



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

SAIJA PELTOMAA

Projektisuunnitelma työntekijän työhyvinvoinnin parantamiseksi

SOSIAALIALAN KOULUTUSOHJELMA
2021

Tekijä(t) Peltomaa, Saija	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Helmikuu 2021
	Sivumäärä 38	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Projektisuunnitelma työntekijän työhyvinvoinnin parantamiseksi		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvoinnin tilaa Suomessa tehtyjen tutkimusten ja kyselyjen perusteella. Työhyvinvoinnin tila oli noussut esiin kyselyissä, koska työpahoinvoinnin ja uupumuksen seurauksena pidetyt sairauslomapäivät olivat lisääntyneet. Tutkimusten mukaan työntekijät tunsivat kuormittuvansa yhä enemmän töissä ja varsinkin kognitiivinen kuormitus työssä oli lisääntynyt.</p> <p>Työhyvinvoinnin tutkimusten kartoituksen jälkeen laadittiin projektisuunnitelma, jonka tarkoituksena oli parantaa yksilön työhyvinvointia muuttuvassa työympäristössä. Projektisuunnitelma koostettiin tutkimusten tulosten perusteella sekä erilaisista työhyvinvointia koskevien teosten teorioista. Projektisuunnitelman tarkoituksena oli toimia osana organisaatioiden työhyvinvointisuunnitelmaa. Koronapandemian aikaansaama työelämän muutos on ollut nopea ja myös työhyvinvointia joudutaan miettimään uudella tavalla toteutettavaksi.</p> <p>Projektisuunnitelma rakennettiin sellaiseen muotoon, että sen pystyy toteuttamaan internetissä. Internetissä toteutettavat erilaiset opinnot ja kurssit ovat lisääntyneet tutkimusten perusteella.</p> <p>Johtopäätöksenä oli se, että erilaisille tavoille lisätä työhyvinvointia, on tarvetta, koska etätö on lisääntynyt ja työ on pirstaloitunut. Samoin erilaiset suositukset pandemian aikaisesta työnteosta aiheuttavat sen, että työhyvinvoinnin toteutumista on organisaatioissa mietittävä uudelleen. Työhyvinvointitaitojen tarpeellisuus ei kuitenkaan ole vähentynyt.</p>		
<p>Asiasanat Työhyvinvointi, työhyvinvoinnin kehittäminen</p>		

Author(s) Peltomaa, Saija	Type of Publication Bachelor's thesis	Date February 2021
	Number of pages 38	Language of publication: Finnish
Title of publication Project plan to improve employee well-being at work		
Degree program Degree Programme in Social Services		
Summary <p>The purpose of the thesis was to map the state of well-being at work based on studies and surveys conducted in Finland. The state of well-being at work had come up as result of an increase sick leave days taken due to work sickness and exhaustion. According to studies, employees felt increasingly burdened at work and, in particularly, cognitive loads at work had increased.</p> <p>After the survey of occupational well-being studies, a project plan was drawn up to improve the well-being of the individual in the changing working environment. The project plan was compiled based on the results of the studies and from various theories concerning well-being at work. The purpose of the project plan was to be part of the organizations' well-being plan. The change in working life caused by the coronavirus pandemic has been rapid, and well-being at work will also have to be considered in a new way. The project plan was built in such a form that it can be implemented on the Internet. Various studies and courses on the Internet have increased based on studies.</p> <p>The conclusion was that there is a need to increase well-being at work, an increase in remote work and fragmentation of work. Different recommendations on work during the pandemic also cause rethinking of implementation of well-being at work in organizations. However, the need for well-being skills at work has not decreased.</p>		
<u>Key words</u> Well-being at work, development of well-being at work		

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	5
2. TYÖHYVINVOINTI.....	7
2.1. Työhyvinvoinnin tekijät.....	8
2.2. Työhyvinvoinnin tila Suomessa.....	11
2.2.1. Työhyvinvoinnin tutkimukset.....	11
2.2.2. Työhyvinvoinnin tutkimusten tulokset ja strategiat.....	12
2.2.2.1. Työolobarometri	13
2.2.2.2. Digiajan työelämä -työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018.....	17
2.2.2.3. Työhyvinvoinnin strategiat, työhyvinvointi paremmaksi.....	21
2.2.2.4. Työ @ elämä- oppaan ohjeita työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi	22
2.3. Työhyvinvoinnin taloudellinen vaikutus.....	24
3. DIGITALISAATIO JA VERKKOVALMENNUKSET.....	25
3.1. Maailmantilanteen muutos ja verkkovalmennukset.....	27
3.2. Verkkovalmennuksen hyödyt ja haasteet.....	27
3.3. Verkkovalmennusten vaikuttavuus ja sen arviointi	28
4. VERKKOVALMENNUKSEN PROJEKTISUUNNITELMA	28
4.1. Toimenpiteet työhyvinvoinnin verkkovalmennuksen suunnittelussa	29
4.2. Verkkovalmennuksen osa-alueet	29
4.2.1. Miten voit.....	29
4.2.2. Elämänhallinta.....	30
4.2.3. Itsensä johtaminen.....	31
4.2.4. Muuttuva työ ja työhyvinvointi.....	33
4.2.5. Yhteisön työhyvinvointitaidot.....	34
4.2.6. Ergonomia.....	34
4.2.7. Liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä.....	35
4.2.8. Tarinoita työhyvinvoinnista	35
4.2.9. Harjoitteet ja rentoutukset.....	35
5. LOPUKSI.....	37
LÄHTEET	

1. JOHDANTO

Opinnäytetyö on toteutettu teorialähtöisenä sisältöanalyysinä. Analyysin perusteella opinnäytetyön tuotoksena on projektisuunnitelma, jonka perusteella pystytään alkaa kehittämään uutta tapaa työhyvinvointitaitojen opettamista työntekijöille. Projektisuunnitelman tarkoituksena on laajentaa työhyvinvoinnin opettamista toteutettavaksi internetin välityksellä.

Työhyvinvoinnin historia ulottuu aina 1920-luvulle asti, ja sadassa vuodessa työhyvinvoinnin merkitys on muuttunut ja kasvanut työelämän muuttuessa. Työhyvinvointia on Suomessa tutkittu kattavilla työhyvinvoinnin tutkimuksilla 1970-luvulta lähtien. Tutkimuksia ja kyselyitä on tehty säännöllisin väliajoin, työolobarometriä vuoden välein ja muita tutkimuksia harvemmin. Kyselyt antavat kattavan kuvan suomalaisesta työhyvinvoinnista ja niiden perusteella työhyvinvointia pystytään kehittämään organisaatiotasollakin.

Opinnäytetyön näkökulmana on työntekijä työhyvinvoinnin osa-alueella ja se, miten työntekijää pystytään auttamaan voimaan työssään paremmin. Olen toiminut yrittäjänä yli kymmenen vuotta ja sitä kautta oppinut ymmärtämään, että kuinka tärkeää yrittäjien ja työntekijöiden työhyvinvointi on. Näiden syiden vuoksi halusin tutkia sitä, miten työhyvinvointi on kehittynyt Suomessa ja miten sitä voisi yhä edelleen kehittää.

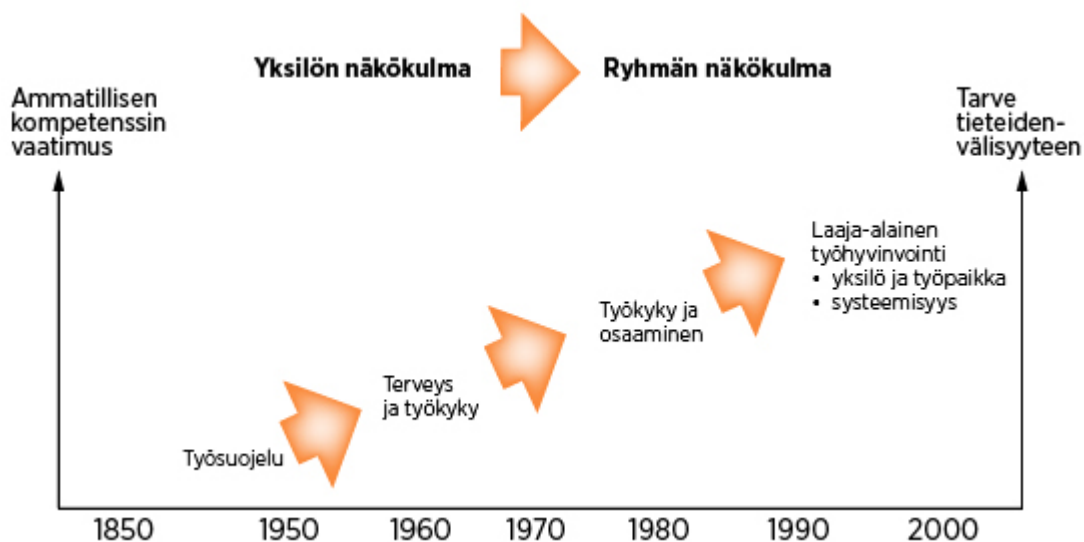
Maailmanlaajuisen, vuoden 2020 alkaneen koronapandemian vauhdittamana työelämä on muuttunut nopeasti ja tällaisissa tilanteissa työhyvinvointi jää helposti huomiotta. Siksi halusinkin kiinnittää huomiota siihen, että miten organisaatiot voisivat hoitaa työntekijöiden työhyvinvointia, vaikka eivät pystyisikään olemaan työntekijöiden kanssa kasvokkain tekemisissä. Työhyvinvoinnin tarve ei kuitenkaan ole vähentynyt, mutta tavat toteuttaa työhyvinvointia ovat vaikeutuneet.

Tutkimusongelmana on selvittää se, millaisista asioista työhyvinvoinnissa pitäisi puhua, jotta työntekijät hyötyisivät siitä eniten. Samalla selvitetään, miten nykytekniikalla pystyttäisiin saamaan työntekijät oppimaan näitä asioita. Uudessa tavassa toimia otetaan huomioon työntekijä kokonaisvaltaisena yksilönä, jonka työhyvinvointiin vaikuttaa niin työ- kuin kotiasiatkin. Työhyvinvoinnin kokemus on kuitenkin kokonaisvaltainen eikä ihminen pysty aina erottelemaan työhyvinvointia muusta hyvinvoinnista.

2. TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on työn arjessa koettavaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Se vaikuttaa yksilön kokemukseen mielekkästä ja palkitsevasta työstä sekä on elämähallintaa tukevaa. Hyvinvoiva työ on myös omaa osaamista vastaavaa ja hyvin johdettua. Työhyvinvointi kohdistuu niin henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin kuin johtamiseenkin. Työhyvinvointia tehdään ja kehitetään yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa. Työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet toimivat myös keskeisinä toimijoina työhyvinvoinnin edistämässä. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä tärkeänä kumppanina toimii myös työterveyshuolto. (Työterveyslaitos, 2020).

