

Assistentti oman työnsä tuunaajana – Työn ilo, työn imu ja innostus

Leea Tanner



Tekijä(t) Leea Tanner	
Koulutusohjelma ASSI	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Assistentti oman työnsä tuunaajana – Työn ilo ja imu osana strategista hyvinvoinnin johtamista	Sivu- ja liitesivumäärä 21 + 1
<p>Opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia ja sitä miten oman työn tuunaus voi positiivisesti vaikuttaa työn ilon, työn imun ja innostumisen tunteisiin työyhteisössä. Lisäksi työssä on tarkasteltu sitä, miten työhyvinvointi ja siihen panostaminen mielletään yrityksen strategias- assa sekä sitä miten muuttuva työelämä, globalisaatio sekä digitalisaatio vaikuttavat edellä mainittuihin asioihin.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa selitetään tähän opinnäytetyöhön liittyviä työhyvinvoinnin peruskäsitteitä, työhyvinvoinnin merkitys yrityksen strategisena kilpailutekijänä sekä strategian sisäistämisen merkitys siinä kuinka mielekkääksi työntekijä kokee työnsä. Työelämän murroksella on myös tärkeä asema opinnäytetyöni teoriaosassa, sillä muuttuva työelämä määrittelee pitkälti sen, miten ja missä työtä tulevaisuudessa tehdään.</p> <p>Toiminnallinen osuus painottuu pohdintaan sekä työn tuunaukseen. Työssä kerrotaan käytännön työelämän esimerkki oman työn tuunauksesta ja siitä, miten myynti- ja markkinointi-assistentti on omassa työssään saanut toteuttaa itseään ja voinut tuunata työtään sel- laiseksi, että saa joka päivä tuntea työn iloa, imua ja innostusta.</p> <p>Työn lopussa on kiteytetty tutkimuksen tulokset johtopäätöksiin sekä arvioidaan opinnäyte- työprosessia.</p> <p>Opinnäytetyön suunnittelu alkoi syksyllä 2016 ja valmistui keväällä 2017.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, työn ilo, työn imu, innostus työssä, työn tuunaus, strategiaosaaminen, työ- motivaatio, työelämän muutokset ja kehitys.	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön aihe ja tavoite	1
1.2	Opinnäytetyön rakenne ja menetelmät	2
2	Työhyvinvoinnin määritelmiä	3
2.1	Työn ilo	3
2.2	Työn imu	4
2.3	Innostus työssä	5
3	Työelämän murros	6
3.1	Työelämä 2020, muuttuva maailma - muuttuvat työnkuvat.....	6
3.2	Työn tuunaaminen	7
3.3	Työhyvinvointi osana strategiaa	8
3.4	Strategian sisäistämisen merkitys oman työn mielekkyyteen	10
4	Työn tuunaaminen IXOLIFT Oy:ssä	11
4.1	IXOLIFT Oy – Näkökulma kansainvälistyvään start-up yritykseen	11
4.2	Oma roolini yrityksessä ja työnkuvani tuunaaminen	12
5	Johtopäätökset ja arviointi.....	15
5.1	Johtopäätökset.....	15
5.2	Arviointi.....	17
	Lähteet	19
	Liitteet.....	21

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön aihe ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia oman työn tuunaamista sekä sitä, miten se vaikuttaa työn iloon, työn imuun ja innostumiseen. Halusin myös tutkia miten työelämän murros vaikuttaa työntekijän omiin mahdollisuuksiin tuunata työtänsä. Tavoitteenani oli myös omakohtaisen työn tuunaamisen kautta tarkastella muutoksia omassa ajattelutavassa sekä vaikutuksia omaan työmotivaatiooni.

Paljon puhutaan siitä, kuinka suuren muutoksen partaalla työelämä on tällä hetkellä ja kuinka radikaalisti se tulee muuttumaan tulevaisuudessa. Työ- ja elinkeinoministeriön sekä Yritys-Suomen yhteistyöhanke, Työelämä 2020, porautuu nimenomaan lähestyvään työelämän murrokseen. Yhdeksi hankkeen päämääristä on mainittu työhyvinvointi. Hankkeen muita päämääriä ovat työllisyysasteen, työelämän laadun ja työn tuottavuuden parantaminen. Työelämä 2020 -hankkeen visiona onkin tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. (Työelämä 2020. 2016.)

Tämän hetken megatrendit digitalisaatio ja robotisaatio pitkälti vaikuttavat siihen, minkälaiseksi työelämä muodostuu ja paljon on puhuttu jo pitkään siitä kuinka tietyn tyyppiset ammattinimikkeet yksinkertaisesti katoavat tai sitten työnkuva muuntuu. Muistan, että jo yli 10 vuotta sitten puhuttiin siitä, kuinka assistentin työ tulee katoamaan ja automatisoidut järjestelmät hoitaisivat perinteiset assistentin tehtävät tulevaisuudessa.

Opinnäytetyössäni tuon esiin myös henkilökohtaisen kokemukseni sekä näkökulmani ja yrityscase-esimerkin nykyisestä työnantajastani IXOLIFT Oy:stä. Ennen kyseistä yritystä, minulle on ehtinyt kertyä työkokemusta yli 16 vuoden ajalta kansainvälisistä yrityksistä. Työskentelin ensin Nokiasassa, jonka jälkeen yrityskauppojen myötä siirryin Microsoftin palvelukseen vuonna 2014. Johdon assistenttina isossa korporaatiossa työskenteleminen oli antoisaa, mutta sillä oli myös kääntöpuolensa. Usein työnkuvani oli rajoittunut vain tiettyihin tehtäviin, enkä varsinaisesti mieltänyt toteuttavani strategiaa omassa työssäni. Työtehtävien rajallisuus rajoitti myös oman osaamisen kehittämistä ja vaikutti myös huomattavasti työmotivaatiooni sekä näin ollen suoraan työhyvinvointiini, työn iloon, työn imuun ja työssä innostumiseen.

Maaliskuun 2017 alusta aloitin työnteon pienessä start-up yrityksessä, IXOLIFT Oy:ssä, jonka toimiala on pienten henkilönostinten valmistus, myynti ja markkinointi. Kyseisessä yrityksessä olen saanut vapaat kädet tuunata omaa työnkuvaani sellaiseen suuntaan, joka

minua kiinnostaa. Jo lyhyessä ajassa huomaan, kuinka työmotivaationi on kasvanut huomattavasti, sillä saan hyödyntää omaa osaamistani sekä kehittää sellaisia taitoja, jotka ovat olleet taka-alalla.

Edellä mainittujen asioiden takia haluanakin opinnäytetyössäni tarkastella sitä, miten perinteinen assistentin ammatti muuttuu tämän työelämämuutoksen myötä ja kuinka assistentilta vaaditaan tulevaisuudessa erilaista ja hyvin laaja-alaista osaamista ja sitä, miten oman työn tuunaamisella on merkitystä. Assistentit ovat jo, ja vastaisuudessa tulevat olemaan vielä enenevässä määrin, eri työtehtävien moniosaajia, joilta vaaditaan kokonaisvaltaista osaamista yrityksen eri tehtävistä. Näin ollen myös strategiaosaaminen korostuu, ja tätä kautta assistenttien työnkuvan monipuolistuessa työssä oppiminen, innostuminen, motivaatio ja työhyvinvointi ovat aivan keskeisessä osassa.

Kenties juurikin edellä mainittujen syiden takia Haaga-Helian assistenttikoulutuksen tänä vuonna täyttäessä 50 vuotta, on juhluvuoden sloganiksi valittukin ”assistentista asiantuntijaksi”.

