

Työhyvinvointioppaan luominen Palmia Oy:n henkilös- tölle

Marjo Räsänen



Tekijä(t) Marjo Räsänen	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työhyvinvointioppaan luominen Palmia Oy:n henkilöstölle	Sivu- ja liitesivumäärä 38 + 23
<p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön eli produktin aiheena oli työhyvinvointioppaan luominen Palmia Oy:lle. Aihe valittiin yhdessä toimeksiantajan edustajan kanssa.</p> <p>Työn tavoitteena oli laajentaa ja kehittää Palmia Oy:ssä työskentelevien työntekijöiden tietämystä työhyvinvoinnista, siihen vaikuttavista tekijöistä ja vahvistaa tietoutta yksilön henkilökohtaisen työhyvinvoinnin ja vastuunkannon merkityksestä sekä oman että koko työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Lisäksi tavoitteena oli auttaa työntekijöitä löytämään erilaisia keinoja henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen, sekä aktivoida ja innostaa heitä miettimään ja käyttämään näitä keinoja. Opinnäytetyöntekijän henkilökohtaisena tavoitteena oli työn edetessä kasvattaa omaa tietouttaan työhyvinvoinnista ja vahvistaa tämän myötä ammatillista osaamistaan.</p> <p>Toimeksiannon tarkoituksena oli suunnitella, kehittää ja toteuttaa Palmia Oy:lle sen henkilöstön työhyvinvointitietämystä laajentava ja parantava palvelu tai tuote. Tarkoituksen pohjalta syntyi idea digitaalisesta työhyvinvointioppaasta. Työ rajattiin Palmia Oy:n koko henkilöstöön. Produktilla pyrittiin luomaan lisäarvoa tuottava työhyvinvointiopas joka auttaa yhtiötä tuomaan työhyvinvointia ja sen eri osa-alueita näkyvämmäksi työntekijöilleen, työntekijöitä ymmärtämään työhyvinvoinnin kokonaisuutta ja tätä kautta parantamaan sekä jokaisen yksilön omaa, että koko työyhteisön työhyvinvointia, joka taas kokonaisuudessaan tukee yhtiön menestymistä ja pääsyä asetettuihin tavoitteisiin.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperusta koostuu työhyvinvoinnin yleistiedosta, työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja Palmia oy:n liiketoiminnasta, sekä digitaalisista oppimisympäristöistä. Opinnäytetyö toteutettiin yksilötyönä ja sen tekeminen alkoi syyskuussa 2019, vaikka alustava, toimeksiannon saamiseen liittyvä palaveri pidettiin jo elokuussa 2019.</p> <p>Lopputuloksena syntyi digitaalinen työhyvinvointiopas ”Työhyvinvointi haltuun – digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle”, joka on jokaisen Palmia Oy:n henkilöstöön kuuluvan työntekijän saatavilla yrityksen käyttämässä Taito-verkko-oppimisympäristössä. Työ valmistui suunnitellun aikataulun mukaisesti tammikuussa 2020 ja se oli toimeksiantajalle ajankohtainen sekä lisäarvoa tuottava.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, opas, verkko-oppimisympäristö, rakennepääoma, sosiaalinen pääoma, psykologinen pääoma	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tavoite ja rajausta	2
1.2	Keskeiset käsitteet	3
2	Työhyvinvointi	4
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	4
2.2	Työhyvinvoinnin merkitys	5
3	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	7
3.1	Rakennepääoma	7
3.2	Sosiaalinen pääoma	10
3.3	Psykologinen pääoma	14
4	Toimeksiantajan esittely ja digitaaliset oppimisympäristöt	21
4.1	Palmia Oy	21
4.2	Työhyvinvointi Palmia Oy:ssä	21
4.3	Digitaaliset oppimisympäristöt	23
5	Työhyvinvointioppaan luonnostelu	24
5.1	Oppaan visuaalisen ilmeen luonnostelu	24
5.2	Oppaan videosisällön muotoilu	25
6	Digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle	26
6.1	Sisältö ja ulkoasu	26
6.2	Käyttö ja toteutus	29
7	Pohdinta	30
7.1	Produktin tarkastelu ja merkitys	30
7.2	Työhyvinvointioppaan testaus ja palaute	31
7.3	Kehittämissuhteet	33
7.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	33
	Lähteet	36
	Liitteet	39

1 Johdanto

Työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta on ollut yli sadan vuoden ajan ja tänä aikana sen painopisteet ovat muuttuneet työturvallisuudesta ja yksilön sairaudesta työyhteisön toimivuuteen ja terveyden edistämiseen (Manka 2011, 54). Käsitettä ”työhyvinvointi” on yleisessä ilmaisussa alettu käyttää vasta 1990-luvun puolenvälin jälkeen, joten käsitteenä se on suhteellisen uusi (Tarkkonen 2012, 13). Suonsivun (2011, 8) mukaan työhyvinvointi sisältyy tiiviisti työn sisältöihin ja sen kehittäminen on sidottu työn kehittämiseen. Työntekijän sosiaalinen, psyykkinen ja fyysinen kunto muodostavat hänen yksilöllisen työhyvinvointinsa, kun taas perustan työhyvinvoinnille luovat yhteistyössä niin työterveyshuolto, työturvallisuus, yksilöiden suorituskyky ja osaaminen, työyhteisön ilmapiiri kuin esimiesten johtamistaidotkin. Hyvinvoivat työntekijät voivat muodostaa työyhteisön, joka kykenee vastaamaan niin yrityksen liiketoiminnan asettamiin tavoitteisiin, kuin sidosryhmienkin odotuksiin. Tämä johtaa siihen, että myös yritys voi menestyä. (Joki 2018, 176.)

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Palmia Oy. Palmia Oy on suomalaisomisteinen yritys, joka tarjoaa ravintola- ja ruokapalvelu, toimitila-, kiinteistö- ja turvallisuuspalveluita noin 2200 työntekijänsä voimin. Yritys toimii Etelä-Suomen alueella, 13 paikkakunnalla. Kaikkiaan palmialaiset huolehtivat sujuvasta arjesta yli 1000 kohteessa, joihin lukeutuu muun muassa lounasravintoloita, liikennevälineitä, päiväkoteja, yleisötapahumia, sairaaloita, toimistoja, juhlatiloja ja oppilaitoksia. (Palmia 2019 b.)

Opinnäytetyön aiheena oli työhyvinvointioppaan luominen Palmia Oy:n henkilöstölle, jotta yhtiössä saataisiin kehitettyä työntekijöiden tietämystä työhyvinvoinnista ja sen osa-alueista, sekä laajennettua työntekijöiden tietoutta yksilön henkilökohtaisen työhyvinvoinnin ja vastuunkannon merkityksestä koko työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Työ toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä.

Aihe on toimeksiantajalle ajankohtainen ja se on valittu yhteistyössä toimeksiantajan edustajan, HR-kehityspäällikkö Niina Kontulan kanssa. Palmia Oy:ssa toimintaa on monella eri toimialalla ja yhtiössä työskenteleekin työntekijöitä, joiden työtehtävät ovat fyysisiä, mutta myös työntekijöitä, joiden tehtävät painottuvat erilaisiin toimisto-, asiantuntija- ja esimiestehtäviin, jolloin kuormittavuus on fyysisiin töihin verrattuna erilaista. Palmiassa työntekijöiden työhyvinvointiin panostetaan strategialähtöisesti ja digitaalisen, jokaisen työntekijän saatavilla olevan työhyvinvointioppaan katsottiin tuovan strategiassa asetettua tavoitetta näkyvämmäksi, sillä sen olemassaolo osoittaa henkilöstölle yhtiön olevan kiinnostunut heidän työhyvinvoinnistaan. Valmis produkti tuo toimeksiantajalle lisäarvoa, sillä

se auttaa yhtiötä tuomaan työhyvinvointia eri osa-alueineen näkyvämmäksi työntekijöilleen, työntekijöitä ymmärtämään työhyvinvoinnin kokonaisuutta ja tätä kautta parantamaan sekä jokaisen yksilön omaa, että koko työyhteisön työhyvinvointia. Edellä mainittu kokonaisuus tukee yhtiön menestymistä ja pääsyä asetettuihin tavoitteisiin.

1.1 Työn tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena oli laajentaa ja kehittää Palmia Oy:ssä työskentelevien työntekijöiden tietämystä työhyvinvoinnista, siihen vaikuttavista tekijöistä ja vahvistaa tietoutta yksilön henkilökohtaisen työhyvinvoinnin ja vastuunkannon merkityksestä niin oman kuin koko työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Lisäksi tavoitteena oli auttaa työntekijöitä löytämään erilaisia keinoja henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen ja aktivoida sekä innostaa heitä miettimään ja käyttämään näitä keinoja. Henkilökohtainen tavoitteeni oli työn edetessä kasvattaa omaa tietouttani työhyvinvoinnista ja vahvistaa tämän myötä ammatillista osaamistani.

Tavoitteeseen päästiin luomalla palmialaisille viidestä pääosista rakentuva, videoita, tehtäviä ja lisätyökaluja sisältävä digitaalinen työhyvinvointiopas Taito-verkko-oppimisympäristöön. **Digitaalinen työhyvinvointiopas** rakentui seuraavista pääosioista:

1. Mitä työhyvinvointi tarkoittaa
2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät
3. Rakennepääoma ja sosiaalinen pääoma
4. Yksilö työhyvinvoinnin tekijänä – psykologinen pääoma
5. Extramateriaalipankki

Opinnäytetyöprosessin aikana perehdyin suureen määrään työhyvinvointiin liittyvää kirjallisuutta, jonka myötä ammatillinen osaamiseni kasvoi itselle asettamani tavoitteen mukaisesti.

Työn aihe rajattiin Palmia Oy:n koko henkilöstöön. Kun työhyvinvointiopas on jokaisen työntekijän saatavilla Taito-verkko-oppimisympäristössä, eikä sen sisältö ole sidottu aiemmin hankittuun tietoon, ammattinimikkeeseen, toimialaan, saati kulttuurilliseen taustaan, on jokaisella yrityksen henkilöstöön kuuluvalla yhtäläinen mahdollisuus perehtyä työhyvinvoinnin teoriaan ja ylläpitää sekä kehittää niin omaa, kuin koko työyhteisön työhyvinvointia työhyvinvointioppaan tarjoaman tiedon ja tehtävien avulla.

1.2 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat työhyvinvointi, rakennepääoma, sosiaalinen pääoma, psykologinen pääoma, ja verkko-oppimisympäristö. Keskeiset käsitteet ja niiden määritelmät on listattu alla olevaan taulukkoon (taulukko 1).

Taulukko 1. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

KÄSITE	MÄÄRITELMÄ
Työhyvinvointi	Työhyvinvointi on laaja käsite, jonka synty-miseen vaikuttavat työ, työpaikan ja -yhteisön ilmapiiri, johtaminen ja organisaation toimintatapa, sekä työntekijä omine tulkin-toineen (Manka & Manka 2016, 75).
Rakennepääoma	Aineetonta pääomaa, johon lukeutuu muun muassa organisaation rakenteet ja prosessit, johtaminen, järjestelmät, arvot, yrityskulttuuri ja ilmapiiri (Finto 2019a).
Sosiaalinen pääoma	Aineetonta pääomaa, johon lukeutuu orga-nisaation suhteet asiakkaisiin ja sen kaik-kiin muihin sidosryhmiin, sekä näistä kai-kista suhteista saataviin hyötyihin (Finto 2019b).
Psykologinen pääoma	Neljästä ulottuvuudesta, toiveikkuudesta, optimismista, sitkeydestä ja itseluottamuk-sesta rakentuva kokonaisuus, jolla tarkoi-tetaan ihmisenhenkistä kuntoa (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 34; Manka 2015, 163).
Verkko-oppimisympäristö	Oppimiseen ja opettamiseen tarkoitettu järjestelmä, jota käytetään internetin ja eri-laisten ohjelmistojen avulla (Cambridge University Press 2020).

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on tutkittu yli sadan vuoden ajan ja tänä aikana sen painopisteet ja mallit ovat muuttuneet. Alkuvaiheessa tutkimus keskittyi työturvallisuuteen ja yksilön sairauteen, josta painotus on kehityksen myötä siirtynyt työyhteisön toimivuuden ja terveyden edistämiseen. Nykyaikana henkilöstön hyvinvoinnin katsotaan olevan strateginen menestystekijä. (Manka 2011, 54.) Tässä luvussa perehdytään työhyvinvoinnin määritelmään ja merkitykseen.

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on elettävään aikaan ja kulttuuriin sidottu termi, jonka käsitettä on mahdollista määritellä yksiselitteisesti johtuen siitä, että työstä ja hyvinvoinnista ollaan yksilöstä riippuen useaa eri mieltä. Käsitteenä työhyvinvointi on erittäin subjektiivinen, sillä se tarkoittaa jokaiselle ihmiselle eri asiaa. (Virtanen & Sinokki 2014, 28.)

Voisikin todeta, että työhyvinvointi on pelkkänä sanana hyvin epämääräinen. Ymmärtämistä ei helpota se, että määritelmiä on saman verran kuin on määrittelijöitäkin. Työterveyslaitos (2019) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti:

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.”

Sosiaali- ja terveysministeriön (2019) lausumassa työhyvinvointi määritellään melko abstraktilla tasolla seuraavasti:

”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.”

Kansainvälinen työjärjestö ILO (2019) määrittelee työhyvinvoinnin olevan asia, joka liittyy kaikkiin työelämän osa-alueisiin; aina fyysisen työympäristön laadusta ja turvallisuudesta siihen, miten työntekijät suhtautuvat työhönsä ja sen organisointiin. Snellman konsernin vuoden 2018 vuosikertomuksessa (2019, 23) sanotaan, että kyseisessä konsernissa työhyvinvointi nähdään laajana kokonaisuutena, johon vaikuttavat työasioiden lisäksi muun muassa ihmisen oma elämäntilanne, elämänkaaren vaihe, terveydentila ja hänen ihmissu-

teensa, sekä taloudelliset asiat. Määrittelijästä riippuen, määritelmä voi olla myös yksinkertainen. Näin on esimerkiksi Neste Oyj:n (2019) kohdalla, jossa työhyvinvointi on kaikessa yksinkertaisuudessaan määritelty seuraavalla lauseella: ”Työ tuntuu hyvältä ja tekee hyvää”.

Teoksessa Työhyvinvointi (Manka & Manka 2016, 75), työhyvinvointi määritellään laaja-alaiseksi käsitteeksi, jonka syntymisen vaikuttavat niin työ, työpaikan ja -yhteisön ilmapiiri, johtaminen ja organisaation toimintatapa, kuin työntekijäkin tulkintoineen. Tämä opinnäytetyön tietoperustan luvut kolme ja neljä rakentuvat edellisestä määritelmästä johdetun ja kehitetyn kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin pohjalle.

2.2 Työhyvinvoinnin merkitys

Työntekijät, jotka muodostavat hyvinvoivan työyhteisön, pystyvät vastaamaan sidosryhmien odotuksiin ja yrityksen asettamiin liiketoiminnan tavoitteisiin. Näin ollen menestyvä yritys syntyy hyvinvoivista työntekijöistä. Työntekijöiden tulee tietää yrityksen perustehtävä ja ymmärtää, mitä hänen oma työnsä siinä merkitsee. Arvot, visio ja strategia on tuotava työntekijöiden tietoon sellaisella tavalla, joka merkitsee työntekijöille jotain konkreettista. Työntekijöiden sitoutuminen ja jaksaminen hankaloituvat, mikäli he eivät ymmärrä tapahtuvien muutosten ja vauhdin pyörteissä oman työnsä päämäärää ja omaa rooliaan. Toimimattomassa ja pahoinvoivassa työyhteisössä vuorovaikutus ei ole avointa, yhteisiä pelisääntöjä ei noudateta ja työntekijät kokevat johtamisen olevan epäoikeudenmukaista ja heidän työntekoaan palvelematonta. Pahoinvoivassa työyhteisössä vakiintuneita työtapoja ja toimintamalleja ei kyseenalaisteta ja siellä vallitseva auktoritaarinen johtaminen sysää työyhteisön vuorovaikutuksettomaan tilaan, jossa erilaisia mielipiteitä ei arvosteta. Vastavaasi hyvinvoivassa työyhteisössä, jossa ilmapiiri on hyvä, voidaan töiden sujuvuuden, laadun ja tuloksellisuuden nähdä paranevan. (Joki 2018, 176 – 177.)

