ja ajattelu ovat keskeisessä roolissa. Tässä korostuu yksilön sisäinen kokemus, toisin kuin esimerkiksi Virolaisen (2012) käytännönläheisemmässä näkökulmassa. Kääriäinen (2014) tarkastelee psykkinen hyvinvointia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Hän tuo esiin tunnekuormituksen, palautumisen ja oman rajojen tunnistamisen tärkeyden. Hänen mukaansa psykkinen hyvinvointi työssä ei ole ainoastaan työtehtävien sisältöä, vaan myös emotionaalista työkykyä. Tiedenaiset (2021) lähestyy psykkinen hyvinvointia voimavarana, joka tukee elämänhallintaa ja päätöksentekoa. Tämä näkökulma yhdistyy myös Mäkikangas ym. (2017) ajatukseen työn imun ja psykologisten tarpeiden, kuten kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden, yhteydestä psykkinen hyvinvointiin.

Psykkinen hyvinvointi työelämässä ei ole staattinen tila, vaan jatkuvasti muuttuva prosessi, johon vaikuttavat niin yksilölliset ominaisuudet kuin työympäristön vaatimukset. Työturvallisuuskeskuksen mukaan psykkinen kuormitus syntyy usein tilanteissa, joissa työn vaatimukset ylittävät yksilön voimavarat tai osaamisen. Tällöin korostuu sekä organisaation vastuu työn mitoituksesta että työntekijän kyky rajata omaa työpanostaan. Psykkinen hyvinvointi liittyy siis tasapainoon työn vaatimusten ja yksilön kykyjen välillä, ja sen ylläpitäminen vaatii jatkuvaa sopeutumista, tietoisuutta ja

palautumista. (Työturvallisuuskeskus s.a.d.) Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen on keskeinen osa työnantajan vastuuta. Tähän kuuluvat esimerkiksi selkeä työnjako, realistiset tavoitteet, avoin viestintä ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Erityisen tärkeäksi nousee varhaisen tuen merkitys, psyykkiseen kuormitukseen puuttuminen ajoissa voi estää pitkäaikaiset haitat ja ylläpitää työkykyä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.) Lisäksi Työterveyslaitos korostaa psykologisen palautumisen merkitystä erityisesti silloin, kun työ on kuormittavaa tai henkisesti vaativaa. Mielenterveyttä tukevat työn voimavaratekijät, kuten selkeät tavoitteet, työtehtävien hallittavuus, arvostuksen kokeminen, sekä työn merkityksellisyyden tunne. Psyykinen hyvinvointi ei siten perustu pelkästään stressitekijöiden vähentämiseen, vaan myös positiivisten kokemusten, onnistumisen tunteiden ja työn imun vahvistamiseen. (Työterveyslaitos s.a.c.)

2.2.3 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa kokemusta yhteydestä toisiin ihmisiin, osallisuutta ja merkityksellisiä ihmissuhteita (Tiedenaiset 2021). Virolainen (2012) korostaa sosiaalista ulottuvuutta osana ihmisen perustarpeita, ihminen tarvitsee yhteyttä toisiin voidakseen hyvin. Työelämässä tämä näkyy vuorovaikutuksessa, yhteishengessä ja palautteessa. Leirimaa (2021) määrittelee sosiaalisen hyvinvoinnin kuuluvuuden ja hyväksynnän tunteeksi. Tämä näkökulma muistuttaa, että vaikka ihmissuhteita olisi paljon, niiden laatu ratkaisee. Laadukas vuorovaikutus tukee itsetuntoa ja auttaa selviytymään stressistä. Tiedenaisten (2021) mukaan taas sosiaalinen hyvinvointi rakentuu arvostavasta vuorovaikutuksesta ja kokemuksesta, että oma panos merkitsee. Tämä tuo mukanaan ajatuksen vastavuoroisuudesta, pelkkä läsnäolo yhteisössä ei riitä, jos yksilö kokee olevansa näkymättömän. Mielen Ihmeet (2017) nostaa esiin sosiaalisten suhteiden suojavaikutuksen psyykkiseen hyvinvointiin. Hyvät ihmissuhteet voivat ehkäistä mielenterveyden ongelmia ja parantaa elämänlaatua erityisesti kriisien aikana.

Sosiaalinen hyvinvointi on työelämässä keskeinen voimavara paitsi yksilön, myös koko organisaation kannalta. Työterveyslaitoksen mukaan toimivat vuorovaikutussuhteet työpaikalla luovat perustan yhteiselle luottamukselle ja psykologiselle turvallisuudelle. Nämä tekijät lisäävät avoimuutta, mahdollistavat virheistä oppimisen ja tukevat organisaation jatkuvaa kehittymistä. (Työterveyslaitos s.a.d.) Sosiaalinen hyvinvointi ei ole vain yksilön kokemus, vaan myös yhteisön rakenteisiin ja kulttuuriin liittyvä ilmiö. Sosiaali- ja terveysministeriö (2024) korostaa, että vahva sosiaalinen tuki työpaikalla auttaa yksilöä selviytymään kuormittavista tilanteista ja lisää resilienssiä eli psyykkistä palautumiskykyä. Tämä tukee myös työssä jaksamista ja ehkäisee työuupumusta. Erityisen tärkeää tämä on työympäristöissä, joissa kohdataan muutoksia, aikapaineita tai ristiriitatilanteita. Sosiaalinen hyvinvointi voi tällöin toimia puskurina, joka ehkäisee kuormituksen kasaantumista. Great Place to Work (2023) - organisaation mukaan sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttaa olennaisesti

myös mahdollisuus osallistua päätöksentekoon ja tulla kuulluksi työyhteisön jäsenenä. Kokemus osallisuudesta ei ainoastaan lisää motivaatiota, vaan vahvistaa yksilön tunnetta siitä, että hänellä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä ja työyhteisön toimintaan. Tämä puolestaan lisää sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Näin ollen sosiaalinen hyvinvointi ei ole työpaikalla pelkkä tunne, vaan se rakentuu konkreettisista rakenteista, kuten avoimesta viestinnästä, osallistavista käytännöistä ja oikeudenmukaisesta kohtelusta.

2.3 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvoinnin merkitystä on vaikea liioitella. Sen vaikutukset ulottuvat yksilön jaksamisesta aina organisaation menestykseen saakka. Vaikka työhyvinvointi mielletään usein yksilön henkilökohtaisena kokemuksena, kyseessä on monitahoinen ilmiö, jonka juuret ulottuvat syvälle työyhteisön rakenteisiin, kulttuuriin ja johtamiseen. Kuten Sosiaali- ja terveysministeriö (2024) korostaa, työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvä johtaminen. Usein työhyvinvointia pidetään organisaation "pehmeänä arvona", jota on vaikea mitata ja jonka vaikutus nähdään toissijaisena suhteessa esimerkiksi tuottavuuteen tai asiakastytytyväisyyteen. Tämä käsitys on kuitenkin ristiriidassa sekä tutkimustiedon että käytännön kokemusten kanssa. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen (2023) mukaan hyvinvoiva työntekijä on paitsi motivoituneempi ja tuottavampi, myös vähemmän altis sairauspoissaoloille ja työuupumukselle. Työhyvinvointi toimii siis paitsi yksilön voimavarana, myös strategisena voimavarana organisaatiolle.

Kirjallisuudessa työhyvinvoinnin vaikutuksia käsitellään monipuolisesti. Pyöriä (2012) nostaa esiin työhyvinvoinnin ja organisaation menestyksen välisen yhteyden, hyvinvoivat työntekijät sitoutuvat työhönsä vahvemmin ja kykenevät paremmin vastaamaan työelämän jatkuviin muutoksiin. Virolainen (2012) puolestaan muistuttaa, että työhyvinvointi on tasapainotila, joka vaatii sekä yksilöllistä että yhteisöllistä panostusta, sen ylläpito ei ole yksittäinen toimenpide, vaan jatkuva prosessi. Eri-tyisen kiinnostava on Rauramon (2012) esittämä "työhyvinvoinnin portaat" -malli, jossa työhyvinvointi rakentuu asteittain, ensin turvallisuuden kautta yhteisöllisyyteen, siitä arvostuksen ja merkityksellisyyden kokemukseen ja lopulta kehittymiseen. Tämä kuvaa osuvasti sitä, kuinka työhyvinvoinnin perustan tulee olla kunnossa, jotta syvällisemmät vaikutukset, kuten työn ilo ja työn imu, voivat syntyä. Yksilötasolla työhyvinvointi vaikuttaa jaksamiseen, terveyteen ja elämänlaatuun. Terveystalon (2022) mukaan työhyvinvointi ilmenee erityisesti työn ja vapaa-ajan tasapainona, stressinhallintana ja psyykkisenä palautumisena. Myös Manka & Manka (2023) näkevät työhyvinvoinnin syntyvän työn, johtamisen, ilmapiirin ja yksilön tulkintojen yhteisvaikutuksesta, jolloin subjektiivinen kokemus nousee keskiöön.

Käytännössä työhyvinvoinnin merkitys konkretisoituu organisaation ilmapiirissä, henkilöstön vaihtuvuudessa, sairauspoissaolojen määrässä ja tuottavuudessa. Esimerkiksi huonossa ilmapiirissä

työskentelevä henkilöstö voi kokea työssään merkityksettömyyttä, epäoikeudenmukaisuutta ja motivaation puutetta, mikä puolestaan heikentää koko organisaation kykyä kehittyä. Hyvinvoiva työyhteisö puolestaan kykenee ottamaan vastaan muutoksia, toimii yhteistyössä ja rakentaa pitkäjänteisesti kestävästä työelämästä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Toiminnallisen opinnäytetyöni kontekstissa työhyvinvoinnin merkitys nousee erityisesti esiin Avainahjon työhyvinvointikartoituksissa esiin nousseina haasteina, kuten ilmapiirin heikkeneminen ja muutosjoustavuuden puute. Työhyvinvointiopas vastaa näihin tarpeisiin tarjoamalla konkreettisia keinoja parantaa työyhteisön vuorovaikutusta, tukea palautumista ja lisätä henkilöstön sitoutuneisuutta (ks. 4.3). Lopulta työhyvinvoinnin merkitystä ei tule tarkastella vain hetkellisenä tuntemuksena tai erillisenä kehityskohteenä, vaan osana koko työelämän laatua. Se on osa jokaisen työntekijän ja työyhteisön päivittäistä todellisuutta ja parhaimmillaan perusta, jolle organisaation menestys ja yksilön kukoistus voivat rakentua. (Mäkikangas ym. 2017.)

3 Työhyvinvoinnin velvollisuudet

Työhyvinvointi on paitsi tärkeä osa organisaation toimintaa, myös lainsäädännöllisesti säädelty kokonaisuus. Työturvallisuus-, työsuojelu- ja työterveyshuoltolaki asettavat selkeät velvoitteet työnantajalle ja oikeudet työntekijälle. Lainsäädäntö ohjaa työolojen kehittämistä, työn kuormituksen hallintaa sekä työyhteisön turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämistä. (Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat 2022.) Tässä opinnäytetyön kolmannessa luvussa tarkastellaan keskeisiä työhyvinvointiin liittyviä säädöksiä ja niihin liittyviä vastuita työpaikalla.

3.1 Työturvallisuus- ja työsuojelulainsäädäntö

Työhyvinvoinnin lainsäädännöllinen perusta rakentuu erityisesti työturvallisuuslain (738/2002) sekä työsuojelun valvontalain (44/2006) varaan. Työturvallisuuslaki on kokonaisvaltainen säädös, jonka tarkoituksena on turvata työntekijän fyysinen ja henkinen turvallisuus työssä. Lain 8 §:n mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, jonka mukaan työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Tämä edellyttää esimerkiksi työpaikan riskien arviointia, ennakoivien toimenpiteiden toteuttamista, työn järjestelyjen suunnittelua turvallisiksi sekä henkilöstön perehdyttämistä. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työturvallisuuslain erityinen vahvuus on sen ennaltaehkäisevä painotus. Lain tarkoituksena ei ole ainoastaan reagoida jo tapahtuneisiin vaaratilanteisiin, vaan ennen kaikkea estää niiden synty. Täähän sisältyy sekä työympäristön fyysisten vaarojen hallinta että psykososiaalisten kuormitustekijöiden, kuten kiireen, epäselvän työnjaon tai huonon ilmapiirin tunnistaminen ja lieventäminen. Lain mukaiset toimet luovat pohjan pitkäjänteiselle ja suunnitelmalliselle työhyvinvoinnin edistämiseksi (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) täydentää tätä kokonaisuutta säätelemällä viranomaisten oikeuksista valvoa työpaikkojen turvallisuutta. Työsuojeluviranomaisilla on laajat valtuudet tarkastaa työpaikkoja, määrittää kehittämistoimenpiteitä ja puuttua havaittuihin epäkohtiin. Näin laki tuo työhyvinvointiin juridista selkänajaa ja mahdollistaa sen toteutumisen myös niissä tilanteissa, joissa työpaikan omat käytännöt eivät sitä turvaa.

3.2 Työnantajan ja työntekijän velvoitteet työhyvinvoinnin kannalta

Työhyvinvoinnin toteutuminen edellyttää aktiivista yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden välillä. Vastuut jakautuvat, mutta painottuvat työnantajaan, jolla on kokonaisvastuu työn turvallisuuden ja terveellisuuden järjestämisestä. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan on selvitettävä ja arvioitava työstä aiheutuvat vaaratekijät ja huolehdittava siitä, että työt tehdään turvallisesti. Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi turvallisten työvälineiden hankkimista, työprosessien

sujuvuuden varmistamista, riittävää resursointia ja mahdollisuuksia työn tauottamiseen. Psykososiaalinen kuormitus on yksi keskeisimmistä työhyvinvointia uhkaavista tekijöistä. Työsuojelu.fi-sivuston mukaan työnantajan on pyrittävä ennakoimaan ja ehkäisemään liiallista henkistä kuormitusta esimerkiksi selkeällä työnjaolla, hyvällä johtamisella, osallistavalla työkuultuurilla ja oikeudenmukaisella kohtelulla. Työhyvinvointi ei siis synny yksin ergonomisista tuoleista tai taukokuoneista, vaan myös kokemuksesta, että työntekijää kuunnellaan ja arvostetaan. (Työsuojeluhallinto 2024.) Työntekijöillä on myös tärkeä rooli työhyvinvoinnin edistämiseksi. Heidän velvollisuutenaan on noudattaa annettuja ohjeita, ilmoittaa havaitsemistaan riskeistä ja toimia työovereiden turvallisuutta tukevasti. Tämä vastuu ei ole ainoastaan lakisääteinen, vaan myös eettinen. Työyhteisön kulttuuri rakentuu jokaisen yksittäisen jäsenen toiminnan varaan. Yhteistoiminnassa tapahtuva työhyvinvoinnin kehittäminen näkyy konkreettisesti esimerkiksi työsuojelutoimikuntien työssä, joissa työntekijöiden edustajat ja työnantaja yhdessä arvioivat ja parantavat työympäristöä. (Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat 2022.)