Työhyvinvoinnin historia on lähtenyt liikkeelle yli sata vuotta sitten ja sen alkuperäisenä ajatuksena on ollut tutkia stressiä, joka lähti alkuun lääketieteellisestä ja fysiologisista lähtökohdista 1920-luvulta. Tutkiminen on ollut historiassa yksilökeskeistä ja fysiologisesti mitattavampaa kuten alla olevasta kuviosta 1. käy ilmi. Vuosien saatossa yksilökeskeinen työsuojelu ja työhyvinvoinnin näkökulma on kehittynyt enemmän ryhmäkeskeiseksi. Ryhmäkeskeisessä lähestymistavassa yksilö on työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden yksi osa-alue. Samalla kun yksilökeskeisestä ajattelusta on siirrytty ryhmäkeskeiseen näkökulmaan niin työhyvinvointiin on liitetty laaja-alaisesti työhyvinvointiin liittyvät osa-alueet kuten työsuojelu, työturvallisuus ja työkyky mukaan lukien. (Manka & Manka, 2016, s. 66-67.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kehittymisen vaiheet (Manka & Manka, 2016, s. 67)

2.1. Työhyvinvoinnin tekijät

Laaja-alainen työhyvinvointi sisältää organisaation, työyhteisön, johtamisen sekä työn itsessään ja niiden keskiössä olevan yksilön ja yksilön asenteet. Työhyvinvointi on siis moniulotteinen ja systeeminen kokonaisuus, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Yksilön ja ryhmän työhyvinvoinnissa pitää ottaa huomioon myös asiakkaat ja työntekijän kotiolut. (Manka, 2015, s. 105.)

Organisaatio

Organisaation osalta työhyvinvoinnin tekijöinä on tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva ympäristö. Organisaation työhyvinvointi ei synny itsestään vaan siihen tarvitaan systemaattista eri osa-alueiden johtamista. Tavoitteellisuus organisaatiossa antaa suuntaviivat toiminnalle. Joustava rakenne antaa mahdollisuuden turvatulle tiedonkululle osapuolelta toiselle. Organisaatiossa oleva oppimisen kulttuuri antaa mahdollisuudet kehittymiselle ja toimiva ympäristö tarkoittaa työympäristön turvallisuutta ja toimivuutta. (Manka, 2015, s. 105-112.)

Työyhteisö

Työyhteisön työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää. Avoin vuorovaikutus ja ryhmän toimivuus antavat työyhteisölle hyvät perusteet työhyvinvoinnille. Vuorovaikutuksen kehittämiseen tarvitaan työyhteisötaitoja ja pelisääntöjä. Työn muuttuessa pelisääntöjä tarvitaan muuhunkin kuin työyhteisön keskinäiseen suulliseen kommunikointiin. Työpaikoilla voidaan tehdä sääntöjä esimerkiksi sähköpostin ja muiden medioiden käyttöön. Tällöin työn kuormittavuutta saadaan vähennettyä, kun työntekijä oppii kohdistamaan keskittymisensä yhteen asiaan kerrallaan. Työntekijät eivät välttämättä tiedosta omia teknisten laitteiden ja ohjelmistojen käyttötapojaan ja siksi aivojen kuormitus voi nousta huomaamatta. Informaatiotulvan taltuttamiseksi hyvät työpaikan yhteiset käytänteet ovat tärkeitä. (Manka, 2015, s. 117-122.)

Johtaminen

Johtaminen on tärkeä osa-alue työhyvinvoinnissa. Hyvä johtaja on osallistava ja kannustava. Kun johtajuus on kannustavaa ja osallistavaa niin työntekijä kokee olevansa arvostettu ja hänellä on vaikuttamismahdollisuuksia niin omaan työhönsä kuin organisaatioonkin. Työyhteisön hyvinvointitaitojen kehittämiseen tarvitaan johtajuutta ja päämäärätietoista suunnitelmallisuutta. Johtajan tärkeä tehtävä on johdattaa niin yksilöä kuin työyhteisöäkin yhteiseen työhyvinvointiin ja sitä kautta yksilön uudistumiseen ja kouluttautumiseen työssään. Työntekijöiden on tärkeä luottaa johtamiseen niin vastuunkannon, läsnäolon, avoimen vuorovaikutuksen sekä innostajan roolissa. (Manka, 2015, s. 124-127.)

Yksilö

Organisaation, työyhteisön, johtamisen ja työn keskiössä on kuitenkin aina yksilö ja yksilön asenteet. Vaikka kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet olisivat kunnossa niin työntekijä voi silti kokea olonsa huonoksi.

Yksilön työhyvinvointi muodostuu taloudellisesta, inhimillisestä, sosiaalisesta ja psykologisesta pääomasta. Taloudellinen pääoma antaa rahalliset resurssit, inhimillinen pääoma tiedollisen ja taidollisen osaamisen ja sosiaalinen pääoma

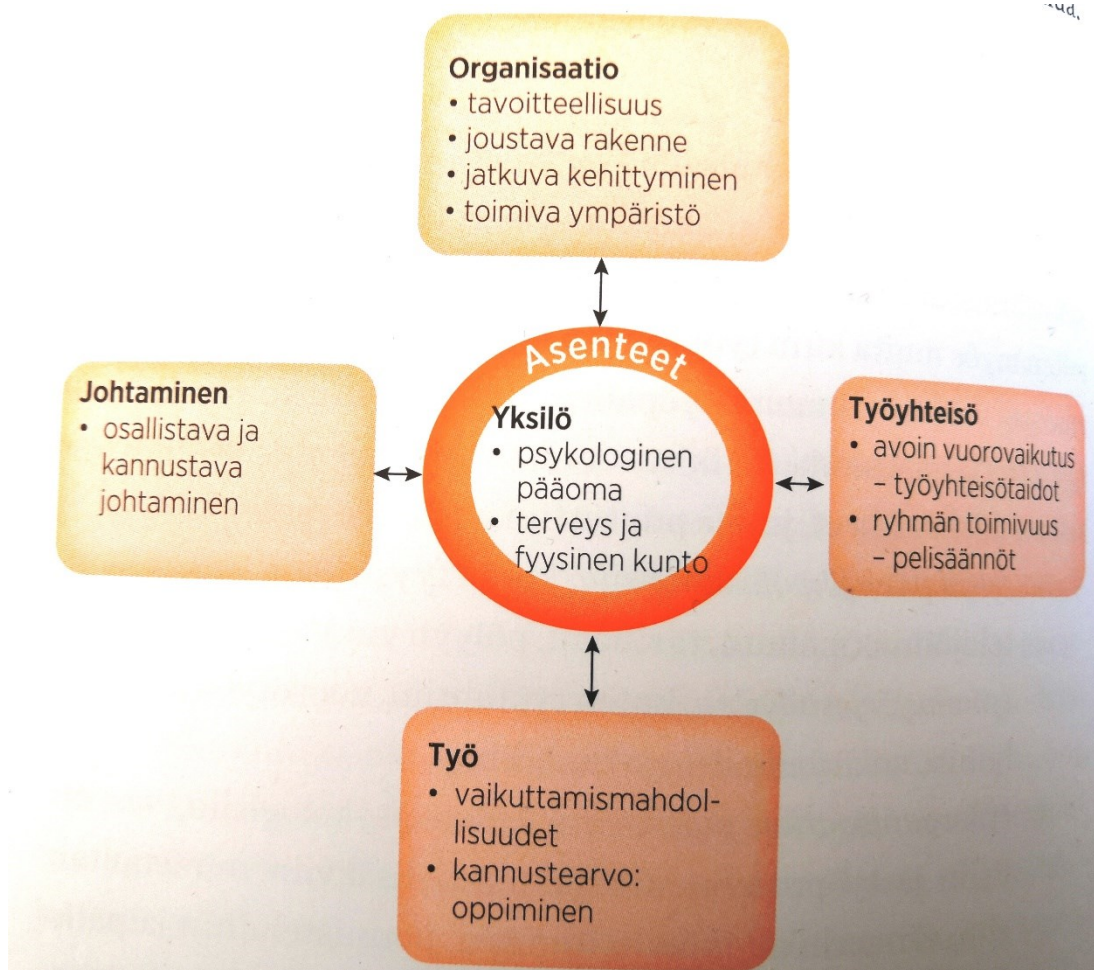
vuorovaikutussuhteet, jotka ovat nykyään erittäin tärkeitä. Psykologisella pääomalla puolestaan tarkoitetaan henkistä kuntoamme, sitä miten koemme oman elämämme ja työmme. (Manka, 2015, s. 162-163.)

Jokaisen työhyvinvoinnin osa-alueen ollessa kunnossa työntekijä on hyvinvoiva ja pystyy tekemään työnsä hyvin. Psykologisen pääoman kasvattamiseen jokainen itse voi tehdä paljon asioita. Psykologiseen pääomaan kuuluu itseluottamus, sitkeys, toiveikkaus ja optimismi. Nämä ominaisuudet ovat kehitettävissä ja niihin pystyy vaikuttamaan monella eri tavalla, kuten se, miten reagoi eteen tuleviin asioihin ja miten pystyy pysymään elämänsä ohjaksissa tilanteista riippumatta.

Yksilön asenteisiin vaikuttaa myös yksilön terveys ja fyysinen kunto. Työssä työterveys ja työturvallisuus ovat jo lakisääteisesti toteutettavia ja työterveyshuolto seuraa yksilön terveyttä ja fyysistä kuntoa. (Manka, 2015, s. 163-164.)

Työ

Työntekijälle on tärkeää, että työ on palkitsevaa ja työntekijällä on vaikuttamismahdollisuuksia. Jos työ on yksitoikkoista ja työssä ei pysty oppimaan eikä vaikuttamaan niin se vaikuttaa yksilön asenteisiin ja sitä kautta työn aikaansaannoksiin sekä tuloksellisuuteen.



Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka, 2015, s. 106)

2.2. Työhyvinvoinnin tila Suomessa

2.2.1. Työhyvinvoinnin tutkimukset

Työhyvinvoinnin tilaa seurataan Suomessa tutkimuksilla kuten työ- ja elinkeinoministeriön jokavuotisella työolobarometrilla. Sen lisäksi työhyvinvointia tutkitaan Euroopan komission rahoittamalla MEADOW-tutkimuksella vuosina 2012-2014. Tilastokeskus tekee viiden vuoden välein työolotutkimusta, jota on tehty vuodesta 1977 lähtien. Työolotutkimus on Euroopassakin arvostettu työolojen mittari. Näiden tutkimusten lisäksi erilaisilla toimijoilla kuten valtion hallinnolla ja yhdistyksillä on käynnissä erilaisia työhyvinvoinnin projekteja ja selvityksiä. (Työhyvinvointi paremmaksi, 2016, s. 4-5.)

Tutkimusten tulosten perusteella työhyvinvoinnin parantamiseksi työterveyslaitos julkaisee työhyvinvointi paremmaksi -raportteja ja yhdessä monien työelämän toimijoiden kanssa on laadittu myös työelämä paremmaksi -strategia. Työolobarometrin ja työolotutkimuksen perusteella on tehty myös digiajan työelämä työelämä tutkimuksia 1977-2018. (Työhyvinvointi paremmaksi, 2016, s. 4-5.)

Työolobarometri on työ- ja elinkeinoministeriön tekemä otantatutkimus, jota on tehty vuodesta 1992 lähtien. Työolobarometrissa tutkitaan työelämän laadun kehittymistä palkansaajien näkökulmasta. Tutkimusta tehdään puhelinhaastatteluilla ja kohderyhmänä ovat 18-64-vuotiaat suomalaiset palkansaajat, jotka työskentelevät vähintään 10 tuntia viikossa. (Työolobarometri ennakkotiedot, 2019.)

Työolobarometrissa kysytään työn organisoimisesta, työssä oppimisesta ja työn vaikutusmahdollisuuksista, syrjinnästä, väkivallasta ja kiusaamisesta työpaikalla. Barometrissa kysytään myös työaika- ja palkkausjärjestelmistä, työkyvystä ja terveydestä sekä työmarkkinanäkymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020.)