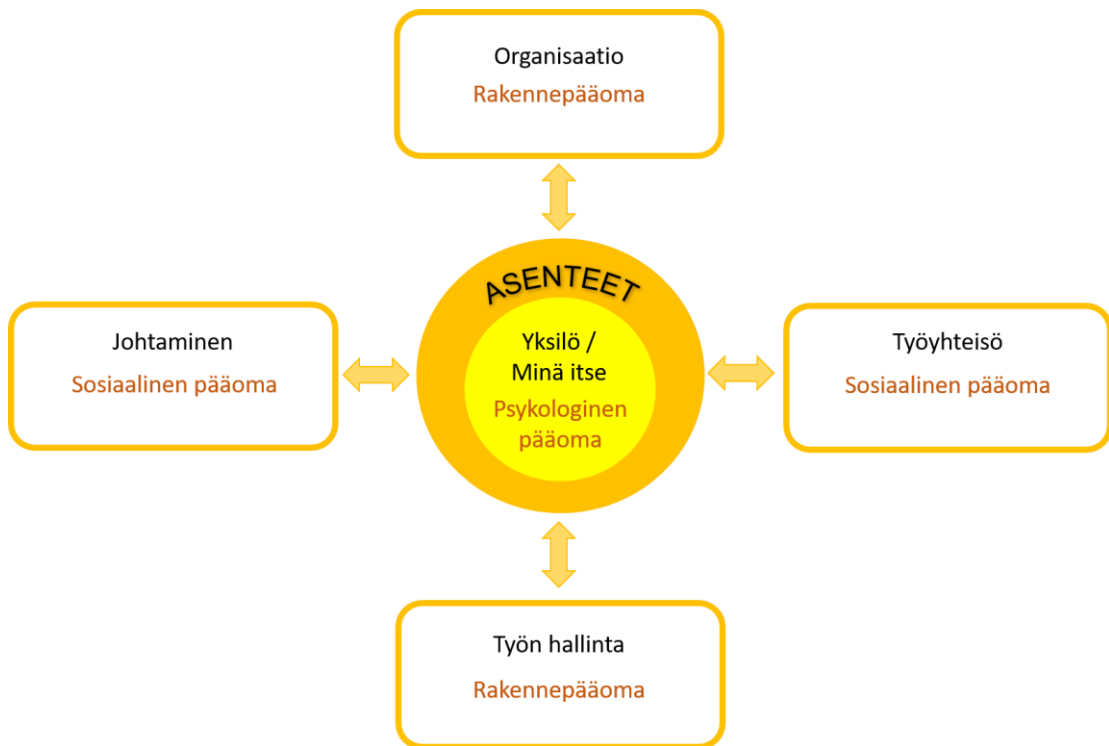
Työhyvinvoinnin puute tulee organisaatiolle kalliiksi, sillä se aiheuttaa sille niin suoria kuin epäsuoriaakin kustannuksia. Suorat kustannukset koostuvat lyhyt- ja pitkäaikaisista poissaoloista, lisääntyneistä työterveyshuollon sairauskäynneistä, tapaturmista, osa-aikaeläkkeistä, varhaisesta eläköitymisestä, osaamisen poistumisesta ja henkilöstön vaihtuvuudesta. Epäsuorilla kustannuksilla taas tarkoitetaan kustannuksia, joita syntyy muun muassa poissaolojen aikaisten sijaisten hankkimisesta, poissaolojen aiheuttamista työnteon katkoksesta, toisia työntekijöitä kuormittavasta, lisääntyneestä työmäärästä ja sitä seuraavasta motivaatio- ja jaksamisongelmista. Epäsuoria kustannuksia syntyy myös organisaation sisäisistä yhteistyöongelmista, hiljaisen tiedon katoamisesta ja uusien työntekijöiden perehdyttämisestä. Hiljaisen tiedon katoamisesta ja uusien työntekijöiden perehdyttämisestä syntyvät kustannukset ovat seurausta eläköitymisistä ja henkilöstövaihtuvuudesta.

On tärkeää huomioida, että suuri henkilöstövaihtuvuus ja jatkuvat sijaisjärjestelyt vaikuttavat myös asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin, joiden silmissä vaihtuvuus ja sijaistustoimenpiteet vaikuttavat alentavasti yrityksen luotettavuuteen. (Joki 2018, 177.)

Kaikki organisaatiossa tehdyt tai tekemättömät asiat vaikuttavat joko parantavasti, neutraalisti tai heikentävästi henkilöstön työhyvinvointiin ja nämä taas vaikuttavat organisaation talouteen niistä aiheutuvien välillisten ja välittömien kustannusten kautta. Työvoimaan tehdyt investoinnit tuottavat voittoa samalla tavalla kuin muut organisaation investoinnit ja laskujen mukaan hyvinvointiin sijoitetut rahat voivat palautua takaisin yritykseen jopa 10-20-kertaisina. Pitkällä aikavälillä mitattuna henkilöstön hyvinvointi edistää organisaation tuloksentekeyttä, jaksamista ja uudistumista. Näin ollen työhyvinvointi on organisaatiolle kilpailukeino, joka tuo sille keskeytymätöntä tuloskehitystä. (Tarkkonen 2012, 9; Kehusmaa 2011, 81.)

3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi rakentuu monesta eri tekijästä. Voimavaralähtöisessä työhyvinvointimal-
lissa sen on määritelty rakentuvan viidestä eri osatekijästä (kuvio 1). Mallissa osatekijöi-
den keskiössä on psykologinen pääoma eli yksilö kaikkine ympäröivine ulottuvuuksineen
(kuvio 2). Yksilön ympärille rakentuu loput työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Raken-
nepääoma muodostuu organisaatiosta ja työn hallinnasta, sosiaalinen pääoma johtami-
sesta ja työyhteisöstä. (Manka & Manka 2016, 76). Tässä luvussa käsitellään rakenne-
pääomaa ja sosiaalista pääomaa, sekä niiden osatekijöitä: organisaatiota ja työtä, sekä
johtamista ja työyhteisöä. Lisäksi luvussa käsitellään psykologista pääomaa, sen neljää
ulottuvuutta ja kuinka näitä psykologisen pääoman eri ulottuvuuksia voidaan kehittää.



Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaiillen Manka & Manka 2016, 76)

3.1 Rakennepääoma

Organisaatioissa rakennepääomalla tarkoitetaan sellaista aineetonta pääomaa, johon lu-
keutuu muun muassa organisaation rakenteet ja prosessit, johtaminen, järjestelmät, arvot,
yrityskulttuuri ja ilmapiiri (Finto 2019a). Mankan (2016, 76) työhyvinvointimallissa työhyvin-
vointiin vaikuttavat rakennepääomatekijät ovat organisaatio ja työn hallinta.

Organisaatio

Hyvinvoivaksi organisaatioksi voidaan kutsua sellaista organisaatiota, joka on tavoitteellinen, jatkuvasti itseään kehittävä, rakenteeltaan joustava ja jossa työntekijöiden on turvallista toimia. Organisaatioissa työhyvinvointi vaatii systemaattista johtamista. Tämä tarkoittaa strategista suunnittelua, työhyvinvoinnin tilan jatkuvaa arviointia ja kaikkia sellaisia toimenpiteitä, joilla henkilöstön voimavarojen voidaan lisätä. Organisaatio voi asettaa työhyvinvoinnille tavoitteet, joihin pääsemistä se voi arvioida osana normaalia strategiatyötä. (Manka 2011, 80; Manka 2016, 80.)

Parhaimmillaan henkilöstön työhyvinvointi on organisaation tavoitteiden saavuttamista tukevaa, jonka vuoksi työhyvinvointia ei voida pitää organisaation tavoitteista erillään olevana toimintana, vaan sitä kannattaa ja tulee kehittää juuri asetetuista tavoitteista käsin. Tavoitteellisella organisaatiolla on selkeä näkemys tulevaisuudesta ja strateginen toimintasuunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi organisaatio suhteuttaa jatkuvasti strategioitaan ympäristöstä kantautuviin viesteihin ja vaikuttaa tällä tavoin aktiivisesti tulevaisuuteensa. Hyvä organisaatio ottaa tavoitteidensa ja strategioidensa luomisessa mukaan ylimmän johdon lisäksi henkilöstönsä: mitä enemmän työntekijöitä osallistutetaan, sitä enemmän he ovat kiinnostuneita toimimaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstön osalta tavoitteellisuuteen kuuluu, että jokainen työntekijä tietää oman perustehtävänsä ja sen, mitä hänen pitäisi tehtävässään saavuttaa. (Manka 2011, 79, 83; Manka 2016, 80 – 81.)

Hierarkkinen, asemavaltaan perustuva työyhteisö, sekä rajoittuneet ja jäykät työnsisällöt eivät tarjoa parasta keinoa työpaikkojen organisoitumiseen, sillä suurissa muutostilanteissa tällaista mallia toteuttava organisaatio ei pysty vastaamaan nopeasti asiakkaidensa muuttuviin tarpeisiin. Organisaatioissa tarvitaan luottamukseen, henkilökunnan osallistumiseen ja toiminnalliseen joustavuuteen perustuvaa toimintakulttuuria, sillä työn luonne muuttuu, eikä työprosesseja voida näin ollen enää välittömästi kontrolloida. Organisaation joustava rakenne antaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden tehdä päätöksiä omalla vastualueellaan, sekä saada työnsä pohjaksi tarvitsemaansa tietoa. Tämä lisää työntekijöiden kokemusta tiedon kulkemisesta, jonka ansiosta myös aloitteellisuus organisaatiossa lisääntyy. (Manka 2011, 84; Manka 2016, 87.)

Selviytyäkseen paremmin nopeasti muuttuvassa ympäristössä, organisaation tulee kehittää osaamista jatkuvasti. Jatkuva osaamisen kehittäminen tekee työyhteisöstä oppivan ja oppivassa organisaatiossa organisaation tavoitteet ovat samansuuntaisia yksittäisten

työntekijöiden, ryhmien tai koko organisaation tasolla tapahtuvan oppimisen kanssa. Organisaatioiden tulee huomioida, että nykyosaamisella ei mahdollisesti pärjää enää tulevaisuudessa ja että osaamisen kehittyminen vie aikaa, vaatii ajankäytöllistä väljyyttä, vuorovaikutusta, sekä innostavaa, epämuodollista ja innovatiivista ilmapiiriä. Edelliset seikat huomioon ottaen onkin tärkeää, että jokainen organisaatio kykenisi määrittelemään jo olemassa olevan osaamisen lisäksi myös sen, mitä ja millaista osaamista tarvitaan, jotta pärjääminen olisi mahdollista myös tulevaisuudessa. Yksilön kannalta katsottuna oman osaamisen ylläpitäminen edistää työn hallintaa, jaksamista ja hyvinvointia, mutta on lisäksi merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla. Elinikäinen oppiminen ja oman ammattitaidon ylläpitäminen nykytyöelämän ja tulevaisuuden vaatimuksia vastaavina, lisäävät yksilön työllistymistodennäköisyyttä ja antavat hänelle niin valmiudet hallita yhteiskunnan ja työelämän muutoksia, kuin elää alati muuttuvassa maailmassa ja yhteiskunnassa. (Manka 2011, 84 – 85; Manka 2016, 88; Rauramo 2012, 146.)

Työturvallisuuden hallinta on jatkuvassa muutoksessa ja epävarmuuden keskellä elävissä nykyorganisaatioissa se on muuttunut pitkälti riskien ja ristiriitojen hallinnaksi. Vaikka työturvallisuuslain (23.8.2002/738) ja työsuojelun valvontalain (2006) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työoloja, sekä turvata näiden kautta työntekijöiden työkyky, ehkäistä työssä tapahtuvia tapaturmia ja muita työstä tai työympäristöstä johtuvia haittoja, tukeutuvat turvallisuus ja turvallisuuden edistäminen organisaatioissa suuresti strategiaan ja turvallisuuskulttuuriin. Koska turvallinen työpaikka ja -ympäristö luodaan yhteistyöllä ja sellaisella laajalla osallistumisella, joka kattaa organisaation kaikki tasot, on henkilöstön ja organisaation ylimmän johdon aito sitoutuneisuus turvallisiin työ- ja toimitapoihin ja siihen, miten ne näkyvät arkisissa tilanteissa, toiminnan suunnittelussa ja vaarojen torjunnassa, erittäin tärkeää. Työturvallisuuden varmistamiseksi organisaatioissa on määriteltävä vastuut, varmistettava osaaminen, rakennettava uusia yhteistyömuotoja ja perehdytettävä työntekijät tunnistamaan kaikki olemassa olevat, työhön liittyvät vaarat. Tämän lisäksi jokaisen organisaatiossa työskentelevän yksilön on lain, asetusten, määräysten ja annettujen ohjeiden noudattamisen lisäksi edistettävä itse aktiivisesti työturvallisuutta ja vaarojen torjuntaa. (Manka 2011, 85; Rauramo 2012, 70 – 71.)

Työ ja työn hallinta

Mitä enemmän työntekijällä on mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä pelisääntöihin, sitä enemmän hän tuntee hallitsevansa työtänsä. Työn hallinnalla tarkoitetaan myös työn itsenäisyyttä eli sitä, paljonko työ tarjoaa tekijälleen vapauutta, itsenäisyyttä ja valtaa aikatauluista ja menettelytavoista päättämiseen. Jotta yksilö kokisi työnsä mielekkääksi ja motivoivaksi, tulee työtehtävien hahmottua osana kokonaisuutta. Tämän lisäksi työn tulee olla

merkityksellistä ja riittävän vastuullista, sisällöltään mielekästä ja sisältää mahdollisuuksia työntekijän osaamisen ja taitojen käyttämiseen. Työstä saatavalla palautteella on merkitys työntekijään ja hänen tekemänsä työn motivoivuuteen. Mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työhön myönteisin keinoin, voi hän tehdä sen negatiivisesti, kuten tulella avuttomaksi, sairastumalla, hakemalla syntipukkeja tai jopa käyttäytymällä aggressiivisesti toisia kohtaan. Työn hyvä hallinta mahdollistaa organisaatiotasolta katsottuna oppimisen ja aktiivisuuden, ja yksilötasolta katsottuna se liitetään työntekijän hyvään terveyteen ja tyytyväisyyteen. Työn hallinnan vaikutus ihmisen hyvinvointiin on merkittävä. (Manka 2015, 155; Manka 2016, 107.)

Työn kannustearvolla tarkoitetaan työn sisällön monipuolisuutta ja työntekijän mahdollisuutta uuden oppimiseen. Koska paras oppiminen tapahtuu työpaikalla, tulee organisaatioissa pohtia erilaisten kurssitusten sijaan sellaisia työjärjestelyitä, jotka mahdollistavat työntekijöiden liikkuvuuden organisaation sisällä, sisäisen tiedonkulun sujuvuuden ja henkilöstön asiantuntijuuden kehittymisen. Työn tulee sisältää myös ulkoisia palkkioita, kuten etenemismahdollisuuksia ja rahallista korvausta. Vastoin yleisiä käsityksiä, työntekijöille ei kuitenkaan ole tärkeintä työstä saadun palkan suuruus vaan työstä saadut onnistumisen kokemukset. Organisaatioissa on syytä ottaa huomioon, että työn hallinnan tunteeseen voidaan vaikuttaa myös aineettoman palkitsemisen keinoin, joita ovat esimerkiksi työntekijän kannustaminen ja hänelle annetut kiitokset. (Manka 2016, 107 -108.)

Työn imulla tai ilolla tarkoitetaan sellaista positiivista tilaa, joka ilmenee yksilön tarmokkuutena, omistautumisena ja uppoutumisena. Työn imussa olevan ihmisen tarmokkuus ilmenee energisyytenä, sinnikkyytenä ja haluna panostaa työhön. Omistautuminen näkyy innostuneisuutena, sillä ihminen tuntee ammattilypeyttä ja kokee työnsä merkitykselliseksi. Työn imun tilassa ihminen on lisäksi uppoutunut, eli keskittynyt ja paneutunut voimakkaasti työhönsä. Tällaista uppoutumisen ja keskittyneisyyden tilaa voidaan kutsua myös flow-tilaksi. Työn imu on tila, jossa kukaan ei voi olla kaiken aikaa, sillä jokaiseen työvuo- roon sisältyy ajoittaisia ikävämpiä tehtäviä, jolloin aika ei juokse eikä itseä innosta. Työn imun tila motivoi työntekijää sitoutumaan, toimimaan aktiivisesti työssään ja tekemään parhaansa työnsä eteen. Yksilö voi siirtää työn imua toisiin työntekijöihin ja sillä näyttää olevan lisäksi yhteys parisuhteeseen, vanhemmuuteen ja hyvinvoinnin määrään kotona. (Manka 2011, 143.)

3.2 Sosiaalinen pääoma

Organisaatioissa sosiaalisella pääomalla eli suhdepääomalla tarkoitetaan sellaista aineetonta pääomaa, johon lukeutuu organisaation suhteet asiakkaisiin ja sen kaikkiin muihin

sidosryhmiin, sekä näistä kaikista suhteista saataviin hyötyihin. Organisaation sisällä sosiaalisen pääoman katsotaan olevan niin koko työyhteisön kuin siinä toimivien erillisten yksilöiden voimavara, joka ilmenee työyhteisössä esimiehen ja summana, joka syntyy työntekijöiden keskinäisistä suhteista. Sosiaalisella pääomalla voi olla niin positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia organisaatioon ja työyhteisöön. Positiivisessa mielessä sosiaalinen pääoma tehostaa yhteisön tavoitteiden saavuttamista ja vahvistaa yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Negatiivisessa mielessä sosiaalinen pääoma taas voi olla sulkevaa ja kaventavaa, ja aiheuttaa työyhteisössä ei-toivottuja ilmiöitä, kuten kuppikuntia, kateutta tai kiusaamista. Näitä kielteisiä vaikutuksia syntyy silloin, kun työyhteisössä ei siedetä erilaisuutta. Sosiaalisen pääoman määrällä ja laadulla on vaikutus myös työntekijän terveyteen. (Finto 2019b; Dunderfelt 2012, 19; Manka 2011, 116.) Mankan (2016, 76) luoman kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin mukaisesti työhyvinvointiin vaikuttavat sosiaalisen pääoman tekijät ovat johtaminen ja työyhteisö.