Työnantajan vastuullisuuteen kuuluu lain noudattamisen lisäksi kokonaisvaltainen sitoutuminen työhyvinvoinnin edistämiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan tehtävä ei rajoitu pelkästään fyysisen työympäristön turvallisuuteen, vaan vastuullisuus ulottuu myös psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön. Sosiaali- ja terveysministeriö (2024) painottaa, että työhyvinvointi syntyy sekä työn rakenteista että ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Vastuullinen työnantaja toimii ennakoivasti, huomioi yksilölliset tarpeet ja edistää tasapuolisuutta koko henkilöstön kesken. Tämä näkyy esimerkiksi riittävänä perehdytyksenä, kuormituksen seurannassa, palautteen antamisessa sekä mahdollisuuksina osaamisen kehittämiseen ja urakehitykseen. Työnantajan vastuullinen toiminta ei ole ainoastaan velvollisuus, vaan se myös hyödyttää koko organisaatiota. Hyvinvoiva henkilöstö on motivoituneempi, tehokkaampi ja sitoutuneempi työhönsä. (Työterveyslaitos s.a.d) Työhyvinvointi ei kuitenkaan synny yksipuolisesti ylhäältä johdettuna, vaan se rakentuu vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa. Myös työntekijöillä on vastuullinen rooli työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Työterveyslaitoksen (2024) mukaan jokainen työntekijä on osaltaan vastuussa työilmapiirin rakentamisesta, omasta jaksamisestaan ja palautumisestaan, sekä rakentavan palautteen antamisesta. Työntekijän vastuullinen toiminta ilmenee esimerkiksi osallistumisena työyhteisön kehittämiseen, työyhteisötaitojen ylläpitämisenä ja halukkuutena ratkoa ristiriitoja rakentavasti.

Yhteinen vastuunotto vahvistaa työpaikan sosiaalista pääomaa ja luo perustan kestäväälle hyvinvoinnille. Vastuullinen työyhteisö toimii arvojen ja yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaan, tukee jäseniään ja edistää avoimuutta ja luottamusta. Vastuullisuus näkyy arjessa pieninä tekoina, toisen huomioimisena, kiittämisenä, aktiivisena kuuntelemisena ja yhteistyön arvostamisena. Tällaisessa ympäristössä työhyvinvointi ei ole yksittäinen toimenpide, vaan jatkuva, yhteinen prosessi, jossa jokaisella on merkittävä rooli. (Rauramo 2012.)

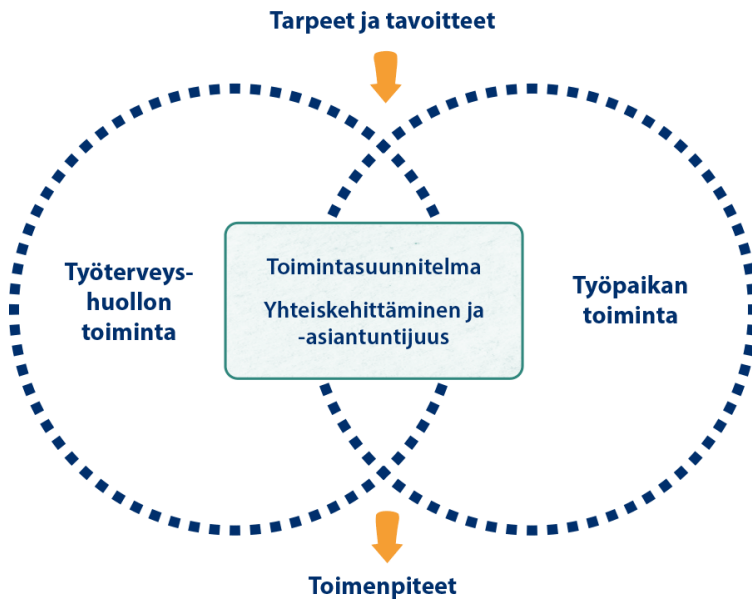
3.3 Työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnissa

Työterveyshuolto toimii keskeisenä kumppanina työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajan on järjestettävä lakisääteinen työterveyshuolto kaikille työntekijöille. Työterveyshuollon tarkoituksena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja ylläpitää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. Tämä ei rajoitu pelkkään sairauksien hoitoon, vaan kattaa koko työelämän aikaisen hyvinvoinnin tukemisen. (laki työterveyshuollosta 1383/2001.) Työterveyshuollon merkitys korostuu myös organisaation sosiaalisessa vastuussa, sillä hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö on edellytys kestäväälle liiketoiminnalle ja yhteiskunnalliselle vastuunkannolle. Ennakoiva työterveyshuolto tukee työntekijöiden terveyttä koko työuran ajan ja vähentää osaltaan työkyvyttömyyden, syrjäytymisen ja ennen aikaisen eläköitymisen riskejä, joilla on laajemmat vaikutukset myös kansantaloudellisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Työterveyshuolto lain mukaan työterveyshuollon tulee tehdä tiivistä yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden kanssa. Tämä yhteistyö ilmenee esimerkiksi työpaikkaselvityksinä, joissa kartoitetaan työolosuhteet ja niihin liittyvät riskit. Työpaikkaselvitys on työterveyshuoltolain mukaan lakisääteinen toimenpide, jonka perusteella arvioidaan työn terveydellisiä riskejä. Selvityksessä tunnistetaan kuormitustekijöitä ja annetaan suosituksia työolojen parantamiseksi. Työterveyshuollon laatima selvitys toimii perustana työpaikan työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämistoimille, ja siitä laaditaan kirjallinen raportti. Työterveyshuolto laatii yhdessä työpaikan kanssa toimintasuunnitelman, jossa painotetaan sekä yksilön että työyhteisön hyvinvointia edistäviä toimenpiteitä. Näin toimien työterveyshuolto osallistuu työn kehittämiseen, eikä jää vain reaktiiviseksi toimijaksi. (laki työterveyshuollosta 1383/2001.) Työterveyslaitos painottaa, että työterveyshuolto toimii tehokkaimmin silloin, kun se on ennaltaehkäisevää ja pitkäjänteistä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi varhaisen tuen mallien toteuttamista, terveystarkastusten järjestämistä ja yksilöllisen tuen tarjoamista työkyvyn haasteisiin. Työterveyshuolto voi ehdottaa työjärjestelyjä, tukea työntekijää työhön palaamisessa sairauspoissaolon jälkeen, sekä seurata työn fyysisiä ja psyykkisiä kuormitustekijöitä. Tällaisia voivat olla osa-aikatyö, tehtävien muokkaaminen tai työhön paluun suunnittelu asteittain. Se toimii sillanrakentajana työn ja hyvinvoinnin välillä, edistäen sekä yksilöllistä jaksamista että koko organisaation tuottavuutta ja kestävyyttä. (Työterveyslaitos s.a.e)

Kuvassa 2 havainnollistetaan työterveyshuollon ja työpaikan välistä yhteistoimintaa, jonka keskiössä on toimintasuunnitelman laatiminen. Kuva esittää, kuinka molemmat osapuolet (työterveyshuolto ja työpaikka) tuovat yhteiseen kehittämisprosessiin omat tarpeensa, tavoitteensa ja asiantuntemuksensa. Näiden vuorovaikutuksesta syntyy toimintasuunnitelma, joka ohjaa konkreettisten toimenpiteiden toteuttamista työhyvinvoinnin edistämiseksi. (kuva 2.)

Toimintasuunnitelma ei ole yksisuuntainen prosessi, vaan se perustuu jatkuvaan vuoropuheluun ja yhteiskehittämiseen. Työterveyshuollon asiantuntijuus yhdistyy työpaikan käytännön kokemukseen, mikä mahdollistaa yksilöllisten ja organisaatiokohtaisten ratkaisujen suunnittelun ja toteuttamisen. Kuvan 2 mukainen toimintamalli edistää kokonaisvaltaista, ennakoivaa ja tavoitteellista työkyvyn ja hyvinvoinnin tukemista. (Työterveyslaitos s.a.e.)



Kuva 2. Työterveyshuollon ja työpaikan yhteistoiminta toimintasuunnitelman laatimisessa (mukaillen työterveyslaitos s.a.e)

4 Toiminnallisen kehittämisprojektin toteutus

Työhyvinvointioppaan kehittäminen Avainahjo Oy:lle toteutettiin toiminnallisena kehittämisprojektinä, jonka tavoitteena oli luoda käytännönläheinen ja helposti hyödynnettävä opas tukemaan työntekijöiden hyvinvointia. Projektin toteutus perustui työskentelyyn, jossa yhdistettiin teoretietoa, organisaation tarpeita, sekä käytännön sovelluksia. Kehittämisprosessi eteni vaiheittain ja rakentui tiiviissä vuoropuhelussa toimeksiantajayrityksen kanssa. Projektin edetessä painopiste oli siinä, miten työhyvinvointia voidaan vahvistaa yksilön ja työyhteisön tasolla siten, että ratkaisut tukevat koko organisaation tavoitteita. Tarkoituksena ei ollut vain dokumentoida nykytilaa, vaan ennen kaikkea kehittää toimintaa ja tarjota käytännön työkaluja hyvinvoinnin tueksi. Tässä luvussa esitellään kehittämisprojektin taustaa, menetelmällisiä ratkaisuja, sekä työskentelyprosessin etenemistä, joiden kautta syntyi työhyvinvointiopas osaksi yrityksen työyhteisön arkea.

4.1 Projektin tavoitteet ja toimeksiantaja Avainahjo Oy

Projektin päätavoitteena oli kehittää työhyvinvointia tukeva materiaali, joka olisi käytännönläheinen ja helposti omaksuttava Avainahjo Oy:n henkilöstölle. Oppaan tuli vastata yrityksen tarpeisiin ja tarjota konkreettisia keinoja työssä jaksamisen, palautumisen ja vuorovaikutuksen parantamiseen.

Avainahjo Oy on suomalainen turvallisuusalan yritys, joka tarjoaa teknisen turvallisuuden palveluita erityisesti kiinteistö- ja rakennusosalalle. Yritys on erikoistunut jälkimarkkinaratkaisuihin, kuten lukitus- ja kulunvalvontajärjestelmien huoltoon, ylläpitoon ja uusien turvallisuusratkaisujen toteuttamiseen. Avainahjo Oy palvelee yrityksiä, taloyhtiöitä, julkishallinnon organisaatioita ja yksityisasiakkaita tarjoamalla kattavia turvallisuusratkaisuja. (Avainahjo s.a.)

Yrityksen palveluvalikoimaan kuuluu muun muassa: (mukailen Avainahjo s.a.)

- Lukitus- ja kulunvalvontajärjestelmät: Mekaanisten ja sähköisten lukitusjärjestelmien asennus, huolto ja modernisointi.
- Ovipuhelinjärjestelmät ja hälytysjärjestelmät: Kiinteistöjen turvallisuuden ja viestinnän parantaminen.
- Turvallisuuskonsultointi ja riskienhallinta: Rääätälöidyt ratkaisut asiakkaiden tarpeisiin, joissa arvioidaan kiinteistöjen ja tilojen turvallisuutta.
- Jälkimarkkinapalvelut: Asennettujen järjestelmien ylläpito ja päivittäminen vastaamaan nykyajan turvallisuusstandardeja.

Avainahjo Oy:n liiketoiminnan ytimessä on asiakaskohtaisten ratkaisujen tarjoaminen, sekä teknologian ja turvallisuusstandardien kehityksen seuraaminen. Yrityksen toiminta perustuu pitkäaikaisiin asiakassuhteisiin ja laatuun, ja sen asiantuntijaverkosto koostuu kokeneista teknisen

turvallisuuden osaajista. (Avainahjo s.a.) Viime vuosina Avainahjo Oy on kokenut merkittäviä muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet yrityksen toimintatapoihin ja henkilöstön työhyvinvointiin. Suurin yksittäinen muutos oli Avainahjo Oy:n liittyminen osaksi Prosero Security Groupia, Pohjoismaiden johtavaa turvallisuusalan konsernia. Tämä yhdistyminen oli merkittävä askel yrityksen kehityksessä, sillä se toi mukanaan uusia toimintamalleja, laajempia asiakkuuksia, sekä uusia vaatimuksia ja odotuksia koko organisaatiolle. (Prosero s.a.)

Prosero-konserniin liittyminen tarkoitti Avainahjo Oy:lle muun muassa:

- Uusien toimintatapojen ja järjestelmien käyttöönottoa, erityisesti hallinnon, asiakaspalvelun ja logistiikan osalta.
- Tiiviimpää yhteistyötä muiden Prosero-konsernin yhtiöiden kanssa, mikä muutti yrityksen sisäisiä ja ulkoisia kommunikaatiokäytäntöjä.
- Uusia strategisia tavoitteita, joissa korostuvat konsernin laajemmat liiketoimintalinjaukset ja kehityssuunnat.
- Henkilöstölle uusia vaatimuksia järjestelmien ja prosessien suhteen, mikä vaati koulutusta ja sopeutumista muutokseen.

Yhdistymisen myötä myös yrityksen identiteetti ja organisaatiokulttuuri kokivat muutospainetta. Eriyisesti henkilöstön näkökulmasta uusien konsernikäytäntöjen ja työnkuvien hahmottaminen on ollut haastavaa, mikä on osaltaan vaikuttanut työhyvinvointiin. Yhdistymisen lisäksi Avainahjo Oy:ssä on toteutettu merkittäviä työnjohdollisia muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet koko henkilöstön arkeen. Organisaatorakenteen uudistaminen ja uusien toimintamallien käyttöönotto ovat muuttaneet työntekijöiden rooleja ja vastuita, mikä on herättänyt työyhteisössä niin epävarmuutta kuin kehitysmahdollisuuksiakin.

Keskeisiä työnjohdollisia muutoksia ovat olleet:

- Johtamistapojen uudistaminen: Esihenkilötyön ja tiimien välisen yhteistyön kehittäminen, vastuiden selkeyttäminen ja uudenlaisten työskentelykäytäntöjen vakiinnuttaminen.
- Itseohjautuvuuden korostaminen: Työntekijöiltä odotetaan entistä enemmän oma-aloitteisuutta ja vastuunottoa omasta työstä, mikä on vaatinut uudenlaista ajattelutapaa ja oppimista.
- Raportoinnin ja seurannan lisääntyminen: Uusien järjestelmien käyttöönotto on lisännyt raportointivaatimuksia ja seurannan tiukentumista, mikä on aiheuttanut stressiä erityisesti kenttätyöntekijöiden keskuudessa.

Nämä muutokset ovat vaikuttaneet työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin monin tavoin. Erityisesti epävarmuus uusista toimintatavoista on aiheuttanut haasteita. Toisaalta uusien käytäntöjen myötä on avautunut mahdollisuuksia kehittää omaa työtä ja toimintaa joustavammin.