MEADOW –tutkimus tehtiin vuosina 2012-2014. Suomalainen MEADOW –aineistossa on niin työnantaja- kuin työntekijähaastatteluitakin. Otokseen eivät kuuluneet alle kymmenen hengen työnantajayksiköt eikä alle 1,5 vuotta työskennelleet työntekijät. MEADOW –aineistolla kartoitettiin innovatiivisuutta ja muutoksiin suhtautumista työpaikoilla. Aineiston perusteella on tehty kolme Tekesin rahoittamaa raporttia, joissa asioita katsotaan pelkästään työnantajan tai työntekijän näkökulmasta sekä yhdistettynä molempien näkökulmista. (Työpoliittinen aikakauskirja, 2013, s. 39-40.)

2.2.2. Työhyvinvoinnin tutkimusten tulokset ja strategiat

Työhyvinvoinnin tutkimusten perusteella julkaistaan valtakunnan kattavaa aineistoa työolobarometrasta sekä työolobarometrin, MEADOW –tutkimuksen ja muiden tutkimusten perusteella erilaisia raportteja ja strategioita. Työolotutkimus on tehty viimeksi vuonna 2018 ja sen erityisteenä on työelämän digitalisaatio. Työhyvinvoinnin

tutkimuksista saadaan tutkittua tietoa perustaksi työhyvinvoinnin toimenpiteiden käytännön toteutukseen. (Työhyvinvointi paremmaksi, 2016, s. 4-5.)

2.2.2.1. Työolobarometri

Vuoden 2019 ennakkotiedot työolobarometri on julkaistu ja lopullinen työolobarometri 2019 julkaistaan 2020 syksyllä. Työolobarometritutkimus on tehty vuonna 2019 joten tässä ei ole vielä tutkimustietoa koronapandemian ajalta, joka alkoi Suomessa maaliskuussa 2020. Tästä 2019 työolobarometrasta tulee kuitenkin erittäin hyvä vertailukohta vuoden 2020 tutkimukseen nähden, koska työelämä on ollut rajussa muutoksessa koronapandemian vuoksi.

Vuoden 2019 työolobarometrissa on kysytty palkansaajien arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista, osaamiseen, työssä oppimiseen ja koulutukseen osallistumiseen liittyviä tietoja. Sen lisäksi tutkimuksessa on tutkittu työaikajärjestelyihin, kuten työaikojen joustavuuteen ja etätöihin liittyviä asioita. Myös palkansaajien arvioita työelämän muutossuunnista on tutkittu. (Työolobarometri -ennakkotiedot 2019, s. 8-10)

Työllisyystilanne ja oman työpaikan taloudellinen kehitys

Barometrissä tutkimukseen osallistuneet arvioivat yleisen työllisyystilanteen muuttuvan huonompaan suuntaan. Myös oman työpaikan taloudellinen kehitys arvioitiin muuttuvan selvästi huonompaan suuntaan, joka onkin pudonnut vuoden 2018 lukemasta +20 lukemaan -8. Kuitenkin 63% vastaajista arvioi tilanteen pysyvän ennallaan. Irtisanomisten uhka on vähentynyt vuodesta 2016 asti ja samalla varmuus omasta työpaikasta ja työllistymismahdollisuuksista on jatkanut kasvuaan. (Työolobarometri -ennakkotiedot 2019, s. 14-15)

Valtionvarainministeriön vuoden 2019 talven taloudellinen katsaus antaa mahdollista selitystä arviosta työllisyystilanteen ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen huononemiseen. Maailmantalous on epävarma ja erilaiset riskit maailmantaloudessa ovat todellisia. Epävarmuutta luovat Yhdysvaltojen ja Kiinan kauppasota, joka toki näyttää

vakiintuneen ja myös Britannian EU-erosta tullut kohu näyttää laantuneen. Saksan talouden näkymät ovat edelleen huonot, mutta Ranskassa talous on kasvanut yllättävän hyvin. (Taloudellinen katsaus talvi 2019, s. 12.)

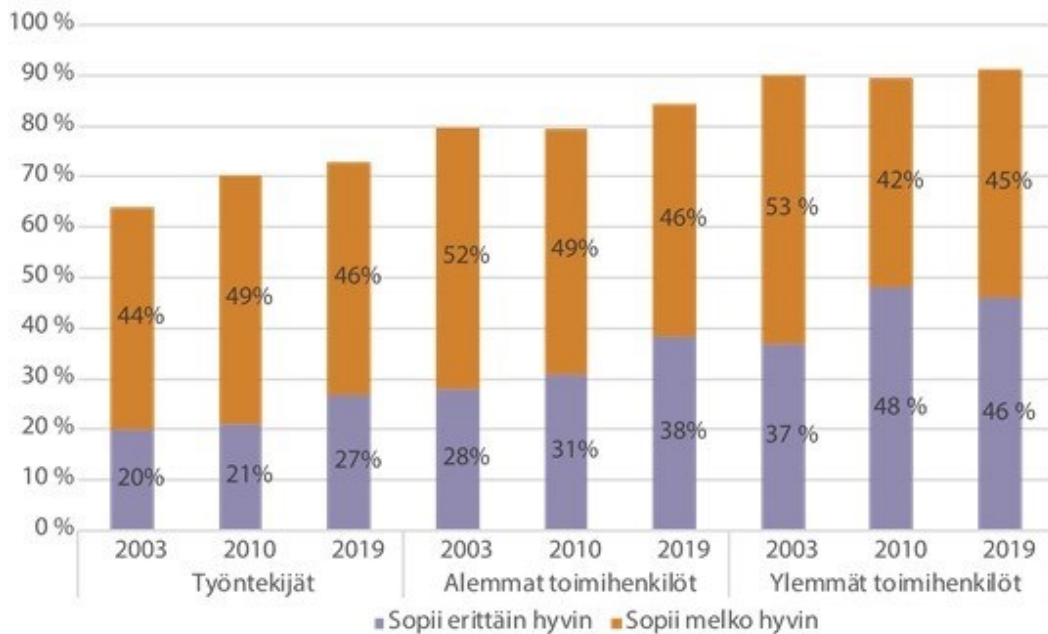
Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet

Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet työssä ovat työolobarometrin yksi keskeinen kysyttävä osa-alue. Nykyinen työelämä ja työympäristön muutos aiheuttavat tarpeen kokoaikaiselle oppimiselle ja sitä kautta ovat osa työhyvinvointia ja työkyvyn tukemista. Kun työntekijä on osaava eikä hänellä ole liian vaativia työtehtäviä niin työn hallinnan tunne lisääntyy. Työelämän kehitys tarkoittaa myös rutiininomaisten työtehtävien siirtymistä teknologian, tekoälyn ja automaation hoidettaviksi. On tärkeää saada jatkuvaa ja elinikäistä oppimista, jotta työntekijä pysyy kehityksessä mukana ja työn mielekkyys sekä työkyky säilyy pidempään. Kun osaamisen kehittämistä suunnitellaan ja mietitään organisaation näkökulmasta, niin se on elintärkeää. Yritykset kilpailevat globaaleilla ja kiristyvillä markkinoilla. Se tarkoittaa jatkuvaa uudistumista ja kehitystä. Ilman jatkuvan osaamisen kehittämisen periaatetta yritys ei pysty kilpailemaan uusien innovaatioiden kanssa. Tämän hetken osaamisen lisäksi organisaation on myös pystyttävä ennakoimaan tulevia osaamistarpeita.

Osaamisen ei ole satsaus pelkästään työntekijän tai organisaation hyvinvointiin vaan sillä on laaja-alaisia vaikutuksia koko yhteiskuntaan. Kun osaaminen lisääntyy, niin myös työn tuottavuus lisääntyy, ja sitä kautta myös Suomen kilpailukyky lisääntyy. Kun Suomi on kilpailukykyinen niin se on perusta hyvinvointiyhteiskunnan säilymiselle. (Työolobarometri -ennakkotiedot 2019, s. 30-32.)

Barometrissa yhä useampi palkansaaja koki työpaikkansa niin, että siellä on mahdollisuus oppia koko ajan uutta. Työpaikoilla on myös yleistynyt käsitys, että siellä pyritään systemaattisesti vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. barometrin mukaan suurin osa (83 %) palkansaajista mielsi työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uutta. Sosioekonomisen aseman mukaan ylemmät toimihenkilöt ovat tyytyväisimpiä oppimismahdollisuuksista työssään, mutta vuodesta 2003

asti tyytyväisimpien osuus on noussut eniten alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä.



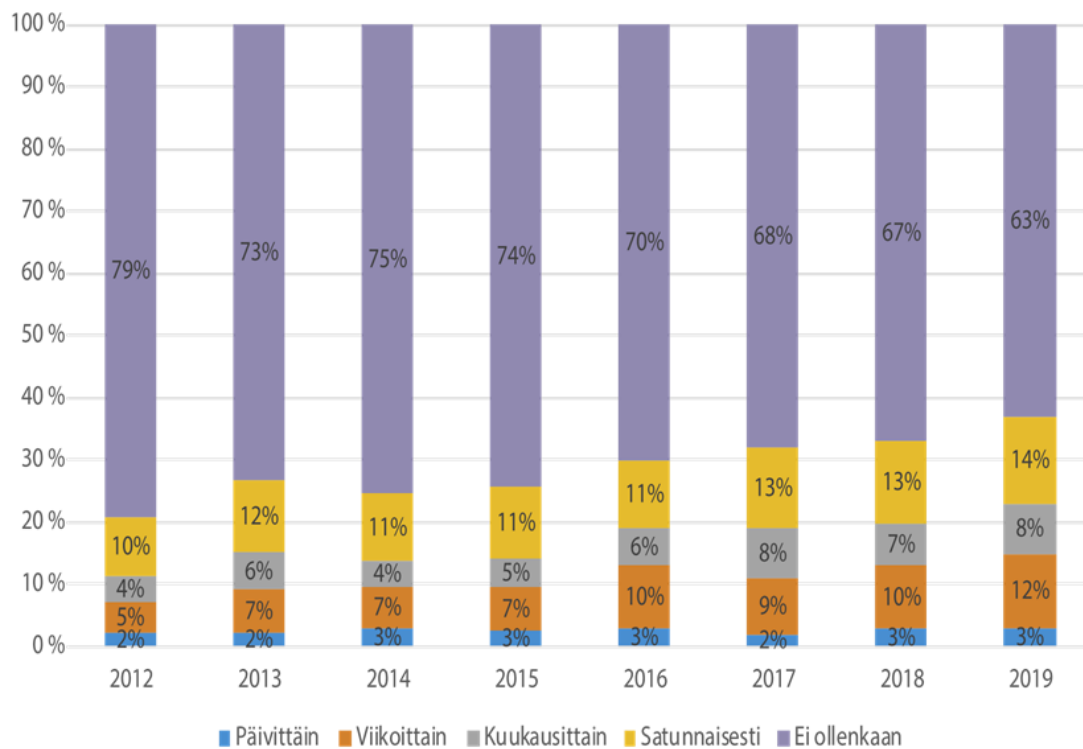
Kuvio 3. Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, sosio-ekonomisen aseman mukaan 2003, 2010 ja 2019, % (Työolobarometri -ennakkotiedot 2019, s. 32)

Työaikajärjestelyt

Työajan muutokset ovat olleet huomattavia viimeisten kymmenen vuoden aikana. Työn digitalisaatio on antanut yhä useammalle mahdollisuuden tehdä työtä niin ajasta kuin paikasta riippumattomista syistä. Myös tietotyö on lisääntynyt ja sitä kautta pakollinen fyysinen oleminen työpaikalla ei ole enää niin yleistä. Työaikoihin vaikuttaminen koettiin työkykyä lisääväksi tekijäksi ja helpottavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Joustava työ antaa vapauksia järjestää työtä ja vapaa-aikaa, mutta aiheuttaa myös työn ja vapaa-ajan välisen rajan häilymistä. Työntekijä on yksilönä yhä enemmän vastuussa asettamassa rajoja tekemiselle sekä omalle työkuormalleen.