Johtaminen

Johtamiselle on useita määritelmiä, mutta usein sillä tarkoitetaan sellaista tavoitteellista toimintaa, jolla pyritään tavalla tai toisella vaikuttamaan ihmisiin. Organisaatioissa tällä tarkoitetaan sellaista toimintaa, jolla pyritään saamaan aikaan tuloksia, ja jotka tuottavat arvoa organisaation toiminnalle, asiakkaille ja omistajille. Johtamista voidaan sanoa myös sosiaalisesti ilmiöksi, joka syntyy tilanteissa, joissa ihmiset kohtaavat. Onkin siis syytä huomioida, että johtaminen ei aina tapahdu esihenkilöltä työyhteisöön tai työntekijään päin, vaan tilannetta voi hallita asiantuntijuutensa avulla aivan kuka vain. Parhaimmillaan johtaminen onkin jaettava, eli johtajuus on jaettu laajasti ryhmän sisälle, eikä kiinnitetty ainoastaan ryhmän viralliseen esihenkilöön toimivaan henkilöön. Työhyvinvointi vaatii järjestelmällistä johtamista ja johtaminen sujuu parhaiten hyödyntäen esimerkiksi jaetun johtamisen periaatteita. Vastuuta työhyvinvoinnista ei voi missään tilanteessa asettaa yksinään esimiehen tehtäväksi, vaan myös jokainen yksilö on henkilökohtaisesti vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. (Manka 2011, 80, 107; Rauramo 2012, 129 – 130.)

Esimestä voidaan kutsua työhyvinvoinnin luomisen keskeiseksi vaikuttajaksi ja hänen jakamisella in vaikutus koko työyhteisöön. Työkyvyn ja hyvinvoinnin merkittävimpiin taustatekijöihin lukeutuu hyvän esimies-alaisuuden lisäksi arvostava, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen, sekä yhdenvertainen johtaminen. Esimieheltä vaaditaan kykyä vuorovaikutukselliseen ihmisten johtamiseen, hallinnollisia tietoja ja taitoja, sekä töiden sisällön tuntemista. Esimies, joka on kiinnostunut toiminnan kehittämisestä, henkilöstön hyvinvoinnista ja oman esimiestoimintansa kehittämisestä, onnistuu myös työhyvinvoinnin johtamisessa,

sillä tällaisella henkilöllä on valmiudet kohdata kritiikkiä, ottaa vastaan myönteistä palautetta ja rohkeutta arvioida omaa toimintaansa. Edellisten lisäksi työhyvinvoinnin johtamisessa onnistuva esimies on kykenevä arvioimaan työyksikön tilannetta kokonaisvaltaisesti, mutta hänellä on ennen kaikkea halu toimia ja kehittää työhyvinvointia yhteistyössä työntekijöiden kanssa. (Rauramo 2012, 130 – 131.)

Eri johtajuusteorioissa olevat myönteiset piirteet ovat nykypäivänä yhdistyneet ja tätä myötä ihmisten johtamisen alue on muuttumassa aiempaa kokonaisvaltaisemmaksi. Modernia johtamista kuvataan muuttuvana, vuorovaikutteisena ja useita itsenäisiä osia sisältävänä kokonaisuutena, jossa ryhmän osapuolet vaikuttavat toisiinsa ja joiden tehtävä on johtaa toisiaan saavuttamaan asetetut tavoitteet. Vanhoissa johtajuusteorioissa esimiestyön laadusta on ollut vastuussa esimies, mutta modernien johtamisteorioiden mukaan työntekijät ovat osa johtajuutta. Modernien johtamisteorioiden voidaankin sanoa olevan esihenkilöä kohtaan armollisia, sillä näissä johtajuus ei muodostu ainoastaan esimiehen ominaisuuksista, vaan koko ryhmän toimivuudesta, jossa jokainen yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa johtamisen laatuun. (Manka 2011, 111 – 112; Manka 2016, 138.)

Työntekijöiden hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kannalta mitattuna esimiehen merkitys on huomattavaa. Tästä syystä organisaation johdolla on huolehtimisvastuu siitä, että esimiesroolissa toimivat työntekijät ovat ammatti- ja ihmissuhdetaitoisia, päteviä ja johtamistaitoisia yksilöitä. Luottamusta, työyhteisötaitoja ja koko ryhmän suorituskykyä sekä psykologista pääomaa voidaan parantaa hyvällä ja aidolla johtamisella. Hyvä johtaminen on sidoksissa niin henkilöstön hyvinvointiin kuin organisaation suorituskykyyn ja tuloksellisuuteen, joten johtamisen kehittämällä voidaan organisaatiossa ja työyhteisössä saada aikaan paljon hyötyjä. Useissa nykyorganisaatioissa hierarkkisuus ja käskytykskulttuuriin perustuva johtamistyyli ovat vähentyneet, ja se on mahdollistanut työntekijöiden oman vastuunoton kasvun, kaikkia tasoja koskevan johtajuuden korostumisen ja johtajuuden laajan kehittämisen. (Manka 2011, 114; Manka 2016, 141; Rauramo 2012, 132.)

Työyhteisö

Hyvä ja turvallinen työyhteisö voidaan luokitella sellaiseksi, jossa arvostetaan erilaisuutta, uskalletaan pyytää apua, jossa työtovereita autetaan ja tuetaan, jossa ongelmat uskalletaan ottaa ajoissa esiin, jossa työntekijät havainnoivat toistensa jaksamista ja jossa ihminen kokee tulevansa hyväksytyksi täysin omana itsenään. Tasa-arvo, nopea tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät ja oikeudenmukaisuus liittyvät olennaisesti turvalliseen työyhteisöön. Turvallinen työyhteisö on edellisten lisäksi kannustava, eikä työntekijän tarvitse pelätä virheiden tekemistä. Turvallisessa työyhteisössä virheet nähdään epäonnistumisten

sijaan kehitysmahdollisuuksina ja ne hyödynnetään oppimistilanteina. (Rauramo 2012, 86.)

Monen tutkimuksen mukaan työn ilon tärkein lähde on hyvä työilmapiiri. Hyvän työilmapiirin syntymiseen ja työpaikan henkeen vaikuttaa hyvä johtaminen, mutta ennen kaikkea jokaisen työyhteisön jäsenen oma käyttäytyminen. Yhteisöllisyys luo yhteenkuuluvuutta, tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta, tarjoaa jäsenilleen turvaa ja puskurin stressin negatiivisia vaikutuksia vastaan, sekä auttaa heitä hahmottamaan ympäristöään. Yhteisöllisyys on sosiaalista pääomaa, jota voidaan lisätä muun muassa luottamuksella ja yhteisillä arvoilla, kaikkien hyväksi suuntautuvalla yhteisellä toiminnalla ja vastavuoroisuudella. Yhteisöllisyys antaa jäsenilleen resursseja stressinhallintaan, sillä se ruokkii yksilöiden hyvää mieltä. (Manka 2011, 115; Manka 2015, 144 – 145.)

Yhteisöllisyys edellyttää esimiehen ja työntekijöiden välistä vastavuoroisuutta. Tunnollisuus, toisten auttaminen, sovinnollisuus, kansalaisaktiivisuus ja niin sanottu reilu peli ovat olennainen osa yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyttä voidaan edistää oman työn aktiivisella tekemisellä ja täysin arkisilla ihmiseksi olemisen taidoilla, joita kutsutaan tilanteesta riippuen myös alaitaidoiksi, kansalaistaidoiksi, työelämätaidoiksi tai työyhteisötaidoiksi. Työyhteisötaidot toimivat siltana yhteisöllisyyden ja hyvän johtajuuden välillä, vaikuttavat positiivisesti yksittäisen työntekijän hyvinvointiin ja lisäävät työntekijöiden toimijuuden tunnetta. Organisaation näkökulmasta katsottuna työyhteisötaidot kasvattavat sen tulevaisuuden menestekijää – suorituskykyä ja sosiaalista pääomaa. Työyhteisötaitoihin lukeutuvat muun muassa seuraavat asiat:

- huolehtiminen työpaikan viihtyvyydestä ja resurssien järkevästä käytöstä
- myönteisen ilmapiirin edistäminen; mukaan lukien esimerkiksi se, että selän takana ei puhuta pahaa
- asioiden eteenpäin vieminen mielipiteitä ilmaisemalla
- yhteistyö kollegoiden ja esihenkilöiden kanssa
- palautteen antaminen ja pyytäminen, mukaan lukien rakentava palaute epäkohtiin liittyen
- omasta osaamisesta huolehtiminen ja perustehtävien tekeminen
- tervehtiminen, kiittäminen, reiluus, kohteliaisuus ja anteeksipyytäminen
- aktiivinen osallistuminen kehittämistyöhön työpaikalla
- lupauksen pitäminen
- aktiivinen auttaminen, kiinnostuminen muidenkin työyhteisön jäsenten työstä ja heidän työnsä arvostaminen. (Manka 2011, 122; Manka 2016, 148, 153.)

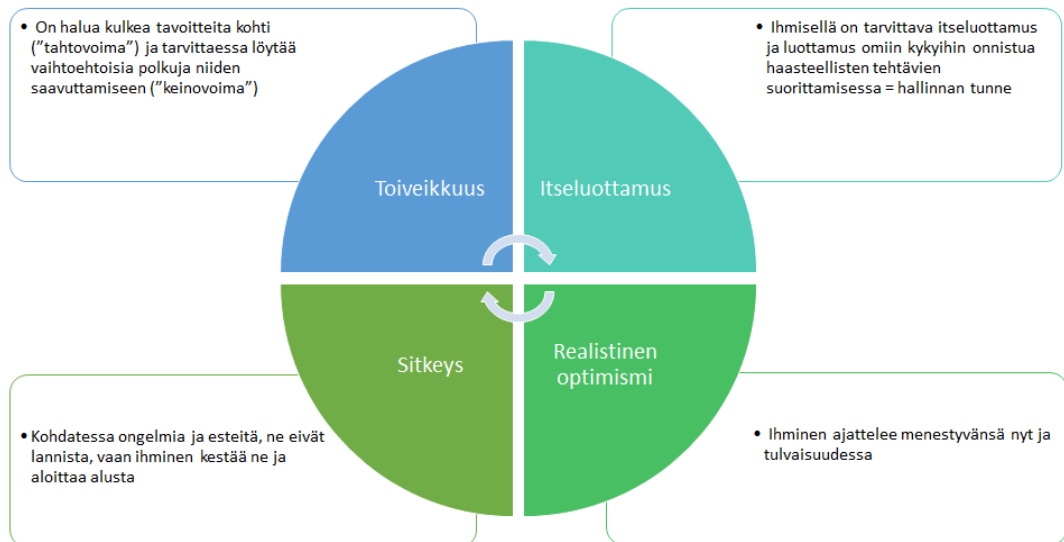
Työelämän arkeen voi liittyä myös ongelmia, kuten työpaikkakiusaamista, häirintää tai henkistä väkivaltaa, jonka kohteeksi voi joutua aivan kuka tahansa. Toimijana voi olla työ-kaveri, alainen tai esihenkilö. Työpaikoilla voi ilmetä myös tiettyihin henkilöihin kohdistu-matonta, mutta yleisestä hyvästä käytännöstä ja työpaikan tai -yhteisön normaaleista ta-voista poikkeavaa epäasiallista käyttäytymistä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa puuttumaan työpaikoilla tapahtuvaan epäasialliseen kohteluun ja terveydelle haitalliseen häirintään. Edellä mainittujen ongelmien lisäksi työyhteisöissä on normaalia kokoa krii-sejä, stressivaiheita ja ristiriitoja. Näillä voi kuitenkin olla positiivinen vaikutus työyhtei-söön, sillä ne kriisit, stressivaiheet ja ristiriidat jotka on saatu ratkaistua, mahdollistavat työyhteisön siirtymisen uudelle kehitystasolle. (Rauramo 2012, 86 – 87.)

3.3 Psykologinen pääoma

Psykologisen pääoman käsitteen loi Fred Luthans, ja sillä tarkoitetaan ihmisen henkistä kuntoa eli sitä, miten hän kokee oman elämänsä ja työnsä. Psykologinen pääoma raken-tuu neljästä eri ulottuvuudesta, joita ovat toiveikkuus tai toivo (hope), realistinen optimismi tai optimismi (optimism), sitkeys tai sinnikkyys (resiliency) ja itseluottamus (efficacy) (kuvio 2). Käsitteeseen voi törmätä myös lyhenteillä TOSI tai HERO, jotka syntyvät ulottuvuuk-sien alkukirjaimista. (Rauhala, ym. 2013, 34; Manka 2015, 163.)

Työntekijöiltä edellytetään työelämän muutostilanteissa sopeutumiskykyä ja kykyä toimia itse muutoksen eteenpäin viejinä eli agenteina. Edellytykset kytkeytyvät psykologiseen pääomaan ja siihen, että jokaisella on mahdollisuus ohjata omaa elämäänsä ja tuntee mielenrauhaa. Näillä taas on merkitys siihen, kuinka ihminen käyttäytyy työpaikalla ja suo-riutuu omassa työssään. Psykologinen pääoma on tärkeää myös työnantajan näkökul-masta katsottuna, sillä käyttäytymisen ja työssä suoriutumisen lisäksi psykologinen pää-oma on sidoksissa työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen ja työntekijän lopetta-misaikeisiin. (Manka & Manka 2016, 158.)

Psykologiseen pääomaan vaikuttaa perimä, kasvatus ja olosuhteet, mutta sitä voi myös oppia. Sen lisäksi, että psykologinen pääoma vastaa kysymykseen ”Kuka sinä olet?”, se sisältää näkökulman mahdollisuudesta eli siitä, millaiseksi ihminen voi tulla muuttamalla ja henkistä pääomaa kasvattamalla. Psykologinen pääoma voi olla sitoutunut yksilön lisäksi myös ryhmään, joka mahdollistaa sen, että sitä voidaan kehittää myös työpaikoilla ja -yh-teisöissä. (Manka & Manka 2016, 159.)



Kuvio 2. Psykologisen pääoman ulottuvuudet (mukaillen Manka 2015, 164)

Itseluottamus

Itseluottamus tarkoittaa ihmisen luottamusta suunnata toimintansa, motivaationsa ja olemassa olevat voimavarat niin, että hän suorittaa tietyn tehtävän menestyksekkäästi. Itseluottamuksella on merkittävä vaikutus moniin asioihin. Hyvällä itseluottamuksella varustettu ihminen ottaa mielellään vastaan haasteita, uskoo omaan onnistumismahdollisuuksiinsa, asettaa korkeita tavoitteita ja tekee parhaansa tavoitteidensa saavuttamiseksi, toimii aktiivisesti, on sisäisesti motivoitunut ja kohdatessaan esteitä, jatkaa eteenpäin. Itseluottamuksen vaikutus on kytköksissä muun muassa oppimiseen, mielialaan, terveyteen, epäonnistumistilanteissa selviytymiseen, kuin myös esimerkiksi aloitetun liikuntaharrastuksen jatkamiseen. Itseluottamus on psykologisen pääoman osa, joka vaikuttaa muun muassa ihmisen suoriutumiskykyyn sekä työelämässä että ihmissuhteissa. Tämän vuoksi itseluottamusta on syytä havainnoida ja kehittää harjoittelemalla, muuta oppia myös johtamaan. (Manka 2015 168; Manka & Manka 2016, 161; Rauhala, ym. 2013, 34, 46.)

Itseluottamukseen sisältyy olennaisesti hallinnan tunne, eli ihmisen luottamus siihen, että hän kykenee selviämään eri tilanteista. Ihminen kokee motivoivaksi tapahtumat ja tilanteet, jotka antavat hänelle palautetta oman käyttäytymisensä tehokkuudesta. Tällaisia motivoivia, palautettava antavia tilanteita ja tapahtumia ovat sellaiset, joita ihminen voi hallita, jotka lisäävät hänen kykyjään tai jotka ovat muutoin seuraamuksiltaan hänelle tärkeitä. (Manka & Manka 2016, 161.)

Itseluottamus on tunnetta pysyvämpi olotila, mutta koska se ei ole persoonallisuuden piirre, se on altis ympäristöstä tuleville vaikutuksille ja muuttuu jatkuvasti. Näin ollen itsetuottamuksen määrä vaihtelee erilaisissa ympäristöissä, tilanteissa, psyykkisissä ja fyysisissä oloiloissa ja jopa tehtävissä oman työtehtävän sisällä. Myös toisilla ihmisillä voi olla vaikutus ihmisen kokemaan itsetuottamuksen tunteeseen. Ihmisen hyvinvoinnin kannalta ammatillinen itsetuottamus on tärkeää, sillä ihminen sekä liittyy työnsä ja ammattinsa kautta ympärillä olevaan yhteisöön, että luo sen avulla omaa identiteettiään. Psykologisen pääoman kannalta tarkasteltuna itsetuottamus on asiakohtainen, asiayhteydestä riippuva tekijä, joka tarkoittaa sitä, että se voi samalla ihmisellä olla samanaikaisesti yhdellä alueella korkealla ja toisella matalalla: Ihminen ei välttämättä luota itseensä ihmisten tunteiden tulkitsijana, mutta samanaikaisesti hän luottaa itseensä esimerkiksi puhujana. (Manka & Manka 2016, 161-162; Rauhala, ym. 2013, 45 – 46.)

Toiveikkuus

Psykologisessa pääomassa toiveikkuus sisältää kaksi ulottuvuutta, tahdonvoiman ja keinovoiman, eli sekä tahdon että keinot suunnitelmien toteuttamiseen. Toisin sanoen toiveikkuus tarkoittaa sitä, että ihminen asettaa tavoitteita ja toimii niiden saavuttamiseksi, mutta mikäli tavoitteet eivät toteudukaan, keksii hän tarvittaessa vaihtoehtoisia keinoja tavoitteiden uudelleen suuntaamiseen ja niihin pääsemiseen. Toiveikkuus ei ole epärealistista haihattelua, vaan tutkimuksista saatujen tuloksien perusteella toiveikkaat ihmiset ovat kykeneviä johtamaan itseään ja asettamaan realistisia mutta haastavia tavoitteita, joihin he pyrkivät määrätietoisesti. (Manka 2015, 174 – 175; Rauhala, ym. 2013, 36.)

