

## **Työhyvinvoinnin elementit**



Tradenomin tutkinnon opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus

Kevät 2023

Mikko Ahomäki

Tässä tutkimuksessa syvennyttään työhyvinvoinnin viiteen tärkeimpään osa-alueeseen, jotka ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja työntekijä yksilötasolla. Osa-alueisiin paneudutaan teorian sekä kuvien avulla. Tutkimuksessa on hyödynnetty kattavasti kirja- ja verkkolähteitä. Opinnäytetyö perustuu laadulliseen aineistopohjaiseen tutkimukseen.

Tutkimuksessa selvitetään, mitä tarkoitetaan työhyvinvoinnilla ja millaisista elementeistä se koostuu. Työ perustuu työterveyslaitoksen pitämään asiantuntijablogiin. Blogista tehdään relevantteja nostoja, jotka kohdistuvat työhyvinvoinnin elementteihin. Asiantuntijoiden nostoja pohditaan yhdessä teoriaosuuden kanssa. Työn tavoitteena on tutkia erilaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisella tai negatiivisella tavalla. Pohdinta myös keskittyy siihen, mistä työhyvinvointi lähtee liikkeelle työyhteisöissä.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi blogianalyysi, johon on työhyvinvoinnin elementtien kannalta nostettu esille oleelliset asiat työterveyslaitoksen ylläpitämistä asiantuntijablogeista. Ajankohtaiseksi aiheeksi blogista nousi hybridityö, jonka suosio lisääntyi maailmanlaajuisesta koronapandemiasta johtuen. Hybridityöllä todettiin olevan positiivisia vaikutuksia työntekijöiden jaksamiseen.

Johtopäätöksenä voidaan todeta elinvoimaisen organisaation perustuvan hyvinvoiviin työntekijöihin. Merkittävä vastuu on esimiehillä, joiden tulee edesauttaa työntekijöiden henkistä terveyttä aktiivisen johtamisen avulla. Hyvinvoivassa organisaatiossa aktiivinen vuorovaikutus on osa jokapäiväistä toimintaa. Molempipuolisella vuorovaikutuksella johto ja työntekijät pysyvät samalla aaltopituudella ja mahdollisiin ongelmiin pystytään puuttumaan ripeästi. Tulokset osoittavat työntekijöiden suoriutuvan työtehtävissä mallikkaasti silloin kun työkuormitus on sopuissa työntekijän omien arvojen ja mieltymysten kanssa.

Avainsanat Työhyvinvointi, työnilo, vuorovaikutus, työyhteisö

Sivut 35 sivua ja liitteitä 1 sivu

---

This study delves into the five most important areas of well-being at work, which are organization, management, work community, work and employee at the individual level. It focuses on these aspects with the help of theory and pictures. Book and online sources have been used comprehensively to support the study. The study is based on qualitative data-based research.

The study focuses on what is meant by employee well-being and what elements it consists of. The thesis is based on a blog written by the experts of the Finnish Institute of Occupational Health. In this study, some of the blog's most relevant aspects regarding employee well-being are being highlighted. Some statements made by the experts will be considered along with the theoretical aspect of the matter. The objective of the thesis is to investigate various factors that affect well-being at work in a positive or negative way. Reflection is also being made regarding what constitutes employee well-being on the work community's level.

As a result of the thesis, a blog analysis was created. It consists of the most fundamental aspects of employee well-being from the point of view of the blogs published by the Finnish Institute of Occupational Health. As a consequence of the global corona pandemic, hybrid work is a current topic in the blog. Hybrid work was found to have positive effects on employees' ability to cope.

Based on the study, a vibrant organization is based on healthy employees. Managers have a significant responsibility, as they should support the mental health of employees through an active leadership. In a prosperous organization, active interaction is a part of everyday activities. With mutual interaction, management and employees stay on the same wavelength and possible problems can be quickly addressed. The results indicate that employees perform their tasks better when work culture is in harmony with their own values and preferences.