1.2 Opinnäytetyön rakenne ja menetelmät

Opinnäytetyöni toteutustavaksi rajautui toiminnallinen opinnäytetyö. Opinnäytetyölläni ei varsinaisesti ollut toimeksiantajaa, mutta työni toiminnallinen osuus painottuu oman työni tuunaukseen IXOLIFT Oy:ssä ja käytännön toteutuksen peilauksesta teoriaan.

Aloin työstää teoriaosuutta laatimalla käsittekartan työhyvinvointiin ja aiheeseeni liittyvistä asioista (Liite 1). Näin teoriaosuuden rajaaminen ja tavoitteiden asettaminen hahmottuivat itselleni paremmin, ja osasin poimia olennaiset teemat kokonaisuudesta. Teoriaosuuksessa käsittelenkin lyhyesti työhyvinvointia ja sen määritelmää yleisesti ja tarkastelen sen jälkeen yksityiskohtaisemmin työhyvinvoinnin eri osa-alueiden peruskäsitteitä, kuten työn iloa, työn imua, työn tuunaamista ja työssä innostumista. Tämän jälkeen käsittelen lyhyesti strategian peruskäsitteitä ja sekä sitä, miten työhyvinvointi pitäisi mieltää olennaisena osana yrityksen strategiaa.

Opinnäytetyöni toiminnallisessa osuudessa kerron tarkemmin omasta työstäni ja siitä, miten olen itse omakohtaisesti voinut tuunata myyntiassistentin työtäni ja työnkuvaani itselleni mielekkäämmäksi sekä tarkastelen omia havaintojani sekä kokemuksiani siitä, miten koko prosessi on muuttanut asennettani työntekoon ja siihen kuinka mielekkääksi työni koen. Lopuksi kerron mitä johtopäätöksiä tutkiskeluni tuotti työhyvinvoinnin, työn tuunaamisen ja työelämän murroksen näkökulmasta sekä arvioin koko opinnäytetyöprosessia.

2 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Työhyvinvointi on hyvin laaja käsite, ja se voidaan jakaa useisiin eri alamääritelmiin. Opin näytetyössäni olen rajannut työmotivaation pois sen laajuuden takia ja keskityn lähinnä työn iloon, työn imuun ja työssä innostumiseen, ja siihen miten oman työn tuunaaminen vaikuttaa edellä mainittuihin.

Työterveyslaitoksen tutkijat Hannu Anttonen ja Tuula Räsänen (Anttonen & Räsänen 2009) määrittelevät työhyvinvoinnin seuraavasti:

"Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Tällöin työntekijät ja työyhteisön kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa." (Anttonen & Räsänen 2009, 31)

Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sadan vuoden ajan. Alussa sen tutkiminen keskittyi vain työturvallisuuteen ja yksilön sairauden painottamiseen. Myöhemmin alettiin tutkia työyhteisön toimivuutta ja terveyden edistämistä. (Manka 2013, 54). 2000-luvulla työhyvinvointiin on tullut uusia megatrendejä; puhutaan työn ilosta, työn imusta ja työn tuunaamisesta.

On ymmärretty, että henkilöstön hyvinvointi on yksi avainasemassa olevista strategisista menestystekijöistä. Työhyvinvointi on myös sitä, että työntekijän työ ja yksityiselämä ovat tasapainossa.

Näin ollen työhyvinvoinnista huolehtiminen ja sen ylläpitäminen ovat niin työnantajan kuin työntekijänkin vastuulla. Paraskaan työnantaja ei voi taata työhyvinvoinnin optimaalista toteutumista, jos työntekijä itse ei ole kiinnostunut omasta hyvinvoinnistaan.

2.1 Työn ilo

Tutkija Marja-Liisa Manka on tutkinut työn iloa laajasti ja kirjoittanut siitä useita oppaita. Mankan mukaan (2011) työn ilon määritelmä saatetaan usein sekoittaa työn imuun ja innostukseen, mutta erotuksena on se, että työn ilo syntyy siitä, kun työntekijä ymmärtää oman panoksensa osana laajempaa kokonaisuutta.

Työn ilo on asia mihin jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa. Muuttamalla omaa ajattelumallia positiivisempaan suuntaan ja oppimalla tunnistamaan omia reaktioitaan sekä ennakkoimalla tilanteita, työntekijä pystyy myös muuttamaan toimintatapojaan. Työn ja vapaa-ajan olisi myös oltava tasapainossa. Kaikki edellä mainitut asiat luovat hallinnan tunnetta,

joka on ratkaiseva tekijä sille, että yksilö voi tuntea työn iloa. Työn ilo siis syntyy jokaisen ihmisen sisällä, mutta sitä vahvistavat ulkoiset tekijät. (Manka 2010, 279-287)

Suomalaisessa yhteiskunnassa on valitettavan usein vallassa ajattelumalli, jossa iloa tai onnistumista ei saisi näyttää. Tämä pohjautuu kenties meidän luterilaisen vaatimattomaan maailmankatsomukseen ja moni suomalainen sananlaskukin viittaa tähän. Marjatta Jaben mukaan (2010, 96) työn ilo onkin uhanalainen luonnonvara.

Jokaisella työpaikalla on aina joku ilonpilaaja, joka omalla negatiivisella asenteellaan yrittää lannistaa muita. Työn ilo, kuten myös lannistaminen ovat tarttuvia tunnetiloja. Ihanteellisessa työyhteisössä tunnetaan kollektiivista työn iloa, sillä se on tarttuva voimavara; kun yksilö kokee työn iloa, se tarttuu myös tiimiin ja luo näin ollen myös työn imua. (Jabe 2010, 96-97)

2.2 Työn imu

Työn imu ja innostus kulkevat käsi kädessä. Kun työntekijä kokee työn imua, hän kokee työnsä mielekkääksi, sitoutuu työhönsä ja on valmis ponnistelemaan työnsä ja työyhteisönsä eteen. Hän on energinen, motivoitunut sekä innostunut. Parhaimmillaan työn imu voi olla sitä, että työntekijä kokee työnsä haastavaksi, mutta silti nauttii siitä. Työn imua puolestaan voidaan vahvistaa tuunaamalla työtä. (Hakanen 2011, 38-39)

Työn imu voidaan käytännössä jakaa kolmeen eri ulottuvuuteen: tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen. Hakanen (2011, 38-39) määrittelee nämä edellä mainitut kolme ominaisuutta seuraavasti kirjassaan Työn imua:

”Työn tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdatessa.”

”Omistautuminen on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä.”

”Uppotumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta.” (Hakanen 2011, 38-39)

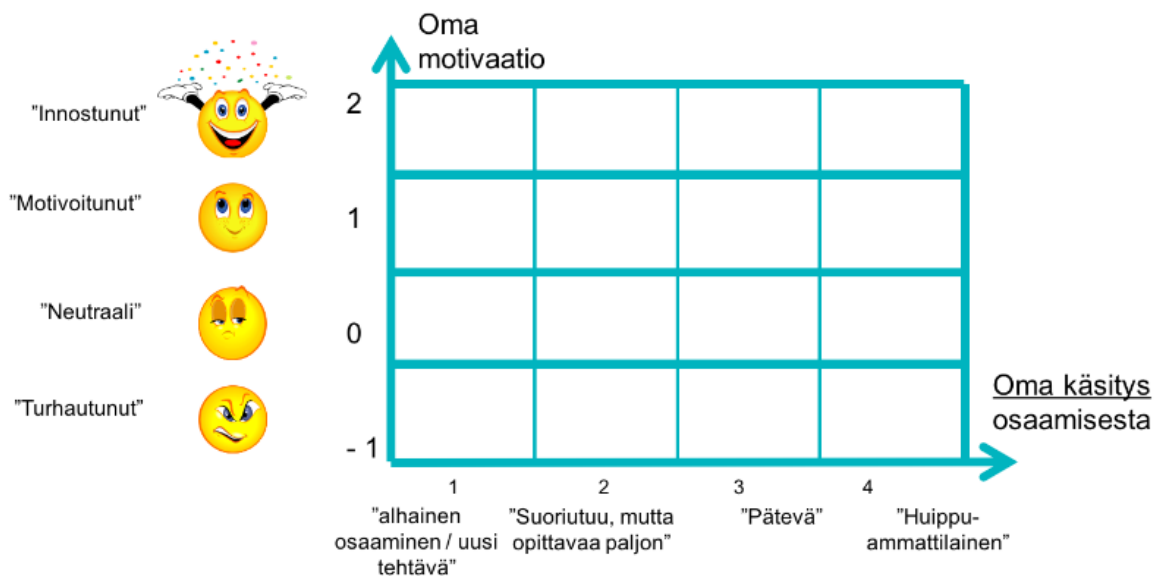
2.3 Innostus työssä

Työssä innostumista on useimmiten kuvattu sellaiseksi tilaksi tai tunteeksi, jossa työntekijä tuntee, että töihin on kiva tulla. Kun työntekijä on innostunut, hän kokee työssään joka päivä onnistumisen sekä arvostuksen tunnetta ja tätä kautta saa positiivista energiaa ja hyvää oloa. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen, Sallinen 2009, 86-87)

Eija Hinkkala (2017), valmentaja, sanoittaja ja elämäntyyliyrittäjä, on *Hidasta elämää* -sivustolla *Rohkeasti rikkaaksi* -blogissaan todennut, että innostumista ei pitäisi pihdata vaan se pitäisi näyttää avoimesti. Innostuminen on nimittäin tarttuva tauti. Hänen mukaansa ”innostuminen edellyttää tekemisen arvostamista, uteliaisuutta, sinnikästä kokeilemista ja kykyä nauttia pienistä onnistumisista”.

Hakanen (2013), joka on tutkinut paljon työn imua ja työssä innostumista, on puolestaan Helsingin Sanomiin kirjoittamassaan artikkelissaan 12.3.2013 maininnut, että innostuneen työntekijän työpanos voi olla jopa satakertainen verrattuna sellaiseen työntekijään, joka kärsii työmotivaation puutteesta.

Oheisella motivaatiomittarilla voi testata omaa innostuneisuuttaan työssä:



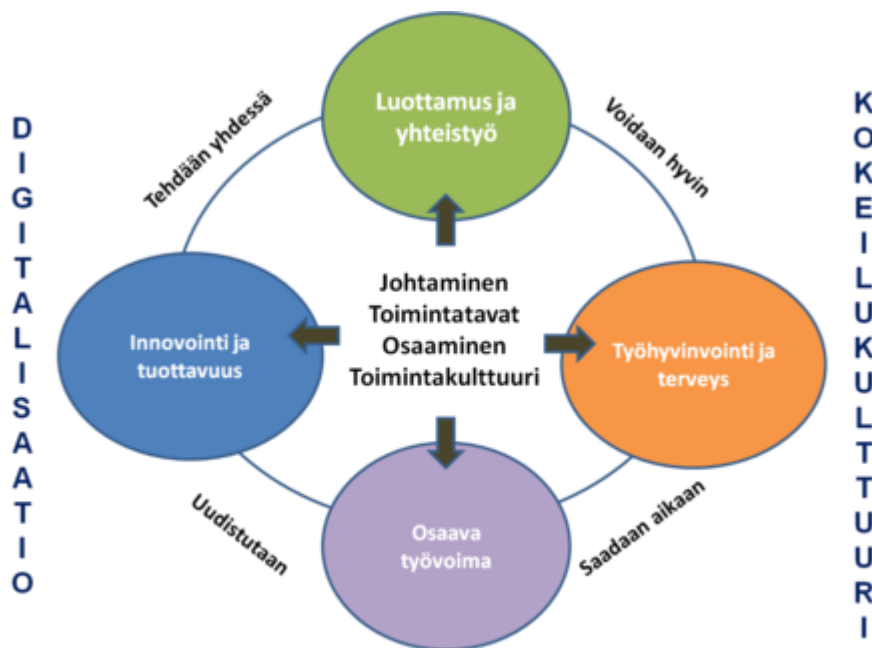
Kuva 1. Oman innostuksen motivaatiomittari (Lipponen 2016)

3 Työelämän murros

3.1 Työelämä 2020, muuttuva maailma - muuttuvat työnkuvat

Työkykyä ylläpitävä toiminta ilmestyi 90-luvun jälkeen käsitteenä suomalaiseen työelämään ja se on vahvasti mukana, kun puhutaan työurien pidentämisestä sekä työhön liittyvän pahoinvoinnin kustannusten vähentämisestä. Talouskurimus, suomalaisen työn kilpailukyvyyn heikkeneminen ja koulutuspanostuksen vähentyminen yhdessä työpahoinvoinnin kanssa ovat vaikuttaneet suomalaisen työn tuottavuuteen. (Aura & Ahonen. 2016, 18)

Työ- ja elinkeinoministeriön Työelämä 2020 -hankkeen pyrkimyksenä on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Yksi hankkeen pääpainoista on työhyvinvoinnin parantamisessa. Tulevaisuuden työpaikoilla seurataan aktiivisesti henkilöstön työkykyä ja otetaan käyttöön varhaisen tuen malleja. Työntekijöiden henkistä hyvinvointia kuormittaviin tekijöihin puututaan ajoissa ja yritetään ennakoida mahdollisia riskejä. Työ- ja yksityiselämän rajan hämärtyessä työyhteisöjen on myös etsittävä ratkaisuja näiden yhteensovittamiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 18).



Työelämä 2020 -hankkeen painotuksia

Kuva 2. Työelämä 2020 -hankkeen painotukset (Klemetti. 2015, 4)

Globaalistumisen, digitalisaation ja robotisaation mukanaan tuomat muutokset vaikuttavat huomattavasti itse työn fyysiseen tekemiseen. Työnteko ei ole enää välttämättä aikaan tai paikkaan sidottu, ja monia toimintoja automatisoidaan. Globaalistumisen myötä työpaikkoja siirretään myös Kiinan ja Intian lisäksi entistä enemmän muihin maihin, joissa tuotanto- tai palkkakustannukset ovat halvempia, ja tämä vaikuttaa suomalaisen työelämän rakenteeseen. Isona huolenaiheena on, että kun ihmisillä tehtävää työtä korvataan, niin syntykö uusia työpaikkoja? Kun puhutaan automaatiosta ja robotisaatiosta, niin selvää on, että teknologian kulkua ei voi hidastaa, mutta kaikki työ ei ole kuitenkaan täysin korvattavissa koneilla. Tulevaisuuden työpaikoissa pitäisikin keksiä ja kehittää sellaisia vaihtoehtoja, joissa ihminen ja kone työskentelevät rinta rinnan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 34-47)

Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisi vuonna 2016 ehdotuksen ammattiin valmistavien koulujen uudesta tutkintorakenteesta, jonka työelämän ohjausryhmä oli laatinut. Kyseinen ehdotus hyväksyttiin helmikuussa 2017 pienin muutoksin ja sen on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2019. Tämän muutoksen mukaan jopa puolet nykyisistä ammattinimikkeistä katoaa, pudoten nykyisestä 360:stä tutkintonimikkeestä noin 160:een. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016).