Toiveikkaalla ihmisellä on tarve asettaa tavoitteita ja hän nauttii vaativien tavoitteiden tavoittelusta. Lisäksi toiveikas ihminen ohjautuu sisältä päin, on autonominen ja tarvitsee tämän vuoksi tiukkojen sääntöjen, käskyjen ja rajoittamisen sijasta itsenäisyyttä ja tilaa ympärilleen. Käskevässä ja rajoittavassa ympäristössä toiveikas ihminen turhautuu helposti, koska hän ei pääse käyttämään ja kehittämään luovasti keinovoimaansa eikä kaikkia kykyjään. Turhautuminen laskee toiveikkuutta, joka vaikuttaa osaltaan suoriutumisen laskuun. Tämän vuoksi työympäristö on tärkeä organisoida niin, että työntekijöiden optimaalinen toiveikkuuden taso voidaan säilyttää. Työntekijöiden toiveikkuus korreloi positiivisesti niin yrityksen tuloksellisuuteen kuin työntekijöiden sitoutumiseen, suoriutumiseen, työssä viihtymiseen ja työtyytyväisyyteen. Asia on tärkeää ymmärtää myös käänteisesti: epärealistinen toiveikkuus korreloi negatiivisesti menestyksen kanssa. Koska toivottomat työntekijät voivat tartuttaa toivottomuuttaan ja kynisyyttään muuhun työyhteisöön, on tällaiset henkilöt tärkeä tunnistaa. (Manka & Manka 2016, 162 – 163; Rauhala, ym. 2013, 36 – 37.)

Optimismi

Optimismi on ihmisen hyvinvoinnin perusta, jolla tarkoitetaan myönteisiä selitysmalleja ja uskoa positiivisiin tapahtumiin tai lopputuloksiin. Optimisti, toisin kuin pessimisti, uskoo, että elämässä on vähemmän huonoja kuin hyviä asioita tai tapahtumia. Psykologisessa pääomassa on käytössä termi realistinen optimismi, joka on sellaista ajattelua, tunteita ja motivaatiota, jossa ihminen keskittyy kokemuksen positiivisiin puoliin, arvostaa positiivisia asioita, näkee tulevaisuuden mahdollisuudet ja etsii positiivisia kokemuksia. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että optimisti olisi aina iloinen tai uskoisi, että aivan kaikki on mahdollista. Realismi ja joustavuus ovat optimismin vahvuuksia, jotka osaltaan kannustavat optimistia analysoimaan omaa toimintaansa, menneisyyttään ja tulevaisuuden suunnitelmiaan. (Manka 2011, 157; Manka 2015, 178; Rauhala, ym. 2013, 38 – 39.)

Jokaisella ihmisellä on oma selitysmalli, joka ennustaa hänen käyttäytymistään erilaisissa ongelma- ja onnistumistilanteissa. Nämä selitysmallit (kuvio 3) ovat optimisteilla ja pessimisteillä erilaiset, eli he selvittävät onnistumistaan ja epäonnistumistaan toisistaan eriävin tavoin. Näyttää siltä, että onnistuminen ja epäonnistuminen ei ole sattumaa, vaan ajattelumallin perustuvaa, sillä käytössä oleva ajatustapa lisää todennäköisyyttä joko onnistua tai epäonnistua. Pessimististä eroten, optimisti ottaa ongelman haasteena yrittäen entistä kovemmin. Kuten kuviosta 3 voidaan nähdä, pessimisti näkee negatiivisen tapahtuman syyn lähtevän hänestä itsestään, kun taas optimisti kokee tilanteen johtuvan ulkoisista olosuhteista. Lisäksi pessimisti katsoo, että ongelmat ovat pysyviä ja yleismaailmallisia, kun optimisti ajattelee niiden olevan hetkellisiä ja tilanteeseen sidottuja. Positiivista tapahtumaa, kuten onnistumistaan, pessimisti selittää ulkoisilla, sattumanvaraisilla tekijöillä, joihin hän ei ole voinut itse vaikuttaa. Samassa tilanteessa oleva optimisti taas selittää menestymistään omilla ominaisuuksillaan. Selitysmallistaan johtuen, optimisti myös menestyy tehtävissään pessimistiä todennäköisemmin. Pessimistiseen selitysmalliin liittyy heikko itsetunto ja pelko epäonnistumisesta. Näiden vuoksi pessimisti on passiivinen tai keskittyy toimintaan, joka ei vie tehtävää onnistuneeseen ratkaisuun. (Manka 2011, 158 – 159; Manka & Manka 2016, 164 – 165.)

Optimistisilla ihmisillä on käytössään pessimistejä laajempi valikoima selviytymiskeinoja, he uskaltavat matkata kohti tiedostettua ongelmaa, tarttuvat hetkessä oleviin mahdollisuuksiin ja heillä on kyky osoittaa kiitollisuutta. Optimistit ovat lisäksi kykeneviä hyväksymään hallitsemattomat tilanteet nopeasti, he luottavat muiden apuun, sopeutuvat nopeasti tilanteisiin, kehittävät omia kykyään ja jakavat toisten kanssa stressaavia kokemuksia. Optimistit eivät näe epäonnistumisia ongelmina, vaan tilaisuuksina oppia, kehittyä ja kasvaa. (Rauhala, ym. 2013, 40 -41.)

	Pessimisti	Optimisti
Positiivinen tapahtuma	<p>Kesto: hetkellinen Laajuus: rajattu Lähde: ulkoinen – ”se johtui muista”</p>	<p>Kesto: jatkuva Laajuus: yleismaailmallinen Lähde: sisäinen – ”minä onnistuin”</p>
Negatiivinen tapahtuma	<p>Kesto: jatkuva Laajuus: yleismaailmallinen Lähde: sisäinen – ”minä mokasin”</p>	<p>Kesto: hetkellinen Laajuus: rajattu Lähde: ulkoinen – ”se johtui olosuhteista”</p>

Kuvio 3. Optimistinen ja pessimistinen selitysmalli ongelma- ja onnistumistilanteissa (muokailen Seligman 1998, teoksessa Manka 2011, 158)

Ihmisten erilaiset ajattelu- ja toimintamallit kehittyvät palautteen pohjalta, jota saadaan konkreettisissa tilanteissa. Tämän vuoksi kehitys voidaan esittää joko myönteisenä kiertona tai kielteisenä kehänä. Pessimististen käyttäytymismallien muuttamiseen on tarjolla useita toimintaperiaatteita ja pessimistisen ihmisen optimistisuutta voi pyrkiä kasvattamaan esimerkiksi lisäämällä positiivisen palautteen määrää. Myös työpaikoilla voidaan miettiä, miten optimistisuus ja pessimistisyys ilmenevät. Työyhteisössä pohja yleisten positiivisten odotusten kehittymiselle voidaan luoda ongelmia ennakoimalla, etsimällä keinoja niiden ratkaisemiseksi ja luomalla polkuja tavoitteisiin pääsemiseksi. Ongelmia tunnistettuaan ja niitä ylitettyään työntekijät saavat lisää varmuutta, jolloin heidän yhteiset odotuksensa tavoitteen saavuttamiseksi kasvavat ja kielteiset odotukset laskevat. Työyhteisö voi toimia työntekijän voimavarana, sillä hänen positiiviset odotukset voivat lisääntyä työyhteisöltä saadun positiivisen palautteen myötä. Näissä tilanteissa yksittäiset työntekijät näkevät muiden työntekijöiden odottavan onnistumisia ja luovan keinoja tavoitteeseen pääsemiseksi. Lisääntyneet onnistumisten odotukset lisäävät sekä yksilön että koko työyhteisön optimistisuutta. (Manka 2011, 160 – 161.)

Sitkeys

Sitkeydellä tarkoitetaan voimaa, joka vastustaa keskenjättämistä, eli se liitetään yksilön joustavuuteen ja lannistumattomuuteen. Englannin kielisellä, fysiikasta lainatulla termillä ”resiliency” tarkoitetaan materiaalin kapasiteettia, jolla se palautuu mutkalle pakotettuna

alkuperäiseen muotoonsa tai terävyyteensä. Sitkeys voidaan mieltää evoluution kautta – evoluution kuluessa hengissä säilyvät vahvimpien ja älykkäimpien lajien sijasta ne lajit, jotka kykenevät sopeutumaan muutoksiin. Yksilö tarvitsee sitkeyttä etenkin muutostilanteissa. Psykologisen pääoman osana tarkasteltuna sitkeydellä tarkoitetaan yksilön palautumiskykyä työelämän eri tilanteissa, hänen kapasiteettiaan kohdata muutoksia ja selvitä kohtaamistaan vastoinkäymisistä. (Manka 2011, 161; Manka 2015, 184; Rauhala, ym. 2013, 42.)

Toivon, optimismin, sitkeyden ja itseluottamuksen kehittäminen

Kaikkia psykologisen pääoman osa-alueita on mahdollista lisätä, kehittää ja kasvattaa, mutta se vaatii yksilöltä aktiivista ja itsenäistä kehittämistä (kuvio 4) (Manka 2011, 168). Manka (2015, 170, 176, 180 – 181) on maininnut useita erilaisia lisäys- ja kasvatustapoja jokaiselle psykologisen pääoman osa-alueelle. Toivoa voi lisätä ja kehittää esimerkiksi:

- asettamalla haasteellisia mutta realistisia tavoitteita, joiden saavuttaminen on jollain tavalla arvioitavissa
- palkitsemalla itsensä vähäisistäkin onnistumisista
- etsimällä materiaalista ja henkistä tukea sekä resursseja
- etsimällä vaihtoehtoisia polkuja tavoitteiden saavuttamiseksi
- harjoittelemalla ja kasvattamalla osaamista.

Optimistisuutta voi kasvattaa ja kehittää muun muassa:

- kirjaamalla päivän mittaan muistiin myönteisiä tunteita
- rentoutumalla
- rauhoittumalla
- etsimällä hyvin olevia asioita, joista voi olla kiitollinen.

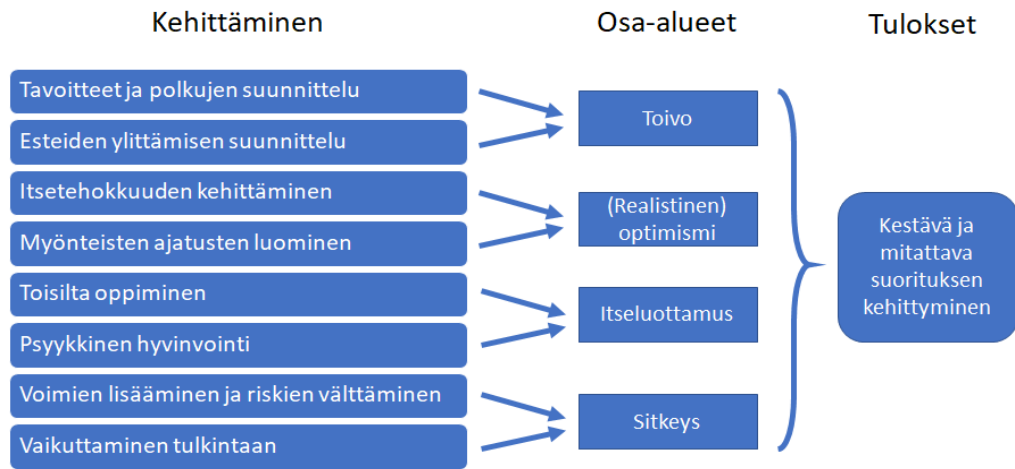
Itseluottamusta voi kehittää ja lisätä esimerkiksi:

- mallintamalla ja oppimalla toisilta
- ottamalla pieniä riskejä
- hankkimalla hallinnan kokemuksia
- pyytämällä palautetta esimieheltä ja työkavereilta
- kiinnittämällä huomiota työhyvinvointia lisääviin tekijöihin

Sitkeyttä voi lisätä ja kehittää muun muassa:

- omia arvoja tunnistamalla
- kehittämällä omaa osaamistaan ja asenteitaan tai hankkimalla muilta tukea
- ehkäisemällä vastoinkäymisiä ja varautumalla mahdollisiin esteisiin

- muuttamalla tulkintaa vastoinkäymisistä itsereflektoinnin ja läsnäolotaitojen kehittämisen avulla.



Kuvio 4. Tiivistelmä psykologisen pääoman eri osa-alueiden kehittämisestä (mukaillen Luthans 2010, teoksessa Manka 2011, 163)

4 Toimeksiantajan esittely ja digitaaliset oppimisympäristöt

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön toimeksiantaja Palmia Oy ja kerrotaan, mitä työhyvinvointi yhtiössä merkitsee. Tämän lisäksi luvussa perehdytään digitaalisiin oppimisympäristöihin.

4.1 Palmia Oy

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Palmia Oy. Palmia Oy on suomalaisomisteinen yritys, joka tarjoaa ravintola- ja ruokapalvelu, toimitila-, kiinteistö- ja turvallisuuspalveluita noin 2200 työntekijänsä voimin. Yritys toimii Etelä-Suomen alueella, 13 paikkakunnalla. Kaikkiaan yhtiön työntekijät, palmialaiset, huolehtivat sujuvasta arjesta yli 1000 kohteessa, joihin lukeutuu muun muassa lounasravintoloita, liikennevälineitä, päiväkoteja, yleisöta-
pahtumia, sairaaloita, toimistoja, juhlatiloja ja oppilaitoksia. (Palmia 2019b.)

Palmian historia kantaa vuoteen 2003 asti, jolloin sen toiminta alkoi Helsingin kaupungin opetusviraston palvelukeskuksen ja kiinteistöviraston kiinteistöpalvelukeskuksen, sekä Helsinki Cateringin yhdistyessä. Vuonna 2014 Helsingin kaupunki teki päätöksen yhtiöittää osan silloisesta Palmiasta. Ateria-, puhelin- ja hyvinvointipalveluiden jäädessä Helsingin palvelukeskusliikelaitoksen hoitoon, syntyi vuoden 2015 alusta nykyinen, yhtiömuotoinen Palmia Oy, jonka toiminta keskittyi kiinteistö-, siivous-, turva- ja ravintolapalveluihin. (STT Info 2017.)

4.2 Työhyvinvointi Palmia Oy:ssa

Työhyvinvoinnin merkitys Palmia Oy:ssa on sidottu yhtiön strategiaan. Yhtenä strategisena tavoitteena vuodelle 2020 oli alan paras henkilöstötyytyväisyys. Henkilöstön työhyvinvointia kartoitetaan säännöllisesti keskeisen työhyvinvoinnin kehittämisen välineen, työhyvinvointikyselyn avulla. Syksyllä 2019 Palmiassa toteutettiin Kevan tuottama työhyvinvointikysely, jonka pohjalta vuodeksi 2020 asetettu strateginen tavoite päivitettiin koskemaan myös vuotta 2022. (Palmia 2019a.)

Vuoden 2019 työhyvinvointikyselyn yhtiötasoiset tulokset käytiin läpi HR:n johdolla yhtiön esimiesten kanssa syksyllä 2019 järjestetyillä esimiespäivillä ja samalla heille tarjottiin työkaluja tulosten käsittelyyn ja työhyvinvoinnin kehittämistyöhön omassa työyhteisössään. Esimiehet kävivät tulokset läpi syksyn 2019 aikana omissa työyhteisöissään, joissa laadittiin samalla työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma, johon kirjattiin työyhteisön sopimat toimenpiteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Palmia 2019a.)

Strategian ja tavoitteen toteuttamiseksi yhtiön henkilöstölle on laadittu strategiakauden 2016 – 2020 voimassa oleva, tarpeen mukaan päivitettävä, Palmian työhyvinvointiohjelma, jonka painopisteet perustuvat yhtiössä toteutetun Parempi Työyhteisö, ParTy -työhyvinvointikyselyn tuloksiin, yhtiön henkilöstöpolitiikkaan, strategiaan ja arvoihin. (Palmia 2018.)

Palmian työhyvinvointiohjelman ja strategian mukaisesti työhyvinvointi tehdään arjessa. Ohjelmassa on nostettu esiin seuraavat arjessa mukana olevat osa-alueet: Organisaatio, työtehtävä ja työympäristö, osaaminen ja kehittyminen, työkyky ja omat voimavarat, kannustava ja osallistava esimiestyö, sekä toimiva työyhteisö ja avoin vuorovaikutus (kuva 1). Työhyvinvoinnin rakennuspalikat koostuvat hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä, osaa- vasta ja aktiivisesta henkilöstöstä, sekä toimivasta työyhteisöstä. (Palmia 2018.)



Kuva 1. Työhyvinvointi tehdään arjessa (mukaillen Palmia 2018)

Palmian työhyvinvointiohjelma sisältää kaksi jatkuvaa ja yhden vuosittain vaihtuvan painopisteen, joka esimerkiksi vuonna 2016 oli palkitsemisen kokonaisuus. Ensimmäinen jatkuva painopiste on ”Hyvinvoiva ja osaava esimies on hyvä johtaja”. Kyseinen painopiste on valittu jatkuvaksi, sillä esimiehen roolin katsotaan olevan keskeinen työyhteisön hyvinvoinnin ja toimivuuden näkökulmasta. Toinen jatkuva painopiste on ”Alan tyytyväisin henkilöstö on osallistuva ja kehittyvä”. Painopisteen mukaisesti jokaisen henkilön katsotaan olevan oman työnsä asiantuntija, voivan kehittää omaa työtään ja tehdä sen joka päivä paremmin. (Palmia 2018.)