Keywords Employee well-being, joy of work, interaction, work community  
Pages 35 pages and appendices 1 page

## Sisälllys

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | Johdanto .....   | 1  |
| 2     | Mistä työhyvinvointi koostuu .....                               | 2  |
| 2.1   | Työhyvinvointi määrätty laissa .....                             | 5  |
| 2.2   | Elementit työhyvinvoinnin osa-alueista .....                     | 6  |
| 2.2.1 | Organisaation merkitys hyvinvointiin .....                       | 7  |
| 2.2.2 | Johtamisen rooli työhyvinvoinnin kannalta .....                  | 9  |
| 2.2.3 | Hyvinvoiva työyhteisö .....                                      | 12 |
| 2.2.4 | Työ .....  | 13 |
| 2.2.5 | Työhyvinvoinnin merkitys yksilötasolla .....                     | 14 |
| 3     | Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen eteneminen .....                | 15 |
| 4     | Blogianalyysi .....  | 15 |
| 4.1   | Organisaation selkeät tavoitteet edistävät työhyvinvointia ..... | 16 |
| 4.2   | Johtaminen tärkeässä roolissa koko organisaation kannalta .....  | 18 |
| 4.3   | Työyhteisön merkitys tärkeä osa työpaikkakulttuuria .....        | 20 |
| 4.4   | Työn merkityksellisyys .....                                     | 22 |
| 4.5   | Yksittäisen työntekijän vaikutus yhteisöllisyyteen .....         | 23 |
| 4.6   | Yhteenveto blogianalyysistä .....                                | 25 |
| 5     | Johtopäätökset .....   | 27 |
| 6     | Oma pohdinta .....   | 29 |
|       | Lähteet .....  | 30 |

## Liitteet

|         |                             |
|---------|-----------------------------|
| Liite 1 | Aineistohallintasuunnitelma |
|---------|-----------------------------|

# 1 Johdanto

”Onnellisuuden perimmäinen mittari on ihmisen suhde omaan työhönsä. Työnilo kasvattaa henkistä hyvinvointiamme ja henkinen hyvinvointi mahdollistaa edellytykset työnilon kokemiselle.” (Suutarinen & Vesterinen, 2010 s. 100)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on nostaa esille ajankohtaisia asioita työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi koskee kaikkia työssäkäyviä ja on merkittävä osa jokapäiväistä elämäämme. Aihe pysyy ajankohtaisena vuodesta toiseen jatkuvasti muuttuvien olosuhteiden vuoksi. Ihminen viettää elämästään valtaosan töiden parissa. Tämän takia on hyvinvoinnin kannalta tärkeää tehdä itselleen mieleistä työtä, joka perustuu omiin arvoihin. Tässä tutkimuksessa selvitetään oleelliset tekijät, joista työhyvinvointi muodostuu työpaikoilla. Niitä tarkastellaan viidestä eri näkökulmasta, jotka ovat: organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja minä itse. Tutkimus pohjautuu työterveyslaitoksen ylläpitämiin asiantuntijablogeihin. Näistä blogiteksteistä nostetaan esille ajankohtaisia asioita työhyvinvoinnin tekijöistä, ja niitä pohditaan tuottamalla aineistopohjainen blogianalyysi.

Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe, joka nousi esille erityisesti maailmanlaajuisen koronapandemian seurauksena. Pandemia muutti lähes jokaisen yrityksen toimintatapoja ja laittoi monen työssäkäyvän koetukselle. (Kaltiainen, n.d.) Koronalla todettiin olevan myönteisiä sekä kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Kehitystä on tapahtunut uudenlaisten työn tekemisen tapojen käyttöönotossa sekä käytännössä, kuten esimerkiksi suosiota saanut hybridityö. Työhyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi yhteistoimintalaki ja työntekijät itse. Yhteistoimintalain perimmäinen tarkoitus on pitää huolta työntekijöiden oikeuksista. Tutkimuksessa käsitellään myös työilmapiirin tärkeyttä. Pohditaan esimerkiksi, kuinka merkittävä tekijä työilmapiiri on yksittäisen työntekijän näkökulmasta ja miten se on sidoksissa työhyvinvointiin. Työssä etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?
- Millaisia asioita asiantuntijablogeista nousee tällä hetkellä esille työhyvinvoinnin osa-alueista?

- Mitkä ovat oleellisimmat asiat työpaikalla, jotka lisäävät tai vähentävät työntekijöiden hyvinvointia?
- Millainen on eri toimijoiden rooli työhyvinvoinnin toteutumisessa työpaikoilla?

## 2 Mistä työhyvinvointi koostuu

Terveys jaetaan alapuolella olevan kuvan yksi mukaisesti kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen alue. Kaikki lähtee liikkeelle siitä, että työntekijän oma terveys ja toimintakyky ovat kunnossa. Oman toimintakyvyn ollessa epäkunnossa voi työnteko tuntua epämiellyttävältä ja haukata ison palan työntekijän jaksamisesta pois.