Vaikka työaikajärjestelyjä on käytössä monissa työpaikoissa ja työaikojen joustavuus on lisääntynyt, niin silti etätöiden tekeminen on yhä vähäistä, koska 63% vastaajista

ilmoitti, ettei tee lainkaan etätöitä. Viikoittaisen ja kuukausittaisen etätöiden tekeminen on noussut muutamassa vuodessa vain muutaman prosentin. (Työolobarometri -ennakkotiedot 2019, s. 58-59.)



Kuvio 4. Etätöy viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2019, % (Työolobarometri -ennakkotiedot 2019, s. 59)

Vuosien 2012-2019 etätöiden tekemisen kasvuluvut näyttävät selkeästi sen, että mitään suurta muutosta ei ole tapahtunut työaikaarintamalla. Vuosi 2020 tulee kuitenkin muuttamaan tilanteen, sillä alkuvuodesta maailmanlaajuisesti pandemiaksi levinnyt korona on tehnyt ison muutoksen etätöiden yleisyyteen. Suomessa maaliskuussa 2020 annettu etätöiden suositus aiheutti sen, että kaikki työntekijät, joilla oli mahdollisuus jäädä etätöihin, jäivät. Toisilla työpaikoilla etätöihin oli varauduttu paremmin kuin toisilla ja yhtiökohtaisen etätöihin siirtyminen tulee varmasti vaikuttamaan myös työhyvinvointiin. Nyt olisi erittäin tärkeää saada jokaisen työpaikan etätöiden käytänteet kuntoon. Sitä kautta pystytään varautumaan myös mahdollisiin tuleviin kriiseihin. Samalla joudutaan miettimään työhyvinvointia etätöissä ja kehittämään uusia keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vuoden 2020 työolobarometrissa tulee mielenkiintoinen myös siksi, että siinä nähdään nopealla syklillä se, miten työn äkillinen muutos vaikuttaa

työntekijän yleiseen suhtautumiseen työhönsä ja tulevaisuudennäkymiin. (Työolobarometri -ennakkotiedot 2019, s. 59.)

2.2.2.2. Digiajan työelämä -työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018

Digiajan työelämä on koostettu vuodesta 1977 lähtien viiden vuoden välein tehdystä työolotutkimuksen tuloksista. Raportissa on tehty myös läheistä yhteistyötä työolobarometrin tuloksista saatavien tietojen kanssa. Työolotutkimusta on tehty nyt kahdeksan kertaa ja vuoden 2018 työolotutkimuksen erityisteemana oli digitalisaatio. Tutkimus on tehty otantatutkimuksena ja otoksen koko on vaihdellut 3800 –7000 henkilöön. Tutkimuksen aiheina on fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työympäristö, ja palkansaajien niihin liittyviä kokemuksia. Aiheina on myös psyykkistä ja somaattista oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, työorientaatiota, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemuksia, poissaoloja, työn ja perheen yhteensovittamista sekä työhistoriaa, työmarkkina-asemaa ja työehtoja kartoittavia kysymyksiä. (Keyriläinen ym., 2019, s. 9.)

Digiajan työelämä -raportissa on selkeä muutos palkansaajien sosioekonomisessa asemassa ja koulutusrakenteessa. Nykyään työn rakenne on muuttunut niin, että tarvitaan yhä enemmän asiantuntijatyötä, ja vähemmän teollista työtä automaation syrjäyttäessä perustyön tarpeen. Samalla myös koulutusrakenne on muuttunut. Vuonna 1977 tehdystä tutkimuksesta 55% palkansaajista oli perusasteen koulutuksen käyneitä, mutta vuoden 2018 vastaava luku oli 10%. Toisen asteen ja korkea-asteen tutkinnon käyneitä oli vuonna 1977 45% ja vuonna 2018 jo 90%. Koulutuksen taso on Suomessa noussut ja on erittäin korkea Eurooppaan verrattuna. Työ merkitsee myös yhä enemmän ja 63 % palkansaajista piti työtä erittäin tärkeänä elämänsisältönä. (Keyriläinen ym., 2019, s. 20-31.)

Työhyvinvoinnin kannalta koulutustason muutos tarkoittaa monesti myös vastuullisempaa työtä, johon tarvitaan enemmän koulutusta. Siksi on myös tärkeää, että työntekijälle annetaan hänen koulutukseensa soveltuvia töitä. Työn merkityksen

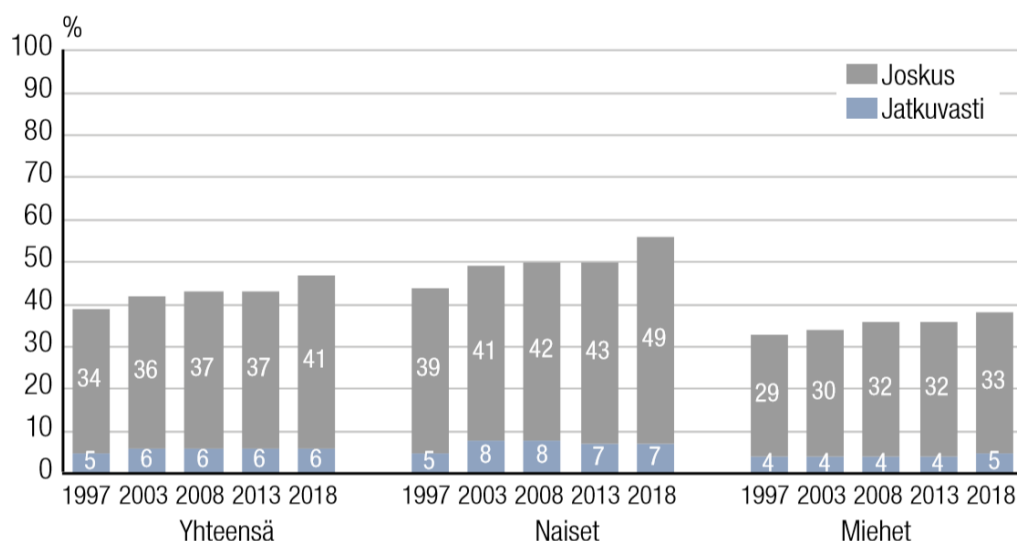
muutoksen kasvu on myös tärkeä huomata työhyvinvointiin panostettaessa, sillä työ merkitsee yhä enemmän palkansaajille. (Keyriläinen ym., 2019, s. 20-31.)

Väkivallan uhka ja työpaikkakiusaaminen

Palkansaajien kokema väkivallan uhka on lisääntynyt kolminkertaiseksi 1980-luvun alusta. Vuonna 2018 väkivallan uhkaa kokivat 30% palkansaajista. Lähes joka viides naisista oli kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa viimeisen 12 kuukauden aikana. Miehillä vastaava luku oli 7%.

Tutkimuksen mukaan työpaikkakiusaaminen on kasvanut aina tutkimusajanjakson vuodesta 1997 lähtien. Vuoden 2018 tutkimuksessa vajaa puolet eli 47% palkansaajista oli kertonut työpaikkakiusaamista esiintyvän joskus tai jatkuvasti. Havainnot henkisestä väkivallasta tai työpaikkakiusaamisesta ovat lisääntyneet viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana kaikilla palkansaajasektoreilla. (Keyriläinen ym., 2019, s. 193-197.)

Työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 5. Työpaikkakiusaaminen (Työolotutkimus 2018, s. 197)

Työolotutkimuksessa on kysytty työpaikkakiusaamisen ohella myös syrjinnästä. Vaikka laki kieltää syrjinnän työelämässä iän, alkuperän, kielen, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisien toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, niin silti 39% palkansaajista oli havainnut yhteen tai useampaan syyhyn liittyvää syrjintää työpaikallaan. Vuonna 2013 vastaava osuus oli 41% joten laskua on tapahtunut hieman. Yleisimpänä syrjinnän syynä on havaittu olevan suosikkijärjestelmät. Viidennes palkansaajista kertoo havainneensa niitä. Työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus on toiseksi yleisin syrjinnän syy ja siitä on kertonut 14% vastaajista. Syrjintää esiintyy useimmiten tiedon saannin vaikeutumisena ja työkavereiden sekä esimiesten asenteissa. Myös arvostuksen saaminen ja palkkaus ovat yleisimpiä syrjinnän syitä. Syrjintää esiintyy eniten esimiehien taholta, kun taas seksuaalista häirintää esiintyy eniten asiakkaiden taholta ja työpaikkakiusaamista työkavereiden taholta. (Keyriläinen ym., 2019, 198-206.)

Työhyvinvoinnin kannalta koettu väkivallan uhka, työpaikkakiusaaminen ja syrjintä ovat merkittävässä asemassa. Jos yksilö kokee joka päivä töissä jollain tavalla olonsa epämiellyttäväksi niin se vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin ja työstä suoriutumiseen.

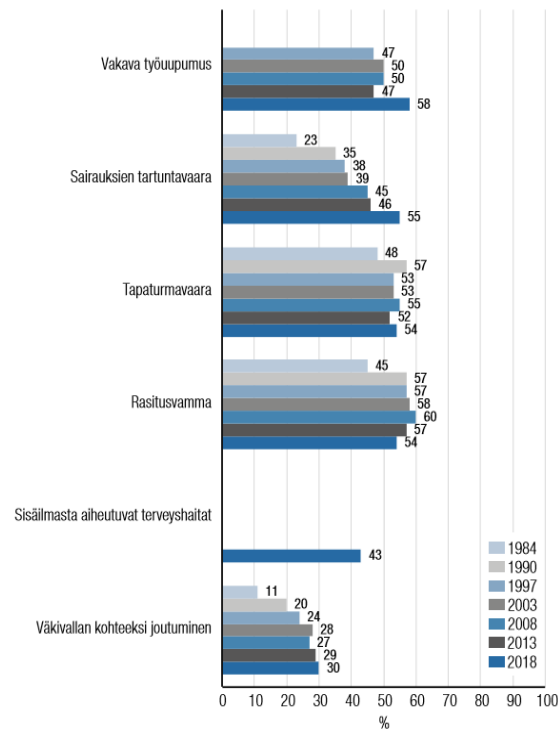
Työuupumus ja psykosomaattiset sekä fyysiset oireet

Työolotutkimuksessa kysyttiin vaaran kokemista työssä. Monien vaaran tuntemisen osa-alueiden prosentuaaliset määrät eivät ole merkittävästi kasvaneet, mutta vakavan työuupumuksen vaaran kokee yhä useampi ja hyppäys edellisen tutkimusvuoden 2013 luvuista vuoden 2018 lukuihin on merkittävä. Työ rasittaa nykyään henkisesti ja tutkimuksen mukaan jopa 58% työntekijöistä kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin vakavaa työuupumusta. Työuupumuksen vaara on kasvanut kaikista vaaroista eniten vuodesta 2013 eli yli 10 prosenttiyksikköä.

Tietotyön yleistyminen ja digitalisaation monimuotoistuminen lisäävät työn kognitiivista kuormitusta. Tiedon jatkuva vastaanotto, käsittely ja tuottaminen sekä ajasta ja paikasta riippumaton työn tekeminen aiheuttavat haasteita. Mitattavat asiat on helppo

määrittää ja rajoittaa työnsuojelun kannalta, mutta vaikealta työuupumukselta suojaaminen vaatii yksilöltä paljon itsetuntemusta, itsensä johtamisen taitoja sekä taitoja oman toiminnan reflektointiin. Kehittyvän työhyvinvoinnin olisi pystyttävä vastaamaan tähän tarpeeseen ja siksi työhyvinvointitaitoihin valmistus pitäisi olla niin yksilö kuin ryhmäkeskeistä ja systeemistä. (Keyriläinen ym., 2019, s. 207-216.)