Avainahjo Oy:n henkilöstön työhyvinvointi on ollut jatkuvan muutoksen keskellä, mikä on tuonut mukanaan sekä haasteita että kehitysmahdollisuuksia. Muutokset ovat vaikuttaneet erityisesti seuraaviin työhyvinvoinnin osa-alueisiin:

- Psyykkinen hyvinvointi: Suuret organisaatiomuutokset ovat lisänneet epävarmuutta ja muutosvastarintaa. Henkilöstö on kohdannut stressiä uusien järjestelmien ja toimintatapojen oppimisessa, mikä on vaatinut sopeutumiskykyä ja joustavuutta.
- Sosiaalinen hyvinvointi: Työyhteisön sisäinen yhteistyö ja viestintä ovat olleet keskeisessä roolissa muutosten keskellä. Vaikka muutokset ovat aiheuttaneet haasteita, ne ovat myös lisänneet keskustelua työhyvinvoinnista ja yhteisöllisyydestä.
- Fyysinen hyvinvointi: Muutokset resurssien käytössä ovat vaikuttaneet työn kuormittavuuteen. Työntekijät ovat kokeneet kuormituksen vaihtelevan aiemmasta, ja osalla on ollut haasteita sopeutua uuteen työrytmiin.
- Muutosjoustavuus: Organisaation uudistukset ovat vaatineet henkilöstöltä joustavuutta ja valmiutta omaksua uusia toimintatapoja. Vaikka osa henkilöstöstä on kokenut tämän haastavana, myös kehitysmuutoksia asenteita on havaittu.

Näiden haasteiden vuoksi työhyvinvoinnin tukeminen on ollut erityisen tärkeää Avainahjo Oy:ssä. Työhyvinvointioppaan kehittäminen vastasi osaltaan tähän tarpeeseen tarjoamalla konkreettisia keinoja hyvinvoinnin parantamiseen ja muutosjoustavuuden lisäämiseen. Oppaan avulla työntekijät voivat tunnistaa omia työhyvinvoinnin kehityskohteitaan ja saada tukea arjen haasteisiin.

4.2 Menetelmät ja aineiston keruu

Työhyvinvointioppaan kehittämisprosessi toteutettiin monivaiheisesti yhdistäen laadullisia menetelmiä, aikaisempia tutkimuksia ja organisaation sisäisiä havaintoja. Havaintoja ja mielipiteitä on kerätty yhteisissä kuukausipalaverissa, joissa työhyvinvointi ja työntekijöiden yleinen viihtyvyys, sekä ongelmakohtat ovat astuneet keskustelun aiheeksi. Aineistoa on myös kerätty aikaisemmista työhyvinvointikyselyistä, jotka on toteutettu Microsoft Forms alustan avulla, sekä avoimista ennalta määrittämättömistä keskusteluista työympäristössä henkilöstön kesken.

Menetelmien valinnassa korostettiin käytännölläisyyttä ja sovellettavuutta Avainahjo Oy:n työyhteisöön, jossa muutosvastarinta ja työntekijöiden erilaiset taustat edellyttivät oppaan rakentamista helposti omaksuttavaksi ja vaikuttavaksi työkaluksi. Näin ollen oletettiin, että työntekijöiden painostaminen useampiin eri kyselyihin voisi aiheuttaa negatiivisuutta aiheen tiimoilta ja häiritä

työhyvinvoinnin kokonaiskuvan todellista arviointia. Jo olemassa olevasta aineistosta saatiin riittävä kuva työhyvinvoinnin nykytilasta ja löydettiin kehittämiskohtia, joiden perusteella opasta lähdettiin rakentamaan. Kaikki kerätty materiaali hävitettiin produktin valmistumisen jälkeen pois lukien tässä opinnäytetyössä käsiteltävänä ja liitteenä oleva materiaali, joka on julkisesti saatavilla opinnäytetyön julkaisun jälkeen.

Työhyvinvointioppaan sisältö pohjautui työhyvinvoinnin teoreettisiin malleihin, jotka käsittelevät työssä jaksamista, palautumista, työyhteisön vuorovaikutusta, sekä eri tahojen velvoitteita työhyvinvoinnin osa-alueella. Keskeisiä lähteitä olivat ajankohtaiset työhyvinvointitutkimukset, Työterveyslaitoksen ja sosiaali- ja terveysministeriön julkaisut, sekä aiemmat työhyvinvointiin liittyvät oppaat ja ohjeistukset. Lähteinä myös käytettiin työhyvinvointiin liittyvää kirjallisuutta, sekä satunnaisia oleellisia ja luotettavia blogi- ja verkkosivutekstejä. Aikaisemmista opinnäytetöistä saatiin myös apua yleiskuvan kartoittamisessa.

Teoreettinen viitekehys keskittyi erityisesti seuraaviin osa-alueisiin:

- Fyysinen työhyvinvointi, kuten ergonomia, palautuminen ja työympäristön vaikutukset.
- Psyykinen työhyvinvointi, sisältäen stressinhallinnan, itsesäätelyn ja työssä jaksamisen.
- Sosiaalinen työhyvinvointi, painottaen vuorovaikutusta, yhteisöllisyyttä ja tiimityötä.

Tiedonkeruu teoreettista taustaa varten toteutettiin laaja-alaisesti, jotta oppaaseen saatiin kattava ja ajankohtainen sisältö, joka tukisi Avainahjo Oy:n henkilöstön tarpeita.

Työhyvinvointioppaan kehitystyössä hyödynnettiin Avainahjo Oy:n aiempia työhyvinvointikyselyitä ja yleisiä pohdintoja, sekä havaintoja työilmapiirissä. Hyödynnettiin myös saatu data aikaisemmista henkilöstöpalavereista. Nämä aineistot tarjosivat arvokasta tietoa henkilöstön kokemasta työkuorimituksesta, työn hallinnan haasteista ja työyhteisön sisäisestä dynamiikasta. Havaintojen pohjalta oppaan tavoitteeksi asetettiin työhyvinvointia tukevien käytäntöjen konkretisointi, ja niiden integroiminen osaksi työntekijöiden arkea helposti ja sujuvasti. Oppaan kehittämisessä hyödynnettiin myös vapaamuotoisia keskusteluja henkilöstön ja esihenkilöiden kanssa. Keskusteluissa käsiteltiin muun muassa työhyvinvoinnin haasteita ja kehittämistarpeita, sekä arvioitiin, millaisilla käytännön toimilla työyhteisö voisi edistää hyvinvointia. Epämuodollinen keskustelu työhyvinvoinnista auttoi madaltamaan kynnystä aiheen käsittelyyn, eikä luonut työyhteisöön painetta aiheen ympärille. Näiden havaintojen perusteella työhyvinvointioppaan rakenteessa painotettiin käytännönläheisyyttä ja helposti lähestyttävää sävyä. Oppaan tavoitteena oli toimia kevyenä ja helposti omaksuttavana työkaluna, joka tarjoaa konkreettisia vinkkejä ilman raskasta teoreettista lähestymistapaa. Oppaan käytännön vinkit soveltuvat jokaiselle työntekijälle, eikä täten syrji yksilöitä pois. Oppaan ensimmäinen versio jaettiin testikäyttöön henkilöstölle, jotka arvioivat sen sisällön selkeyttä ja soveltuvuutta

arkeen. Saatu palaute oli tärkeää oppaan viimeistelyssä. Palauteprosessin myötä oppaan kehitystyö osoitti, että työhyvinvointiin liittyvät aiheet voivat herättää kiinnostusta, kun ne esitetään helposti lähestyttävällä tavalla. Pienet muutokset ja arkipäivän toimintamallit voivat vähitellen vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin.

4.3 Työhyvinvoinnin nykytila ja kehittämistarpeet

Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa, ja sen ylläpitäminen sekä kehittäminen vaativat johdonmukaisia toimenpiteitä niin työnantajan kuin työntekijöidenkin taholta (Sosiaali- ja Terveystieteiden tutkimuskeskus 2024.) Avainahjo Oy:ssä työhyvinvointi on ollut keskeinen puheenaihe erityisesti viime vuosien suurten muutosten myötä. Organisaation yhdistyminen Prosero-konserniin, työnjohdolliset uudistukset ja uudet toimintamallit ovat vaikuttaneet työntekijöiden arkeen merkittäväällä tavalla, mikä on lisännyt tarvetta työhyvinvoinnin tukemiselle ja kehittämiselle. Avainahjo Oy:n työyhteisössä on havaittu sekä vahvuuksia että haasteita työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja arvostavat yrityksen tarjoamia kehittymismahdollisuuksia, mutta samaan aikaan organisaatiomuutokset ovat tuoneet mukanaan epävarmuutta ja sopeutumispaineita.

Keskeiset havainnot työhyvinvoinnin nykytilasta:

- Vahva asiantuntijuus ja työn merkityksellisyys: Henkilöstö kokee, että heidän työpanoksensa on tärkeä osa yrityksen toimintaa, ja työssä on mahdollisuus kehittää omaa ammattiosaamistaan.
- Muutosten tuoma epävarmuus: Prosero-konserniin liittyminen ja sen mukanaan tuomat uudet toimintamallit ovat aiheuttaneet työntekijöille epävarmuutta ja muutostavastarintaa. Moni kokee, että muutokset on tuotu käytäntöön liian nopeasti ilman riittävää siirtymäaikaa.
- Vuorovaikutuksen haasteet: Työyhteisössä on havaittu haasteita avoimessa keskustelukuluttuurissa ja palautteen antamisessa. Työntekijät kokevat, ettei heidän näkemyksiään aina kuunnella, ja palautteenanto koetaan vaikeaksi sekä esihenkilöiden että työntekijöiden keskuudessa.
- Työn kuormittavuuden vaihtelu: Uudet toimintamallit ja muuttuneet toimintamallit ovat lisänneet työntekijöiden työmäärää.

Nämä havainnot osoittavat, että työhyvinvoinnin kehittämisessä on tärkeää huomioida paitsi organisaatiomuutosten vaikutukset, myös työntekijöiden kokemukset arjen työssä.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä Avainahjo Oy:ssä on tunnistettu useita keskeisiä tarpeita, jotka liittyvät niin työn fyysisiin, psyykkisiin kuin sosiaalisiin ulottuvuuksiin. Muutokset ovat väistämätön osa organisaatioiden kehitystä, mutta niiden onnistunut läpivienti vaatii työntekijöiltä joustavuutta ja

kykyä sopeutua uusiin toimintatapoihin (Sarkkinen 03.11.2020). Avainahjo Oy:ssä on havaittu, että muutos koetaan usein uhkana, eikä sen tuomia mahdollisuuksia nähdä riittävästi. Työyhteisössä on tunnistettu, että avoimen keskustelukulttuurin ja palautteenannon puute vaikuttavat työhyvinvointiin. Työntekijät eivät ole tottuneet antamaan tai vastaanottamaan rakentavaa palautetta, mikä voi vaikuttaa yhteistyöhön ja työilmapiiriin.

Työhyvinvoinnin kartoituksessa havaittiin, että työn kuormittavuus jakautuu epätasaisesti eri työntekijöiden välillä. Erityisesti työmäärän kasvu yhdistettynä uusiin toimintamalleihin on lisännyt tarvetta työn organisoimiseen ja tauottamiseen kehittämiseksi.

Avainahjo Oy:n työyhteisössä on havaittu, että muutokset ovat aiheuttaneet epävarmuutta, mikä on vaikuttanut työilmapiiriin ja yhteishenkeen. Koska muutos on väistämätön osa yrityksen toimintaa, on tärkeää, että työyhteisö pystyy ylläpitämään positiivista ilmapiiriä myös muutosten keskellä. Avainahjo Oy:n työhyvinvoinnin nykytila osoitti, että organisaation muutokset ovat tuoneet mukanaan sekä haasteita että mahdollisuuksia. Työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi, mutta muutosten vaikutukset näkyvät erityisesti muutosjoustavuudessa, työilmapiirissä ja vuorovaikutuksessa. Työhyvinvointioppaan kehittämisen lähtökohtana oli vastata näihin tunnistettuihin kehittämistarpeisiin. Oppaan avulla työntekijät saivat konkreettisia keinoja vuorovaikutuksen parantamiseen, työkuormituksen hallintaan ja työilmapiirin kehittämiseen. Vaikka suurten muutosten omaksuminen voi olla hidasta, pienetkin parannukset työhyvinvoinnissa voivat ajan myötä luoda pysyviä positiivisia vaikutuksia. Työhyvinvointioppaan myötä voidaan Avainahjo Oy:ssä ottaa ensimmäiset askeleet kohti parempaa työhyvinvointia ja avoimempaa keskustelukulttuuria.

5 Työhyvinvointioppaan suunnittelu ja toteutus

Tässä luvussa esitellään työhyvinvointiopas ”Työhyvinvointi osana toimivaa työyhteisöä – Työhyvinvointioppas henkilöstölle”. Oppaan tavoitteena on tarjota Avainahjo Oy:n henkilöstölle konkreettisia keinoja oman työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen, sekä vahvistaa tietoisuutta työhyvinvoinnin merkityksestä koko työyhteisön tasolla. Oppaassa yhdistyvät käytännönläheiset vinkit, teoreettinen tausta ja lisämateriaalit hyvinvoinnin tueksi. Opas pohjautuu työhyvinvoinnin nykytilan arviointiin, joka toteutettiin osana opinnäytetyötä aiempien kyselyiden ja avointen keskustelujen avulla (ks.4.3). Kartoituksessa nousi esille erityisesti tarve käytännönläheisille ratkaisuille, jotka tukisivat henkilöstön hyvinvointia ja edistäisivät työyhteisön kehitystä. Näin ollen oppaan sisältö suunniteltiin ajankohtaiseksi ja vastaamaan juuri näihin tarpeisiin.

Ensimmäisenä oppaassa nähdään kansilehti, jota seuraa sisällysluettelo. Varsinaiset tekstiosat oppaassa alkavat johdannolla, jossa käsitellään työhyvinvoinnin yleistä merkitystä toimivassa työyhteisössä ja tuodaan esille oppaan tavoitteet. Johdannon on tarkoitus luoda lukijalle mielenkiinto aiheeseen. Johdannon jälkeen siirrytään työhyvinvoinnin perusteisiin, joissa avataan keskeisiä käsitteitä ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (ks.2). Seuraavissa luvuissa tarkastellaan työhyvinvoinnin osa-alueita: fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Näissä luvuissa tarjotaan yleiskuva kunkin osa-alueen merkityksestä ja vinkkejä, joilla työntekijät voivat parantaa hyvinvointiaan näillä osa-alueilla (ks. 2.2.1–2.2.3). Oppaassa on tämän jälkeen oma lukunsa ”Minä osana toimivaa työyhteisöä”, joka korostaa yksilön roolia yhteisön hyvinvoinnin tukemisessa (ks.4.3). Luku kannustaa työntekijöitä pohtimaan omaa vaikutustaan työyhteisön ilmapiiriin ja yhteistyöhön. Lisäksi oppaassa seuraavaksi on luku ”Ammattilaiset työntekijän tukena”, jossa esitellään eri tahoja ja palveluja, kuten yrityksen esihenkilöitä, työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshuolto, jotka tukevat työntekijöitä heidän työhyvinvoinnin kehittämisessään. (ks.3.2–3.3.) Oppaan loppuosassa annetaan käytännön vinkkejä arjen työhyvinvoinnin edistämiseen, sekä ohjeita siitä, kuinka tasapainottaa työ ja vapaa-aika. Vinkkeihin kuuluu mm. lautasmalli esimerkki, unen laadun parantaminen, taukoliikunnan merkitys ja käytännön vinkit sen toteutukseen, ergonomian tärkeys ja muutama esimerkki hyvästä ergonomiasta, veden juonnin merkitys, tavoitteiden asettaminen, sekä arvostuksen ja kiittämisen merkitys työyhteisössä. (ks.2.2.) Käytännön vinkkien jälkeen oppaassa päästään seuraavalla sivulla pohtimaan oman elämän tasapainoa oppaasta löytyvän testin avulla. Testi pyrkii herättämään lukijan realistista kuvaa omasta hyvinvoinnista, ja saamaan lukijan pysähtymään hetkeksi ja mahdollisesti tekemään muutoksia omassa elämässään, jotta oma hyvinvointi olisi parempi, mikäli testitulokset näyttävät siltä, että muutoksia tarvittaisiin. Lopuksi oppaassa on lisämateriaaliosio, joka tarjoaa kirjallisuusvinkkejä ja resursseja työhyvinvoinnin syventämiseksi. Näihin lisämateriaaleihin kuuluu neljä kirjaa, sekä kahden julkaisijan verkkoartikkeleita ja tutkimuksia. Osiossa kerrotaan mistä kirjat ovat ostettavissa, sekä miltä sivuilta mainittujen julkaisijoiden artikkelit ja tutkimukset

ovat luettavissa. Opas päättyy yhteenvetoon, joka pohjautuu esitettyyn teoriaan, mutta tuo ilmi oppaan tekijän henkilökohtaisen näkemyksen aiheeseen.