Sosiaalinen terveys perustuu hyviin ihmissuhteisiin, joihin kuuluvat sosiaaliset taidot eli läsnäolo, kuunteleminen ja kommunikointi. Ihmistä ei ole luotu elämään yksin. Sosiaalisesta puolesta on pidettävä huolta, vaikka tykkäisikin viettää aikaa omissa oloissansa.

Työkavereilla on tärkeä rooli pitää huolta toisistaan, ja huomattaessaan syrjintää heidän tulee puuttua tilanteisiin rohkeasti. Psyykinen alue perustuu mielen hyvinvointiin ja siihen, että osaa arvostaa itseään sellaisenaan. Tähän liittyy taito osata säädellä ja nimetä tunteitaan ja hyvä itsetunto auttaa tässä. Fyysinen terveys tarkoittaa kehon toimivan moitteettomasti sydämen ja keuhkojen ollessa kunnossa. Jokaisella on vastuu edistää ja pitää huolta itsestään niin töissä kuin vapaa-ajallakin. (Peda.net, n.d.)

Kuva 1. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys (Peda.net, n.d.).



Työhyvinvointi perustuu mielekkääseen työhön, joka on turvallista ja terveellistä. Työhyvinvoinnin tarkoitus on pitää huolta työntekijöistä, jotta he voivat hyvin ja pysyvät mahdollisimman terveisinä uransa loppuun asti. Heikkilä-Tammi (2022) Tampereen yliopistolta kiteyttää seuraavasti: ”Työhyvinvoinnissa on aina kyse yksilön ja työyhteisön välisestä vuorovaikutuksesta.” Työhyvinvoinnin ollessa kunnossa ovat työntekijät tyytyväisiä ja työilmapiiri miellyttävä. Esimiehellä on vastuu varmistaa yhteistyön sujuminen työpaikalla. Kaikilla työntekijöillä on kuitenkin vastuu pitää huolta omasta hyvinvoinnista ja turvallisuudesta, mutta olla myös mukana tukemassa ja kehittämässä työyhteisön hyvinvointia. (Super, n.d.)

Jokaisella tulisi olla mahdollisuus saada työstään ilon kokemuksia ja se tulisi kuulua ihmisen perusoikeuksiin. Orjuuttava elämä syö ihmistä sisältä, mutta työn ollessa nautinto, on elämäkin iloisempaa, vaikka työtä olisi paljonkin. Kurjensaari (2010, s.100) sanoo seuraavasti onnellisuudesta: ” onnellisuuden perimmäinen mittari on ihmisen suhde omaan työhönsä.” Työnilo kasvattaa henkistä hyvinvointiamme ja henkinen hyvinvointi mahdollistaa edellytykset työnilon kokemiselle. (Suutarinen & Vesterinen, 2010 s. 100)

Työnantaja on vastuussa johtamisesta sekä siitä, että työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Hyvällä ja motivoituneella johtamisella on vaikutus työyhteisön ilmapiiriin, joka on merkittävässä roolissa työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Kun hyvinvointi kasvaa vaikuttaa se työn tuottavuuteen ja työntekijöiden sitoutumiseen ja täten myös sairauspoissaolot vähenevät. (Kantolahti, n.d.)

Suomalaisen Työn Liiton Made by Finland - tutkimuksesta selvisi, että suomalaisten mielestä ihanteellisen työhyvinvoinnin perustana on työilmapiirin lisäksi työ, joka motivoi sekä mahdollisuus vaikuttaa tekemisen sisältöön ja toimenkuvaan. (Eljala, 2017) Työilmapiirin eloisana pitämiseksi tarvitaan kaikkia työntekijöitä, ja siksi myös organisaation johdon tulee olla toteuttamassa sitä ja puuttua tarvittaessa ongelmakohtiin. Tutkimuksesta selvisi suomalaisten mielipide työhyvinvointiin ja 96 % vastanneista oli sitä mieltä, että jokaisella työntekijällä on vastuu kantaa huolta oman työyhteisön hyvinvoinnista. Seuraavassa kuvassa on listattu tärkeimmät tekijät työhyvinvoinnin kannalta tutkimukseen vastanneiden kesken.

Kuva 2. Mitkä ovat mielestäsi työhyvinvoinnin tärkeimpiä tekijöitä (Eljala, 2017).