4.3 Digitaaliset oppimisympäristöt

Digitaalisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen on yleistynyt yrityksissä, koska verkko-oppiminen mahdollistaa esimerkiksi koulutusten järjestämisen kustannustehokkaasti. Tämä johtuu siitä, että samoja verkkokoulutuksia ja -kurseja voi hyödyntää pidemmällä aikavälillä ja niitä voi tarvittaessa skaalata laajallekin joukolle. Säästöjä koulutuskustannuksiin kertyy myös säästetyistä matkakustannuksista, sillä osallistuminen verkkokoulutuksiin ei edellytä matkustamista ja koulutukseen osallistujien samanaikaista läsnäoloa. Läsnäolon tarpeettomuus on etu myös työntekijöille, koska jokainen voi ottaa osaa koulutukseen itselleen parhaiten sopivaan aikaan ja itselleen parhaiten sopivasta paikasta tietokoneellaan tai vaikkapa älypuhelintaan hyödyntäen. Verkko-oppimisympäristöön tuotettujen koulutusten etuna on lisäksi se, että ne ovat saatavilla aina silloin, kun niitä tarvitaan, joten tämä auttaa yritystä kouluttamaan henkilökuntaansa juuri tarvittavaan ja oikeaan – aikaan. Hyödyksi voidaan katsoa myös koulutusten muuttumaton laatu: koska kurssin tai koulutuksen sisältö ja laatu eivät ole sidottu esimiesten osaamiseen, voidaan kaikille työntekijöille turvata tasavertainen ja samoihin kriteereihin perustuva koulutus. (Pellinen 17.7.2019; Pellinen 25.11.2019.)

Yrityksille verkkokoulutuksista kertyvä analytiikka tarjoaa keinon mitata henkilöstön osaamista. Tietoon perustuva analytiikka toimii lisäksi tukena koulutusten kehittämisessä. Oppimisalustalle kertyvät koulutusten suoritustiedot, sekä koulutuksista saatava reaaliaikainen raportointi ja tarkempi analytiikka mahdollistavat henkilötasoisien kurssisuoritusseurannan, työntekijöiden koulutustason pitämisen tavoitellulla tasolla, tulevien koulutusten tehostamisen ja mahdollisten täsmäkoulutuksien järjestämisen niistä aiheista, joissa analytiikan perusteella havaitaan puutteita. (Pellinen 17.7.2019; Pellinen 25.11.2019.)

Monesti yritykset aloittavat verkkokoulutusten järjestämisen usein toistuvista tai suurelle osallistujajoukolle tarkoitetuista koulutuksista, joita voivat olla esimerkiksi perehdytykseen, tietosuojaan tai eettisten ohjeistuksien liittyvät koulutukset. Yleinen käytäntö on, että yrityksen verkkokoulutuspoolin sisältö on automatisoitu tietyille henkilöstöryhmille, mutta sitä voi tarvittaessa myös laajentaa yksilötasolle. Osaamisen kehittäminen on dynaaminen, eli voimakas, aktiivinen ja kehittyvä prosessi, jonka vuoksi yritysten verkkokoulutuspoolissa olisi hyvä olla jatkuvasti tarjolla päivittyvä valikoima sellaisia ajantasaisia kurseja ja koulutuksia, jotka tukevat yrityksen strategian toteutumista ja josta henkilöstö voi suorittaa haluamansa kurssit ja koulutukset. (Pellinen 17.7.2019; Tainio Ketonen 28.10.2019.)

5 Työhyvinvointioppaan luonnostelu

Tässä luvussa ja luvun alaluvuissa kerrotaan työhyvinvointioppaan suunnittelun vaiheista: mitä otin huomioon ennen työhyvinvointioppaan luomisessa, millainen opas ja sen sisältämät videot olivat luonnosteltuna versiona ja mikä vaikutti oppaan ulkoasuun ja muotoon. Luvussa seitsemän kerron valmiista työhyvinvointioppaasta ja vertailen sitä luonnosteluvaiheen suunnitelmaan. Raportin liitteenä (liite 1) olevassa, projektinhallintaan käyttämässäni Gantt-kaaviossa on esitetty kaikki asiat, joita olen tehnyt koko opinnäytetyöprosessin aikana, aina ensimmäisestä toimeksiantajan edustajan kanssa käydystä alustavasta toimeksiantopalaverista valmiin työn palauttamiseen asti.

Työhyvinvointioppaan alustava luonnostelu ja ideointi alkoivat toimeksiantajan edustajan kanssa käydyn, opinnäytetyötoimeksiantoa koskevan palaverin jälkeen viikolla 40 / 2019, jolloin alustavana suunnitelmana oli tehdä työhyvinvointiopas ensin Wordiin ja muuttaa tämä sitten pdf-muotoon. Pdf-muotoisen oppaan sisältö olisi ollut helposti muokattavissa ja se olisi voitu ladata toimeksiantajan käyttämään intranettiin kaikkien yhtiön työntekijöiden saataville. Lopullinen suunnitelma digitaalisesta; tekstiä, kuvaa ja ääntä yhdistävästä, videomuotoisesta, sekä erilaisia tehtäviä sisältävästä, toimeksiantajan käytössä olevaan Taito-verkko-oppimisympäristöön ladattavasta ja rakennettavasta työhyvinvointioppaasta muotoutui viikkojen 40 – 45 aikana ja sai toimeksiantajan edustajalta hyväksynnän viikolla 45 / 2019 käydyssä yhteistyöpalaverissa. Lopullinen työhyvinvointiopas alkoi saada muotoaan viikkojen 45 – 46 / 2019 aikana.

Digitaalisen työhyvinvointioppaan suunnitteluvaiheessa tein paperille alustavan pohjan tehtävistä ja asioista, joita minun tulee ottaa huomioon opasta laatiessa, jotta saan selkeytettyä itselleni, mitä olen tekemässä, mistä lähdän liikkeelle ja miten etenen produktin kanssa. Tekemäni pohja sisälsi suunnitelman työhyvinvointioppaan tekemiseen käytettävistä ohjelmista ja työvälineistä, verkkoympäristöön toteutettavan työhyvinvointioppaan alustavasta rakenteesta ja ideoita siitä, mitä oppaan sisältämät tehtävät voisivat olla.

5.1 Oppaan visuaalisen ilmeen luonnostelu

Toimeksiantajan edustajan kanssa käytyjen palaverien pohjalta tiedossani oli, että työhyvinvointioppaan tulee olla selkeä, helposti lähestyttävä ja ymmärrettävä, ja sen sisällön tulee olla sellaista, jonka avulla organisaation työntekijät pystyvät toimialasta ja työtehtävästään rippumatta laajentamaan tietämystään työhyvinvoinnista ja löytämään erilaisia keinoja henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Suunnittelin oppaan muodostuvan teoriaan ja Taito-verkko-oppimisympäristössä aiemmin julkaistujen sisältöjen muotoon perustuen.

Toimeksiantajayrityksessä, Palmia Oy:ssa on käytössä yhdenmukaisuuden takaamiseksi tarkkaan määritelty graafinen ohjeisto (Palmia 2016). Graafisissa ohjeissa on määritelty Palmian värimääritykset, käytettävät fontit, kuvamaailma ja liikemerkin erilaiset käyttötavat. Graafiset ohjeet määrittelevät myös Taito-verkko-oppimisympäristön ja PowerPoint – diojen ilmeen ja ulkoasun. Työhyvinvointioppaan visuaalinen ilme on sidottu organisaation graafisiin ohjeisiin ja tämän vuoksi oma vaikutukseni työhyvinvointioppaan visuaaliseen ilmeeseen, kuten värimaailmaan ja fontteihin on vähäinen.

5.2 Oppaan videosisällön muotoilu

Tein päätöksen, että Taito-verkko-oppimisympäristöön luotu työhyvinvointioppas tulee sisältämään työntekijöille esitettävän, työhyvinvointiin liittyvän teorian videomuodossa, sillä toimeksiantajan edustajan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta oppaasta haluttiin helposti ymmärrettävä ja lähestyttävää, sekä selkeä. Esitettävän teorian eri alueiden jakaminen omiin informaatiovideoihin napakassa ja tiiviissä, mutta laadukkaassa, selkeässä ja havainnollistavassa videomuodossa, jossa ääntä on elävöitetty kuvilla ja puheen lomaan sijoitetuilla animaatioilla, takaa asian ymmärrettävyyden ja selkeyden, mutta on myös helposti lähestyttävä ja katsojaa yllättävä. Yllättävyydellä taataan katsojan mielenkiinto esitettävää asiaa, tässä oppaassa työhyvinvoinnin teoriaa kohtaan.

Suunnitteluvaiheessa päädyin siihen, että teen videot PowerPoint-alustalle, hyödyntäen Palmia Oy:n valmista diagrafiikkaa. PowerPointissa dioihin oli helppo lisätä kuvia, Smart-Art-graafiikkaobjekteja ja ääntä, sekä luoda äänen, kuvan ja erilaiset objektit yhdistävä animaatio, jonka voi lopulta ladata videoksi MP4-muotoon. Videoiden audion eli äänen päätin tehdä puhelimekseni olevaa ääninauhuria hyödyntäen. Audion hyvän äänenlaadun takaamiseksi päätin hyödyntää apuvälineenä puhelimeen liitettävää nappimikrofonia.

Seuraavassa suunnitteluvaiheessa pohdin oppaan sisältöä lukemaani teoriaan perustuen paperille hahmottelemalla. Suunnitelmassa opas sisälsi kolme pääosaa. Työhyvinvointioppaan ensimmäinen pääosa alkoi videolla, joka avulla työntekijöitä autettiin ymmärtämään, mitä työhyvinvointi tarkoittaa. Toisessa pääosiossa työntekijöille selkeytettiin videoiden sisältämässä teoriassa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin yksilön itsensä lisäksi. Viimeisenä pääosiossa työntekijöille esitettiin videolla teoriaa siitä, mitkä tekijät yksilössä itsessään vaikuttavat työhyvinvointiin.

6 Digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

Tässä luvussa esittelen lopulliseen produktin, digitaalisen työhyvinvointioppaaseen ”Työhyvinvointi haltuun – digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle”. Luvun alaluvuissa kerron oppaan sisällöstä ja ulkoasusta, sekä oppaan käytöstä ja toteutuksesta. Työhyvinvointiopas on tuotos, joka luotiin laajentamaan Palmian työntekijöiden tietämystä työhyvinvoinnin osa-alueista ja vahvistamaan tietoutta yksilön henkilökohtaisen työhyvinvoinnin ja vastuunkannon merkityksestä koko työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Lisäksi tavoitteena oli auttaa työntekijöitä löytämään erilaisia keinoja henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen, sekä aktivoita ja innostaa heitä miettimään ja käyttämään näitä keinoja oppaaseen sisällytettyjen tehtävien ja kysymysten avulla.

Työhyvinvointiopas luotiin siitä näkökulmasta, että siitä on hyötyä jokaiselle palmialaiselle kansallisuudesta, työtehtävästä ja toimialasta riippumatta. Opas antaa jokaiselle työntekijälle oleellista tietoa siitä, mitä työhyvinvointi on ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Oppaaseen sisältyvät tehtävät haastavat työntekijää pohtimaan sekä omaa että oman työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa ja sitä, mitä he voisivat itse tehdä työhyvinvointia parantaakseen ja kehittääkseen. Lisäksi opas tarjoaa asiasta enemmän kiinnostuneille työntekijöille vinkkejä lähteisiin, joiden avulla he voivat halutessaan syventää oppaasta saamaansa työhyvinvointitietoutta.

Työhyvinvointioppaan kaksi ensimmäistä pääosiota sisältävät työhyvinvoinnin kannalta oleellista teoreettista tietoa siitä, mitä työhyvinvointi tarkoittaa (luku 2) ja mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin (luku 3). Kahdessa seuraavassa pääosiossa pureudutaan tarkemmin ja laajemmin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin (luku 3.1 – 3.3). Viimeinen, aiempia osoita täydentävä pääosio on muun muassa kirjallisuusvinkkejä sisältävä extramateriaalipankki, jota työntekijät voivat hyödyntää saadakseen lisätietoa työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Näitä viittä pääosiota (liite 3) sisällyksineen kuvataan tarkemmin alaluvussa 6.1.

6.1 Sisältö ja ulkoasu

Valmis työhyvinvointiopas on Taito-verkko-oppimisympäristöön rakennettu kokonaisuus, joka koostuu kuvasta, tietoa ja ohjeita sisältävästä aloituskappaleesta (liite 2), aloitus- ja lopetustehtävästä, kahdeksasta muusta tehtävästä, viidestä videoista, sekä extramateriaalipankkiin kootuista kirjallisuus- ja julkaisuvinkeistä, videoista ja web-linkeistä. Kaikki oppaan sisältämät kahdeksan videota ja itse Taito-verkko-oppimisympäristöön rakennettu työhyvinvointiopas; oppaan alussa oleva kuva, oppaan fontti ja värimaailma; punainen,

musta, harmaa ja valkoinen, noudattavat Palmian graafista ohjeistoa, jota käsitellään tämän opinnäytetyön luvussa 7.1.

Oppaan ensimmäinen pääosio, ”Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?” (liite 4), perustuu opinnäytetyöraportin luvussa kaksi käsitelyyn teoriaan. Osio sisältää aloitustehtävän (liite 5) ja yhden videon (liite 6). Aloitustehtävässä työntekijän tulee vastata kysymykseen ”Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?” ja lisätä Taito-verkko-oppimisympäristön keskustelualueelle kirjoitus siitä, mitä työhyvinvointi tarkoittaa hänelle juuri nyt, tässä hetkessä ja elämäntilanteessa. Aloitustehtävä tulee tehdä ennen ensimmäisen videon katsomista. Pääosio sisältää työhyvinvointioppaan ensimmäisen videon, jonka pääotsikko on pääosion mukaisesti ”Mitä työhyvinvointi tarkoittaa”. 2:22 minuutin pituisessa videossa käsitellään työhyvinvoinnin termiä ja määritelmää, sitä, mistä työhyvinvointi syntyy, sekä pureudutaan työhyvinvoinnin toimijoihin ja siihen, kenen vastuulla on työhyvinvointi, sen ylläpitäminen ja kehittäminen.

Oppaan toinen pääosio (liite 7) perustuu opinnäytetyöraportin lukuun 3. Osio sisältää otsikkonsa mukaisesti videon ”Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät” (liite 8). 2:31 minuutin pituisessa videossa esitellään voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli, mallin mukaisesti työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät: rakennepääoma, sosiaalinen pääoma ja psykologinen pääoma, sekä se, mitä ne tarkoittavat ja sisältävät.

Oppaan kolmannen pääosion ”Rakennepääoma ja sosiaalinen pääoma” (liite 9), teoriaa käsitellään opinnäytetyöraportin luvuissa 3.1 ja 3.2. Pääosio sisältää kaksi videota ja kaksi tehtävää. Ensimmäisen videon ”Rakennepääoma – Organisaatio ja työn hallinta” (liite 10), on kestoltaan 7:35 minuuttia. Video perehdyttää katsojan työhyvinvoinnin organisatorisiin vaikutuksiin ja hyvinvoivaan organisaatioon. Hyvinvoivan organisaation osalta videossa paneudutaan syvemmin hyvinvoivan organisaation tunnusmerkkeihin: tavoitteellisuuteen, joustavaan rakenteeseen, turvallisuuteen ja jatkuvaan kehittämiseen. Organisaation lisäksi video perehdyttää katsojan työhön ja sen hallintaan, hallinnan tunteen työhyvinvointilliseen vaikutukseen, työn kannustearvon ja hallinnan tunteen lisäämiseen. Videon viimeisenä aiheena käsitellään työn imua, siihen liittyviä työhyvinvoinnin ulottuvuuksia ja työn imun tuomia myönteisiä vaikutuksia. Kolmannen pääosion toisessa, 5:05 minuutin kestoisessa videossa, ”Sosiaalinen pääoma – Johtaminen ja työyhteisö” (liite 11) katsoja perehdytetään hyvään ja moderniin johtamiseen, hyvän johtajan piirteisiin, sekä siihen, millaista johtamisen tulee olla ja kuinka jokainen työntekijä voi vaikuttaa johtamisen laatuun. Työyhteisön osalta videossa käsitellään hyvää ja turvallista työyhteisöä, työilmapiiriä ja sitä, mihin kaikkeen se vaikuttaa. Lisäksi osioissa pureudutaan muun muassa yhteisöllisyyden ja hyvän hengen syntytekijöihin, sekä näiden tarjoamiin positiivisiin vaikutuksiin.

Kolmannen pääosion ensimmäisessä tehtävässä (liite 12) työntekijän tulee tehdä Marja-Liisa Mankan kehittämä työyhteisön työhyvinvoinnin tikkataulu –työhyvinvointitesti, josta saaduilla tuloksilla voidaan selvittää työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa. Testin tehtyään työntekijän tulee saamiensa tulosten pohjalta pohtia, mitkä asiat työyhteisössä kaipaavat kehittämistä ja miten näitä asioita voidaan kehittää, sekä mitkä asiat työyhteisössä ovat hyvällä tolalla ja miten ne saadaan myös pysymään hyvällä mallilla. Pääosion toisessa tehtävässä (liite 13) työntekijän tulee suorittaa Työterveyslaitoksen teettämä Työn imu-testi, jonka avulla hänen on mahdollista arvioida omaa, tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa töissään.