Opas on erityisen ajankohtainen huomioiden Avainahjo Oy:ssä tehdyt kartoitukset työhyvinvoinnin nykytilasta. Tulokset osoittivat, että henkilöstö kaipasi käytännönläheisiä työkaluja hyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Opas tarjoaa juuri näitä työkaluja selkeällä ja helposti lähestyttävällä tavalla, mikä tekee siitä merkittävän lisän työyhteisön arkeen.

5.1 Oppaan visuaalinen ilme

Työhyvinvointioppaan visuaalinen ilme on suunniteltu tukemaan Avainahjo Oy:n brändiä ja tekemään oppaasta houkutteleva ja helposti luettava. Oppaan värimaailmassa on hyödynnetty Avainahjo Oy:n yritysilmeeeseen kuuluvaa sinisen eri sävyjä, joita käytetään myös yrityksen verkkosivuilla, logossa ja käyntikorteissa. Värimaailman yhtenäisyys luo visuaalista johdonmukaisuutta ja vahvistaa oppaan brändisidonnaisuutta.

Oppaan värikoodit (#00819E, #006C8D, #01849D, #015A80 ja #006387) on saatu graafisen suunnittelun verkkotyökalun Canvan avulla. Canva analysoi Avainahjo Oy:n väripohjakuvan (liite 2) ja tuotti siitä tarkat värikoodit, joita käytettiin oppaan suunnittelussa. Näitä sinisen sävyjä on hyödynnetty esimerkiksi otsikoissa, visuaalisten muotojen taustaväreissä, sekä infolaatikoissa, jotka tuovat esiin tärkeitä huomioita ja keskeisiä teemoja. Oppaan visuaalisessa ilmeessä on käytetty myös punaista hehkuvaa sävyä, jonka tarkoituksena on kiinnittää lukijan huomio keskeisiin kohtiin. Tätä väriä on hyödynnetty erityisesti hyvinvoinnin osa-alueita kuvaavissa tiivistävissä kaavioissa. Kaavioiden pyöreissä muodoissa reunusväri on punainen, ja niiden sisällä oleva teksti esittää hyvinvoinnin eri osa-alueisiin vaikuttavia tekijöitä. Näitä kaavioita on sijoitettu oppaan sivuille 4–6. Oppaan yleisilme on pyritty pitämään yksinkertaisena ja käyttäjäystävällisenä. Tekstin määrää on minimoitu siten, että pääpointit säilyvät selkeinä. Oppaassa on hyödynnetty monipuolisesti kuvia ja kaavioita, jotta lukijan ei tarvitse keskittyä pelkästään yhtäjaksoiseen tekstiin. Visuaaliset elementit, kuten graafiset muodot ja kuvat, tukevat tekstin sisältöä ja auttavat jäsentämään tietoa. Esimerkiksi johdantosivulla on visuaalisena elementtinä kättelevät kädet, jotka symboloivat yhteishenkeä. Lisätiedot-osiossa on puolestaan käytetty kirjaelementtejä, joissa näkyy hyödyllisten kirjojen kansiaiheita. Nämä kirjaelementit antavat lukijalle visuaalisen vihjeen siitä, että tekstissä on esitelty lisää aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Nämä visuaaliset ratkaisut auttavat lukijaa hahmottamaan oppaan sisältöä nopeasti ja tekevät sen käyttämisestä miellyttävää. Kokonaisuudessaan oppaan visuaalinen ilme on suunniteltu houkuttelevaksi, selkeäksi ja Avainahjo Oy:n yritysilmmeen mukaiseksi. Sen avulla pyritään tekemään oppaasta helposti lähestyttävä ja innostava työkalu, joka tukee työhyvinvointia käytännön tasolla.

5.2 Oppaan toteutus ja käyttö

Työhyvinvointiopas "Työhyvinvointi osana toimivaa työyhteisöä - Työhyvinvointiopas henkilöstölle" toteutettiin Avainahjo Oy:n henkilöstön tarpeisiin vastaamaan. Oppaan suunnittelussa huomioitiin sen helppokäyttöisyys ja saavutettavuus eri tilanteissa. Oppaan sisältö rakennettiin aiemmin tehdyn työhyvinvointikartoituksen (ks 4.3) perusteella, mikä varmistaa, että se vastaa juuri Avainahjo Oy:n henkilöstön tarpeisiin. Sen tavoitteena on motivoida työntekijöitä kiinnostumaan enemmän omasta työhyvinvoinnistaan ja sen kehittämisestä tarjoamalla ajankohtaista, käytännönläheistä ja helposti omaksuttavaa tietoa.

Oppaan käyttöä ja tarkastelua varten se julkaistiin kahdessa muodossa, painettuna paperiversiona ja digitaalisena versiona yrityksen intranetissä. Intranettiin ladattu versio on suunniteltu toimimaan saumattomasti erilaisilla älylaitteilla, kuten tietokoneilla, tableteilla ja älypuhelimilla, jotta se olisi helposti saatavilla riippumatta työntekijän työskentelypaikasta. Tämä monikanavainen lähestymistapa takaa, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus hyödyntää opasta omiin tarpeisiinsa sopivalla tavalla. Tämä lähestymistapa myös mahdollistaa oppaan käytön ja tarkastelun työajan ulkopuolella, mikäli opasta tahtoo hyödyntää vapaa-ajalla. Lisäksi esihenkilöstölle toimitettiin oppaasta Word-muotoinen versio, jota voidaan tarvittaessa muokata tuleviin tarpeisiin ja mahdollisiin organisaatiomuutoksiin. Tämä antaa yritykselle joustavuutta päivittää oppaan sisältöä esimerkiksi uusien työhyvinvointikäytäntöjen tai lakimuutosten myötä. Esihenkilöstö voi hyödyntää oppaan muokattavaa versiota myös yksikkökohtaisten työhyvinvointitoimenpiteiden suunnittelussa.

Oppaan käytön tavoitteena on motivoida lukijoita kehittämään omaa työhyvinvointiaan ja ymmärtämään sen vaikutukset sekä yksilöön että koko työyhteisöön. Opas tarjoaa konkreettisia keinoja, joiden avulla lukijat voivat arvioida ja parantaa omaa hyvinvointiaan. Sen ajankohtainen sisältö pyrkii myös herättämään keskustelua työhyvinvoinnista työyhteisön sisällä ja innostamaan työntekijöitä tekemään pieniä, mutta merkittäviä muutoksia arjessaan.

Oppaan yleispiirteinen sisältö soveltuu myös laajempaan käyttöön. Se on mahdollista jakaa Avainahjo Oy:n emoyhtiö Prosero-organisaation sisällä suuremmassa mittakaavassa tai tarjota hyödynnettäväksi muille saman alan yrityksille. Suuremman mittakaavan jakamista varten on oppaan kansilehteä muokattava ja vaihdettava Avainahjo Oy:n yrityksen logo pois. Tämä voidaan korvata toisen yrityksen logolla, Proseron logolla tai muulla kuvalla, jotta opas olisi laajemmin jaettavissa ilman suurempaa muokkaamista. Tämä lisää oppaan vaikuttavuutta ja voi edistää työhyvinvointia laajemmin alalla. Kokonaisuutena oppaan toteutus ja monipuolinen käyttö varmistavat, että se ei ole vain yksittäinen työkalu, vaan pitkäkestoisesti hyödynnettävä väline Avainahjo Oy:n työhyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitämiseen.

6 Pohdinta

Työhyvinvointioppaan suunnittelu, toteutus ja arviointi olivat monivaiheinen prosessi, jonka aikana syvennyttiin työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin sekä niiden merkitykseen Avainahjo Oy:n henkilöstölle. Pohdintaluvussa tarkastellaan opinnäytetyöprosessin etenemistä, oppimisprosessia, sekä niitä havaintoja, joita työhyvinvointioppaan toteutus ja käyttöönotto toivat esiin. Lisäksi arvioidaan opinnäytetyön onnistumista suhteessa alkuperäisiin tavoitteisiin ja pohditaan mahdollisia kehitysehdotuksia tulevaisuutta varten.

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyöntekijän omaa oppimista ja reflektoidaan prosessin eri vaiheita, mukaan lukien haasteita ja onnistumisia. Lisäksi pohditaan, miten työhyvinvointioppaan vaikutukset voivat kehittyä pidemmällä aikavälillä ja millaisia jatkokehitysmahdollisuuksia se tarjoaa Avainahjo Oy:lle ja mahdollisesti myös laajemmalle kohdeyleisölle.

Seuraavissa alaluvuissa käydään myös läpi työhyvinvointioppaan tuloksia niin käytännön tasolla kuin palautekyselyistä saadun datan pohjalta, sekä esitetään kehittämisehdotuksia saadun palautteen perusteella, jotka voivat toimia lähtökohtana työhyvinvoinnin edistämisessä jatkossa. Käydään myös läpi opinnäytetyöprosessin reflektointia ja oppimiskokemuksia.

6.1 Työhyvinvointioppaan tulokset ja arviointi

Työhyvinvointioppaan tulokset ja vaikutukset arvioitiin huolellisesti, jotta voitiin selvittää oppaan onnistuneisuus ja sen hyödyllisyys Avainahjo Oy:n henkilöstölle. Oppaan arviointi perustui kahteen päämenetelmään: henkilöstölle suunnattuun palautekyselyyn ja käytännön havainnoiteihin oppaan käyttöönoton jälkeen. Arvioinnissa pyrittiin tarkastelemaan, miten hyvin opas vastasi henkilöstön tarpeisiin ja täytti sille asetetut tavoitteet, kuten työhyvinvoinnin edistämisen, tietoisuuden lisäämisen ja konkreettisten ratkaisujen tarjoamisen. Arvioinnin lähtökohtana olivat opinnäytetyön raportin alkupuolella esitellyt kartoitustulokset (ks.4.3), jotka osoittivat tarpeen käytännönläheisille ja helposti omaksuttaville työhyvinvointivälineille. Näiden tarpeiden perusteella oppaan sisällölliset ja visuaaliset ratkaisut suunniteltiin tukemaan Avainahjo Oy:n henkilöstön arkea. Tulosten ja arvioinnin avulla selvitettiin, kuinka hyvin oppaan tavoitteet saavutettiin ja millaisia vaikutuksia sillä oli työyhteisöön.

Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan oppaan tuloksia ja arviointia tarkemmin. Ensimmäisenä käsitellään palautekyselyn toteutusta ja tuloksia, minkä jälkeen siirrytään käytännön havainnoiteihin ja oppaan vaikutusten arviointiin työyhteisössä.

6.1.1 Työhyvinvointioppaan palautekysely

Palautekysely oli olennainen osa työhyvinvointioppaan arviointia, sillä se tarjosi työntekijöille mahdollisuuden antaa mielipiteensä oppaan hyödyllisyydestä ja sisällöstä. Työyhteisön sisällä on aiemmin havaittu, että ilman erillistä kehotusta palautteen antaminen voi jäädä vähäiseksi. Siksi palautekysely toteutettiin suunnitelmallisesti ja helppokäyttöisesti, jotta mahdollisimman moni työntekijä voisi osallistua sen täyttämiseen.

Kysely toteutettiin kaksi viikkoa oppaan julkaisun jälkeen, jotta henkilöstöllä oli aikaa tutustua oppaaseen ennen mielipiteen antamista. Palautekysely laadittiin Microsoft 365 Forms -ohjelmalla, ja se sisälsi kuusi kysymystä. Kysymyksistä viisi oli monivalintakysymyksiä, jotka kartoittivat oppaan selkeyttä, hyödyllisyyttä ja käytettävyyttä. Kuudes kysymys oli kirjoituslaatikko, jossa vastaajat pystyivät antamaan vapaata palautetta oppaasta. Kysely oli suunniteltu nopeaksi ja vaivattomaksi täyttää, vastaaminen kesti arviolta vain noin kaksi minuuttia. Kyselyyn osallistuminen perustui täysin vapaaehtoisuuteen, mutta osallistumista pyrittiin edistämään useilla tavoilla. Kyselylinkki lähetettiin henkilöstön yhteiseen Whatsapp-ryhmään viestillä, jossa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta ja ohjeistettiin osallistumaan (liite 3). Viesti sisälsi linkin, josta pääsi suoraan kyselyyn. Lisäksi toimiston keittiöön asetettiin A3-kokoinen juliste, jossa oli QR-koodi (liite 4). QR-koodin pystyi lukemaan älypuhelimien kameralla tai QR-koodisovelluksella, mikä ohjasi suoraan palautekyselyyn. Ohjeistuksessa kerrottiin arvioitu vastausaika, jotta kynnyks vastata olisi mahdollisimman matala.

Kyselyn kysymykset on liitetty raporttiin liitteinä (liite 5). Palautekyselyä pidettiin avoimena noin viikon ajan, kunnes kaikki halukkaat olivat vastanneet. Tänä aikana henkilöstöltä saatiin tarvittava otos vastauksia, jotka edustivat erilaisia näkökulmia oppaaseen. Kyselyn lisäksi oppaasta käytiin aktiivista keskustelua työyhteisön sisällä. Työhyvinvointioppas herätti paljon suullista palautetta, jossa työntekijät jakoivat niin kehuja kuin kehitysideoita. Tämä suullinen palaute täydensi kirjallisia vastauksia ja antoi arvokasta lisätietoa siitä, miten oppas koettiin työyhteisössä.

Tarkempi analyysi kyselyn tuloksista ja oppaan vaikutuksista esitetään seuraavissa alaluvuissa (ks.6.2–6.3).