1. Hyvä työilmapiiri 52 %
2. Motivoiva työ 37 %
3. Mahdollisuus vaikuttaa oma työn sisältöön ja toimenkuvaan 29 %
4. Turvattu työpaikka 24 %
5. Joustavuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa 22 %
6. Alaisiinsa luottava esimies 21 %
7. Mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksia 20 %
8. Viihtyisä ja toimiva työympäristö 16 %
9. Yhdessä tekemisen henki 16 %
10. Hyvät työtoverit 15 %
11. Välittävä esimies 14 %
12. Itsensä kehittämisen mahdollisuudet 13 %
13. Hyvä palkka 12 %

Tuloksista kävi ilmi selkeästi, kuinka keskeinen asia hyvä työilmapiiri on työpaikoilla. Ero on merkittävä, ja voimme todeta, että hyvän työilmapiirin merkitys nousi esille tutkimuksessa eniten huomiota herättävänä tekijänä. Tämä kertoo, miten tärkeä asia mukavat ja toisiaan huomioivat työkaverit työpaikoilla on. Myös työn mielekkyys eli miten paljon työ motivoi ja mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön nousi tutkimuksesta esille vastanneiden kesken. Tekemällä itselleen mielekästä työtä ja vaikuttamalla siihen vahvistaa se työntekijän suhdetta työpaikkaan. Työympäristö, joka muodostuu motivoituneista työntekijöistä, on mukava paikka työskennellä ja työyhteisö voi silloin hyvin. Erillisenä nostona huomiota herättää se, ettei tutkimuksen vastanneiden kesken palkka ole tärkein motivaattori. Palkan takia pääsääntöisesti töitä tehdään, muttei se saa määrittää liikaa millaista työtä haluaa tehdä. Tärkein asia on tehdä sellaista työtä, joka tuottaa mielihyvää ja on itselleen mielekästä.

Jokaisella työntekijällä on oikeus laadukkaaseen työhyvinvointiin. Hyvällä työilmapiirillä ja johtamisella on vaikutus työntekijöiden jaksamiseen, joka edistää myös yrityksen toimintatavan menestymistä. Motivoituneiden työntekijöiden panokset antavat yritykselle paremman mahdollisuuden menestyä. Yrityksen tulisi pyrkiä siihen, että työhyvinvointi olisi koko organisaation toimintatapa. Työntekijän voidessa huonosti on johtajalla peiliin katsomisen paikka. Läpinäkyvä työ johtoportaasta työntekijöihin antaa luotettavan kuvan organisaatiosta ulkopuolisille tahoille. Johtamistyyllillä on huomattu olevan yhteys niin hyvään kuin huonoon hyvinvointiin työpaikalla. Esimies ei kuitenkaan yksin ole ratkaisu ja



siksi työntekijöilläkin on vastuu osallistua työhyvinvoinnin kehittämiseen. (Tampereen Yliopisto, n.d.)

Vähäiset sairauspoissaolot ja vähäiset ylityöt eivät aina kerro totuuden kuvaa siitä, miten organisaatiolla menee milläkin hetkellä. Hyvinvointia tulisikin mitata jatkuvasti eri keinoin työpaikoilla. Voisitko suositella tämänhetkistä työpaikkaa kavereillesi tai miltä kuulostaisi, jos omat lapsesi menisivät tulevaisuudessa töihin samaan työpaikkaan? Työhyvinvointia voi mitata näinkin yksinkertaisesti. Erittäin huono lähtökohta on sellainen, etteivät työntekijät uskalla sanoa rehellistä mielipidettään ääneen, sillä he pelkäävät menettävänsä työpaikkansa. Toinen katastrofin aines on, jos työntekijät eivät pidä työnantajaansa luotettavana. Voimme siis todeta, että vahva yritys on sellainen, joka on läsnä ja tuntee henkilöstönsä hyvinvoinnin tilan. (Jabe, 2010, s. 201)

Työ ja työntekijöiden hyvinvointi rakentuvat loppujen lopuksi pienistä palasista. Työntekijöillä on kuitenkin itselläkin vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämiseen työpaikalla. Johdon tehtävä on tukea työntekijöitä ja näyttää esimerkkiä. Työterveyslaitoksen tutkimukseen vastasi 11 500 henkilöä, ja heidän mukaansa suomalaisilla työntekijöillä on työpaikasta riippuen tyypillisesti kolme erityisen tärkeää voimavaraa työntekoon:

1. Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus käyttää monipuolisesti taitojaan ja **kehittää** itseään jatkuvasti.
  2. **Palautteen antaminen.** Kuinka työntekijä voi tietää miten suoriutui, jos ei saa välitöntä palautetta tekemästänsä työstään? Palautetta tulisi antaa etenkin onnistumisista.
  3. **Tiimityöskentely**, jossa jokaisen tiimiläisen on mukava työskennellä, ja missä kaikki saavat hyvälaatuista energiaa toisiltaan tukee yhteiseen päämäärän pyrkimistä.
- (Hakanen, n.d.)