Kokee selvänä vaarana työssään tai ajattelee silloin tällöin
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Kuvio 5. Vaaran kokeminen työssä (Keyriläinen ym., 2019, s. 213)

Myös erilaisten psyykkisten ja somaattisten oireiden yleisyys ja kasvu on ollut huomattavaa vuonna 2018. Kaikki psyykkiset oireet kuten väsymys, tarmottomuus, uni-vaikkeudet, ärtyneisyys, jännittyneisyys ja kaikki käy yli voimien ovat lisääntyneet, jos vertailukohtaksi otetaan vuosi 2013. Stressin kokeminen on myös lisääntynyt. Palkan-saajista peräti 53% koki itsensä jonkin verran stressaantuneeksi.

Fyysiset oireet kuten niska- ja hartiasäryt, säryt jaloissa, päänsärky tai vatsavaivat ovat yleistyneet ja niitä kokee yli 40% työntekijöistä. (Keyriläinen ym., 2019, s. 289-302.)

2.2.2.3. Työhyvinvoinnin strategiat, työhyvinvointi paremmaksi

Tutkimusten tulosten perusteella on tehty monia valtakunnallisia työhyvinvoinnin strategioita. Työterveyslaitos on julkaissut vuonna 2016 työhyvinvointi paremmaksi, keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Kyseisessä strategiassa on käyty läpi työhyvinvoinnin kuvaa Suomessa. Sen lisäksi siinä on käyty läpi työhyvinvoinnin kehittämisen toteutusta. Työhyvinvoinnin kehittäminen alkaa aina muutostarpeen toteamisesta. Sen jälkeen pitää analysoida nykytilanne, jotta olisi jotain mitä voi mitattavasti muuttaa. Näiden vaiheiden jälkeen tulee uudistaminen, joka tehdään organisoinnin ja työpajojen kautta. Tällöin muutos on saatu hyvään vaiheeseen ja uudet toimintatavat tulevat käyttöön. Toimintatavat on usein helppo ottaa käyttöön, mutta jotta uusi toimintatapa juurtuu vakituiseen käyttöön niin sitä on vietävä eteenpäin määrätietoisesti ja tuloksia on seurattava varsinaisen projektin päättymisen jälkeenkin.

Työhyvinvointia voidaan kehittää monella tasolla ja aina ei ole tarkoitus saada aikaan huipputasoa kehitystä. Työyhteisöt on jaoteltu kolmeen luokkaan työhyvinvoinnin saavutetun tai tavoiteltavan tason mukaan eli (hyvään) perustasoon, kehittäjätasoon ja edelläkävijätasoon. Perustasolla työhyvinvoinnin perusasiat ovat kunnossa ja velvoitteiden hoitaminen on sujuvaa. Kehittäjätasolla työhyvinvointiin panostetaan jo erillisillä hankkeilla monipuolisesti ja suunnitelmallisesti. Edelläkävijätasolla työhyvinvoinnin kehittäminen ja seuraaminen on jatkuvaa sekä tulevaisuuteen suuntautuvaa. Työterveyslaitos on valinnut työhyvinvoinnin parantamiseksi viisi keinoa, joita voidaan toteuttaa kaikilla kolmella tasolla. Keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi on työaikojen kehittäminen ja hallinta, kannustaminen osaamisen kehittämiseen, Keinot kiireen hallintaan, henkilöstön mukaan ottaminen työn kehittämiseen ja tuettu muutoksen hallinta.

Työaikojen kehittäminen on jokaisella työpaikalla omanlaisensa prosessi, koska työn sisältö ja asiakastarpeet ovat muuttuvaisia. Sen lisäksi yksilön eli työntekijän tarpeet ovat tärkeitä ja esimerkiksi pienten lasten vanhemmat tarvitsevat joustavia malleja työhön osallistumiseen. Työhyvinvointia lisää myös molemminpuoliset niin työntekijän kuin työntekijänkin työaikatarkaus, jotka hyödyttävät molempia osapuolia.

Osaamisen kehittämiseen kannustaminen on tärkeä osa työhyvinvointi, koska työelämän perinteiset rakenteet ovat suuressa murroksessa. Palvelutuotannon osuus kasvaa ja osaajista on pulaa sekä työuria halutaan pidentää. Osaaminen on voimavara, joka on niin yksilöllinen kuin yhteisöllinenkin kyvykkyys ja sitä tehdään yrityksen uudistamiseksi.

Keinoja kiireen hallintaan on ajanhallintakeinot. Kiireen taustalta löytyy monia ulkoisia sekä myös sisäisiä tekijöitä. Ulkoisia tekijöitä on esimerkiksi asiakkaan aikataulut. Sisäisiä tekijöitä on esimerkiksi resurssien niukkuus suhteessa työtehtävien määrään. Kiireen hallintaa voidaan kehittää luomalla yhdessä mahdollisuuksia häiriöttömään työskentelyyn, kehittämällä töiden organisointia ja rakentamalla yhteisölliset pelisäännöt. Muutostilanteissa on myös tärkeä kiinnittää huomiota kiireen hallintaan, jos resursseja joudutaan supistamaan. Työntekijät kokevat työhyvinvoinnin parantuneen, jos he pystyvät itse vaikuttamaan työnsä päätöksiin.

Henkilöstö mukaan työn kehittämiseen, koska kuormitustekijät ovat iso syy työhyvinvoinnin alenemiseen. Työntekijät ovat yksilöllisiä ja he kokevat yksilöllisesti asiat, jotka ovat heille kuormittavia. Tämän vuoksi työntekijöiden kuuleminen ja osallistaminen on tärkeää. Osallistuminen on vuorovaikutusta, jolla työntekijä saa ja antaa tietoa ja sitä kautta muokataan työtehtävät ja hyvinvointi soveltuvalle tasolle.

Muutoksen hallinnan tukeminen on tärkeää, koska työelämässä muutokset ovat arkipäivää. Muutoksen onnistumisen kannalta on tärkeää, että koko organisaatio on sitoutunut muutokseen. Sitoutumista edistää hyvä vuoropuhelu ja muutosviestintä. Muutosviestinnässä on tärkeää tuoda esiin muutosten perustelut ja tavoitteet. (Työhyvinvointi paremmaksi, 2016, 21-29.)

2.2.2.4. Työ @ elämä- oppaan ohjeita työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi

Työterveyslaitos on julkaissut myös työ @ elämä oppaan työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Oppaassa on käsitelty työn ja muun elämän yhteensovittamisen kymmentä käytännettä, jotka on saatu suomalaisilta työpaikoilta ja kansalaisilta Työ ja perhe-elämän kyselyssä ja verkkoaiivoriihessä.

1. Joustavuus työajoissa; Työaikojen valitseminen, työaikaryhmät, vaihteleva työaika tai liukuva työaika: Hyvinvoinnin kannalta työajoissa on suositeltavaa ennakoitavuus, ylityön korvaus, yksilölliset ratkaisut ja kuukausittaisuuden eli kuormitushuippujen huomioiminen
2. Etätyö; Etätyöhön panostaminen ja myönteinen suhtautuminen, liikkuva työ ja etätyösopimus, jossa sovitaan etätyön määrästä ja käytänteistä.
3. Toimivat sijaisjärjestelyt ja toimintakäytännöt työhön palaamiseen; Perehdytys ja toimintamallit palaamiseen, keskustelulomake, varautuminen ennakoitaviin poissaoloihin.
4. Kirjatut tavoitteet ja toimintaohjeet; Työpaikan ohjeet, suunnitelmat, ohjelmat ja strategiset päämäärät. Tasa-arvosuunnitelma, ikäjohtaminen, oikeudenmukaisen kohtelun kokemus. Kirjattuina jokainen työntekijä pääsee osaksi työpaikan työhyvinvointisuunnitelmaa ja pysyy ajan tasalla.
5. Sovitut pelisäännöt ja tasapuolisuus; Selkeät pelisäännöt niin, että jokaisella työntekijällä on tunnu siitä, että tulee tasapuolisesti kohdelluksi.
6. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen kysymykset osaksi henkilöstöprosesseja; rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä kerrotaan työpaikan käytäntöjä työ ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Kehityskeskustelut ja puheeksiotto sekä henkilöstökysely voivat olla kehittämisen lähtökohtana.
7. Yksityiselämän kysymykset osaksi työterveysyhteistyötä ja työkyvyn ylläpitoa; Perhetilanteiden muutos ja hoivavastuut vaikuttavat työhyvinvointiin. Elämänhallinnan kokeminen.
8. Tukea henkilöstölle työn ja muun elämän yhteensovittamiseen; työtehtävien selkeä määrittäminen, palautumisen ja elämänhallinnan harjoittelu, ryhmätoiminta vertaistukena työntekijöille
9. Lastenhoito- ja muuta arkea helpottavat palvelut; Työnantaja voi järjestää palveluita, jotka helpottavat esimerkiksi sairaan lapsen hoitoa, auttavat kotitalouden hoidossa tai auttavat lasten kuljettamisessa harrastuksiin.
10. Perheen huomiointi työpaikoilla; Perheen tutustuminen työpaikkaan ja työn sisältöihin, perheen yhteiset tapahtumat. Työntekijälle perhe on voimavara ja siksi myös työnantajalle tärkeä tuntee.

Työ ja muu elämä on tärkeää yhteensovittaa, sillä jokaisella on yksilöllisiä elämäntilanteita ja tarpeita, jotka pitää huomioida työhyvinvoinnin aikaansaamiseksi. On

tärkeää tietää, että työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavat myös työpaikan ulkopuoliset asiat. (Työ @ elämä, 2016, s. 20-106.)

2.3. Työhyvinvoinnin taloudellinen vaikutus

Työhyvinvoinnin taloudellinen vaikutus on moninainen ja ulottuu yksilötasolta, yritysten kautta koko kansantalouden tilaan. Taloudellinen vaikutus on myös monitasoinen. Työkykyä pystytään ylläpitämään monilla keinoilla kuten alla olevasta kuviosta näkyy. Jos työkyvyn ylläpitämisessä ei päästä toivottuihin tuloksiin niin taloudellinen vaikutus tulee näkyviin sairauspoissaolojen, yksilötuottavuuden, ennaikaisten kuolemien ja työkyvyttömyyseläkkeiden lisääntymisenä. Näiden vaikutus on liiketaloudellinen, yksilötaloudellinen ja kansantaloudellinen monella eri tavalla. Liiketaloudellinen tuottavuus ja kannattavuus laskee, yksilön elintaso ja elämänlaatu laskee sekä bruttokansantuote laskee ja se vaikuttaa hyvinvointiyhteiskunnan toimintojen rahoittamiseen.



Kuvio 6: Tyky-toiminnan taloudelliset vaikutukset (Työterveyslaitos, 2020)

Työhyvinvoinnin puutteet pystytään laskemaan myös kansantaloudellisesti rahana. Vuonna 2012 on laskettu työhyvinvoinnin puutteiden hintaa Suomelle. Silloin Suomen

bruttokansantuote oli 192 miljardia euroa ja valtion budjetti noin 52 miljardia euroa. Samaan aikaan menetetyt työkyvyn kustannukset olivat yhteensä 25 miljardia euroa eli lähes puolet Suomen valtion budjetista. Työkyvyn menetykset jakautuvat seuraaviin osa-alueisiin; sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläkkeet, työtaturmat, presentismi eli tuottavuuden alentuma sekä terveyden- ja sairaanhoitokulut ilman ennaltaehkäisevää toimintaa. (Aura, O., Ahonen, G. 2016, s. 20.)