6.1.2 Työhyvinvointioppaan palautekyselyn tulokset

Palautekysely tuotti arvokasta tietoa työhyvinvointioppaan toimivuudesta, visuaalisesta ilmeestä ja sen sisällön hyödyllisyydestä. Kyselyyn saatujen vastausten perusteella oppas koettiin pääosin positiivisena ja sen tavoitteiden mukaisena. Palautekyselyn tulokset kuvastivat henkilöstön monipuolisia näkemyksiä ja antoivat suuntaa oppaan jatkokehittämiselle.

Ensimmäisenä kyselyssä kartoitettiin yleistä arviota oppaasta. Vastausten mukaan neljä vastaajaa kuvaili opasta erinomaiseksi ja neljä hyväksi. (liite 6.) Tämä osoittaa, että opas saavutti sille asetetut tavoitteet ja koettiin kokonaisuutena laadukkaaksi. Monien vastaajien mukaan opas oli onnistunut yhdistelmä selkeyttä ja hyödyllisiä käytännön vinkkejä.

Oppaan visuaalista ilmettä pidettiin houkuttelevana. Viisi vastaajaa arvioi oppaan visuaalisen ulkoasun erittäin houkuttelevaksi ja kolme melko houkuttelevaksi (liite 6). Positiivinen palaute visuaalisesta ilmeestä tukee suunnittelussa tehtyjä valintoja, joissa hyödynnettiin Avainahjo Oy:n värimaailmaa ja selkeitä visuaalisia elementtejä. Suullisessa palautteessa visuaalisesta ilmeestä annettiin erityisesti kiitosta oppaan selkeydestä ja kuvien tuomasta lisäarvosta. Kuitenkin yksi suullisen palautteen antaja koki värimaailman liian yksitoikkoiseksi, mikä on tärkeä huomio mahdollisia tulevia versioita varten. Oppaan sisällön hyödyllisyyttä arvioitiin myös erittäin myönteisesti. Kuusi vastaajaa piti oppaan sisältöä erittäin hyödyllisenä ja kaksi jonkin verran hyödyllisenä (liite 6.) Monien mukaan oppaasta saadut käytännön vinkit, kuten tietoiskut ja selkeät ohjeet, olivat erityisen arvokkaita. Palautteessa mainittiin, että oppaan avulla pystyi helposti ymmärtämään työhyvinvoinnin keskeisiä osa-alueita ja että sen sisältö oli tiivistetty hyvin (liite 6). Selkeydestä annettiin yksimielisen positiivista palautetta: kaikki kahdeksan vastaajaa arvioivat oppaan sisällön erittäin selkeäksi (liite 6). Tämä osoittaa, että oppaan rakenne ja kieliasu tukivat sen tarkoitusta tarjota helposti omaksuttavaa tietoa. Palautteessa mainittiin myös, että fontin koko oli sopiva, ja teksti oli helppoluukuista. (liite 6). Vastaajien mielestä oppaasta oppi myös uusia asioita työhyvinvoinnista, vaikka opas ei pyrkinytkään tarjoamaan syvällistä uutta tietoa kaikille. Kahdeksan vastaajaa ilmoitti oppineensa ainakin vähän uusia asioita, mikä vahvistaa, että opas toimi hyvänä kertauksena ja täydensi työntekijöiden tietoja (liite 6).

Suullisessa palautteessa nousi esille sekä positiivisia että kehittämisehdotuksia. Esihenkilöt kertoivat, että opasta voitaisiin hyödyntää laajemmin Prosero-organisaation sisällä, sillä sen sisältö soveltuu myös muiden yksiköiden tarpeisiin. Lisäksi yksittäiset kommentit, kuten palautetta tekstin epätasaisesta asettelusta ja värimaailmasta, tarjoavat arvokasta näkökulmaa tulevia versioita kehitettäessä. Toisaalta oppaan saavutettavuus ja selkeys saivat kiitosta, ja monet kokivat sen motivoivan heitä kiinnittämään enemmän huomiota omaan työhyvinvointiinsa. Yhteenvedona palautekyselyn tulokset osoittavat, että työhyvinvointiopas onnistui tavoitteissaan ja sai laajalti positiivista palautetta. Sen selkeä rakenne, visuaalinen houkuttelevuus ja käytännönläheisyys tekivät siitä arvokkaan työkalun Avainahjo Oy:n henkilöstölle. Kehittämisehdotukset antavat mahdollisuuden hioa oppaan tulevia versioita entistä paremmin kohderyhmän tarpeisiin sopiviksi.

6.1.3 Työhyvinvointioppaan vaikutus yrityksessä

Työhyvinvointioppaan käyttöönotto Avainahjo Oy:ssä lisäsi merkittävästi tietoisuutta työhyvinvoinnin merkityksestä ja vaikutuksesta työyhteisöön. Oppaan myötä henkilöstö alkoi kiinnittää enemmän huomiota omaan käytökseensä ja sen vaikutuksiin koko työyhteisössä. Tietoisuuden lisääntyminen herätti myös kiinnostusta työhyvinvointiin liittyviin teemoihin, vaikkakin aiheita käsiteltiin usein enemmän huumorin kautta kuin syvällisesti vakavana kehityskohteenä. Tämä lähestymistapa toimi kuitenkin lähtökohtana keskusteluille ja loi pohjaa työhyvinvoinnin kehittämislle kevyemmällä, mutta vaikuttavalla tavalla.

Oppaan avulla pystyttiin tuomaan esiin työhyvinvoinnin eri osa-alueita ja herättelemään ajatuksia siitä, miten arjen pienet teot voivat vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin. Vaikka muutosvastarinta on edelleen vahvasti läsnä, pienet askeleet kohti parempaa on huomattu ja tunnustettu. Suuria ajattelumallien muutoksia ei ole helppo saavuttaa, mutta oppaan myötä pienetkin kehitysaskeleet ovat tulleet näkyviksi, mikä itsessään on jo edistystä. Lisäksi oppaan ympärille rakentunut palautekeskustelu loi mahdollisuuden harjoitella palautteen antamista ja vastaanottamista. Palautteen antaminen ei ole ollut organisaatiossa kovin vakiintunut käytäntö, mutta oppaan myötä sitä harjoitettiin matalalla kynnyksellä. Tämä voi psykologisesti vaikuttaa positiivisesti tulevaisuudessa, sillä palautteen antamisesta tulee tutumpi ja luontevampi osa työyhteisön vuorovaikutusta. Tällainen kehitys voi tukea avointa kommunikaatiota ja työyhteisön ilmapiiriä pitkällä aikavälillä.

6.2 Kehittämisehdotukset

Vaikka työhyvinvointiopas ja sen toteutus onnistuivat hyvin ja saivat pääosin positiivista palautetta, prosessin aikana ja luvussa 6.2 käsiteltyjen palautekyselyn tulosten perusteella nousi esiin myös kehityskohtia, joita voisi hyödyntää mahdollisissa tulevissa versioissa tai vastaavissa projekteissa. Kehittämisehdotukset liittyvät erityisesti oppaan visuaaliseen ilmeeseen, sen kohdennettavuuteen, sisällön täsmällisyyteen ja työyhteisön osallistamiseen.

Aikaisemmin raportissa käsitellyssä palautekyselyssä (ks. 6.1.2.) ja suullisessa palautteessa nousi esiin yksittäisiä huomioita oppaan visuaalisesta ilmeestä. Joitakin lukijoita häiritsi se, että tekstin asettelu vaihteli eri sivuilla, joillain sivuilla teksti oli keskitetty, kun taas toisilla se oli sijoitettu vasempaan reunaan. Tämä aiheutti osalle lukijoista lukukokemuksen häiriintymistä. Tulevaisuudessa olisi hyvä kiinnittää entistä tarkempaa huomiota visuaaliseen johdonmukaisuuteen ja varmistaa, että kaikki elementit, kuten tekstin asettelu, pysyvät yhdenmukaisina läpi koko oppaan.

Toinen visuaalinen kehitysehdotus liittyi luvussa 5.2 esitettyyn värimaailmaan. Vaikka suuri osa vastaajista piti oppaan ulkoasua houkuttelevana, eräs henkilö koki sinisen värin liian tylsäksi ja asosioi sen negatiivisesti. Tämä on tärkeä huomio, sillä vaikka yrityksen värimaailman

noudattaminen on olennaista, visuaalinen ilme tulisi huomioida myös käyttäjälähtöisesti. Mahdollisissa tulevissa versioissa voisi harkita vaihtoehtoisia värisävyjä tai niiden yhdistelmiä, jotka tuovat lisää elävyyttä ja energiaa oppaan ilmeeseen. Vaikka oppaan sisältöä pidettiin selkeänä ja ytimekkäänä, osa palautteesta viittasi siihen, että joissakin kohdissa käsiteltiin enemmän vapaa-aikaa kuin varsinaista työhyvinvointia. Tämä on tärkeä huomio tulevaisuutta ajatellen, sillä oppaan ensisijaisena tavoitteena on kehittää työhyvinvointia työssä, eikä liikaa painotaa vapaa-ajan merkitystä. Sisällön painotuksia voitaisiin hienosäätää niin, että ne pysyvät työyhteisön näkökulmasta mahdollisimman hyödyllisinä.

Lisäksi eräät työntekijät toivoivat vielä tarkempia esimerkkejä eri työtehtäviin liittyvistä hyvinvointiratkaisuista. Tämä olisi kehitysehdotus, joka voisi tehdä oppaasta entistä kohdennetumman ja käytännönläheisemmän. Tulevaisuudessa voisi olla mahdollista luoda esimerkiksi erilliset osiot eri työrooleille tai sisällyttää konkreettisia esimerkkejä siitä, miten hyvinvointia voi parantaa eri työtehtävissä.

Oppaan käytettävyyttä voitaisiin kehittää lisäämällä siihen interaktiivisia elementtejä digitaaliseen versioon. Tällä hetkellä opas on saatavilla sekä paperiversiona että intranetissä, mutta jatkossa sen voisi muokata vielä monipuolisemmaksi esimerkiksi lisäämällä siihen linkkejä lisämateriaaleihin, kyselyitä tai pohdintatehtäviä, jotka motivoivat lukijaa syventämään aihetta. Vaikka työhyvinvointiopas saavutti tavoitteensa ja sai pääosin positiivista palautetta, sen kehittäminen ei tarvitse päättyä tähän. Visuaalinen yhdenmukaisuus, sisällön tarkempi kohdentaminen ja jakelun laajentaminen tarjoavat mahdollisuuksia tehdä oppaasta entistäkin vaikuttavamman ja hyödyllisemmän työkalun Avainahjo Oy:lle ja mahdollisesti myös laajemmalle kohdeyleisölle. Tämä opinnäytetyöprosessi osoitti, että työhyvinvoinnin edistäminen on jatkuva prosessi, ja kehittämisehdotukset tarjoavat arvokkaita näkökulmia tulevaisuuden kehitystyöhön.

6.3 Opinnäytetyöprosessin reflektointi ja oma oppiminen

Työhyvinvointi on laaja-alainen aihe, joka kattaa useita näkökulmia ja sisältää runsaasti erilaisia ulottuvuuksia. Tästä syystä opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa minulla oli haasteita rajata näkökulmia ja aihealueita selkeiksi ja hallittaviksi kokonaisuuksiksi. Kävin tästä keskustelua opinnäytetyöohjaajani kanssa, ja hän auttoi minua ymmärtämään rajauksen tärkeyden, sekä sen merkityksen työn kokonaisvaltaisen onnistumisen kannalta. Lopulta päädyin rajaamaan opinnäytetyön produktin, työhyvinvointioppaan, koko henkilöstölle suunnatuksi sen sijaan, että olisin kohdentanut sen esimerkiksi esihenkilöstölle tai tietyille henkilöstöryhmälle. Tämä rajaus selkeytti kokonaisuutta merkittävästi ja auttoi hahmottamaan oppaan rakenteen ja sisällön tehokkaammin. Kun työhyvinvointioppaan visio oli selkeytynyt, sen toteuttaminen oli erittäin mieluisaa ja antoi minulle mahdollisuuden käyttää luovuuttani. Produktin suunnittelu ja toteutus tuntuivat luonnolliselta ja motivoivalta,

erityisesti visuaalisen ilmeen osalta, jossa sain yhdistää graafista suunnittelua ja sisällön jäsentämistä. Oppaan visuaalisen ilmeen luomisessa oli tärkeää mukauttaa se toimeksiantajan eli Avainahjo Oy:n brändiin ja värimaailmaan, jotta lopputulos olisi yrityksen identiteettiin sopiva. (ks.5.2.)

Opinnäytetyön teoreettinen kirjoittaminen oli sen sijaan haastavampaa. Aiheesta on saatavilla runsaasti tutkimuksia ja lähteitä, mikä teki lähteiden rajaamisesta ja oikeiden valintojen tekemisestä vaikeaa. Oli haastavaa päättää, mitkä lähteet tukivat työtäni parhaiten, ja mitkä olivat kaikkein olennaisimpia oppaan perustelujen kannalta. Sen sijaan itse produktin eli työhyvinvointioppaan vaihekuvausten, selitysten ja perusteluiden kirjoittaminen tuntui luontevalta, sillä aihe oli minulle läheinen ja siitä raportointi sujui luontevasti omakohtaisen kokemuksen kautta.

Opinnäytetyöprosessi oli monivaiheinen ja siihen mahtui myös ajanjaksoja, jolloin henkilökohtaiset elämäntilanteet loivat haasteita työn etenemiselle. Vaikeista hetkistä huolimatta pystyin jatkamaan työskentelyä, ja löytämään uutta motivaatiota erityisesti loppuvaiheessa, kun työhyvinvointioppas julkaistiin ja siitä saatu palaute alkoi konkretisoitua. Positiivinen palaute ja rakentava kritiikki nostattivat opiskeluintoani ja vahvistivat uskoani siihen, että tekemäni työ oli merkityksellistä ja hyödyllistä. Opinnäytetyöprosessin myötä olen laajentanut huomattavasti omaa tietämystäni työhyvinvoinnista ja sen osa-alueista. Aihe alkoi kiinnostaa minua entistä enemmän, ja prosessin aikana syntyi tunne, että haluan jatkaa aiheen tutkimista ja oppia siitä lisää. Tämä innostus ja tiedonjonon kasvu ovat olleet yksi suurimmista henkilökohtaisista saavutuksistani tämän työn aikana.

Matkan varrella koin monenlaisia tunteita, kuten epävarmuutta omasta osaamisestani ja aikataulupaineiden tuomaa stressiä. Uskon kuitenkin, että tällaiset haasteet ovat osa jokaisen opinnäytetyöprosessia ja ne osaltaan kasvattavat tekijää sekä henkisesti että ammatillisesti. Opin, että on tärkeää tunnistaa omat rajansa, antaa itselleen aikaa ja luottaa omaan prosessiin. Vaikka välillä tuntui epävarmalta, lopulta kaikki loksautti paikoilleen ja tiesin, että työstä tulisi hyvä. Tämä opinnäytetyöprosessi antoi minulle sekä konkreettista uutta osaamista että henkistä pääomaa tulevaisuutta varten. Se kasvatti luonnettani ja vahvisti kykyäni hallita laajoja kokonaisuuksia, työskennellä tavoitteellisesti, sekä kohdata haasteita ratkaisukeskeisesti.