Uusien taitojen oppiminen ja osaamisen päivittäminen tulee olemaan keskeisessä asemassa. Työntekijöiden on pystyttävä uusiutumaan ja päivittämään ammattitaitoaan kiihtyvällä tahdilla muuttuvassa työelämässä. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän julkaisun, Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen, mukaan koulutuksen oppisisältöihin pitäisi lisätä muutoskyky, työelämätaidot sekä uuden innovointi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 19-23).

3.2 Työn tuunaaminen

Työn tuunaaminen työhyvinvoinnin terminä on suhteellisen uusi. Käytännössä se tarkoittaa kaikkia niitä toimintatapoja ja asioita, joilla työntekijä voi itse vaikuttaa omaan työhönsä. Se vaatii usein rutiinien rikkomista, riskinottoa ja ajattelutavan muutosta. Työyhteisön tuki ja hyvä johtajuus ovat työn tuunaamisen onnistumisessa elintärkeitä.

Työterveyslaitoksen julkaisussa, Voiman lähteet, todetaan, että ”työssä olisi kyettävä ajoittain löytämään uusia näkökulmia työhön ja mahdollisesti kadonnut kokemus oman työn merkityksellisyydestä ja tarpeellisuudesta.” (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 20)

Työn tuunaaminen ei ole pelkästään työpaikan tai työtehtävien vaihtamista, vaan se on koko työn, työtapojen ja työympäristön muuttamista itselle mielenkiintoisempaan ja mielekkäämpään suuntaan. Työn tuunaaminen vaatii työntekijältä tiettyä itsetuntemusta ja sen lähtökohtana on ensin omien toimintatapojen ja ajatusmallien tarkastelu. Se edellyttää, että työntekijä haastaa itseään ja asettaa itsensä pois mukavuusalueelta, mutta toisaalta myös armollisempaa asennetta itseään kohtaan. (Harju, Aminoff, Pahkin & Hakanen 2015)

Tosin Henttosen ja LaPointen artikkelissa (2016) todetaan, että työn tuunaaminen keinona työyhteisön ongelmien ratkaisuun ei yksinomaan riitä, jos työhyvinvointia kuormittavat tekijät ovat työyhteisössä, jolloin yksilön vaikutusmahdollisuudet jäävät todella rajallisiksi.

3.3 Työhyvinvointi osana strategiaa

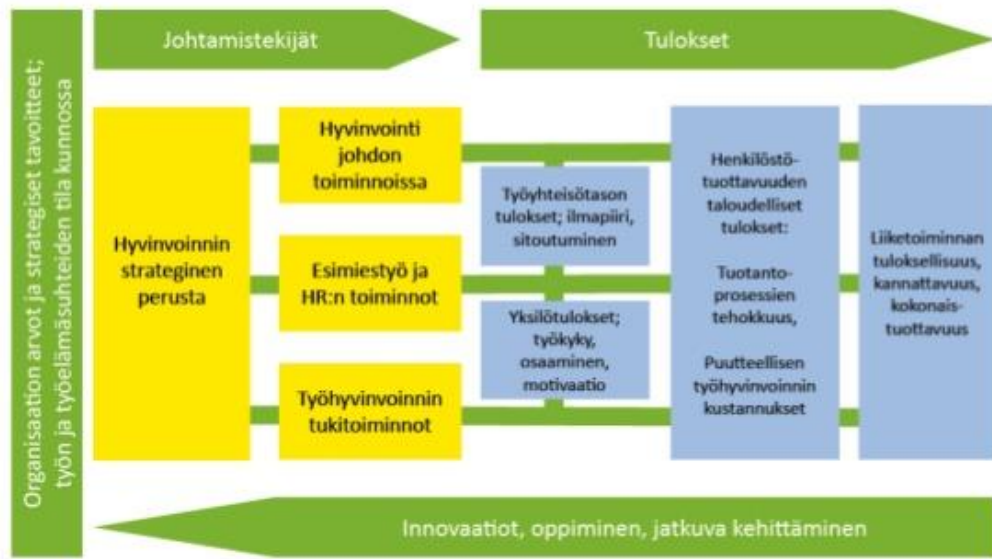
Nykypäivän yrityksissä on ymmärretty, että työhyvinvointi osana strategiaa on yksi yrityksen tärkeimmistä kilpailutekijöistä. Ilman hyvinvoivaa henkilöstöä, yritys ei menesty, eikä näin ollen myöskään tee liikevoittoa. Motivoinut ja innostunut henkilöstö haluaa tehdä parhaansa ja panostaa yrityksen toimintaan. Siksi henkilöstön hyvinvointiin panostaminen on elintärkeää. Hyvällä johtajuudella ja toimivalla työyhteisöllä on käytännön toteutuksessa suurin merkitys. Henkilöstön hyvinvointi ei ole vain henkilöstöosaston vastuulla oleva asia, vaan koko yrityksen johdon on sitouduttava siihen.

Ossi Aura ja Guy Ahonen (2016, 23) ovat kehittäneet Strategisen hyvinvoinnin johtamisen mallin, jonka perustana he ovat käyttäneet koko Suomen kattavia yrityskyselyitä, joita on teetetty jo vuodesta 2009 lähtien. He ovat koonneet tuloksista raportin *Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa*.

He määrittelevät strategisen hyvinvoinnin seuraavasti:

”Strateginen hyvinvointi on se osa työhyvinvointia, jolla on merkitystä organisaation tuloksellisuuden kannalta. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen kattaa kaikki ne yrityksen toiminnot, joilla vaikutetaan strategiseen hyvinvointiin. Näitä ovat erityisesti strateginen johtaminen, henkilöstöjohtaminen, esimiestoiminta ja työterveyshuolto.”
(Aura & Ahonen 2016, 25).

SHJ-malli



Kuva 3. Strategisen hyvinvoinnin johtamisen indeksin rakentumisen hyvinvoinnin johtamisen mallin kautta. (Aura & Ahonen 2016, 23)

Auran ja Ahosen mukaan työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen työn tuottavuuden kehittämiseen ja puutteellisen hyvinvoinnin aiheuttamien kustannusten vähentämiseen (Aura & Ahonen. 2016, 19). Yritys yksinkertaisesti kärsii taloudellisia tappioita, jos sen myynti ei menesty siksi, että henkilöstö kärsii motivaation puutteesta eikä jaksaa sitoutua yrityksen menestykseen. Sairaspoissaoloilla on myös huomattava taloudellinen vaikutus yrityksen taloudelliseen menestykseen.

”Työn tuottavuuteen vaikuttavat mekanismit pohjautuvat esimerkiksi hyvän johtajuuden, ihmisten motivaation ja työn hallinnan sekä organisaation ilmapiirin ja sujuvan toiminnan mukanaan tuomaan tehokkuuden lisääntymiseen.” (Aura & Ahonen. 2016,19)

3.4 Strategian sisäistämisen merkitys oman työn mielekkyyteen

Aura ja Ahonen ovat todenneet (2016, 69), että organisaation hyvinvoinnin suhteen on ratkaisevaa se, miten johto huomioi henkilöstön hyvinvoinnin.

Kuten aiemmin on jo todettu, niin menestyvän yrityksen perustana ovat hyvinvoivat työntekijät. Yksi osatekijä työntekijöiden hyvinvointiin on se, kuinka mielekkääksi he mieltävät oman työnsä ja se kuinka hyvin he ovat sisäistäneet työnantajayrityksensä strategian.