Oppaan neljäs pääosio, ”Yksilö työhyvinvoinnin tekijänä – psykologinen pääoma” (liite 14), perustuu opinnäytetyöraportin luvussa 3.3 käsitellyyn teoriaan. Pääosio sisältää yhden videon ja kuusi tehtävää, sekä lopetustehtävän. Osion 5:08 minuuttia kestävä video, ”Psykologinen pääoma – Yksilö” (liite 15), käsittelee psykologista pääomaa ja muun muassa sen syntyä, vaikutuksia ja ulottuuksia. Video perehdyttää katsojan monipuolisesti kaikkiin psykologisen pääoman neljään ulottuvuuteen: itseluottamukseen, toiveikkuuteen, optimismiin ja sitkeyteen. Neljännen pääosion neljässä ensimmäisessä tehtävässä työntekijän tulee tehdä testi, joista jokainen mittaa erikseen yhtä psykologisen pääoman osa-aluetta. Ensimmäinen testi (liite 16) mittaa toiveikkuutta, toinen (liite 17) itseluottamusta, kolmas (liite 18) optimismia ja neljäs (liite 19) sisukkuutta eli sitkeyttä. Tämän pääosion viidennessä tehtävässä (liite 20) työntekijän tulee suorittaa Marja-Liisa Mankan kehittämä Oman työhyvinvoinnin tikkataulu -työhyvinvointikysely joko sähköisessä tai paperille tulostetussa muodossa. Työntekijää ohjeistetaan ottamaan kyselystä saamansa tulokset muistiin, jotta hän voi suorittaa osion kuudennen tehtävän (liite 21). Kuudennessa tehtävässä työntekijän tulee tarkastella Oman työhyvinvoinnin tikkataulu –työhyvinvointikyselystä saamiaan tuloksia ja miettiä, miten hän voisi saamiinsa tuloksiin peilaten kohentaa omaa työhyvinvointiaan seuraavan vuoden aikana. Työntekijän tulee kirjata toimenpiteet ylös Taito-verkko-oppimisympäristöön kuukausitasolla, kokonaisen vuoden ajalle, aloittaen siitä kuukaudesta, jolloin hän on tekemässä työhyvinvointioppaan tehtävää. Työhyvinvointioppaan viralliset pääosiot päättyvät neljännen pääosion lopetustehtävään (liite 22). Lopetustehtävässä työntekijän tulee vastata samaan kysymykseen, ”Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?”, johon hän vastasi ensimmäisen pääosion aloitustehtävässä (liite 5). Aloitustehtävän tapaan työntekijän tulee kirjata vastauksensa Taito-verkko-oppimisympäristössä olevalle keskustelualueelle.

Oppaan viides pääosio, ”Extramateriaalipankki” (liite 23), sisältää kokoelman lisämateriaalia niille työntekijöille, jotka ovat halukkaita saamaan lisätietoa työhyvinvoinnista ja sen kehittamisestä. Extramateriaalipankissa on seitsemän kirjallisuus- ja julkaisuvinkkiä, kaksi

videota ja kuusi web-linkkiä, joiden avulla työntekijä voi helposti hankkia lisää työhyvinvointitietoutta niin halutessaan.

6.2 Käyttö ja toteutus

Työhyvinvointiopas luotiin Palmia Oy:n käyttöön, kaikkia yritykseen työntekijöitä varten ja se toteutettiin Palmian käytössä olevaan digitaaliseen oppimisympäristöön (luku 4.2), verkko-oppimisympäristö Taitoon, jonka vuoksi siihen perehtyminen ei ole paikkaan tai aikaan sidottua. Opas on tarkoitettu työntekijöiden omatoimiseen työhyvinvoinnin ja työhyvinvointitiedouden lisäämiseen, kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Opas sisältää monipuolisesti teoreettista tietoa työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä (luku 3 – 3). Oppaassa olevat tehtävät haastavat työntekijää miettimään sekä omaa että työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa ja kehittämään niitä kumpaakin omalta osaltaan. Työhyvinvointioppaaseen perehtyminen ja se tehtävien tekeminen ei ole ajan ja paikan lisäksi sidottu työntekijän kulttuurilliseen taustaan, työtehtävään tai toimialaan, eikä oppaaseen perehtyminen edellytä työntekijältä myöskään aiemmin hankittua tietoa työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointiopas on luotu Palmia Oy:n tämänhetkisiin ja lähitulevaisuuden tarpeisiin, muuta se tarvitsee tulevaisuudessa mahdollisesti muokkausta, päivittämistä ja monipuolistamista. Tarve työhyvinvointioppaan muokkaamiseen voi olla esimerkiksi extratyökalupakkiin lisättäviä työkaluja ja linkkejä tai linkkien päivittämistä. Tarve monipuolistamiseen voi syntyä, mikäli toimeksiantajayritys haluaa antaa työntekijöilleen spesifiä tietoa työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä yksittäisille toimialoille tai jopa yksittäisille ammattiryhmille. Koska yrityksessä ei toimeksiantoa aloittaessa ollut aiempaa työhyvinvointiopasta, tein oppaasta yleismaailmallisen, kaikkia yrityksen toimialoja ja ammattiryhmiä hyödyttävän tuotoksen.

Editoidut audioleikkeet ja alkuperäiset PowerPoint –diat on luovutettu Palmia Oy:n HR-tiimin käyttöön. Lisäksi jokaiselle tiimiin kuuluvalla työntekijällä on annettu työhyvinvointioppaan hallinnointioikeus Taito-verkko-oppimisympäristöön. Digitaalinen muoto tekee Taito-verkko-oppimisympäristössä olevasta oppaasta helposti muokattavan ja ylläpidettävän. Myös PowerPoint-diojen sisältö ja rakenne ovat helposti muokattavissa ja muunnettavissa uudelleen videoiksi. Mikäli muutosta halutaan PowerPoint-diojen ja niistä johdettujen videoiden audiosisältöön, vaatii tämä enemmän aikaa ja suurempaa työtä, varsinkin siinä tapauksessa, jos yhden videon halutaan sisältävän vain yhden henkilön ääntä. Edellä kuvatussa tilanteessa jo olemassa olevat audiot tulee äänittää ja editoida PowerPoint-dioihin kokonaisuudessaan uudelleen.

7 Pohdinta

Tässä, opinnäytetyön seitsemännessä ja viimeisessä luvussa pohdin kaikkea opinnäytetyöprosessin aikana tekemääni, tarkastelen luomaani produktia ja sen merkitystä, testajilta saatua palautetta, sekä työn tarpeellisuutta ja siinä onnistumista. Lisäksi pohdin, kuinka opinnäytetyön toimeksiantaja voisi kehittää valmista produktia sen jälkeen, kun se on luovutettu toimeksiantajan käyttöön. Lopuksi arvioin vielä opinnäytetyöprosessia ja omaa oppimistani prosessin aikana.

7.1 Produktin tarkastelu ja merkitys

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön toimeksiannon tarkoituksena oli suunnitella, kehittää ja toteuttaa Palmia Oy:lle sen henkilöstön työhyvinvointia parantava ja työhyvinvointitietämystä laajentava palvelu tai tuote. Tarkoituksen pohjalta syntyi idea koko henkilöstölle suunnatusta digitaalisesta työhyvinvointioppaasta. Päätös työhyvinvointioppaan toteuttamisesta Palmia Oy:n käytössä olevaan Taito-verkko-oppimisympäristöön syntyi tarpeesta saada opas jokaisen työntekijän saataville ajasta ja paikasta riippumatta, mutta siihen myötävaikutti myös yrityksen tarve pystyä, osana osaamisen kehittämistä, seuraamaan tehokkaasti työntekijöiden suorituksia verkko-oppimisympäristöön kertyvän datan ja analytiikan avulla (luku 4.3). Suoritusseurantaa helpottaa verkko-oppimisympäristön integraatio yrityksen käytössä olevan HR-järjestelmän kanssa, jonne työhyvinvointioppaaseen perehtyneiden työntekijöiden suoritukset siirtyvät automaattisesti.

Opinnäytetyön tavoitteena oli laajentaa ja kehittää Palmia Oy:ssä työskentelevien työntekijöiden tietämystä työhyvinvoinnista, siihen vaikuttavista tekijöistä (luku 3) ja vahvistaa tietoutta yksilön henkilökohtaisen työhyvinvoinnin ja vastuunkannon merkityksestä sekä oman että koko työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Lisäksi tavoitteena oli auttaa työntekijöitä löytämään erilaisia keinoja (luku 4) henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen, sekä aktivoida ja innostaa heitä miettimään ja käyttämään näitä keinoja. Työhyvinvointiopas täyttää kaikki asetetut tavoitteet ja on lopputulokseltaan onnistunut. Oppaasta tuli selkeä, helposti lähestyttävä ja ymmärrettävä, ja sen sisältö on sellaista, jonka avulla jokainen palmialainen pystyy toimialasta ja työtehtävästään riippumatta laajentamaan tietämystään työhyvinvoinnista ja löytämään erilaisia keinoja henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Työntekijöiden työhyvinvoinnilla on vaikutus ja riippuvuussuhde yrityksen kilpailukykyyn ja tuottavuuteen. Toteuttamani työhyvinvointiopas on toimeksiantajayritykselle tarpeellinen ja ajankohtainen, koska sen avulla voidaan vaikuttaa parantavasti sekä yksilöiden että koko työyhteisön työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin kokemukseen Palmia Oy:ssä. Tämä taas pitää toimeksiantajayrityksen kilpailukykyisenä tai jopa parantaa sen kilpailukykyä ja tuottavuutta.

Oppaan luoman lisäarvon ja hyödyn avulla yritys voi lisäksi parantaa mahdollisuuksiaan päästä yhteen asettamaansa strategiseen tavoitteeseen, eli alan parhaaseen henkilöstötyytyväisyyteen (luku 6.2). Työhyvinvointioppaan ajankohtaisuutta korostaa ennen kaikkea se, että toimeksiantaja on jo hyödyntänyt oppaan teoriaa ja siitä syntyneitä ajatuksia Palmia Oy:n työhyvinvointiohjelman päivittämisessä vuosille 2020 – 2022.

7.2 Työhyvinvointioppaan testaus ja palaute

Viikolla 5 / 2020, ennen työhyvinvointioppaan luovuttamista toimeksiantajan lopulliseen käyttöön, sen käytettävyyttä ja sisältöä testasi ja arvioi Palmia Oy:n henkilökuntaan kuuluva HR-asiantuntija Piia Keskitalo ja toimeksiantajan edustajana toiminut HR-kehityspäällikkö Niina Kontula. Oppaasta saatu palaute oli pääosin positiivista ja erittäin kannustavaa:

”Olen suorastaan vaikuttunut, kuinka selkeästi olet saanut asiaa valotettua” (Kontula 29.1.2020).

”Tämä todella auttaa lisäämää henkilöstömme käsitystä työhyvinvoinnin käsitteestä ja laajuudesta” (Kontula 29.1.2020).

”Olen niin tyytyväinen sisällön monipuolisuuteen ja erilaisia ajatuksia nostattavaan tapaasi esittää asia etten keksi taidon sisältöön mitään muutosta, vaikka kuinka yritän =)” (Kontula 29.1.2020).

”Tästä on jopa meidän hallitus kiinnostunut, se on hienoa =)” (Kontula 29.1.2020).

”Erityisenä plussana vielä, että videoita oli kiva katsoa, kun niissä oli iloinen ja asiasta innostunut ääni” (Keskitalo 28.1.2020).

”Tosi kattava ja hyvin jaoteltu mielestäni tuo opas” (Keskitalo 28.1.2020).

”Tein tuon työhyvinvointioppaan tuolla Taidossa, ja huikeata työtä olet tehnyt, onnittelut” (Keskitalo 28.1.2020).

Työhyvinvointioppaan vahvuuksiksi testaajat mainitsivat muun muassa seuraavaa:

”Monipuolisuus, avaat asiaa monesta kulmasta” (Kontula 29.1.2020).

”Tietoa lisäävät ja selkeät, sekä työntekijöille sopivalla tavalla esitetyt teoriaosuudet. Näissä erityisen hyvää on työntekijöiden koulutusrakenteen ymmärtäminen, eli olet

mielestäni esittänyt asiat sopivan maanläheisellä tavalla, kuitenkin perustuen voimassaoleviin teorioihin.” (Kontula 29.1.2020.)

”Laadukas videototeutus, jossa erityisien hyvää on pirteä ja positiivinen esitystapa vrt. flegmaattinen ääni joka kertoo että työhyvinvointi...” (Kontula 29.1.2020).

”Tämä tuo konkreettisia ideoita ja työkaluja jokaiselle [ja niiden avulla voi] tukea omaa ja työkaverin työhyvinvointia” (Kontula 29.1.2020).

Oli myös upeaa huomata, että työhyvinvointioppaaseen perehtyessään testajaat olivat kokeneet ahaa-elämyksiä:

”Huomasin kuinka arki ja sen touhut on painanut nämä asiat unholaa ja kiireen alle. Monessa kohden ajattelin että tuon voin tehdä paremmin ollakseni työyhteisössä työhyvinvointia tukeva – en sitä syövä” (Kontula 29.1.2020).

”Voi kun haluaisin tämän asian kaikkien meidän tietoon ja osaamisen jae-
tuksi => Useassa kohdassa tässä kirjallisessa kuin virtuaalisessakin tuli mieleeni että TÄMÄ ON MEILLÄ TÄRKEÄÄ =>” (Kontula 29.1.2020).

”Mankka on kyllä meidän yrityksen kannalta hyvä peili, hän on riittävän maanläheinen ja tuntuu että tietää ihan arjen suorittavaa työtä tekevän työyhteisön ongelmista, eikä vaan asiantuntijatyöstä tms. korkeammin koulutettujen työyhteisöjen asiaa.” (Kontula 29.1.2020.)

Testajaat antoivat myös rakentavaa palautetta ja kehitysehdotuksia:

”Sitä vaan mietin, että onko Palmian tarpeisiin jo liian pitkä, sillä itselläni ainakin otti melko kauan tehdä tuo...? Toisaalta, kun sen pystyy erissä tekemään, niin voihan sitä alkutekstissä vaikka vielä nykyistä enemmän korostaa tekemään pienemmissä erissä, esim. kahtena eri päivänä?! Ainakin tulee tärkeitä asioita(!) mietittyä sitten useampaan otteeseen.” (Keskitalo 28.1.2020.)

”Lisäksi vielä Palmia kärjellä mietittynä – tällaisena hyvä esimiehille ja asiantuntijoille, työntekijöille ehkä lyhyempi versio esim. osissa/lyhennettynä esimiehen opastuksella...?” (Keskitalo 28.1.2020).

”Voisiko tuon tehtävän 8 saada myös omaan sähköpostiin (kuten aloitustehtävän), niin tulisi noudatettua vuosisuunnitelmaa ehkä paremmin, kun sähköpostissa tallessa?” (Keskitalo 28.1.2020).

Tavoitteenani oli, että toteuttamani työhyvinvointiopas tuottaisi toimeksiantajalle lisäarvoa. Saamani palautteeseen perustustuen opas tuo toimeksiantajalle lisäarvoa auttamalla yhtiötä tuomaan työhyvinvointia ja sen eri osa-alueita näkyvämmiksi työntekijöilleen, työntekijöitä ymmärtämään työhyvinvoinnin kokonaisuutta ja tätä kautta parantamaan sekä jokaisen yksilön omaa, että koko työyhteisön työhyvinvointia. Tämä taas tukee yhtiön menestymistä ja pääsyä asetettuihin tavoitteisiin (luku 4.2).

7.3 Kehittämisehdotukset

Kuten luvussa 2.2 mainitaan, työntekijöiden hyvinvoinnilla on kiistattomasti suuri merkitys yrityksen kilpailukykyyn ja taloudelliseen tulokseen. Jo menestymisen ja työntekijäkokeemuksen kannalta, mutta etenkin kiristyvässä kilpailutilanteessa on ensiarvoisen tärkeää, että yritys välittää ja pitää huolta työntekijöistään. Kaikille työntekijöille suunnattu työhyvinvointiopas osoittaa henkilöstöstä välittämistä ja työhyvinvoinnista huolehtimista, mutta jotta yritys pysyy työhyvinvoinnin osalta kilpailun ja muutoksen mukana, tulee työhyvinvointiopasta päivittää tarpeen mukaan muutosta vastaavaksi. Työhyvinvointiopasta voisi päivittää henkilöstölle suoritettujen työhyvinvointikyselyiden ja niistä saatujen tulosten pohjalta. Koska työhyvinvointi voi merkitä eri toimialoilla ja työtehtävissä hieman eri asioita, voisi työhyvinvointikyselyistä saatujen tulosten perusteella työhyvinvointioppaan pääosioita laajentaa eri toimialoja koskevaksi, jolloin työntekijöille saataisiin annettua alaan kohdistettua työhyvinvointi-informaatiota ja -tukea. Kuten luvussa 3.1 kerrotaan, yksi työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttava tekijä on työntekijöiden osallistaminen. Tämän vuoksi suosittelen, että yritys antaisi työntekijöille mahdollisuuden päästä vaikuttamaan työhyvinvointioppaan tämänhetkiseen ja siihen tulevaisuudessa päivitettävään sisältöön esimerkiksi erillisen palautekyselyn tai valmiiseen työhyvinvointioppaaseen liitettävän tekstikentän avulla, johon oppaaseen perehtyneet työntekijät voisivat jättää palautetta, kehitysehdotuksia ja toiveita oppaan sisällön suhteen. Oppaan päivittämisessä ja mahdollisessa ohjeiden tarkentamisessa suosittelen ottamaan huomioon Keskitalon (28.1.2020) antamat kehitysehdotukset, joita käsitellään luvussa 7.1.