Lähteet

Avainahjo s.a. Luettavissa: [Abloy lukkoliike Helsinki » Avainahjo](#). Luettu 18.3.2025.

Blomström, L 2022. Henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttaminen organisaatiossa. amk-opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Tradenomi. Luettavissa: [Henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttaminen organisaatiossa - Theseus](#). Luettu 25.03.2025.

Great Place to Work 13.03.2023. Työhyvinvointi, sen edistäminen ja kehittäminen. Luettavissa: [Työhyvinvointi, sen edistäminen ja kehittäminen - Great Place To Work](#). Luettu 25.03.2025.

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä s.a. Fyysinen hyvinvointi. Hyvinvointia 2.asteelle. Blogi. Luettavissa: [Fyysinen hyvinvointi - Hyvinvointia 2.asteelle](#). Luettu 25.03.2025.

Korpi, M 2024. Psykososiaalisen hyvinvoinnin merkitys osana työhyvinvointia. amk-opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Tradenomi. Luettavissa: [Psykososiaalisen hyvinvoinnin merkitys osana työhyvinvointia - Theseus](#). Luettu 25.03.2025.

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat 30.09.2022. Työsuojelutyötä ja työhyvinvointia kehitetään työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä. Luettavissa: [Työsuojelutyötä ja työhyvinvointia kehitetään työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä | Kunta- ja hyvinvointialueyhteistyönä KT](#). Luettu 27.03.2025.

Kääriäinen, M. 2014. Huomio henkiseen työhyvinvointiin. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Laitila, J 02.03.2022. Miten tunnistaa vastuullisesti toimiva työnantaja. Kollega.fi inspiraatiota työhön ja elämään. Blogi. Luettavissa: [Miten tunnistaa vastuullisesti toimiva työnantaja - Kollega.fi verkkolehti työstä ja hyvinvoinnista](#). Luettu 15.4.2025.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.01.2006/44.

Laki työterveyshuollosta 21.12.2001/1383.

Leirimaa, V. 7.11.2021. Hyvinvointi-mitä se oikeastaan tarkoittaa? Mäntsälän kunta. Blogi. Luettavissa: [Hyvinvointi - mitä se oikeastaan tarkoittaa? - Mäntsälän kunta](#). Luettu 25.03.2025.

Manka, M.-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Alma Insights. Helsinki.

Mielen Ihmeet 18.11.2017. Psykkisen hyvinvoinnin eri tasot. Mielen Ihmeet. Luettavissa: [Psyykkisen hyvinvoinnin eri tasot - Mielen Ihmeet](#). Luettu 25.03.2025.

Mielenterveystalo s.a.a. Työilmapiiri. Luettavissa: [Työilmapiiri | Mielenterveystalo.fi](#). Luettu 30.03.2025.

Mielenterveystalo s.a.b. Palautuminen työstä. Luettavissa: [Palautuminen työstä | Mielenterveystalo.fi](#). Luettu 30.03.2025.

Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Santalahti-kustannus. Jyväskylä.

Okko, S. 11.11.2022. Työhyvinvoinnin lyhyt historia – Kaiku 20 vuotta. Valtiolla.fi. Blogi. [Työhyvinvoinnin lyhyt historia – Kaiku 20 vuotta - Valtiolla.fi](#). Luettu 25.03.2025.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Duodecim. Helsinki.

Prosero s.a. Prosero hankkii omistukseensa Avainahjo Oy:n – toimipisteitä nyt jo 100 paikkakunnalla Pohjoismaissa. Vuonna 1956 perustettu Avainahjo tarjoaa asumisen tekniseen turvallisuuteen liittyviä jälkimarkkinointituotteita ja -palveluja. Yritysosto vahvistaa konsernin asemaa Suur-Helsingin alueella. Luettavissa: [Prosero ostaa suomalaisen Avainahjo Oy:n – toimipisteitä nyt jo 100 paikkakunnalla - Prosero AB](#). Luettu 18.3.2025.

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus. Helsinki.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Edita. Helsinki.

Sarkkinen, M. 03.11.2020. Muutoskyky auttaa menemään uutta kohti. Työpiste-Verkkolehti. Luettavissa: [Muutoskyky auttaa menemään uutta kohti | Työterveyslaitos](#). Luettu 30.03.2025.

Sosiaali- ja Terveysministeriö 16.09.2024. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Luettavissa: [Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö](#). Luettu 25.03.2025.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 26.03.2025.

Sotenavigaattori s.a. Hyvinvoiva työntekijä ja toimiva työyhteisö. Luettavissa: [Hyvinvoiva työntekijä ja toimiva työyhteisö – Sotenavigaattori](#). Luettu 25.03.2025.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry s.a. Työhyvinvointi ja työkyky. Luettavissa: [Työhyvinvointi ja työkyky - SuPer](#). Luettu 25.03.2025.

Suutarinen, M & Vesterinen, P-L. (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Terveystalo 20.10.2022. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Luettavissa: [Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen | terveystalo](#). Luettu 25.03.2025.

Terveystalo 2021. Työkyky, työkykyarvio ja työkykyneuvottelu käytännössä. Luettavissa: [Työkyky, työkykyarvio ja työkykyneuvottelu | terveystalo](#). Luettu 30.03.2025.

Tiedenäiset 24.04.2021. Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi? Tuuma kustannus. Luettavissa: [Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi? | Tuuma](#). Luettu 25.03.2025.

Työ2030 s.a. TYÖ2030-ohjelma on osa hallitusohjelmaa. Luettavissa: [TYÖ2030 - Tietoa ohjelmasta](#). Luettu 21.04.2025.

Työsuojeluhallinto 18.11.2024. Vastuut työsuojelussa. Luettavissa: [Vastuut työsuojelussa - Työsuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#). Luettu 27.03.2025.

Työterveyslaitos s.a.a. 1.1. Työhyvinvointi. Luettavissa: [1.1 Työhyvinvointi | Työterveyslaitos](#). Luettu 25.03.2025.

Työterveyslaitos s.a.b. Palaudu aivotyössä -tietopankki. Luettavissa: [Työkuorman hallinta | Työterveyslaitos](#). Luettu 21.4.2025.

Työterveyslaitos s.a.c. Mitä on psykologinen turvallisuus? Luettavissa: [Mitä on psykologinen turvallisuus? | Työterveyslaitos](#). Luettu 21.4.2025.

Työterveyslaitos s.a.d. Työhyvinvointi ja työkyky. Luettavissa: [Työhyvinvointi ja työkyky | Työterveyslaitos](#). Luettu 21.4.2025.

Työterveyslaitos s.a.e. Työterveyshuolto. Luettavissa: [Työterveyshuolto | Työterveyslaitos](#). Luettu 27.03.2025.

Työturvallisuuskeskus ry s.a.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: [Työhyvinvointi - Työturvallisuuskeskus](#). Luettu 25.03.2025.

Työturvallisuuskeskus s.a.b. Ergonomia. Luettavissa: [Ergonomia - Työturvallisuuskeskus](#). Luettu 30.03.2025.

Työturvallisuuskeskus s.a.c. Fyysinen kuormittuminen ja työergonomia. Luettavissa: [Fyysinen kuormittuminen ja työergonomia - Työturvallisuuskeskus](#). Luettu 21.4.2025.

Työturvallisuuskeskus s.a.d. Psykososiaalinen kuormitus. Luettavissa: [Psykososiaalinen kuormitus - Työturvallisuuskeskus](#). Luettu 21.4.2025.

Työturvallisuuslaki. 23.02.2002/738.

Ulkoministeriö s.a. Agenda 2030 – kestävän kehityksen tavoitteet. Luettavissa: [Agenda 2030 kestävän kehityksen tavoitteet - Ulkoministeriö](#). Luettu 21.4.2025.

Virolainen, T. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki.

YK 2024. THE 17 GOALS. Luettavissa: [THE 17 GOALS | Sustainable Development](#). Luettu 15.04.2025.

Liitteet

Liite 1. Työhyvinvointiopas.

TYÖHYVINVOINTI OSANA TOIMIVAA TYÖYHTEISÖÄ

TYÖHYVINVOINTIOPAS HENKILÖSTÖLLE



JULIA RUOHONIEMI
2025

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	1
TYÖHYVINVOINNIN PERUSTEET	2
HYVINVOINNIN OSA-ALUEET	3
FYYSINEN HYVINVOINTI	4
PSYKKINEN HYVINVOINTI	5
SOSIAALINEN HYVINVOINTI	6
MINÄ OSANA TOIMIVAA TYÖYHTEISÖÄ	7
AMMATTILAISET TYÖNTEKIJÄN TUKENA	8
KÄYTÄNNÖN VINKIT JA TOIMENPITEET	9
KUINKA TASAPAINOINEN ELÄMÄSI ON?	12
RESURSSIT JA LISÄTIEDOT	13
LOPUKSI	14

JOHDANTO

Työhyvinvointi on keskeinen osa toimivaa ja menestyvää työyhteisöä. Se ei ole vain yksittäisten henkilöiden hyvinvoinnin edistämistä, vaan koko työyhteisön yhteinen voimavara, joka vaikuttaa niin työntekijöiden viihtyvyyteen, työkykyyn kuin organisaation tuottavuuteen ja kilpailukykyyn.

Tämä työhyvinvointiopas on suunniteltu kaikille henkilöstön jäsenille tueksi ja inspiraatioksi arjen hyvinvointiin. Oppaan tavoitteena on tarjota selkeitä ja konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen, sekä muistuttaa yhteisöllisyyden ja yhteistyön merkityksestä hyvinvoinnin rakentamisessa.

Opas tarjoaa käytännönläheisiä vinkkejä, lyhyitä teoreettisia taustoja, sekä visuaalisia elementtejä havainnollistamaan työhyvinvoinnin eri osa-alueita. Tavoitteena on luoda helposti lähestyttävä ja visuaalisesti miellyttävä kokonaisuus, joka toimii hyödyllisenä työkaluna arjessa.

Olipa kyse fyysisestä, psyykkisestä tai sosiaalisesta hyvinvoinnista, oppaasta löytyy vinkkejä ja käytännön toimenpiteitä, jotka voivat parantaa hyvinvointia sekä yksilön että koko työyhteisön tasolla. Yhdessä voimme rakentaa työympäristön, jossa kaikki voivat menestyä ja voida hyvin.

Tehdään yhdessä aina parempi seuraava työpäivä!



TYÖHYVINVOINNIN PERUSTEET

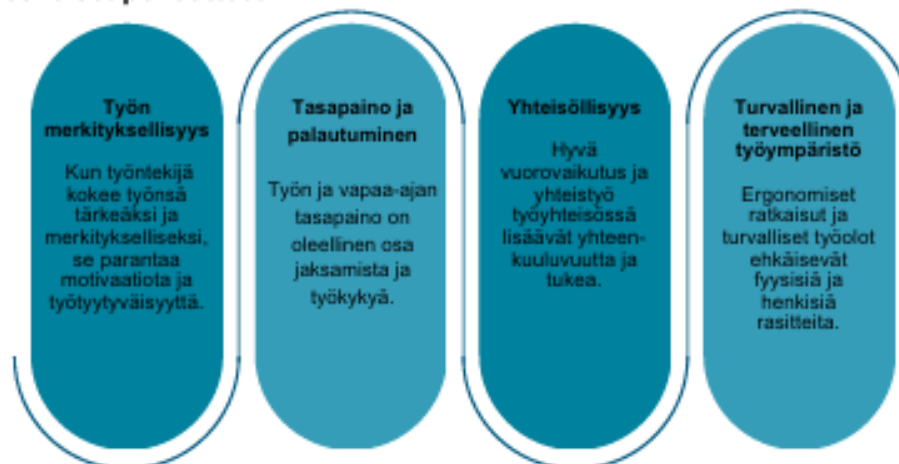
Työhyvinvointi muodostuu monista tekijöistä, jotka liittyvät niin **fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseen hyvinvointiin**. Se tarkoittaa työntekijöiden ja työyhteisön kokonaisvaltaista tilaa, jossa työ on mielekästä, sujuvaa ja turvallista.

Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät kokevat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja sen sisältöön, sekä saada tukea ja arvostusta työyhteisöltä.

Tutkimusten mukaan **työhyvinvointi lisää paitsi työntekijöiden tyytyväisyyttä ja työkykyä, myös organisaation tuottavuutta**. Esimerkiksi työhyvinvointiin panostavat yritykset voivat vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa työntekijöiden sitoutumista.

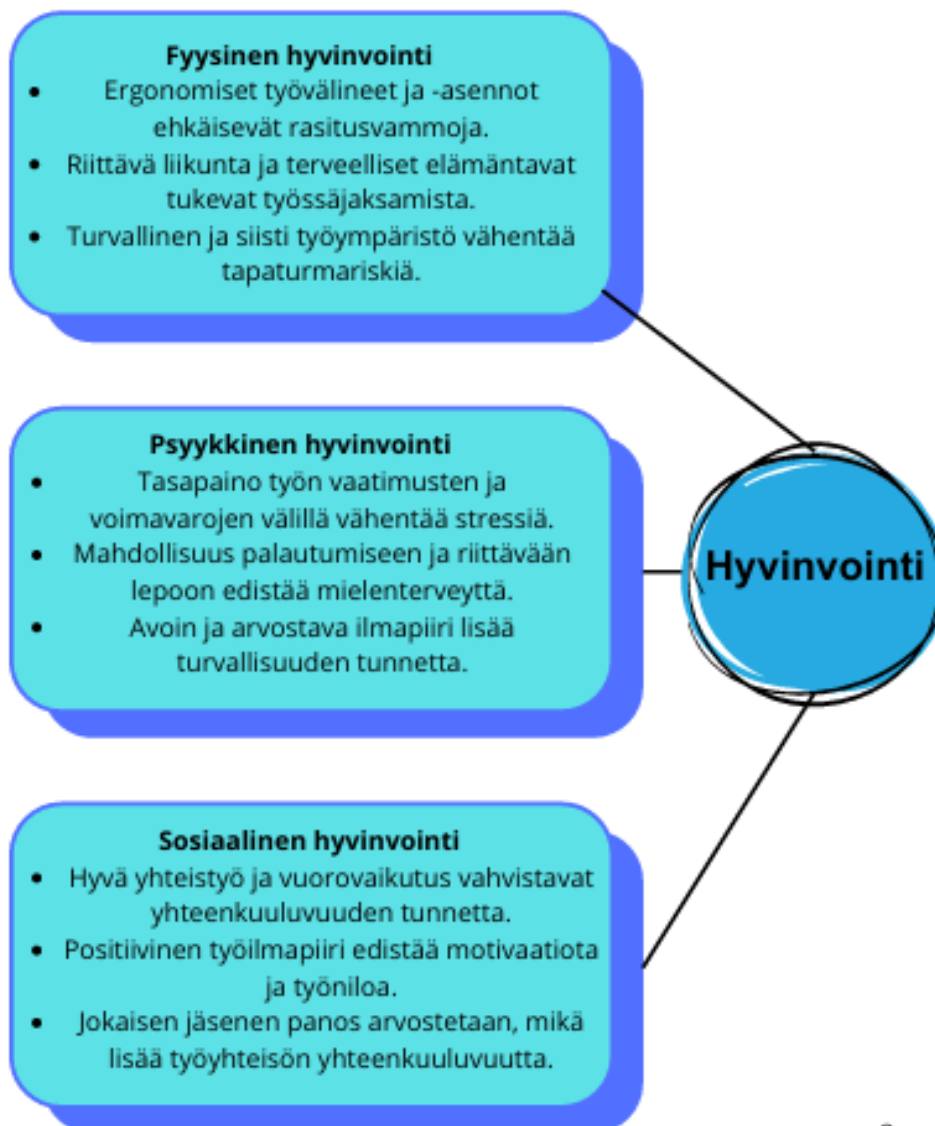
Hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneempia, energisempiä ja kykenevät paremmin vastaamaan työn vaatimuksiin.