Liian usein strategia mielletään vain sellaiseksi, jota yrityksen johto toteuttaa, kun sen pitäisi olla koko yrityksen henkilöstön ja sidosryhmien tiedossa sekä sisäistämä aivan ruohonjuuritasolta lähtien. Kun kaikki työntekijät tietävät mitkä ovat yrityksen tavoitteet ja myös omat työtehtävänsä, he osaavat suhteuttaa ne kokonaiskuvaan ja tietävät mitä heiltä itseltään odotetaan. (Lindroos & Lohivesi 2010, 27)

Eija Kärnä (2012) on myös todennut teoksessaan Tehoa ja iloa strategiatyöhön, että: ”työntekijälle strategiatyöhön osallistuminen ei lisää työtaakkaa, vaan helpottaa oman työn suunnittelua ja kehittämistä sekä tekee työn mielenkiintoisemmaksi ja innostavammaksi.” (Kärnä 2012, 39).

Strategiaa myös usein viestitään vaikeasti ymmärrettävällä tavalla. Strategiaviestinnässä tulisi ottaa huomioon yrityksen kaikki työntekijät ja muotoilla viesti sellaiseksi, että se on mahdollisimman helppo ymmärtää ja ottaa vastaan. Myös viestintäkanavat tulisi valita siten, että tieto on kaikkien saatavilla. Usein kasvatusten kerrottu viesti menee helpommin perille ja varsinkin jos strategian viestiminen jalkautetaan keskijohdon toteuttavaksi. Jos viesti on jäänyt epäselväksi, niin omalta esimieheltä kehtaa kenties kysyä jopa sellaisia kysymyksiä, joita ei yrityksen ylimmälle johdolle uskaltaisi esittää. (Lindroos & Lohivesi 2010, 162-166)

4 Työn tuunaaminen IXOLIFT Oy:ssä

4.1 IXOLIFT Oy - Näkökulma kansainvälistyvään start-up yritykseen

Nykyinen työnantajani IXOLIFT Oy on pieni 4 henkilöä työllistävä start-up yritys, jonka toimialaa on IXOLIFT 400 -säädettyjen työtasojen suunnittelu, valmistus, myynti ja markkinointi. Yritys on perustettu alkuvuodesta 2016 ja sen toimitilat sijaitsevat Espoon Tillingissä. IXOLIFT Oy on onnistunut lyhyen toimintakautensa aikana tuplaamaan liikevaihtonsa pelkästään jo ensimmäisen toimintavuotensa aikana.

IXOLIFT Oy:n visio ja missio on luoda helppoutta ja työturvallisuutta sellaisiin tilanteisiin ja työvaiheisiin, joissa on perinteisesti käytetty tikkaita tai erilaisia työtasoja ja joiden käyttö on onnettomuus- ja riskialtista.

Yrityksen strategia on hioutunut pikkuhiljaa, sillä IXOLIFT Oy on kasvanut lyhyessä ajassa pienestä yrityksestä kansainväliseksi toimijaksi. Ensimmäiset tuotteet lähtivät tehtaalta 20.3.2016 ja nyt tilauksia tulee sisään jatkuvalla syötöllä. Yritys on hieman yli vuodessa laajentanut toimintaansa Ruotsiin, Tanskaan, Norjaan, Iso-Britanniaan, Ranskaan, Benelux-maihin, Chileen, Venäjälle, Saksaan ja Viroon. IXOLIFT Oy:n suurimmat asiakasmarkkinat ovat kuitenkin Ruotsissa ja Iso-Britanniassa, mutta kotimaan myynti kasvaa myös tasaisesti.

Strategiaansa laatiessaan yrityksen on pitänyt miettiä kasvunäkymiään ja mikä on yleinen kilpailutilanne markkinoilla. Yleisesti ottaen IXOLIFTin kilpailutilanne on hyvä, sillä yhdelläkään kilpailijalla ei ole vastaavanlaista tuotetta markkinoilla koko maailmassa. Kilpailijoilta löytyy huomattavasti joko huomattavasti suurempia säädettyjä työtasoja rakennusteollisuuden käyttöön tai sitten perinteisiä tikkaita ja työtasoja, joiden turvallisuusominaisuudet eivät ole yrityksen tuotteiden tasolla.

Kotimaassa yrityksen kilpailutilanne on myös hyvä, sillä IXOLIFT Oy:llä ei käytännössä ole kilpailijoita, lukuun ottamatta muutamaa rakennuskoneiden vuokrayritystä. IXOLIFT Oyn toiminta keskittyy toistaiseksi vain säädettyjen työtasojen B2B-myyntiin, joten edellä mainitut kilpailijayritykset ovat samalla heidän suurimpia asiakkaitaan Suomessa.

Yrityksessä on tällä hetkellä neljä pääosakasta ja perustajajäsentä. Sen lisäksi yrityksessä työskentelee osa-aikaisia työntekijöitä, kuten minä itse. Kaksi pääosakkaista hoitavat lähinnä käytännön myyntiä, siten että toisen vastuulla ovat sekä yrityksen toimitusjohtajan tehtävät ja ulkomaiset asiakkaat ja toisen vastuulla ovat kotimaan asiakkaat. Kolmas

pääosakkaista puolestaan vastaa tuotekehityksestä ja tuotannosta sekä yrityksen operatiivisen toiminnan kehityksestä. Oma työkuvani on melko lailla kaiken kattava. Yrityksen internet-sivuillakin henkilöstön esittelykohdassa todetaan: melko lailla kaikki mitä edellä mainitut kolme osakasta eivät itse ehdi hoitamaan.

Kun kyseessä on näin pieni yritys ja vähän työntekijöitä, niin varsinaista johtamishierarkiaa ei ole oikeastaan vielä muodostunut. Lain puitteissa yhden osakkaista täytyy toki käytännössä olla toimitusjohtaja; se, joka viime kädessä kantaa laillisen vastuun yrityksestä ja on yhteyshenkilö yrityksen virallisissa asioissa. Käytännössä kuitenkin tähän asti kaikki ovat hoitaneet vähän kaikkea. Tosin nyt, kun yrityksen kasvunäkymät ovat melkoiset, loppuvuodesta 2017 he todennäköisesti pystyvät palkkaamaan lisää työntekijöitä liiketoiminnan kasvaessa ja heidän on sovittava työnjako ja roolitukset uudestaan.

Kommunikaatio yrityksen työntekijöiden välillä on avointa ja suoraa, mikä helpottaa käytännön työntekoa. Työnteko ei ole sidottu aikaan eikä paikkaan, sillä yrityksen tietojärjestelmät toimivat pilvipalveluiden varassa, joten työtä voi tehdä jokaisen työntekijän tilanteen mukaan käytännössä missä vain. Yrityksen toimintatapoja myös hiotaan ja testataan sitä mukaa kun liiketoiminta edistyy ja se puolestaan luo sallivan ja avoimen ilmapiirin, joka kannustaa itsensä kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen.

4.2 Oma roolini yrityksessä ja työkuvani tuunaaminen

Taustatietona kerron, että minulla on yli 16 vuoden ajalta työkokemusta isosta, kansainvälisestä konsernista, sekä Nokiassa että Microsoftilla. Isoissa yrityksissä työskentelyssä on omat hyvät puolensa, mutta sillä on myös haittapuolensa, varsinkin jos mietitään työkuvan ja työtehtävien muokkaamista. Työnteko molemmissa yrityksissä tuntui aikoinaan palkitsevalta ja työympäristö oli miellyttävä, mutta kolikon kääntöpuolena jouduin niiden 16 vuoden aikana myös läpikäymään henkisesti erittäin raskaat YT-neuvottelut jopa huimat 14 kertaa.