Menetetyn työkyvyn kustannukset	mijardia euroa
sairauspoissaolot	3,4
työkyvyttömyyseläkkeet	8
työtaturmat	2
presentismi (tuottavuuden alentuma)	3,4
terveyden- ja sairaanhoitokulut (ilman ennaltaehkäisyä)	8

Kuvio 7: Menetetyn työkyvyn kustannukset (Aura, O., Ahonen, G. 2016, s. 21)

Työhyvinvointiin panostaminen on jo rahallisestikin esitettyä erittäin ratkaisevaa yrityksen kilpailukyvyn kannalta. Työhyvinvointiin panostetaan Suomessa yhteensä vuodessa noin 3,4 miljardia euroa kun vuosittainen hyötypotentiaali on vähintään 25 miljardia ja liiketaloudellinen välitön hyötypotentiaali on 4,5 miljardia euroa saavutettavien kustannussäästöjen kautta. (Aura, O., Ahonen, G. 2016, s. 30.)

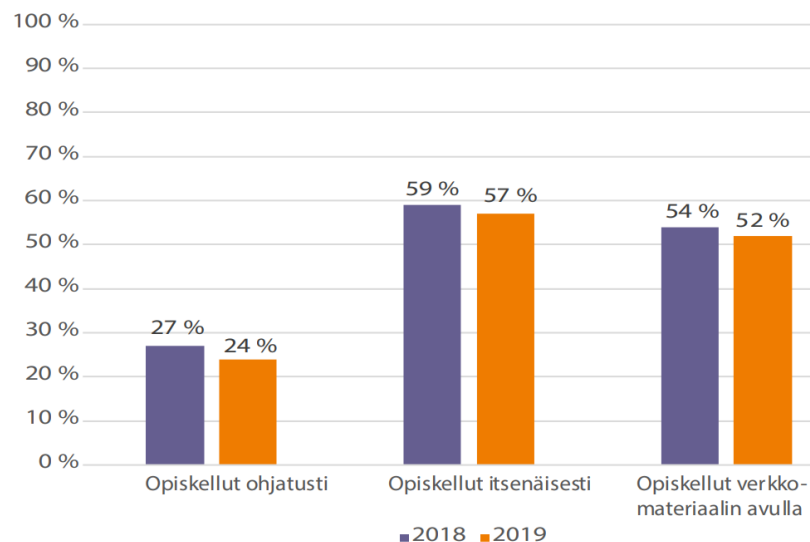
3. DIGITALISAATIO JA VERKKOVALMENNUKSET

Työelämän digitalisaatio on voimakkaassa kehitystilassa. Digitalisaatiossa yrityksissä otetaan käyttöön yhä uusia teknologisia ratkaisuja. Digitalisaatiolla tarkoitetaan työelämän toimintatapojen ja prosessien muuttamista digitaalisten välineiden avulla. Tämä työn murros on edessä jokaisella työpaikalla ja on tärkeää hyödyntää digitalisaatiota myönteisellä tavalla. Työntekijöiden osaamisen kehittäminen on tärkeää, jotta digitalisaatiosta ja teknologiasta saadaan kaikki hyöty irti. (STTK, 2020)

Työhyvinvoinnin kannalta on erittäin tärkeää, että työntekijä sopeutuu nopeasti muuttuvaan työelämään. Muutokset haastavat työkuultuurin, joka on vaatinut ennen fyysistä

läsnäoloa sekä paperien käsittelyä ja usein työpaikkakunnalla asumista. Samalla kun työn tekemisen kulttuuri muuttuu, niin samalla muuttuu työhyvinvointiin vaikuttaminen organisaation taholta. Liikkuvan ja globaalin työn vuoksi enää ei ole niin yksinkertaista vaihtaa ajatuksia kahvi- tai lounaspöydässä. Työntekijä voi olla myös etätyössä niin, ettei näe työkavereitaan ja esimiehiään pitkään aikaan. Työhyvinvoinnin johtamisen haasteeksi tulee myös se, että ei ole enää niin paljon kasvokkain tapahtuvaa kommunikaatiota, jolloin pystyisi ehkä paremmin näkemään, että onko työntekijällä asiat hyvin vai näyttääkö hän esimerkiksi väsyneeltä, stressaantuneelta tai ylityöllistetyltä. Työntekijän on myös mahdollisesti haastavampi ottaa puheeksi itseä häiritseviä asioita tai hänen on vaikea tunnistaa itsestään uupumisen merkkejä.

Työolobarometrin 2019 ennakkotietojen mukaan työelämän koulutukset järjestetään yhä enenevässä määrin erilaisina verkossa tapahtuvina valmennuksina. Vuonna 2019 yli puolet vastaajista on sanonut opiskelleensa työssä joko itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla. Ohjatusti opiskeleminen on ollut selvästi vähäisempää, sillä vain 24% ilmoitti opiskelleensa ohjatusti vuoden 2019 aikana. Opiskelu kokonaisuudessaan on vähentynyt hieman vuodesta 2018 vuoteen 2019 mennessä. (Työolobarometri -ennakkotiedot 2019, s. 41.)



Kuvio 8: Opiskellut työssä ohjatusti, itsenäisesti tai verkkomateriaalin avulla 2018-2019, % (Työolobarometri -ennakkotiedot 2019, s. 42)

3.1. Maailmantilanteen muutos ja verkkovalmennukset

Maailma on ennennäkemättömässä tilanteessa globaalisuutensa vuoksi. Työtä voidaan nykyään tehdä globaalisti lähes mistä päin maailmaa tahansa. Työyhteisöt ja tiimin jäsenet voivat olla myös eri puolilla maailmaa. Maailmantalous on murroksessa ja maailmaa ravisuttaa kauppasodat, luonnonilmiöt, sodat ja viimeisimpänä maailmantalouden, matkustamisen, työelämän ja politiikan mullistajana on ollut vuonna 2019 joulukuussa maailmanlaajuisesti pandemiaksi levinnyt koronavirus. (Aura, O., Ahonen, G. 2016, s. 30.)

Koronavirus lähti leviämään loppuvuodesta 2019 Kiinan Wuhanista ja sen jälkeen se on levinnyt maailmanlaajuisesti. Koronavirus on laittanut monet maailman maat reagoimaan sulkutoimenpitein ehkäistäkseen viruksen hallitsematonta leviämistä. Tämän seurauksena työntekijät, joilla oli mahdollisuus, siirtyivät etätöihin kotiin. Samalla organisaatioissa jouduttiin ottamaan käyttöön nopealla aikataululla etätyösopimuksia ja miettimään miten järjestetään työpaikkojen sisäiset palaverit ja miten järjestetään paikalliset ulkoiset palaverit sekä koulutukset. Verkossa olevat palaverit ja koulutukset moninkertaistuivat. Käytänteiden opetteluun on mennyt paljon aikaa, ja osalla työntekijöistä on ollut vaikeuksia sopeutua uuteen tapaan toimia, varsinkin jos teknologia-aidot ovat olleet puutteelliset. Käytänteiden selvittyä verkkovalmennukset ovat tulleet osaksi arkipäivää ja niillä korvataan jo useita kasvokkain tehtäviä koulutuksia. (Työterveyslaitos, 2021)

3.2. Verkkovalmennuksen hyödyt ja haasteet

Verkkovalmennuksessa kuten muissakin valmennuksissa on havaittavissa niin hyötyjä kuin haasteitakin. Verkkovalmennuksen hyötyinä on paikkariippumaton osallistuminen. Verkkotallenteet antavat mahdollisuuden myös aikariippumattomaan osallistumiseen. Verkkovalmennuksen sisältö voidaan räätälöidä asiakkaille sopivaksi ja verkkovalmennuksiin saadaan etänä puhujia omilta työpaikoiltaan, jolloin puhujien käyttämä aika ja kulut vähenevät.

Samalla kun verkkovalmennuksessa on paljon hyötyjä niin siihen sisältyy myös haittoja. Verkkovalmennus vaatii osallistujaltaan sitoutumista kyseiseen valmennukseen. Samalla se vaatii itsenäistä työskentelyä ja aikatauluttamista. Itsensä johtaminen on tärkeää verkkovalmennuksen loppuun saattamisessa. Samalla voi olla myös haastavaa kysyä, jos jokin jää epäselväksi, ja sitä kautta eteneminen voi hidastua. Työhyvinvoinnin saralla verkkovalmennuksissa on kysymyksenä se, että miten työntekijä saadaan motivoitua opiskelemaan erilaisia taitoja.

3.3. Verkkovalmennusten vaikuttavuus ja sen arviointi

Vaikuttavuus tarkoittaa sitä, että mitkä ovat jonkin tehdyn tehtävän tai opitun asian tulokset johonkin asiaan, toimintatapaan tai prosessiin. Verkkovalmennuksen vaikuttavuutta voidaan mitata samalla tavoin kuin muidenkin toimenpiteiden vaikutusta. Ensin on hyvä tehdä alkukartoitus, sen jälkeen muutokset ja juurruttaminen ja sitten lopukysely, jossa kartoitetaan oppijoiden mielipiteitä oppimistaan asioista. Näillä keinoilla organisaatiot saavat tietoa siitä, että millainen on esimerkiksi työntekijän osaaminen erilaisissa työhyvinvointiin liittyvissä asioissa ja miten se on kehittynyt valmennuksen aikana. Samalla se toimii johtamisen ohjenuorana siihen, että millaiset menetelmät toimivat.

4. VERKKOVALMENNUKSEN PROJEKTISUUNNITELMA

Verkkovalmennuksen suunnittelussa on otettava huomioon monia asioita. Verkkovalmennus on samanlaista yritystoimintaa kuin perusliiketoimintakin, vaikka se toteutetaan erilaisella alustalla. Aluksi on tärkeää saada mietittyä, että onko ihmisellä sellaisia persoonallisuuspiirteitä, että hän soveltuu yrittäjäksi. Samalla on mietittävä, että onko taitoja pyörittää yritystä ja miten yritysidea saadaan jalostettua liiketoiminnaksi. Liiketoimintasuunnitelman laatiminen on tärkeää ja samalla on hyvä miettiä markkinointisuunnitelmaa ja muita yrityksen menestykselle tärkeitä osa-alueita kuten tarvitaanko henkilöstöä, miten hoidetaan rahaliikenne ja millaisella yritysmuodolla toimitaan.

Verkkovalmennuksen käytännön toimenpiteet pitää suunnitella niin, että ne saavat valmennukseen osallistujat kiinnostumaan, motivoitumaan ja sitoutumaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että verkkovalmennukseen pääsy pitää olla vaivatonta. Verkkovalmennuksen valikkorakenne pitää olla selkeä ja ohjeistus helposti löydettävissä. Verkkovalmennuksessa pystytään myös käyttämään erilaisia mediaominaisuuksia. Tehtävissä, tarinoissa ja esittelyissä voidaan käyttää niin kuvaa, ääntä kuin tekstiäkin. Näillä keinoilla saadaan helpommin vaikuttavuutta.

4.1. Toimenpiteet työhyvinvoinnin verkkovalmennuksen suunnittelussa

Työhyvinvointiin liittyy monia eri osa-alueita ja organisaation toimijoita. On tärkeää, että työhyvinvoinnissa keskitytään useampaan osa-alueeseen, jotta vaikuttavuutta saadaan tutkittua paremmin. Erilaiset työolotutkimukset ja työhyvinvoinnin strategiat toimivat suunnannäyttäjinä siihen millaisia asioita työntekijät pitävät tärkeinä työhyvinvoinnin saavuttamiseksi. Näiden tutkimusten ja strategioiden perusteella pystytään laatimaan projektisuunnitelma työhyvinvoinnin parantamiseksi niin, että osia siitä pystytään tekemään verkossa ja se sulautuu osaksi organisaation kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin parantamista.