Keskeiset periaatteet:



HYVINVOINNIN OSA- ALUEET

Työhyvinvointi rakentuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Yhdessä ne luovat perustan terveelle ja motivoituneelle työympäristölle.



FYYSINEN HYVINVOINTI

Tärkeimmät periaatteet:

Ergonomia:

- Hyvin säädetyt työvälineet ja -asennot vähentävät fyysistä rasitusta.
- Panosta esimerkiksi säädettäviin pöytiin ja tuoleihin.

Liikunta

- Pienet taukojumppahetket ja aktiivinen elämäntapa auttavat ehkäisemään tuki- ja liikuntaelimestön vaivoja.

Turvallisuus:

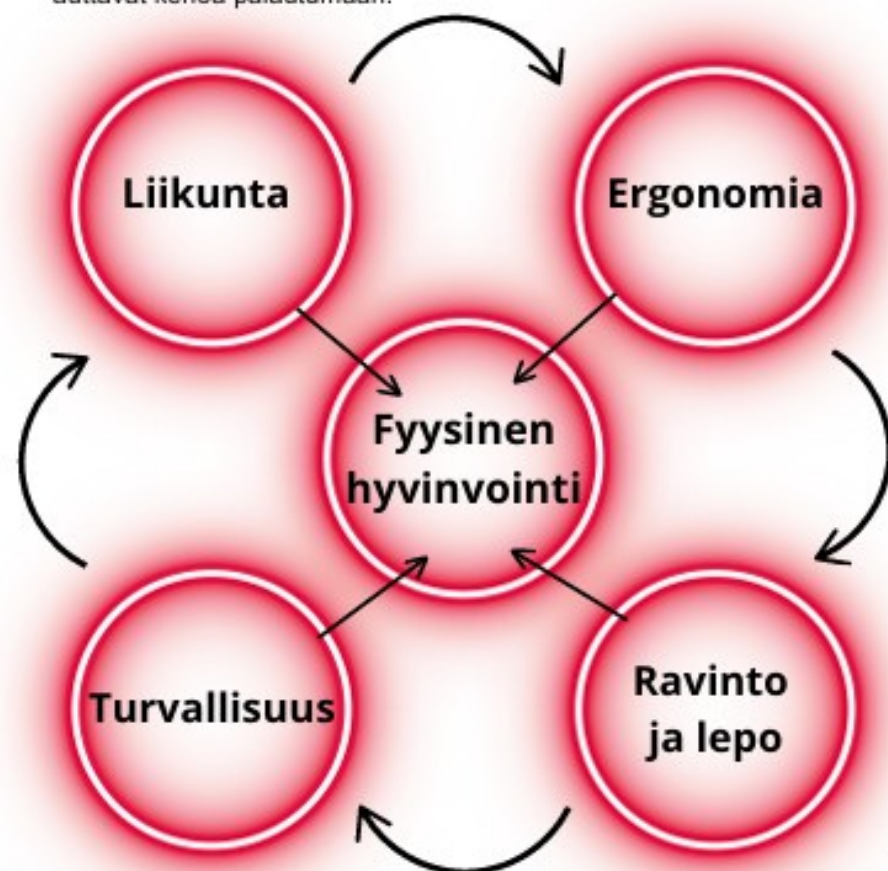
- Huolehdi työympäristön siisteydestä ja turvallisuudesta.
- Selkeät kulkureitit ja hyvä valaistus vähentävät tapaturmia.

Ravinto ja lepo:

- Terveelliset ruokailutottumukset ja riittävä uni auttavat kehoa palautumaan.

ooo

PS. Tiesitkö, että hyvä ergonomia vähentää sairauspoissaoloja jopa 25 %.



PSYKKINEN HYVINVOINTI

ooo

PS. Tiesitkö, että epäselvät työnkuvat aiheuttavat jopa **50 %** työperäisestä stressistä

Tärkeimmät periaatteet:

Tasapaino

- Työn vaatimusten ja henkilökohtaisten voimavarojen tulee olla sopusoinnussa.

Stressinhallinta:

- Selkeät tavoitteet ja hyvä työilmapiiri vähentävät stressiä.

Palautuminen:

- Riittävä lepo ja vapaa-ajan aktiviteetit tukevat mielen hyvinvointia.

Tuki ja vuorovaikutus:

- Avoin keskustelu ja kollegoiden tuki lisäävät turvallisuuden tunnetta.



SOSIAALINEN HYVINVOINTI

Tärkeimmät periaatteet:

Vuorovaikutus:

- Avoin ja arvostava keskustelu luo luottamusta työyhteisöön.

Yhteistyö:

- Selkeät roolit ja jaettu vastuu edistävät tehokkuutta ja yhteenkuuluvuutta.

Hyvä ilmapiiri:

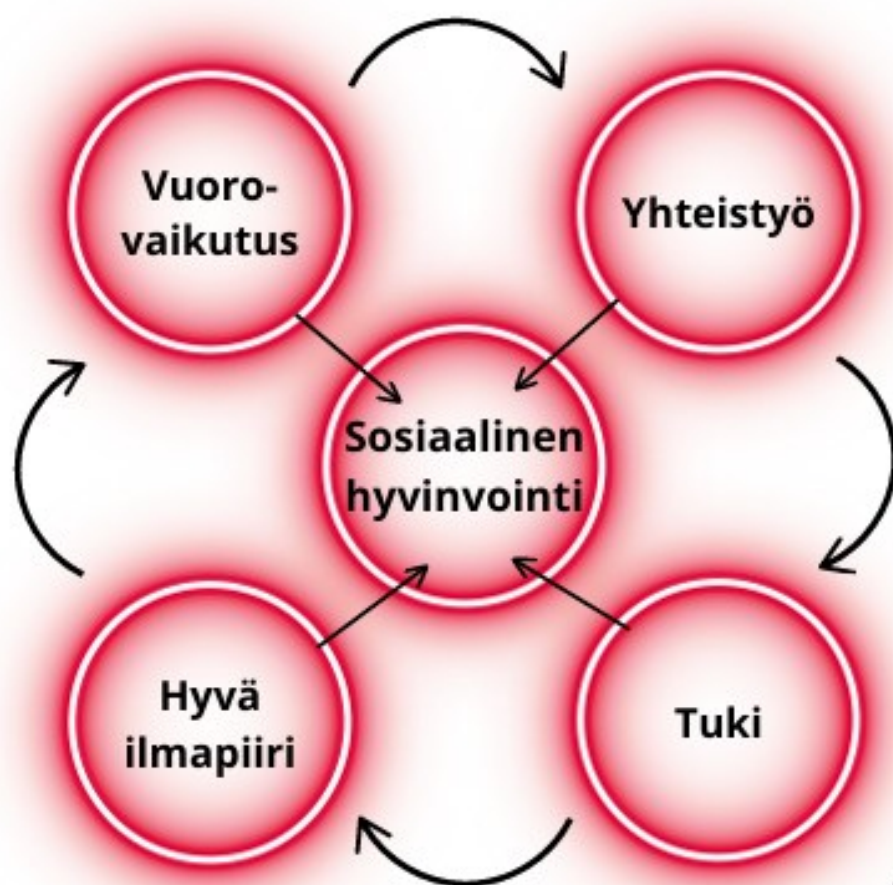
- Kannustava ja positiivinen ympäristö lisää motivaatiota ja vähentää ristiriitoja.

Tuen antaminen ja vastaanottaminen:

- Työkavereiden tarjoama tuki auttaa jaksamaan ja lisää yhteenkuuluvuutta.

ooo

PS. Tiesitkö, että hyvä työilmapiiri voi lisätä työtyytyväisyyttä jopa 30 %.



MINÄ OSANA TOIMIVAA TYÖYHTEISÖÄ

Työhyvinvointi on yhteinen tavoite, ja jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa siihen omalla panoksellaan. **Yhteistyö, avoin vuorovaikutus ja toisten arvostaminen luovat perustan, jolle hyvinvointi rakentuu.** Kun jokainen sitoutuu hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen, **koko työyhteisö hyötyy.**

Vinkkejä:



Tervehdi työkavereitasi ja kiitä heitä hyvästä työstä – arvostus vahvistaa yhteishenkeä.



Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasi: pidä taukoja ja pyri tasapainoon työn ja vapaa-ajan välillä.



Ole läsnä tiimipalaverissa: kuuntele, osallistu ja rohkaise toisia jakamaan ajatuksiaan.



Kunnioita toisten mielipiteitä ja ratkaise ristiriidat rakentavasti – jokainen näkökulma on tärkeä.



Pienet asiat, kuten auttaminen kiireessä, voivat tehdä suuren eron työilmapiiriin.

Miten työyhteisö hyötyy?

Hyvä ilmapiiri parantaa yhteistyötä ja auttaa ratkaisemaan haasteita tehokkaasti.

Motivoituneet ja hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavampia ja sitoutuneempia.

Kun kaikilla on turvallinen ja arvostava olo työssä, työyhteisön yleinen hyvinvointi vahvistuu.

ooo

PS. Tiesitkö, että Työterveyslaitoksen mukaan hyvä vuorovaikutus työpaikalla voi vähentää työn kuormittavuutta **jopa 40 %.**

ooo

PS. Tiesitkö, että tutkimusten mukaan työpaikoilla, joissa työntekijät kokevat arvostusta, työn tuottavuus voi nousta **jopa 25 %.**

AMMATTILAISET TYÖNTEKIJÄN TUKENA

Keneen olla yhteydessä?

- **Esihenkilö:** (Kuosmanen, Ojala, Kekki)
 - Työhön liittyvät kysymykset, tavoitteet ja tehtävät
 - Palaute ja kehityskeskustelut
 - Mahdolliset työilmapiiriin liittyvät huomiot
 - Perustason selvittely työehtasioissa (esim. lomaoikeudet tai työajat)

- **Työsuojeluvaltuutettu:** (Parkkinen)
 - Työturvallisuuteen ja työympäristöön liittyvät asiat
 - Tapaturmien raportointi ja ennaltaehkäisy
 - Ergonomiaan liittyvät kysymykset
 - Ensiaputarvikkeiden hankinta

- **Työterveyshuolto:** (Pihlajalinna)
 - Terveystilaan ja hyvinvointiin liittyvät asiat
 - Sairauspoissaolotodistukset pitemmältä ajalta ja kuntoutus
 - Psykkisen hyvinvoinnin tukipalvelut

Työehtosasioiden lisätuki

Jos työehtasioissa tarvitaan tarkempaa selvitystä, työntekijät voivat olla yhteydessä:

- Ammattiliittoonsa, jos kuuluvat sellaiseen
- Työehtosopimuksen soveltamisessa asiantuntijaan (esim. ulkopuolinen lakimies tai työelämän neuvontapalvelut)
- Työsuojeluviranomaisiin, jos kyse on oikeuksien rikkomuksista tai laiminlyönneistä

ooo

Ps. Olethan jo
ladannut
Pihlajalinna
sovelluksen?

ooo

Työterveyteen
kuuluvat asiakirjat
saat pyytämällä
esihenkilöltäsi.

KÄYTÄNNÖN VINKIT JA TOIMENPITEET



Lautasmalli tarjoaa yksinkertaisen ja visuaalisen tavan koostaa terveellinen ateria. Noudattamalla lautasmallin periaatteita varmistat, että ruokavaliosi tukee jaksamista, keskittymistä ja palautumista työpäivän aikana.

- **Puoli lautasesta kasviksia:** Lisää energiaa ja vitamiineja keholle.
- **Neljännes proteiineja:** Esimerkiksi kanaa, kalaa tai kasviproteiinia lihasten ja kudosten ylläpitoon.
- **Neljännes hiilihydraatteja:** Täysjyvätuotteet, kuten riisi tai pasta, antavat pitkäkestoista energiaa.

Vaikutus työhyvinvointiin:

- Terveellinen ruokavalio pitää verensokerin tasaisena ja ehkäisee väsymystä.
- Riittävä ravinto parantaa keskittymiskykyä ja työtehoa.
- Monipuolinen ateria tukee fyysistä ja psyykkistä jaksamista.



Urheilijoille suositellaan liikkujan lautasmallia (sinisellä pohjalla), jossa on enemmän hiilihydraatteja energiaksi ja vähemmän kasviksia kuin tavallisessa mallissa.

Riittävä uni, 7–9 tuntia yössä, on olennaista työhyvinvoinnin kannalta. Uni palauttaa kehoa ja mieltä, parantaa keskittymiskykyä, sekä vähentää stressiä, mikä tukee jaksamista ja työtehoa.

Oikealla olevasta kuvasta saa kattavasti vinkkejä unen laadun parantamiseen.



KÄYTÄNNÖN VINKIT JA TOIMENPITEET

Taukojen merkitys työpäivän aikana

Säännölliset tauot ovat välttämättömiä työpäivän jaksamisen ja tehokkuuden kannalta. Ne auttavat palautumaan hetkellisestä kuormituksesta, parantavat keskittymiskykyä ja vähentävät stressiä.



Seiso pienessä
taara-asennossa

Hyödyt:

Fyysinen hyvinvointi: Tauot vähentävät istumisen aiheuttamaa rasitusta ja tukevat verenkiertoa.

Psyykinen palautuminen: Lyhytkin tauko virkistää mieltä ja auttaa keskittymään uudelleen.

Tehokkuus: Säännölliset tauot pitävät energiatasot tasaisina koko päivän ajan.



Venytä kyljet



Venytä takareidet



Venytä etureidet

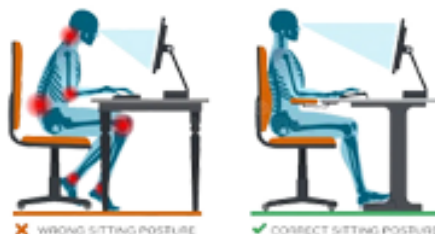
Käytännön vinkkejä:

- Nouse ylös ja venytele 30–60 minuutin välein.
- Hyödynnä mikrotaukoja
- Suunnittele lounastauko siten, että voit irrottautua työtehtävistä täysin.
- Jos mahdollista, käy lyhyellä kävelyllä raikkaassa ilmassa.