Ison yrityksen koneistossa assistenttina työskentely saattaa olla joskus hieman rajoittavaa, eikä anna välttämättä paljoakaan mahdollisuuksia oman työn tuunaamiseen. Jokaiseen yritykseen toimintoon oli oma osastonsa, joka hoiti kyseiset työtehtävät. Eikös se vanha sanontakin mene niin, että suutari pysyköön lestissään?

Tämä olikin syynä siihen, että kun minut irtisanottiin Microsoftilta elokuussa 2016 ja lähdin miettimään seuraavaa askelta tyourallani, niin hyvin nopeasti minulle selkeni se, että halusin seuraavan työpaikkani olevan pieni tai keskisuuri yritys, jossa työtehtäväni vaihtelisivat

laidasta laitaan, ja jossa minulla olisi mahdollisuus kehittyä ammatillisesti. Ennen sitä päätin kuitenkin tuunata ammattiosaamistani viemällä läpi jo 20 vuotta aiemmin aloitetut opin-toni Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa ja päivittämällä osaamistani.

Maaliskuussa 2017 entinen esimieheni otti minuun yhteyttä ja tarjosi töitä IXOLIFTillä. Hetken, ja vain hyvin pienen hetken, harkittuani, päätin tarttua tarjoukseen, sillä IXOLIFT Oy tarjosi tilaisuuden kaikkeen jo aiemmin pohtimiini asioihin koskien omaa työuraani. Tässä vaiheessa työn tuunaaminen ei ollut minulle tuttu käsite, mutta hyvin pian tämä konkretisoitui minulle.

Alustavissa puhelinkeskusteluissa työnkuva oli melko laaja ja hieman epämääräinen, joten virallisessa työhaastattelussa kysyin esimieheltäni, että mikä työnkuvani ja mitkä työtehtäväni tulisivat olemaan. Vastaukseksi sain, että saisin itse vapaasti päättää mitä haluan tehdä. He kertoivat missä tehtävissä tarvitsivat kaikista kipeimmin apuani, ja nuo tehtävät olivat perustoimistorutiinien hoitaminen sekä laskutusasiat. Tämän lisäksi he tarjosivat minulle mahdollisuuden hoitaa osto- ja myyntitehtäviä, markkinointia, viestintää sekä tapahtumien järjestämistä. Aika laaja skaala siis erilaisia tehtäviä ja käytännössä minulla on ollut mahdollisuus määritellä oma työnkuvani. Esimieheni eivät myöskään ole rajoittaneet työtehtäviäni vain assistentin tehtäviin.

Olenkin ottanut enemmän ja enemmän vastuuta esimerkiksi yrityksen sosiaalisen median tilien hallinnoinnista sekä verkkosivujen päivittämisestä sekä osto- ja myyntiprosessien koordinoimisesta. Nämä tehtävät puolestaan vaativat, että olen joutunut opettelemaan sellaisten toimisto-ohjelmien käyttöä, joita en välttämättä ole aiemmin käyttänyt. Koulutuksen näihin olen saanut yrityksen muilta työntekijöiltä, ja heidän tukensa ja kärsivällisyytensä on ollut mittaamattoman arvokasta. Käytännössä nuo osto- ja myyntiprosessit tarkoittavat sitä, että kun asiakkaalta tulee tilauspyyntö, minä hoidan koko tilausprosessin alusta loppuun asti, eli tuotteen tilauksesta tehtaalta ja sen toimituksesta loppuasiakkaalle. Iso askel koko tilausprosessissa on ollut rahdin järjestäminen, sillä toiminnan laajennuttua olemme joutuneet kilpailuttamaan eri rahtiyrityksiä.

Jokainen päivä on ollut erilainen ja pienessä yrityksessä työskentely on ollut todella antoisaa, sillä uusia haasteita tulee eteenpäin joka päivä, ja välttämättä niihin ei ole heti löytynyt vastausta, sillä monelle asialle ei ole yksinkertaisesti ollut valmiita toimintamalleja, joten olen joutunut käyttämään myös luovuutta ja mielikuvitusta tilanteiden ratkaisemiseen. Ottaen huomioon, että olen samanaikaisesti myös opiskellut Haaga-Heliassa ja joutunut käymään koulussa lähiopetustunneilla, olemme työnantajan kanssa yhteisesti sopineet, että voin joustavasti itse päättää koska ja missä teen töitä. Yrityksen kaikki järjestelmät ja

ohjelmistot toimivat pilvipalveluissa, joten työn tekeminen ei ole rajoittunut yrityksen toimipisteeseen.

Aiemmin olin jo ajatellut, että haluaisin tehdä töitä pienessä yrityksessä, jossa saisin kehittää omaa osaamistani enemmän henkilöstöjohtamisen, markkinoinnin sekä tapahtumajärjestämisen puoleen. Kohtalon johdatusta kenties, että tämä työpaikka sattui tarjolle juuri oikeaan aikaan, tai sitten omassa ajattelutavassani on tapahtunut positiivisempaan suuntaan jotain merkittävää, joka mahdollistaa muutokseen ja antaa rohkeutta kokeilla jotakin erilaista.

5 Johtopäätökset ja arviointi

5.1 Johtopäätökset

Parhaillaan käynnissä olevan työelämän murroksen myötä kilpailu työpaikoista kovenee ja useat työtehtävät tulevat yksinkertaisesti katoamaan työmarkkinoilta. Se asettaa niin työnantajille kuin työntekijöillekin haasteita; työnantajat joutuvat miettimään uusia toimintatapoja työn tekemiseen ja työntekijät joutuvat joissain tapauksissa miettimään koko työuransa ja työtehtävänsä uusiksi. Työelämän rakenteiden ja työtapojen muuttuessa, sekä yrityksen että yksilön on kyettävä sopeutumaan alati muuttuviin tilanteisiin. Kaiken tämän keskellä yritykset joutuvat miettimään, mitkä ovat heidän menestyksensä avaimet ja tärkeäksi kilpailutekijäksi nousee henkilöstön hyvinvointi. Toisaalta digitalisaatio ja robotisaatio myös luovat uudenlaisia mahdollisuuksia työelämäään, kun työn tekeminen itsessään ei ole paikkaan tai aikaan sidottu.

Johtopäätös 1:

Kuten luvun 3.3 teoriaosuudessa mainitaan, nykyaikaisella johtamistyyllillä ja aidolla vuorovaikutuksella johtoportaan ja työntekijöiden välillä on ratkaiseva merkitys henkilöstön työhyvinvointiin. Yritysten pitää jo strategiaansa miettiessään ottaa henkilöstön hyvinvointi huomioon strategisena kilpailutekijänä. Kun työntekijät tuntevat olevansa yritykselle tärkeitä, ja että yritys on myös aidosti kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan ja kehittymismahdollisuuksistaan, he ovat myöskin tehokkaampia ja motivoituneempia työntekijöitä. Kun työnantaja panostaa yksilön hyvinvointiin ja sallii erilaiset työskentelytavat ja -ajat, on työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen paljon helpompaa. Näin ollen työntekijöiden kokonaisvaltainen elämänhallinta on tasapainossa ja sitä kautta he kokevat työn iloa ja imua sekä innostusta.