4.2. Verkkovalmennuksen osa-alueet

Verkkovalmennuksen projektisuunnitelmassa on tärkeä tehdä toimenpiteet sellaisiksi, että ne hyödyttävät niin organisaatiota kuin yksittäistä työntekijääkin. Tässä projektisuunnitelmassa olen suunnitellut toimenpiteet siten, että työhyvinvoinnista saadaan kokonaisvaltainen kuva ja se vastaa nykypäivän vaatimuksia.

4.2.1. Miten voit

Ensimmäiseksi on tärkeää saada yksilö ajattelemaan sitä asiaa, että miten hän voi. Monelle voi tulla yllätyksenä, että onkin esimerkiksi liian rasittunut työstä tai muista asioista, mutta ei ole vaan osannut pysähtyä miettimään asiaa. Voi olla niin, että yksilö

huomaa oireita, mutta ei osaa sanoa, että mistä ne johtuvat. Omaa oloa voi opetella tunnistamaan erilaisilla kysymyksillä. Kysymykset voivat olla tunneperäisiä tai konkreettista tekemistä valottavia. Tässä miten voit -osiossa on tarkoitus kartoittaa sitä, että millaista elämäsi on ja miten vietät aikasi. Tilannetta kartoittavia kysymyksiä on, että Miten paljon vietät töissä aikaa? Onko vapaa-aikaa ja jos on, niin miten sen vietät? Kuinka monta tuntia nukut yössä ja tunnetko palautuneesi yöllä? Jaksatko nähdä ystäviä tai pitää muuten sosiaalisia kontakteja yllä? Entä miten jaksat liikkua tai harrastaa urheilua ja jaksatko ulkoilla päivittäin? Onko jotain fyysisiä oireita? Koetko ammatillista itsetunnottomuutta? Onko kaikki mielestäsi vaikeaa? Oletko aina työpäivän jälkeen uupunut?

Näiden kysymysten avulla on tarkoitus kartoittaa yksilön hyvinvoinnin tilaa ja auttaa hänet huomaamaan, jos jokin on vikana. Vasta sen jälkeen voidaan alkaa miettimään, että mitä asioille voisi alkaa tekemään, jotta hyvinvointi olisi parempi. Työhyvinvointi alkaa aina yksilöstä, hänen terveydestään ja asenteistaan.

Yksittäisen työntekijän emotionaalinen kuormittuminen vaikuttaa moneen asiaan. Se vaikuttaa omaan selviytymiseen, työtoverisuhteisiin ja koko yhteisön toimintatapoihin. Aina ei pakosti tarvitse edes itse olla työpahoinvoiva vaan muiden töihin väsyminen voi uuvuttaa myös virkeän työntekijän. (Nissinen, 2012, 27.)

4.2.2. Elämänhallinta

Työ itsessään on työhyvinvoinnin perusta, mutta usein unohdetaan se, että ihminen on kokonaisuus ja vaikka työssä kaikki olisikin hyvin niin elämän muut osa-alueet voivat olla jotenkin huonosti, joka vaikuttaa välillisesti myös työhyvinvointiin. Elämänhallinnan kannalta tärkeitä osa-alueita ovat työ, vapaa-aika, suhteet ja arvot. Kun jokainen osa-alue tuntuu olevan tasapainossa niin silloin elämänhallinta on kunnossa.

Tässä osiossa perehdytetään ihminen siihen mitä jokainen osa-alue merkitsee elämänhallinnan kannalta. Työ ei saa olla liian suuressa roolissa ja työn sekä muun ajan välille pitäisi saada vedettyä raja. Työolobarometrin mukaan monet työntekijät katsovat työsähköpostiaan myös vapaa-ajallaan ja ovat tavoitettavissa lähes ympäri vuorokauden.

Tämän vuoksi on tärkeää, että ihmisille opetetaan itsensä johtamista, jolloin pystytään vetämään rajat siihen, milloin ollaan töissä ja milloin vapaa-ajalla. Vapaa-aikaakin on monenlaista ja siksi sen laatuun pitää kiinnittää huomiota. Vapaa-aika voi olla pelkkää suorittamista, on lasten harrastukset, omat harrastukset tai sitten toisaalta voi olla, että ei ole mitään tekemistä työn ulkopuolella ja siksi elämänhallinta tuntuu olevan hukkassa. Voi olla myös mahdollista, että ihminen ei osaa hoitaa kotiaan tai velvollisuuksiaan kuten laskujen maksuja. Kotona voi olla erilaisia suhdekriisejä, jotka vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Arvot ovat myös elämänhallintaa ja siksi olisi tärkeää miettiä, että mitkä ovat omia arvoja ja miksi juuri ne ovat ne. Arvopohdinnoilla voi saada aikaiseksi paljon hyviä oivalluksia siitä, että miten haluaisi parantaa elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos, 2020)

Kun ihminen oppii tunnistamaan elämänhallinnan osa-alueet ja mitkä auttavat elämänhallinnan parantamisessa niin sitä kautta saadaan hyviä tuloksia aikaiseksi. Nämä kaikki valinnat ja pohdinnat vaikuttavat myös työhyvinvointiin.

Tässä elämänhallinta -osiossa on tarkoitus käydä läpi näitä elämänhallinnan kannalta edellä kuvattuja osa-alueita. Tarkoitus on saada ihminen miettimään, että miksi tietyt asiat tehdään tietyllä tavalla tai ne tuntuvat helpolta tai vaikealta. Samalla opetetaan pienin askelin ihmistä saamaan työn ulkopuoliset asiat kuntoon niin, että ne eivät aiheuttaisi ongelmia työhyvinvointiin.

4.2.3. Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen on noussut työelämän uudeksi tärkeäksi vahvuudeksi. Työelämän muutos on saanut aikaiseksi sen, että yhden työntekijän tekemien töiden määrä on lisääntynyt ja tekniikka on saanut aikaiseksi sen, että työtä pystyy tekemään milloin vain ja missä vain. Samalla työn tekeminen on tullut yhä enemmän yrittäjämäisemmäksi eli jokainen työntekijä on yhä enemmän vastuussa omista tekemisistään. Töiden ohjaaminen on ollut ennen esimiespainotteista, mutta nykyään tehdään paljon projekteja, joiden valmistumisesta vastaa joko tiimi tai yksittäinen työntekijä. Tämä asettaa työntekijälle paljon vastuuta itsessään työn valmistumisesta, mutta myös oman työn rajaamisesta.

Rajojen asettaminen töissä on tärkeää, jotta työntekijä suojaa itseään uupumiselta ja haitalliselta stressiltä. Jos työntekijä koko ajan suostuu jonkun muun vaatimukseen kuten pomon, asiakkaiden tai työkavereiden niin vaarana on hallinnan menettäminen ja sitä kautta stressaava tai jopa uuvuttava työkuorma. (Alamikkela, 2019, 12.)

Rajojen asettaminen selkeyttää sen mikä on omalla vastuulla ja mikä toisen työntekijän vastuulla. Rajat auttavat säilyttämään hyvän energiatason, auttavat työskentelemään arvojemme mukaisesti. (Alamikkela, 2019, 13.)

Rajojen asettaminen vaatii itsensä johtamista. Itsensä johtaminen sisältää ajanhallintaa, myönteisen ja kielteisen ajattelun tilaa, tavoitteita, kiireen katkaisua, rajojen asettamista, avun pyytämistä ja työn sekä itsen yhteensopivuuden ymmärtämistä.

Työolobarometrissa oli kysytty asioita, jotka liittyvät itsensä johtamiseen kuten se, että teetkö vapaa-ajalla töitä, oletko aina tavoitettavissa ja vastaatko työpuhelimeen tai työ-sähköpostiin. Niiden vastausten perusteella työntekijöillä on vielä paljon opittavaa kohtuullisesta työn tekemisestä ja kuormittavuuden vähentämisestä. Siihen tarvitaan itsensä johtamisen taitoja ja sitä kautta opitaan saavuttamaan tasapaino työn ja muun elämän välille. Tärkeää on myös ymmärtää, että mitä haluaa ja mitä ei halua. On oikeus kieltäytyä ja on oikeus vaatia muutosta. (Työolobarometri ennakkotiedot, 2019)

Tässä itsensä johtaminen -osiossa annetaan käytännön esimerkkejä siitä, miten voit asettaa rajat, katkaista kiireen ja saada ajanhallinnan tunteen. Käytännön esimerkkeinä dumpauslista, to do lista, tärkeysjärjestyslista ja muu aikatauluttaminen. On tärkeää ymmärtää, että nämä kaikki asiat liittyvät toisiinsa ja auttavat saavuttamaan tavoitteet. Itsensä johtaminen on myös omien ajattelutapojen ja asenteiden johtamista. Samalla tulee mietittyä konkreettisesti työn ja itsen yhteensopivuutta. Positiivisen ja negatiivisen ajattelun välillä on iso merkitys sille, että miltä työ tuntuu ja miten sen vaikuttaa työn ja itsen yhteensopivuuteen. (Luukkala 2011, 131-138.)

Samalla kun mietitään työn ja itsen yhteensopivuutta niin mietitään myös sitä mitä haluaa ja mitä ei halua. Jos työntekijän on mahdotonta saada selville, että mitä haluaa, niin on helpompi lähteä kartoittamaan sitä mitä ei halua. Tämän jälkeen tavoitteiden

asettaminen on helpompaa. Kun työntekijällä on tavoitteet tiedossa, niin hän pystyy helpommin hahmottamaan sitä, että ketkä voivat auttaa tavoitteiden saavuttamisessa ja millä tavalla.

4.2.4. Muuttuva työ ja työhyvinvointi

Työ on isossa murroksessa ja työ muuttuu niin fyysisesti kuin henkisesti. Työ ei enää ole niin fyysistä, mutta henkiset kuormitustekijät ovat kasvaneet. Työ ei ole myöskään paikkasidottua enää kaikille työntekijöille ja sitä kautta on tullut uudenlaisia haasteita.

Muutos on väistämätöntä, koska yhteiskunnat muuttuvat, työnkuva muuttuu, työntekijät muuttuvat ja työpaikat muuttuvat ja samalla puhutaan oppivasta organisaatiosta. (Luukkala, 2011, 176-177.)

Maailmanlaajuinen koronapandemia on muuttanut työtä vuoden 2020 radikaalisti. Etätyö on tullut nopealla aikavälillä tutuksi suurelle osaa työntekijöistä. Samalla kun etätöihin on jouduttu siirtymään nopealla aikataululla, niin on myös jouduttu opettelemaan toimimaan täysin eri tavalla ja erilaisten tietoteknisten sovellusten kanssa. Nämä nopeat muutokset ovat saaneet aikaiseksi sen, että moni työntekijä ja työnantajakaan ei ole ehtinyt ajattelemaan, että mitä kaikkea pitää ottaa huomioon. Töiden pitäisi pysyä samana ja samoin tehokkuuden, mutta tietynlainen tuki jää pois. Etätyön kohdassa käsitellään tauotusta, tehtävälisteriä, yhteisöllisyyttä verkossa, palaverien järjestämistä. Tietotyö aiheuttaa erilaisia haasteita kuin fyysinen työ. Ihmisten ei ole helppoa huomata henkistä kuormitusta samalla tavalla kuin fyysistä ja siksi on tärkeää opettaa tietotyön kognitiivisen stressin tunnistamista ja sen hallitsemista. (Työterveyslaitos, 2020)

Liikkuvassa työssä törmätään samoihin haasteisiin kuin etätyössäkin, toki myös liikkuminen paikasta toiseen aiheuttaa lisäksi tarkkaavaisuuden kautta rasittumista. Vuorotyö on myös moninaista ja siihen voi liittyä myös asiakaspalvelua. Keho on kovilla pelkästään fyysisesti työvuorojen muuttuessa, saati jos joudutaan olemaan

asiakaspalvelutyössä sekä vuorotyössä samanaikaisesti. Tällöin on erittäin tärkeää kiinnittää huomiota palautumiseen niin henkisesti kuin fyysisestikin.