7.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli haastava, pitkä ja vaiherikas. Opinnäytetyöni aihe kohtasi henkilökohtaisen mielenkiintoni kanssa, mutta koska työhyvinvoinnista on olemassa paljon eri tieteenaloihin, lähtökohtiin ja näkökulmiin perustuvaa kirjallisuutta, suurin haasteeni koko prosessissa oli löytää ja etenkin rajata näkökulma, josta lähdän oman opinnäytetyöni viitekehystä eli tietoperustaa rakentamaan. Marraskuun 2019 lopussa huomasin valinneeni vii-

tekeyksen, jonka lähtökohdista laadukkaan, toimeksiantajaa parhaiten palvelevan ja hänelle lisäarvoa tuottava, mutta myös itseäni tyydyttävän produktin, työhyvinvointioppaan, tuottaminen oli lähes mahdotonta. Näin ollen päätin deletoida kaiken siihen mennessä kirjoittamani viitekeyksen. Tässä vaiheessa tein myös päätöksen siitä, että viitekeyksen kirjoittamisen sijasta alan toteuttaa itse produktia, jonka jälkeen jatkan viitekeyksen kirjoittamisen parissa. Viitekeyksen vaihtaminen kesken opinnäytetyöprosessin oli riski, sillä epäonnistuessaan se olisi voinut vaikuttaa negatiivisesti muun muassa työn valmistumistavoitteisiin. Olen kuitenkin erittäin tyytyväinen tekemääni päätöksen näkökulman vaihdoksesta, sekä siihen, että muutin työstöjärjestystä produktin luomisen ja viitekeyksen kirjoittamisen välillä. Päätös toi opinnäytetyön tekemiseen uutta pontta, eräänlaisen flowtilan ja sen jälkeen koin useita kertoja todellista työn imua produktia ja opinnäytetyötä tehdessäni. Päätöksellä oli positiivinen vaikutus myös raportin lopulliseen viitekeykseen, sillä nyt kirjoittamani viitekeyhys tukee täydellisesti tuottamani työhyvinvointioppaan sisältöä. Mikäli aloittaisin samanlaisen prosessin uudelleen, työstäisin produktin valmiiksi ennen viitekeyksen kirjoittamista.

Opinnäytetyöprosessin alussa asetin itselleni tavoitteet opinnäytetyölle, sen etenemisaikataululle ja työn valmistumispäivälle. Etenemisaikataulun suunnittelutyökaluna käytin Kontoa, jonne kirjasin opinnäytetyön eri vaiheet aikajärjestyksessä, aina opinnäytetyön aloittamisesta sen arvioitavaksi jättämiseen asti. Aikataulutus sisälsi myös toimeksiantajan edustajan kanssa sovitut palaverit. Työkalun avulla aikataulun toteutumista oli helppo seurata, sillä lisäsin sinne aina merkinnän vaiheen aloituksesta ja valmistumisesta. Kun alkuperäinen aikataulu muuttui, aikataulutin vaiheet Kontoon uudelleen. Asettamani viikkokohmainen etenemisaikataulu ei toteutunut koska, raporttia oli vaikea kirjoittaa väärin suunnittelemani sisällön vuoksi. Viikkoaikataulun toteuttaminen ei toiminut myöskään siitä syystä, että olin yliarvioinut opinnäytetyön tekemiseen käytössä olevan vapaa-ajan vääriin. Opinnäytetyöprosessin aikana aikaa kului olettamaani enemmän työstä, totaaliyksihuoltaja-arjen pyörittämisestä, muiden opintosuunnitelmaani kuuluvista kursseista, sekä niihin liittyvistä tehtävistä ja projekteista koostuvan kombinaation suorittamiseen. Vaikka viikkokohmainen etenemisaikataulu ei kohdallani ollut realistinen ja toimiva ratkaisu, pystyin edistämään työtäni tekemällä sitä jaksottaisesti aina suurempi määriä ja kirimään näin kiinni niitä osuuksia, joita en ollut voinut henkilökohtaisista aikataulutusergelmistä johtuen tehdä aiemmin. Etenemistä auttoi myös se, että päivitin asettamaani aikataulua aina tarvittaessa uudelleen. Työvaiheiden uudelleenjärjestäminen ja aikatauluttaminen olivat hallittuja, joten kykenin hoitamaan työn etenemisen toimeksiantajan kanssa sovitun aikataulun mukaisesti. Tavoitteenani oli saada opinnäytetyö valmiiksi tammikuun 2020 viimeiseen päivään mennessä. Tavoite toteutui ja työ valmistui jo päivää ennen itselleni asettamaa takarajaa.

Opinnäytetyöprossin aikana olen oppinut monipuolisesti lisää työhyvinvoinnista ja sen kehittamisestä, sekä siihen liittyvistä erilaisista näkökulmista niin yksilö- kuin organisaatiolähtöisistä näkökulmista. Alussa valitsen tähän produktiin sopimattoman näkökulman, joka ei kuitenkaan ollut täysin epäonnistunut valinta, sillä sen myötä kasvatin työhyvinvoinnista erilasta näkökulmaa työhyvinvointiin ja sen keittämiseen liittyen. Uskon, että koko opinnäytetyöprosessi alustavine väärine päätöksen on lisännyt, vahvistanut ja kehittänyt omaa ammatillista osaamistani henkilöstöhallinnon kentässä ja HR-asiantuntijana, mutta myös yksilönä, sillä se on herättänyt minut pohtimaan ja analysoimaan omaa työhyvinvointiani ja sen kehittämismahdollisuuksia henkilökohtaiselta tasolta käsin. Prosessi kaikine ylitettyine haasteinen on opettanut lisää pitkäjänteisyyttä ja projektinhallintakykyä, mutta myös vahvistanut omaa näkemystäni itseohjautuvuudestani: haluan ottaa vastuuta, osaan priorisoida asioita, sekä toimin innokkaasti ja määrätietoisesti päämääräni eteen. Myös näkemys tämän kolikon kääntöpuolesta on selkeytynyt opinnäytetyöprosessin aina: Näen ja koen itseni itsenäisen selviytyjä, ja tämän takia minun on aina ollut haastavaa pyytää apua tai ottaa sitä vastaan. Epärealistisen aikataulutuksen luomat suorituspaineeet ovat kuitenkin tämän prosessin aikana opettaneet minua pyytämään esimerkiksi lapsenhoitoapua silloin, kun olen sitä oikeasti tarvinnut, jotta voi työstää opinnäytetyötä eteenpäin. Prosessin aikana hankkimani suurin, omaan elämääni suuresti vaikuttava oppi on se, että avun pyytäminen ei tee minusta heikkoa, eikä aina tarvitse selvitä kaikesta yksin hammasta purren.

Lähteet

Cambridge University Press 2020. Cambridge Dictionary. Virtual learning environment. Luettavissa: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/virtual-learning-environment>. Luettu: 29.1.2020.

Dunderfelt, T. 2012. Konttorikemiaa. Kauppakamari. Helsinki.

Finto 2019a. Suomalainen asiasanasto ja ontologiapalvelu. Rakennepääoma. Luettavissa: <https://finto.fi/tt/fi/page/t89>. Luettu: 19.12.2019.

Finto 2019b. Suomalainen asiasanasto ja ontologiapalvelu. Suhdepääoma. Luettavissa: <https://finto.fi/tt/fi/page/t76>. Luettu: 19.12.2019.

International Labour Organization ILO 2019. Workplace health promotion and well-being: Workplace well-being. Luettavissa: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm. Luettu: 1.10.2019.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari. Helsinki.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari. Helsinki.

Keskitalo, P. 28.2.2020. HR-asiantuntija. Palmia Oy. Sähköposti.

Kontula, N. 29.1.2020. HR-kehityspäällikkö. Palmia Oy. Sähköposti.

Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Talentum Pro. Helsinki.

Manka, M-L. 2011. Työnilo. WSOYpro. Helsinki.

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44

Neste Oyj 2019. Konserni. Vastuullisuus. Ihmisemme. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.neste.com/fi/konserni/vastuullisuus/ihmisemme/tyohyvinvointi>. Luettu: 1.10.2019.

Palmia Oy 2016. Intranet. Graafinen ohjeisto. Luettu: 24.1.2020.

Palmia Oy 2018. Intranet. Työhyvinvointi ja työkyky. Työhyvinvointiohjelma. Luettu: 14.12.2019.

Palmia Oy 2019a. Intranet. Työhyvinvointi ja työkyky. ParTy-kysely. Työhyvinvointikysely. Luettu: 14.12.2019.

Palmia Oy 2019b. Yritys. Luettavissa: <https://www.palmia.fi/fi/yritys/>. Luettu 14.12.2019.

Pellinen 17.7.2019. Digitaalisen oppimisympäristön hyödyt yrityksille – näin oppimisympäristö auttaa tehostamaan ja systematisoimaan koulutuksia. Vuolearning – Opitaan yhdessä blogi. Luettavissa: <https://www.vuolearning.com/fi/blog/oppimisympariston-hyodyt>. Luettu: 26.1.2020.

Pellinen 25.11.2019. Oppimisanalytiikka tarjoaa tietoa osaamisesta ja tukee koulutusten kehittämistä. Vuolearning – Opitaan yhdessä blogi. Luettavissa: <https://www.vuolearning.com/fi/blog/oppimisanalytiikka-tarjoaa-tietoa-osaamisesta>. Luettu: 26.1.2020

Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia: Organisaation psykologinen pääoma. Talentum. Helsinki.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Edita. Porvoo.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 1.10.2019.

Snellman konserni 2019. Vuosikertomus 2018. Luettavissa: https://www.snellmangroup.fi/vuosikertomukset/Vuosikertomus_2018.pdf. Luettu: 1.10.2019.

STT Info. Sata vuotta Helsingin kaupungin ruokapalveluja 2017. Luettavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/sata-vuotta-helsingin-kaupungin-ruokapalveluja?publisherrid=57325129&releaseld=63189231&fbclid=IwAR3DcTglnk4N3hnSLtkYckX0QUt-JzLhDkuwfxercv-XLVi59QW1-CgRtc0M>. Luettu 14.12.2019.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress. Helsinki.

Tainio-Ketonen Kaisa. Osaamisen kehittäminen – parhaat käytännöt ja tärkeimmät työkalut. Vuolearning – Opitaan yhdessä blogi. Luettavissa: <https://www.vuolearning.com/fi/blog/osaamisen-kehittaminen>. Luettu: 26.1.2020.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. UNIpress. Helsinki.

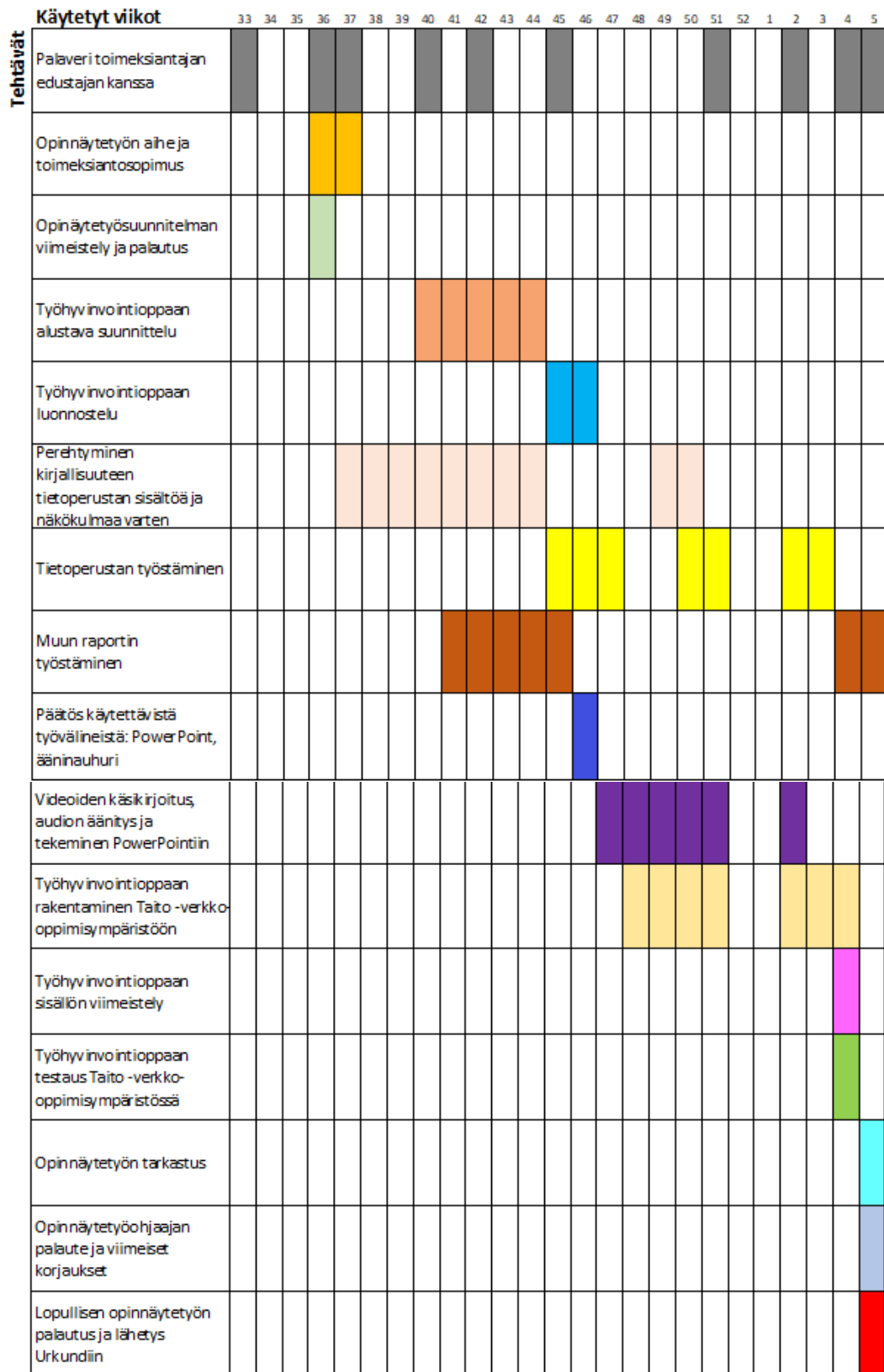
Työterveyslaitos. 2019. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 1.10.2019.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Virtanen, P. & Sinokki, Marjo. 2014. Työhyvinvointia työstä. Tietosanoma. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Gantt-kaavio opinnäytetyöprosessin vaiheista



Liite 2. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan alusta ja aloituskappaleesta

The screenshot shows a web application interface for a digital workplace well-being course. The top navigation bar is orange with the 'palmia' logo and a user profile icon. A sidebar on the left contains a menu with items like 'Työhyvinvointi haltuun', 'Pätevydet', 'Arviointit', 'Yleinen', and 'Suoritusohjauksen - kentän työntekijät'. The main content area has a black header with the title 'Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointioppas palmialaiselle'. Below the header, there are three statistics: 'yli 50 kansallisuutta' with a group of people icon, '100 ammattinimikettä' with a person icon, and '2 200 työntekijää tuhansia palvelukohteita' with a truck icon. A handshake icon is also present. Below the statistics, there is a section titled 'Tervetuloa avartamaan tietämystäsi työhyvinvoinnista!' followed by two paragraphs of text. The first paragraph explains the course's goal to help employees find well-being solutions. The second paragraph lists the course's requirements, including watching videos and completing tasks.

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointioppas palmialaiselle

Oma edistymiseni

yli 50 kansallisuutta

100 ammattinimikettä

2 200 työntekijää
tuhansia palvelukohteita

Tervetuloa avartamaan tietämystäsi työhyvinvoinnista!

Tässä oppaassa käydään läpi työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä, sekä pyritään vahvistamaan tietouttasi oman työhyvinvointisi ja vastuunkannon merkityksestä koko työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämässä ja ylläpitämisessä. Työhyvinvointioppaan tavoitteena on auttaa juuri sinua löytämään erilaisia keinoja henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen.

Opas muodostuu erilaisista videoista ja tehtävistä, joita voit tehdä omissa tahdissasi. Suoritusta varten tarvitset rauhallisen tilan, kuulokkeet ja muistiinpanovälineet. Tulostusmahdollisuus ei ole pakollinen, mutta se voi helpottaa tehtävien 1 ja 7 tekemistä.

Työhyvinvointioppaan videot katsottuasi ja tehtävät tehtyäsi olet suorittanut työhyvinvointikurssin, josta siirryy automaattisesti Mepcon suoritusmerkintä seuraavan vuorokauden kuluessa. Suoritusmerkinnän saaminen edellyttää, että olet katsonut kaikki videot (viisi kappaletta) ja tehnyt kaikki tehtävät (aloitus- ja lopetus tehtävät, sekä kahdeksan muuta tehtävää).

Liite 3. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan pääosiosta

> **Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?**

> **Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät**

> **Rakennepääoma ja sosiaalinen pääoma**

> **Yksilö työhyvinvoinnin tekijänä - psykologinen pääoma**

> **Extramateriaalipankki**

Liite 4. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan ensimmäisestä pääosiesta

✓ Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?

Etene seuraavassa järjestyksessä:

1. ALOITUSTEHTÄVÄ: Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?
2. VIDEO 1: Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?



ALOITUSTEHTÄVÄ: Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?



VIDEO 1: Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?

Liite 5. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan ensimmäisen pääosion aloitustehtävästä

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle



ALOITUSTEHTÄVÄ: Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?