Nykypäivän johtamistyyli yrityksissä mahdollistaa myös aidon vuorovaikutuksen johdon ja työntekijäportaan välillä. Henkilöstön sitouttaminen organisaation toimintaan ja heidän aito ymmärrys yrityksen toimialasta ja toiminnasta auttaa myös osaltaan ylläpitämään henkilöstön työssä viihtymistä.

IXOLIFTillä tämä on omalla kohdallani toteutunut siten, että jo ensimmäisestä päivästä alkaen minut toivotettiin lämpimästi tervetulleeksi taloon ja perehdytettiin hyvin kattavasti yrityksen toimintaan ja tapoihin. Minut on otettu yrityksen toiminnan suunnitteluun aktiivisesti mukaan, ja tiedonkulku kaikkien työntekijöiden välillä toimii erinomaisesti. Myös työsuhte-educista on huolehdittu ja minun ollessa yrityksen ensimmäinen palkattu työntekijä,

yrittäjä järjesti kaikille työntekijöille myös työterveyshuoltosopimuksen. Kaikki edellä mainitut asiat ovat edesauttaneet sitä, kuinka tervetulleeksi olen kokenut itseni yrityksessä.

Johtopäätös 2:

Muuttuva työelämä tulee mahdollistamaan oman työn tuunauksen entistä paremmin. Digitalisaatio ja globalisaatio tulee mahdollistamaan sen, että työn tekeminen ei ole rajoittunut aikaan eikä paikkaan. Työelämän murroksen myötä tapahtuva työnkuvien muuttuminen ja tiettyjen ammattinimikkeiden katoaminen myös kenties pakottaa työntekijät entistä enemmän miettimään aktiivisemmin oman työelämänsä kehitystä sekä yritykset miettimään uusia tapoja tarjota työntekijöille uusiutumisen ja työn tuunaamisen mahdollisuuksia.

Työ- ja elinkeinoministeriön Työelämä 2020 -hankkeessakin mainitaan pääteemoina työhyvinvoinnin lisäksi innovointi ja tuottavuus sekä osaava työvoima. Kaikissa hankkeen pääteemoissa taustalla vaikuttavana vetovoimana ovat digitalisaatio ja kokeilukulttuuri, jotka vievät pääteemoja kohti työelämän uudistumista sekä parempaa työhyvinvointia.

Nykypäivän työtä tekevä sukupolvi on myös entistä tietoisempi omista oikeuksistaan ja vaikutusmahdollisuuksistaan työpaikalla. Työ ei ole enää pelkästään jotakin, mitä on pakko tehdä ansaitakseen elantonsa, vaan sen täytyy olla mielekästä ja sen pitää tuottaa iloa tekijälleen.

Itse väittäisin, että tämän päivän nuorten aikuisten sukupolvi on myös aiempaan sukupolven verrattuna entistä itsevarmempia työntekijöinä. He ovat unelmoijia ja riskinottajia, jotka uskaltavat tarttua uusiin, haastaviin ja ei ehkä niin tuttuihin työtehtäviin pelottomalla otteella ja liikaa miettimättä sitä, onko heillä juuri siihen tehtävään vaativaa taitoa. Heidän asenteensa on, että tekemällä oppii ja nykypäivän organisaatiot sallivat myös entistä enemmän mahdollisuuksia tällaisiin ”erehdyksen ja kokeilun kautta voittoon” -tyylisiin työskentelytapoihin. Suuri merkitys oman työn tuunaamisessa ja työn ilon ja imun tuntemisessa on myös työntekijän mahdollisuuksissa kouluttaa itseään.

Johtopäätös 3:

Oman työn tuunauksessa vaaditaan tietynlaista mentaliteettia. Se vaatii työnantajalta avoimuutta ja luottamusta työntekijään. Työntekijältä itseltään se vaatii asennemuutosta, uskallusta rikkoa rutiineja sekä rohkeutta heittäytyä tuntemattomaan. Miettiessäni tulevaisuuden suunnitelmiani pitkän työuran jälkeen, päätin palata takaisin opiskelemaan ja suorittamaan loppuun 20 vuotta aiemmin kesken jääneen koulutukseni Haaga-Heliassa. Olin täysin yllättynyt siitä kuinka itsevarmoja ja asiantuntevia minua paljon nuoremmat opiskelijat olivat, vaikka heillä ei välttämättä vielä ollut kovinkaan paljoa työkokemusta. Huomasin,

että tämä toimi minulle motivoivana tekijänä, kun mietin oman osaamiseni kehittämistä. Vaikka aluksi uusien asioiden opiskelu tuntui vaikealta ja haastavalta, heidän positiivinen asenteensa tarttui ja siitä on ollut valtavasti hyötyä nykyisen työpaikkani ja oman työni tuunaamisen kannalta. Kun aiemmassa työpaikassani työmotivaationi oli ollut jo muutaman vuoden täysin kadoksissa ja työtehtävät tuntuivat puisevan rutiininomaisilta, niin uudessa työssä tunnen joka päivä työn iloa, innostusta ja työn imua. Itseluottamukseni ja varmuuteni siitä, että olen arvostettu työntekijänä, ovat kasvaneet huimasti. Uskallan ottaa riskejä ja heittäytyä jopa vähän itselleni vieraammalle maaperälle ja opin joka päivä uusia asioita kokeilemisen kautta. Tosin ehkä kypsempi ikä on myös tuonut mukanaan tiettyä varmuutta omasta osaamisestani.

Näenkin, että edellä mainitut asiat huomioon ottaen työn tuunaamisen merkitys tulee korostumaan työelämässä entisestään. Itse koen, että tulevaisuuden työntekijällä pitäisi olla mahdollisuus tuunata omaa työtänsä sellaiseksi, että työstä ei muodostuisi rutiininomaista, vaan hänellä olisi mahdollisuus oppia uusia asioita ja tuntisi onnistumisen iloa sekä työn imua joka päivä. Tämä puolestaan ruokkisi työmotivaatiota ja siitä muodostuisi työssä innostumisen kiertokulku. Aina kun työtä tuunataan ja työnkuvassa tai työympäristössä tapahtuu positiivisia ja haluttuja muutoksia, työssä innostuminen saa uutta puhtia ja työntekijän motivaatio pysyy yllä sekä parhaassa tapauksessa kasvaa eksponentiaalisesti.

Marjatta Jabe onkin hienosti kirjassaan, *Voitko hyvin työssäsi?* todennut, että ”rakkaus työhön on joka päivä luotava uudelleen”. (Jabe 2010, 97).

5.2 Arviointi

Opinnäytetyöni aihetta oli aluksi hankala rajata, vaikka minulla siitä alustavia ajatuksia olivatkin. Henkilöstöhallinto, strategiatyön sisäistäminen ja työelämän kehittäminen sekä kehittyminen olivat jo alusta asti keskeisiä teemoja, mutta tuntui että jokainen edellä mainituista asioista oli niin suuria kokonaisuuksia jo itsessään, että aiheen rajaaminen oli yllättävän vaikeaa.

Minua kiinnosti erityisesti assistentin rooli strategian toteuttajana ja se, miten sisäistämällä yrityksen strategian työntekijä ymmärtää myös oman työnsä merkityksen aivan eri perspektiivistä. Ymmärsin, että oman työn mielekkyyden kokeminen, työssä viihtyminen ja työhyvinvointi ovat äärimmäisen tärkeitä asioita yrityksen strategiaa laatiessa. Vasta käytyäni Haaga-Heliassa henkilöstöhallinnon syventävän kurssin, *Ihmiset organisaation voimavarana*, minulla heräsi omakohtaisten kokemusten kautta ajatus siitä, että voisin opin-

näytetyössäni tarkastella sitä, miten työntekijä voisi olla itse vaikuttamassa omaan työhönsä, omaan työnkuvaansa, oman osaamisensa kehittämiseen, ja mikä vaikutus oman työn tuunaamisella on työntekijän kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja työmotivaatioon.