Voit ottaa kokeiluun oikealla olevan taukojumppa rutiinin sinulle sopivassa määrin.



Häpi tasajalkua



✗ WRONG SITTING POSTURE

✓ CORRECT SITTING POSTURE

Ergonomia on tärkeää sekä toimistotyössä että fyysisessä työssä, kuten lukkoseppien asentajatehtävissä. Käytä porakoneita, tikapuita ja muita työkaluja turvallisissa asennoissa välttäen turhaa kuormitusta. Pidä työkalut hyvässä kunnossa ja valitse kevyitä, ergonomisia välineitä. Vaihtele työasentoa ja pidä säännöllisiä taukoja rasituksen vähentämiseksi.

Nosta raskaat esineet oikealla tekniikalla: pidä selkä suorana ja käytä jalkalihaksia. Hyvä ergonomia ehkäisee vammoja ja tukee jaksamista vaativassa työssä.

KÄYTÄNNÖN VINKIT JA TOIMENPITEET

Muista juoda vettä riittävästi päivän aikana, sillä hyvä nestetasapaino parantaa keskittymiskykyä, vähentää väsymystä ja tukee aivojen toimintaa. Pidä vesipullo aina saatavilla ja pyri juomaan säännöllisesti, erityisesti fyysisessä työssä tai kuumissa olosuhteissa.



Aseta selkeitä ja realistisia tavoitteita työpäivälle, jotta hallitset stressiä ja tunnet saavuttavasi asioita. Pilko tehtävät pienempiin osiin ja keskity yhteen asiaan kerrallaan, mikä lisää hallinnan tunnetta ja tehokkuutta.



Arvosta ja kiitä itseäsi sekä muita työyhteisön jäseniä. Pienet kiitokset ja positiivinen palaute vahvistavat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luovat työpaikalle kannustavan ilmapiirin.

KUINKA TASAPAINOINEN ELÄMÄSI ON?

"Tyytyväisyyttä havainnollistava ympyrä" on työkalu, jonka avulla voit arvioida tyytyväisyyttäsi elämän eri osa-alueisiin.

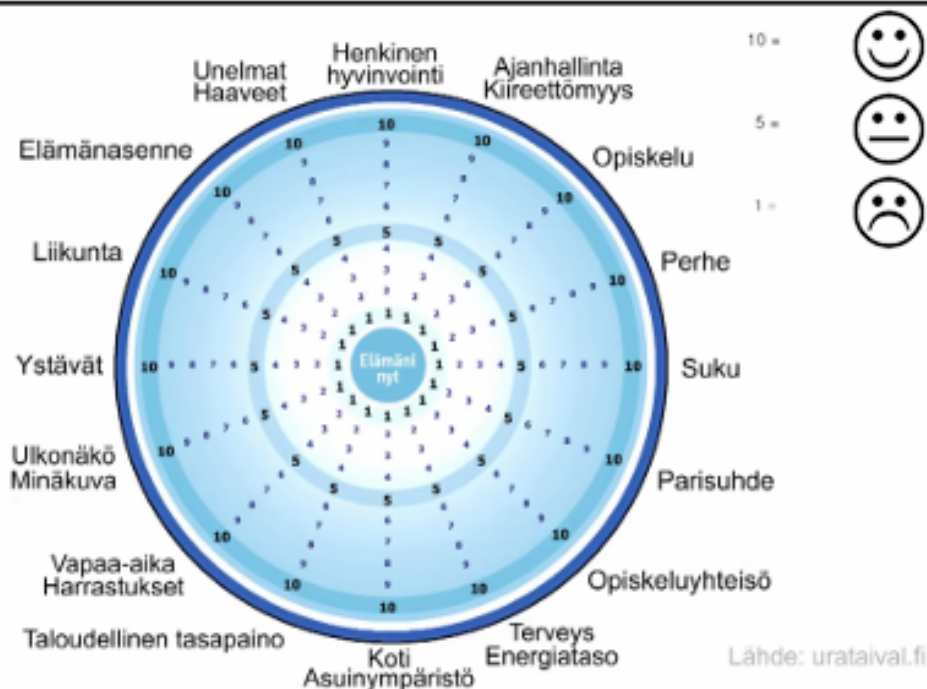
Ympyrä sisältää 16 aihetta, Arvioi kutakin osa-aluetta asteikolla 1–10 ja merkitse pisteet ympyrään. Yhdistämällä pisteet saat visuaalisen kuvan elämäsi tasapainosta:

Täydellinen ympyrä: Kaikki osa-alueet saavat korkeat pisteet, mikä kuvastaa tasapainoista elämää.

Epätasainen ympyrä: Alhaiset pisteet tietyillä alueilla osoittavat, missä tarvitaan parannusta.

Tämä menetelmä auttaa tunnistamaan elämäalueet, jotka kaipaavat huomiota, ja edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Onnenpyörä on Marjaana Herlevin kehittämä työkalu. Moni opo on ottanut työkalun käyttöön omassa ohjaustyössään.



RESURSSIT JA LISÄTIEDOT

Työhyvinvointi on jatkuva matka, jossa tiedon hankinta ja uusien näkökulmien omaksuminen ovat avainasemassa. Jos haluat syventää ymmärrystäsi ja löytää lisää inspiraatiota, tutustu näihin kirjoihin ja artikkeleihin. Ne tarjoavat arvokkaita työkaluja ja ideoita hyvinvoinnin kehittämiseen niin työssä kuin arjessa.



Kirjat:

"Työhyvinvointi" – Marja-Liisa Manka ja Marjut Manka

Käytännönläheinen teos, joka ohjaa kehittämään työhyvinvointia strategian osana ja opastaa arjen pieniin tekoihin.

"Kokonaisvaltainen työhyvinvointi" – Harri Virolainen

Teos, joka tuo esiin työhyvinvoinnin eri osa-alueita sekä siihen vaikuttavia tekijöitä monipuolisesti.

"Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin" – Marjo Pennonen

Opas itsensä tuntemisen merkityksestä hyvinvoinnin tukemisessa työelämässä.

"Huomio henkiseen työhyvinvointiin" – Maija Kääriäinen

Syväluotaava kirja henkisen hyvinvoinnin tärkeydestä ja sen vaikutuksesta työelämään.

Kaikki mainitut kirjat ovat ostettavissa mm. Abilibris verkkosivuilta.

Artikkelit ja julkaisijat:

Työterveyslaitos (TTL)

Useita ajankohtaisia ja tutkimukseen perustuvia artikkeleita työhyvinvoinnista.

www.ttl.fi



Yle – aihe: työhyvinvointi

Helppolukuisia ja inspiroivia artikkeleita arjen hyvinvoinnista.

yle.fi/tyohyvinvointi



YHTEENVETO

Muistatko vielä, kuinka monesta osa-alueesta työhyvinvointi koostuu? Tai miten pienet teot voivat nostaa työtyytyväisyyttä merkittävästi?

Ei haittaa, jos et muista jokaista yksityiskohtaa. Tärkeintä on, että olet saanut tästä oppaasta inspiraatiota ja konkreettisia ideoita oman ja työyhteisösi hyvinvoinnin kehittämiseen.

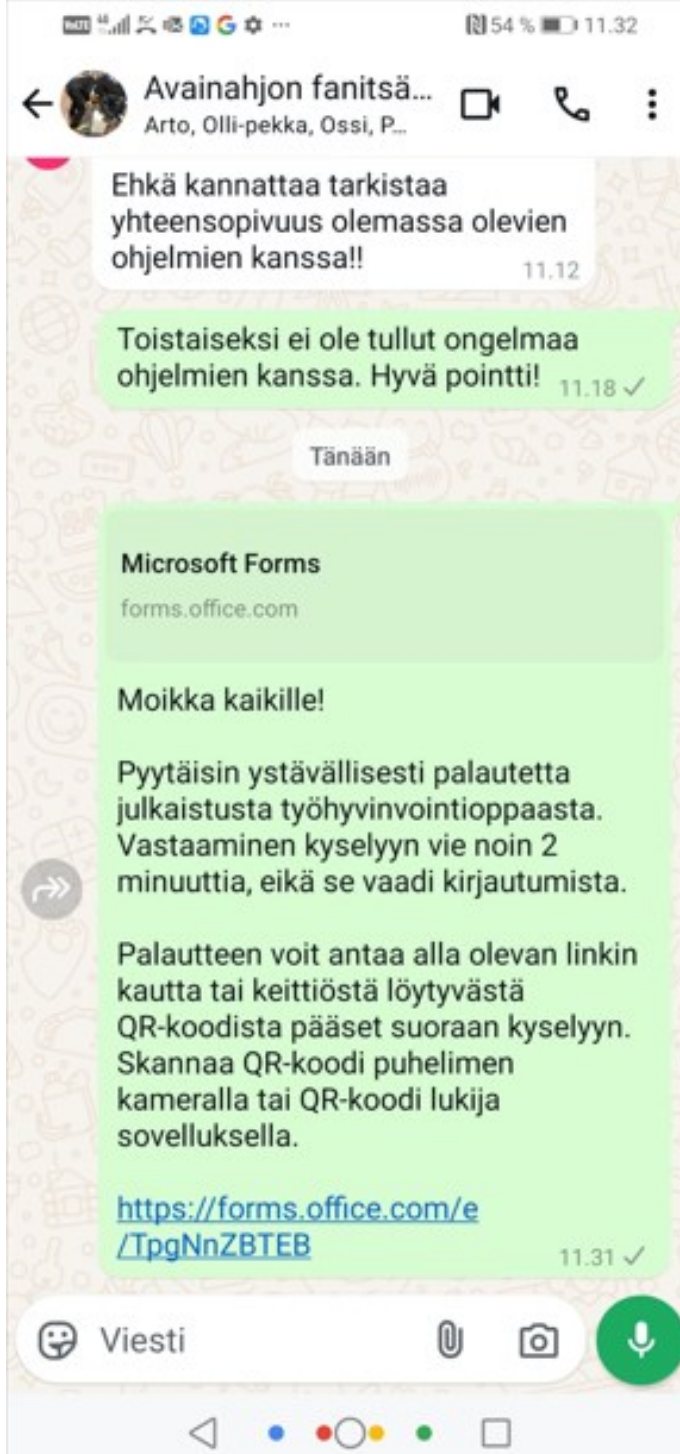
Hyvinvointi ei synny yhdessä yössä, vaan pienistä päivittäisistä teoista, jotka kumuloituvat ajan myötä. Se voi olla kiitos työkaverille, tauko kiireisen päivän keskellä tai terveellisen aterian valmistaminen. Jokainen askel, olipa se kuinka pieni tahansa, on askel oikeaan suuntaan.

Muista, että työhyvinvointi on yhteinen tavoite. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti ilmapiiriin, yhteishenkeen ja yhteistyöhön. Yhdessä voimme luoda ympäristön, jossa kaikki voivat menestyä ja voida hyvin.

Kiitos, että luit oppaan. Toivottavasti se tarjoaa sinulle tukea ja inspiraatiota arjen haasteisiin. Muista myös hyödyntää lisätietojen lähteet, jos haluat syventyä aiheeseen enemmän. Hyvinvointia ja iloa työpäiviisi!

Lämpimin terveisin
Julia Ruohoniemi
2025

Liite 2. Avainahjo Oy:n väripohja.

Liite 3. Kuvakaappaus Avainahjo Oy:n henkilöstön sisäisestä Whatsapp ryhmästä.

Liite 4. Työhyvinvointioppaan palautteen keräys.



Pyytäisin ystävällisesti palautetta työhyvinvointioppaasta, joka löytyy keittiöpöydältä paperiversiona, sekä yhteisestä pilvikansiosta PDF muodossa:

(Avainahjo kytchentäkuvat – General → ”työhyvinvointiopas_Avainahjo”

Kiitoksia jo etukäteen vastanneille.

Ystävällisin terveisin

Julia

Liite 5. Työhyvinvointioppaan palautekyselyn kysymykset.

00

Työhyvinvointioppaan palautekysely

Tässä kyselyssä perehdytään sinun mielipiteisiisi koskien julkaistua työhyvinvointioppasta.

1. Miten kuvailisit työhyvinvointioppasta?

Erinomainen

Hyvä

Kesinkertainen

Heikko

2. Kuinka houkutteleva työhyvinvointioppaan visuaalinen ulkoasu mielestäsi on?

Erittäin houkutteleva

Melko houkutteleva

Ei ollenkaan houkutteleva

3. Kuinka hyödyllistä oppaan sisältö mielestäsi on?

Erittäin hyödyllistä

Jonkin verran hyödyllistä

Ei lainkaan hyödyllistä

4. Miten selkeä oppaan sisältö on?

Hyvin selkeä

Melko selkeä

Ei lainkaan selkeä

5. Opitko jotain uutta oppaan avulla?

En oppinut mitään

Opin vähän

Opin paljon

6. Vapaa sana, risut ja ruusut :)

Kirjoita vastaus

Voit tulostaa kopion vastauksestasi lähettämisen jälkeen

Lähetä

Liite 6. Työhyvinvointioppaan palautekyselyn tulokset.

1. Miten kuvailisit työhyvinvointiopasta?

[Lisätietoja](#)

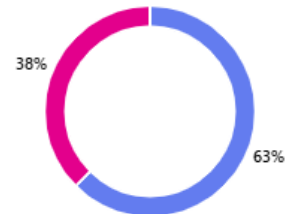
● Erinomainen	4
● Hyvä	4
● Kesinkertainen	0
● Heikko	0



2. Kuinka houkutteleva työhyvinvointioppaan visuaalinen ulkoasu mielestäsi on?

[Lisätietoja](#)

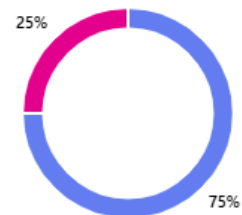
● Erittäin houkutteleva	5
● Melko houkutteleva	3
● Ei ollenkaan houkutteleva	0



3. Kuinka hyödyllistä oppaan sisältö mielestäsi on?

[Lisätietoja](#)

● Erittäin hyödyllistä	6
● Jonkin verran hyödyllistä	2
● Ei lainkaan hyödyllistä	0



4. Miten selkeä oppaan sisältö on?

[Lisätietoja](#)

- Hyvin selkeä 8
- Melko selkeä 0
- Ei lainkaan selkeä 0



100%

5. Opitko jotain uutta oppaan avulla?

[Lisätietoja](#)

- En oppinut mitään 0
- Opin vähän 8
- Opin paljon 0



100%

6. Vapaa sana, risut ja ruusut :)

4 Vastaukset

ID ↑	Nimi	Vastaukset
1	anonymous	Riitaasiassa yhteys: työsuojelu viranomainen tai lakimies. 😊
2	anonymous	Reilun kokoinen fontti teksteissä, helppo lukea. Kuvat tuo hyvin visuaalisia esimerkkejä siitä mitä tekstissä on kerrottu. "Tietoiskuista" plussaa.
3	anonymous	Jotenkin tuntui että vaapaa aika määrittelee työhyvinvoinnin. Suuressa kaavassa opas tuntui olevan ns. Sisä henkilökunnalle.
4	anonymous	Hyvää asiaa tiivistettynä.