Ennen kuin etenet ensimmäiseen videoon, pysähdy ja mieti, mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle juuri nyt, tässä hetkessä ja elämäntilanteessa. Kirjaa ajatuksesi keskustelualueelle kohdasta "Lisää uusi keskustelu". Muista, että oikeita vastauksia ei ole!

Tehtävän hyväksytyt suorittaminen edellyttää uuden keskustelun aloittamista / lisäämistä.

Liite 6. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan ensimmäisen pääosion videosta

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

VIDEO 1: Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?



Liite 7. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan toisesta pääosiosta

✓ Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Etene seuraavassa järjestyksessä:

1. VIDEO 2: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

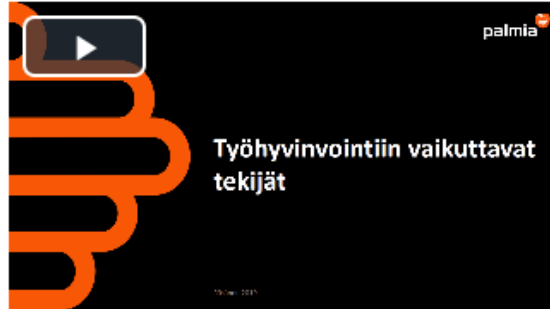
Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät - video:

 VIDEO 2: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Liite 8. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan toisen pääosion videosta

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

VIDEO 2: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät




Liite 9. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan kolmannelta pääosiosista

✓ Rakennepääoma ja sosiaalinen pääoma

Etene seuraavassa järjestyksessä:


1. VIDEO 3: Rakennepääoma - Organisaatio ja työn hallinta
2. VIDEO 4: Sosiaalinen pääoma - Johtaminen ja työyhteisö
3. TEHTÄVÄ 1: Työyhteisön työhyvinvoinnin tikkataulu
4. TEHTÄVÄ 2: Työn imu - Testaa koetko työn imua

Rakennepääoma ja sosiaalinen pääoma - videot ja tehtävät:

 Video 3. Rakennepääoma - Organisaatio ja työn hallinta

 Video 4. Sosiaalinen pääoma - Johtaminen ja työyhteisö

 TEHTÄVÄ 1: Työyhteisön hyvinvoinnin tikkataulu

 TEHTÄVÄ 2: Työn imu - Testaa koetko työn imua

Liite 10. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan kolmannen pääosion ensimmäisestä videosta

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

Video 3. Rakennepääoma - Organisaatio ja työn hallinta



Liite 11. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan kolmannen pääosion toisesta videosta

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointioppas palmialaiselle

Video 4. Sosiaalinen pääoma - Johtaminen ja työyhteisö



Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

TEHTÄVÄ 1: Työyhteisön hyvinvoinnin tikkataulu

Marja-Liisa Mankan kehittämän työyhteisön työhyvinvoinnin tikkataulun avulla voidaan selvittää työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa. Tikkataulussa on yhteensä 42 kysymystä, seitsemältä eri työhyvinvoinnin osa-alueelta. Tee testi joko tulostamalla se paperille tai vaihtoehtisesti merkitsemällä pisteet ja tulokset kynällä tyhjälle paperille. Tuloksia on helppo tulkita, mikäli siirrät saadut tulokset tikkataulun kuvioon. Hyvällä mallilla olevat asiat sijoittuvat lähelle tikkataulun keskustaa, ja kauempana kehällä olevat asiat on niitä, joita työyhteisössä kannattaa kehittää.

Testin tehtyäsi mieti:

- Mitkä asiat kaipaavat kehittämistä (matalimmat pistemäärät) ja miten niitä voisi kehittää?
- Miten hyvällä mallilla olevat asiat (korkeimmat pistemäärät) saisi pysymään hyvällä mallilla?

TESTIIN PÄÄSET TÄSTÄ

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

TEHTÄVÄ 2: Työn imu - Testaa koetko työn imua

Työn imulla tarkoitettiin myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imu kuvaa työn kokemista merkityksellisenä sekä työhön liittyvää innostumista ja iloa. Työterveyslaitoksen teettämän Työn imu -testin avulla sinun on mahdollista arvioida omaa tämänhetkistä hyvinvointiasi työssä. Vastattuasi väittämiin saat palautteen kokemastasi työn imusta, sekä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksista.

[TESTIIN PÄÄSET TÄSTÄ](#)









Liite 14. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan neljänestä pääosiosta

Yksilö työhyvinvoinnin tekijänä - psykologinen pääoma

Etene seuraavassa järjestyksessä:

1. VIDEO 5: Psykologinen pääoma - yksilö
 2. TEHTÄVÄ 3: Psykologinen pääoma, toiveikkaus - Toiveikkaus -testi
 3. TEHTÄVÄ 4: Psykologinen pääoma, itseluottamus - Miten luotat itseesi -testi
 4. TEHTÄVÄ 5: Psykologinen pääoma, optimismi - Optimismi -testi
 5. TEHTÄVÄ 6: Psykologinen pääoma, sitkeys - Sisukkuus -testi
 6. TEHTÄVÄ 7: Oman työhyvinvoinnin tikkataulu
 7. TEHTÄVÄ 8: Oman työhyvinvoinnin vuosisuunnitelma
- LOPETUSTEHTÄVÄ: Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?

Yksilö työhyvinvoinnin tekijänä - videot ja tehtävät:

-  VIDEO 5: Psykologinen pääoma - yksilö
-  TEHTÄVÄ 3: Psykologinen pääoma, toiveikkaus - Toiveikkaus -testi
-  TEHTÄVÄ 4: Psykologinen pääoma, itseluottamus - Miten luotat itseesi -testi
-  TEHTÄVÄ 5: Psykologinen pääoma, optimismi - Optimismi -testi
-  TEHTÄVÄ 6: Psykologinen pääoma, sitkeys - Sisukkuus -testi
-  TEHTÄVÄ 7: Oman työhyvinvoinnin tikkataulu
-  TEHTÄVÄ 8: Oman työhyvinvoinnin vuosisuunnitelma
-  LOPETUSTEHTÄVÄ: Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?

Liite 15. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan neljännen pääosion videosta

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

VIDEO 5: Psykologinen pääoma - yksilö



Liite 16. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan neljännen pääosion ensimmäisestä tehtävästä

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

TEHTÄVÄ 3: Psykologinen pääoma, toiveisuus - Toiveisuus -testi

Tämän testin tuokset kertovat tämän hetkisestä toiveisuuden tilastasi. Testissä on 10 kysymystä, joihin vastattuasi saat tietosi psykologisen pääoman toiveisuuden määrän.

HUOM! Testin vastauksissa puhutaan polku- ja tahtotoiveisuudesta. Polkutoiveisuus tarkoittaa samaa asiaa kuin videossa 5 käsitely keinovoima ja tahtotoiveisuus tarkoittaa samaa kuin tahdonvoima.

Päaset tekemään testin ilman erillistä rekisteröitymistä painamalla oikeasta alakulmasta "Aloita" -painiketta. Tuloksia ei tarvitse tallentaa, eli erillistä rekisteröitymistä palveluun ei tarvitse tehdä.

[TESTIIN PÄÄSET TÄSTÄ](#)

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

TEHTÄVÄ 4: Psykologinen pääoma, itseluottamus - Miten luotat itseesi -testi

Tämän testin pisteet korreloivat voimakkaasti töissä menestymisen, tyytyväisyyden ja yleisen elämäntyytyväisyyden kanssa. Testissä on 12 kysymystä, joihin vastattuasi saat tietoa psykologisen pääoman itseluottamuksen määrän.

Päset tekemään testin ilman erillistä rekisteröitymistä painamalla oikeasta alakulmasta "Aloita" -painiketta. Tuloksia ei tarvitse tallentaa, eli erillistä rekisteröitymistä palveluun ei tarvitse tehdä.

[TESTIIN PÄÄSET TÄSTÄ](#)

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

TEHTÄVÄ 5: Psykologinen pääoma, optimismi - Optimismi -testi

Optimismi -testi hahmottaa optimismin määrää. Testissä on 14 kysymystä, joihin vastattuasi saat tietoonsi psykologisen pääoman optimismin määrän.

Päaset tekemään testin ilman erillistä rekisteröitymistä painamalla oikeasta alakulmasta vihreää "Aloita" -painiketta. Tuloksia ei tarvitse tallentaa, eli erillistä rekisteröitymistä palveluun ei tarvitse tehdä.

[TESTIIN PÄÄSET TÄSTÄ](#)

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

TEHTÄVÄ 6: Psykologinen pääoma, sitkeys - Sisukkuus -testi

Tämä testi mittaa sitkeyttä eli sisuukkuutta monimuotoisesti. Testissä on 14 kysymystä, joihin vastattuasi saat tietosi psykologisen pääoman sitkeyden/sisuukkuuden määrän seuraavilla osa-alueilla: tahdon sitkeys, emotionaalinen (tunne) sitkeys ja henkinen sitkeys.

Päaset tekemään testin ilman erillistä rekisteröitymistä painamalla oikeasta alakulmasta "Aloita" -painiketta. Tuloksia ei tarvitse tallentaa, eli erillistä rekisteröitymistä palveluun ei tarvitse tehdä.

[TESTIIN PÄÄSET TÄSTÄ](#)

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

TEHTÄVÄ 7: Oman työhyvinvoinnin tikkataulu

Jotta psykologista pääomaa voitaisiin kehittää, kannattaa ensin kartoittaa oma elämäntilanne, sen voimavarat ja muutostoiveet. Yhtenä keinona tähän on käyttää Marja-Liisa Mankan kehittämää Oman työhyvinvoinnin tikkataulu™ - työhyvinvointikysely. Sen kysymykset kannustavat pohtimaan omaa työhyvinvointia siltä kannalta, miten siihen voi vaikuttaa omalla toiminnallaan. Kysely sisältää kysymyksiä seitsemältä eri osa-alueelta, jotka ovat: Terveys ja työkyky, työn hallinta, työyhteisö, osaaminen, itseluottamus ja motivaatio, elämän tasapaino ja esimiehen tuki. Saadut tulokset siirtyvät sähköisessä kyselyssä tikkataulun kuvioon, jota on helppo tulkita. Hyvällä mallilla olevat asiat sijoittuvat lähelle tikkataulun keskustaa, ja kauempana kehällä olevat asiat on niitä, joita kannattaa kehittää.

Tee testi joko sähköisesti tai paperilla. Ota tulokset itsellesi ylös, jotta voit tehdä tehtävän numero 8, Oman työhyvinvoinnin vuosisuunnitelma.

1. SÄHKÖINEN TESTI:

- Tee testi [täällä](#)
- Testin suorittamiseen tarvittava **kyselyn tunnus: 40 ja salasana: synergos**

2. PAPERINEN TESTI (tulostettava)

- Mikäli haluat tehdä testin paperilla, voit tulostaa sen [täältä](#).

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle



TEHTÄVÄ 8: Oman työhyvinvoinnin vuosisuunnitelma

Tarkastele tehtävässä seitsemän (7), Oman työhyvinvoinnin tikkataulu, saamiasi vastauksia ja mieti, miten voisit kohentaa omaa työhyvinvointiasi seuraavan vuoden aikana. Laita tarpeelliset toimenpiteet muistutukseksi itsellesi kuukausittain, tammikuusta joulukuuhun. Aseta toimenpiteitä ja tavoitteita, jotka ovat realistisia, mutta joiden kautta myös haastat itseäsi. Jokaiselle kuukaudelle ei tarvitse asettaa uutta tavoitetta, vaan tärkeintä on tehdä töitä asetettujen tavoitteiden eteen ja seurata tavoitteen täyttymistä.

Esimerkki. Suoritan tehtävää kesäkuussa. Vuosisuunnitelmani etenee seuraavasti:

Kesäkuu 2020 - Irroittaudun töistä ja teen vapaa-ajalla enemmän rentouttavia asioita.

Heinäkuu 2020 - Kiinnitän huomiota uneen. Pyrin helpottamaan nukahtamista ja nukun vähintään seitsemän tuntia yössä.

Elokuu 2020 - Kiinnitän huomioita myönteisiin ja positiivisiin asioihin negatiivisten sijaan ja kirjoitan niitä päivän mittaan ylös. Näin voin kasvattaa optimismisuuttani.

Syyskuu 2020 - Toimenpide/tavoite

Lokakuu 2020 - Toimenpide/tavoite

Marraskuu 2020 - Toimenpide/tavoite

Joulukuu 2020 - Toimenpide/tavoite

Tammikuu 2021 - Toimenpide/tavoite

Helmikuu 2021 - Toimenpide/tavoite

Maaliskuu 2021 - Toimenpide/tavoite

Huhtikuu 2021 - Toimenpide/tavoite

Kesäkuu 2021 - Toimenpide/tavoite

Kun vastauksesi on valmis, **muista painaa "Lopeta tentti" ja "Palauta kaikki ja lopeta "-painikkeita**, jotta vastauksesi tallentuu tietoihin.

Pääset luomaan oman työhyvinvoinnin vuosisuunnitelman painamalla **"Tee tentti nyt"** -painiketta.

Liite 22. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointioppaan neljännen pääosion lopetustehtävästä

Työhyvinvointi haltuun - digitaalinen työhyvinvointiopas palmialaiselle

LOPETUSTEHTÄVÄ: Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?

Digitaalinen työhyvinvointiopas päättyy tähän lopetustehtävään. Nyt kun olet katsonut kaikki videot ja tehnyt tehtävät, mieti, tarkoittaako työhyvinvointi sinulle jotain muuta, kun mitä se tarkoitti ennen kurssin aloittamista. Laajeniko näkemyksesi tai opitko uutta? Kirjaa ajatuksesi keskustelualueelle kohdasta "Lisää uusi keskustelu". Kuten aloitustehtävässä, muista, että oikeita vastauksia ei ole!

Tehtävän hyväksytyt suorittaminen edellyttää uuden keskustelun aloittamista / lisäämistä.

Liite 23. Kuvakaappaus Taito-verkko-oppimisympäristöön tehdyn työhyvinvointio- paan viidennestä pääosiosta

▼ Extramateriaalipankki

Innostuitko työhyvinvoinnista?

Alle on koottu kirjallisuutta, julkaisuja, videoita ja linkkejä, joiden avulla voit hankkia lisätietoa työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä.

Kurssin hyväksytyt suorittaminen ei vaadi extramateriaaliin perehtymistä, mutta oman työhyvinvoinnin kannalta suosittelemme sinulle lämpimästi tutustumaan itsellesi sopivana hetkenä myös seuraaviin materiaaleihin:

KIRJALLISUUS JA JULKAISUT:

- **Esimies työhyvinvointia rakentamassa.** Tekijät: Terävä Kimmo & Mäkelä-Pusa Pirkko. Julkaisuvuosi: 2011. Kustantaja: Tammerprint Oy. Julkaisu on [luettavissa täällä](#).

- **Kokonaisvaltainen hyvinvointi - Kristallisoit toimintasi. Saavuta tavoitteesi.** Tekijät: Leskinen Tomi, Hult Hanna-Maria. Julkaisuvuosi: 2010. Kustantaja: Kustannusosakeyhtiö Tammi. ISBN: 978-951-31-5410-3

- **Konttorikemiaa. Seitsemän avainta hyvään yhteistyöhön.** Tekijä: Dunderfelt Tony. Julkaisuvuosi: 2012. Kustantaja: Kauppakamari. ISBN: 978-952-246-177-3

- **Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet.** Tekijät: Mälikangas Anne, Mauno Saija ja Feldt Taru (toim.). Julkaisuvuosi: 2017. Kustantaja: PS-kustannus. ISBN: 978-952-451-781-2

- **Työn iloa, iloa elämään. Onnistujan tie arjen sankariksi.** Tekijä: Lundberg Tom. Julkaisuvuosi: 2008. Kustantaja: Positiivarit Oy. ISBN: 978-952-5484-82-3

- **Työhyvinvoinnin portaati. Viisi vaikuttavaa askelta.** Tekijä: Rauramo Päivi. Julkaisuvuosi: 2012. Kustantaja: Edita. ISBN: 978-951-37-6246-9

- **50 Top Tools for Employee Wellbeing.** Tekijä: Mitchell Debbie. Julkaisuvuosi: 2018. Kustantaja: KoganPage. ISBN: 978 0 7494 8218 3

VIDEOT:

- **Työn imuun pääsee työtä tuunaamalla** - Työterveyslaitoksen julkaisema YouTube -video, jossa tutkimusprofessori Jari Hakanen kertoo, mitä on työn tuunaaminen ja miten työntekijä voi sen avulla lisätä työn imua ja hyvinvointia.



- **Yhteisöllisen työpaikan reseptit** - Ilmarisen julkaisema YouTube -video, jossa Marja-Liisa Manka kertoo, miten yhteisöllisyys vaikuttaa tuloksenteeseen ja menestykseen, millä tavoin yhteisöllisyyttä voi kasvattaa ja samalla edistää työhyvinvointia.



LINKKEJÄ:

- Palmia intra: Työhyvinvointi ja työkyky -sivulle [pääset tästä](#).
- Palmia intra: Palmian työhyvinvointikysely 2019 -sivulle [pääset tästä](#).
- Työterveyslaitos: Työhyvinvointi on yhteinen asia -sivulle [pääset tästä](#).
- Työterveyslaitos: Testaa millainen työhyvinvoinnin kylväjä olet! -sivulle [pääset tästä](#).
- Työpiste verkkolehti: Viisi vinkkiä arvostuksen ilmapiirin luomiseen -sivulle [pääset tästä](#).
- KEVA: Oma työhyvinvointi, huolehdi omasta työhyvinvoinnistasasi -sivulle [pääset tästä](#).