Omaa oppimista oli opinnäytetyön kirjoittamisen aikana helppo arvioida, sillä kun samanaikaisesti minulla oli mahdollisuus tuunata omaa työtäni, oli helppo peilata teoriaa käytäntöön ja seurata omia reaktioitani sekä oman ajatusmaailman muutosta. Jos alussa olinkin hieman muutosvastainen ja epäileväinen omista kyvyistäni, niin työnantajan vakaa luottamus minuun on omalta osaltaan vaikuttanut siihen, miten koen sellaisetkin työtehtävät, joihin en ole aiemmin tarttunut epäonnistumisen pelosta. Positiivisen ajattelutavan muutos on karistanut kaiken vastahakoisuuden pois ja nykyään näen haastavatkin työtehtävät ja tilanteet oppimismahdollisuuksina.

Opinnäytetyöni kirjoittamisen aloittaminen tuntui todella haasteelliselta, mutta sitten kun vihdoinkin pääsin alkuun, kirjoittaminenkin alkoi edistyä vauhdilla. Työn rajaaminen oli kenties haastavinta. Ottaen huomioon, että tämä työ oli osasuoritus jo aiemmin, vuonna 1998, tekemälleni opinnäytetyölle, oli vaikeaa pitää aihe tarpeeksi rajattuna. Tuntui, että aihe lähti rönsyilemään ja se vaikeutti kirjoitustyötä. Liitteenä oleva ajatuskartta auttoi suuresti aiheen rajaamisessa.

Jouduin useaan otteeseen prosessin aikana ottamaan itseäni niskasta kiinni ja itselleni asettamiani aikarajoja oli helppo jättää huomiotta. Huomasin myös, että toimin tehokkaimmin pienen paineen alla, eli kun aikaraja työn palauttamiselle lähestyi, niin sain eniten aikaiseksi. Tähän olisi voinut auttaa se, että olisin joutunut raportoimaan systemaattisemmin työni edistymisestä esimerkiksi toiselle opiskelijalle.

Tajusin vasta jälkikäteen, että olisin voinut myös niin teoriaosuudessa kuin toiminnallisessa osuudessa hyödyntää aikaisempia työelämäkontaktejani. Olisin voinut käydä haastattelemassa entisiä kollegoitani, HR-ammattilaisia, ja tehdä heille kyselyn, siitä onko heidän nykyisissä työyhteisöissään työn tuunaus edes mahdollista ja/tai miten he ylipäätään mieltävät aiheen. Tässä saattaisikin olla mahdollinen kehittämisidea ja opinnäytetyön aihe seuraaville opiskelijoille.

Lähteet

Anttila, P. 2006. TUTKIVA TOIMINTA ja ilmaisu, teos, tekeminen. Akatiimi Oy. Hamina.

Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki. Ladattavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1>.
Luettu: 16.5.2017

Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Talentum Pro. Helsinki.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere.

Hakanen, J. 2016. Työn imu. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu>. Luettu: 1.4.2017.

Hakanen, J. 2016. Työn tuunaaminen. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/tyon-tuunaaminen>. Luettu: 1.4.2017.

Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen M. 2009. Voiman lähteet. Työterveyslaitos. Helsinki.

Harju, L., Aminoff, M., Pahkin, K. & Hakanen, J. 2015. Inspistä! Työn tuunaajan inspiraatiokirja. Työterveyslaitos. Helsinki. Ladattavissa: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyon-tuunaajan-inspiraatiokirja.pdf>, Luettu 5.5.2017.

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Yrityskirjat Oy. Jyväskylä.

Henttonen, E. & LaPointe, K. 2016. Työn tuunaus ei yksin riitä. Talouselämä. Luettavissa: <http://www.talouselama.fi/tebatti/tyon-tuunaus-ei-yksin-riita-6565146>. Luettu: 10.5.2017

Huuskonen, S. 2012. Työhyvinvoinnin johtaminen osana suuryrityksen strategiaa. ISS. Luettavissa: <http://docplayer.fi/1654102-Tyohyvinvoinnin-johtaminen-osana-suuryrityksen-strategiaa.html>. Luettu 1.4.2017.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Yrityskirjat Oy. Vantaa.

Klemetti T. 2015. Työelämä 2020 Innovaatiot ja tuottavuus. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: <https://www.slideshare.net/Tyoelama2020/tyelm2020-innovaatiot-jatuottavuus20151203klemetti>. Luettu: 2.5.2017

Kokeileva Suomi -verkkosivut. Luettavissa: <http://kokeilevasuomi.fi/etusivu>. Luettu: 22.5.2017.

Kärnä, E. (toim.) 2012. Tehoa ja iloa strategiatyöhön. Haaga-Helia. Vantaa. Ladattavissa: <http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Palvelut/Julkaisut/tehoajailoa.pdf>. Luettu: 16.5.2017

Lindroos, J. & Lohivesi, K. 2010. Onnistu strategiassa. WSOY. Juva.

Lipponen, J. 2016. Innostus voi satakertaistaa työpanoksen – leipäännytynyt jää kauas taa. LinkedIn -päivitys. Luettavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/innostus-voi-satakertaistaa-ty%C3%B6panoksen-leip%C3%A4%C3%A4ntyntyt-j%C3%A4%C3%A4-lipponen>. Luettu: 5.5.2017.

Manka, M-L. 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Talentum. Helsinki.

Manka, M-L. 2013. Työn ilo. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere. Ladattavissa: https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf. Luettu: 10.5.2017

Niemelä, M., Pirker A. & Westerlund, J. 2008. Strategiasta tuloksiin. WSOY. Juva.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ehdotus uudeksi ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteeksi. 2016. Ladattavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75335/okm23.pdf?sequence=1>. Luettu: 15.5.2017

Pentikäinen, L. 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Ladattavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>. Luettu 17.5.2017.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen - Menestyvän yritystoiminnan perusta. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Työelämä 2020 -Facebook sivut. Luettavissa: <https://www.facebook.com/Tyoelama2020>.
Luettu: 14.4.2017.

Työelämä 2020 -verkkosivut. 10 askelta uudistumiseen ja kokeilukulttuurin johtaminen. Luettavissa: http://tyoelama2020.fi/tyopaikoille/10_askelta_uudistumiseen/kokeilukulttuurin_johtaminen. Luettu: 2.5.2017.

Työelämä 2020 -verkkosivut. Opi kilpailijaa paremmin ja menesty. Luettavissa: http://tyoelama2020.fi/tyopaikoille/tarinoita_tyopaikoilta/metso_opi_kilpailijaa_paremmiin_ja_menesty. Luettu: 22.5.2017

Työelämä 2020 -verkkosivut. Työelämä strategia. Luettavissa: http://tyoelama2020.fi/tieto_hankkeesta/tyoelamastrategia. Luettu 2.5.2017

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Työelämä 2020 – hankkeen yleisesittely. Työ- ja elinkeinoministeriö. Ladattavissa: http://tyoelama2020.fi/files/1646/Tyoelama_2020_yleisesittely.pdf. Luettu 10.5.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työelämän kehittämisstrategia. Ladattavissa: http://tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf. Luettu: 25.4.2017.

Liitteet

Liite 1. Käsitekartta