4.2.5. Yhteisön työhyvinvointitaidot

Työyhteisön työhyvinvointitaitojen kehittäminen on pitkäjänteistä ja johdonmukaista työtä. Työilmapiiri ei synny itsestään vaan jokainen työntekijä on vastuussa siitä omalla toiminnallaan. Yhteisön työhyvinvointitaidoista isossa vastuussa ovat esimiehet, mutta työntekijät arvioivat myös, että esimiehillä ei ole tarpeeksi aikaa työhyvinvoinnin johtamiseen. (Manka, M-L. & Manka, M 2016, 81.)

Tässä osiossa on tarkoituksena esitellä keinoja työilmapiirin kehittämiseen ja yhdessä tekemiseen. Työilmapiiri syntyy yhteisestä tekemisestä niin töissä kuin työn ulkopuolellakin. Kun työntekijät oppivat tuntemaan toisensa ja pystyvät samaistumaan organisaation arvoihin niin silloin töiden tekeminen on helpompaa. Työkavereiden vertaistuki on myös tärkeää ja sitä pitäisi pitää yllä myös poikkeustilanteissa. On aina helpompaa jakaa vaikeita tai haastavia työtehtäviä ja niistä aiheutuvia tunteita, jonkun kanssa, joka tekee samaa työtä. Osiossa käsitellään myös esimiehen roolia ja avointa työskentelyä, joka lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Jotta työyhteisö saadaan toimimaan tuottavasti niin jokaisella työntekijällä pitää olla työrauha. Työrauhan saamiseen esitellään erilaisia keinoja, joista voi olla hyötyä työntekijöille.

4.2.6. Ergonomia

Ergonomia on tullut yhä tärkeämmäksi osaksi työhyvinvointia, sillä työolobarometrin mukaan työntekijät kärsivät paljon niska- ja hartiakivuista sekä muista fyysisistä oireista. Työntekijä voi tietämättäänkin toimia niin, että se aiheuttaa hänelle epäergonomisia asentoja ja sitä kautta erilaisia fyysisiä oireita. Koronakriisin vuoksi lisääntyneen etätöiden myötä myös tietoisuus ergonomiasta on tärkeää, jotta ergonomia on hyvin järjestetty myös kotona. Pienillä asioilla on suuri merkitys kehon hyvinvointiin. Tässä osiossa esitellään asioita, jotka vaikuttavat ergonomiseen työskentelyyn ja siihen mitä työntekijän ottaa huomioon, jotta hänen työskentelynsä olisi mahdollisimman sujuvaa. Työntekijän on hyvä tietää perusteita ergonomiasta, jotta pystyy reagoimaan

siihen, että pitäisikö joku työvaihe tehdä eri tavalla. Näitä asioita ovat esimerkiksi työtilat, työasennot, fyysiset toiminnot, valo ja näkeminen, äänet ja kuuleminen.

Ergonomia on laaja kokonaisuus ja samalla se käsittää erilaisia osa-alueita työn sisällön mukaan. Vastuu ergonomiasta ei kuulu työntekijälle, mutta työntekijän on hyvä olla tietoinen, että mitä kaikkia asioita ergonomia koskee ja miten se vaikuttaa työn tekemiseen. (Työterveyslaitos, 2020)

4.2.7. Liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä

Liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä -osiossa käydään läpi pieniä muutoksia päivittäiseen toimintaan ja sitä kautta hyvinvoinnin paranemiseen. Jokapäiväisillä valinnoilla työntekijä voi parantaa niin psyykkistä kuin fyysistäkin hyvinvointiaan. Osiossa annetaan vinkkejä esimerkiksi työmatkaliikuntaan, vapaa-ajan liikuntaan, hyötyliikuntaan sekä esitellään tuloksia pienten valintojen isosta merkityksestä.

4.2.8. Tarinoita työhyvinvoinnista

Tässä osiossa on tarkoitus esitellä tarinoita työhyvinvoinnista, ihmisistä, jotka ovat huomanneet tarpeeksi ajoissa tai liian myöhään työn kuormittavuuden. Tarkoitus on esitellä myös heidän tarinoissaan keinot siihen, miten työhyvinvointi on parantunut erilaisilla muutoksilla. Ihmisten on helpompi samaistua tarinoihin, joissa joku samassa tilanteessa ollut on selviytynyt ja tehnyt muutoksia elämäänsä.

4.2.9. Harjoitteet ja rentoutukset

Harjoitteet ovat erilaisia omaohjelmia, joiden avulla pääsee selville omasta tilanteesta ja pääsee muuttamaan olosuhteitaan. Rentoutukset on tarkoitettu niin työpäivän aikana tehtäväksi kuin illalla ennen nukkumaanmenoa tehtäväksi. Rentoutuksessa käytetään erilaisia visuaalisia keinoja, joiden avulla ihminen pystyy rentoutumaan. (Luukkala, 2011, s. 96-98.)

Kuvio 9: Työhyvinvoinnin sisältö

❖ MITEN VOIT

- Oman olon tunnistaminen, kysymyksiä
- Esimerkkejä siitä, että miten voit tunnistaa jonkin asian olevan pielessä, nukkuminen, sosiaaliset suhteet yms.

❖ ELÄMÄNHALLINTA

- Työ – Vapaa-aika – Suhteet ja arvot; mikä saa minkäkin painoarvon
- Työn rajaaminen, itsensä johtaminen; vapauta itsesi työstä päivittäin
- Vapaa-ajan tärkeys ja hyvät ihmissuhteet
- Kotiasioiden hoitaminen

❖ ITSENSÄ JOHTAMINEN

- Kiireen katkaisu
- Ajanhallinta
- Rajojen asettaminen
- Ajattelun tavat ja asenteet
- Työn ja itsen yhteensopivuus
- Mitä haluat – mitä et halua
- Tavoitteet
- Avun pyytäminen

❖ MUUTTUVA TYÖ JA TYÖHYVINVOINTI

- Tietotyö
- Etätyö
- Liikkuva työ
- Vuorotyö

❖ YHTEISÖN TYÖHYVINVOINTITAITO

- Työilmapiiri
- Yhdessä tekeminen
- Vertaistuki
- Esimiehen rooli
- Avoimuus
- Työrauha

❖ ERGONOMIA

- Pieniä asioita, suuria tuloksia
- Ergonomia työpaikalla
- Etätyön ergonomia

- ❖ **LIIKUNTA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ**
 - Maratonille vai postilaatikolle, vinkkejä liikkumiseen
 - Liikunnan vaikutus elimistöön
 - Liikunnan vaikutus henkiseen hyvinvointiin
 - Taukoliikunta työpäivän aikana

- ❖ **TARINOITA TYÖHYVINVOINNISTA**
 - Tarinoita uupumuksesta selviämisestä
 - Tarinoita hyvistä käytännöistä

- ❖ **HARJOITTEET JA RENTOUTUKSET**
 - Taukojumpat
 - Rentoutumisen tarkoitus
 - Metsärentoutus, virtuaalinen, kuva-äänitoteutus
 - Meren rannalla rentoutus virtuaalinen kuva-äänitoteutus

5. LOPUKSI

Työhyvinvoinnin kehittäminen on minulle tärkeää ja tämä opinnäytetyö toimii pohjana tulevalle työhyvinvoinnin sovelluksen suunnittelulle. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa, että mikä työntekijöiden mielestä on työhyvinvoinnin tila Suomessa ja sen perusteella lähteä luomaan kokonaan uudenlainen lähestymistapa työhyvinvointiin. Erilaisella lähestymistavalla tarkoitan sitä, että sovelluspohjainen, työhyvinvoinnin oppimateriaalit ovat koko ajan taskussa työntekijöiden saatavilla, ja siksi siihen pystytään helposti liittämään myös rentoutuksia yms. Työntekijän on helppo käydä kesken työpäivänkin kuuntelemassa rentoutuksia tai tekemässä tehtäviä eikä se vaadi erillisiä internet osoitteita tai monimutkaista kirjautumista jokaisella käyttökerralla.

Opinnäytetyön vaikuttavuutta on tällä hetkellä mahdoton mitata. Jos kehitystyöni saa hyvän jatkon niin tämän opinnäytetyön mahdollisuus kaupallistamiseen on hyvä. Näiden syiden vuoksi en myöskään ole halunnut mennä yksityiskohtaiseen kuvaukseen toimenpiteistä tai niiden toteuttamistavasta.

Olen saanut paljon tietoa työhyvinvoinnista tämän opinnäytetyön osalta ja olen saanut tutustua laadukkaaseen lähdemateriaaliin. Olen saanut tämän prosessin aikana myös

yhteistyökumppanin ja olen aloittanut tuotekehitystyön koulutuksen, jonka tarkoituksena on viedä tämä alustava projektisuunnitelma käytäntöön ja sitä kautta pilotoinnin kautta mahdollisesti kaupallistamiseen asti.

Opinnäytetyön prosessi oli hieman haastava, koska halusin kirjoittaa paljon enemmän aiheesta ja tehdä projektisuunnitelman tarkemmaksi. Tämä oli kuitenkin haastavaa, koska halusin pitää nämä ideat liikesalaisuutena.

LÄHTEET

Alamikkela, H. 2019. Opi sanomaan EI töissä. Painettu EU:ssa. Fitra Oy.

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

Keyriläinen M., Pärnänen, A., Sutela, H. 2019. Helsinki. Digiajan työelämä, työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Hämeenlinna. Tammi.

Manka, M-L. 2015. Stressikirja: mistä virtaa? Helsinki. Talentum.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella: miten estää myötätuntouupuminen. Helsinki. Edita.

Puttonen, S., Hasu, M., Pahkin, K. 2016. Helsinki. Työhyvinvointi paremmaksi, Työterveyslaitos. [http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4\(PDF\)](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4(PDF))

STTK. (2020). Digitalisaatio. Haettu 9.9.2020 osoitteesta <https://www.sttk.fi/aihe/digitalisaatio/>

Taloudellinen katsaus, talvi 2019. Valtiovarainministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-051-8>

Työolobarometri 2019 –ennakkotiedot. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-538-6>

Työpoliittinen aikakauskirja 4/2013. Organisaatioiden ja työn dynamiikka Suomessa. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105085/organisaatioiden%20ja%20ty%C3%B6n%20dynamiikka%202013.pdf.pdf?sequence=1>

Työterveyslaitos. (2020). Työhyvinvointi on yhteinen asia. Haettu 8.9.2020 osoitteesta <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuden/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Työterveyslaitos. (2021). Ohje etätyöhön. Haettu 4.1.2021 osoitteesta <https://hyvaytyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). Työolobarometri. Haettu 8.9.2020 osoitteesta <https://tem.fi/tyoolobarometri>

Työ @ elämä Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Työterveyslaitos 2020. [http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-701-9%20\(pdf](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-701-9%20(pdf)