## 2.1 Työhyvinvointi määrätty laissa

Työhyvinvointiin vaikuttaa kaksi tekijää: työntekijät yksilötasolla ja Suomen lainsäädäntö. Lainsäädäntöön on kirjattu yhteistoimintalaki, jonka tarkoitus on edistää yhteistyötä

työpaikoilla ja mahdollistaa jatkuva yrityksen toiminnan kehittäminen työntekijöiden oikeuksia ja velvollisuuksia arvostaen. Lain tarkoitus on taata riittävä tiedonkulku työnantajan ja työntekijöiden välillä. (Yhteistoimintalaki 1333/2021 §1) Riittävän tiedon kulun merkitys on elintärkeä asia jokaisessa menestyvässä organisaatiossa. (Mohsen, 2018)

Yhteistoimintalakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin organisaatioihin, jotka työllistävät minimissään kaksikymmentä henkilöä. Tätä lakia ei kuitenkaan sovelleta valtion virastoissa ja laitoksissa. Lakia ei myöskään sovelleta, kuntien, kuntayhtymien, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa. Mikäli yritys on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen tai uskonnollinen, niin lain säädöksiä ei sovelleta yrityksen tarkoitusta tai aatteellista vastaavia tavoitteita koskeviin tekijöihin. (Yhteistoimintalaki 1333/2021 § 2, § 3)

## **2.2 Elementit työhyvinvoinnin osa-alueista**

Työhyvinvoinnin alueisiin on olemassa erilaisia malleja, ja ne voidaan hahmotella eri tavoin riippuen lähestymistavasta. Työhyvinvointia ei välttämättä ole helppoa hahmottaa kokonaisuudessaan, sillä se on laaja käsite ja pitää paljon sellaistaakin asiaa sisällään mitä ei välttämättä tule ajatelleeksi. Kokonaisuuden hahmottamiseen auttavat esimerkiksi kuvat, joissa on jaoteltu mistä elementeistä työhyvinvointi muodostuu. (Heikkilä-Tammi, n.d.)

Seuraavaksi syvennyttään työhyvinvointiin alapuolelle liitetyn kuvan numero kolme avulla. Kuva havainnollistaa työntekijän ja työympäristön molemminpuolista vuorovaikutusta ja jaottelee aiheen viiteen eri osa-alueeseen: organisaatioon, johtamiseen, työyhteisöön, työhön ja työntekijään yksilötasolla. Tarkoitus on analysoida työhyvinvointia näistä näkökulmista ja ymmärtää syvällisemmin vuorovaikutusta eri osatekijöiden välillä. Kuvan viiteen elementtiin syvennyttään lähteiden ja työterveyslaitoksen ylläpitämien blogien avulla. Tämä on selkeä malli työhyvinvoinnin elementtien jaottelemiseen, ja siksi tätä hyödynnetään työhyvinvoinnin asiantuntija Marja-Liisa Mankan mallin avulla (kuva 3). Paneudumme kuvaan numerojärjestyksessä aloittaen organisaatiosta.

Kuva 3. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka, n.d.).



### 2.2.1 Organisaation merkitys hyvinvointiin

Organisaatiolla on merkittävä vaikutus työntekijöiden päivittäiseen hyvinvointiin, koska se on tärkeä osa työntekijöiden päivittäistä toimintatapaa. Organisaation rooli on myös keskeinen työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työntekijöillä pitää olla mahdollisuus kehittymiseen, sillä tämä motivoi työntekijöitä ja heidän työpanoksensa kasvaa samalla. Työhyvinvoinnin kannalta muita merkittäviä asioita on organisaation rakenne ja kulttuuri, yleiset tavat toimia työpaikalla sekä käytännöt. (Tampereen Yliopisto, n.d.)

Työntekijän työ sekä ympäristö muuttuvat työuran aikana. Organisaatioihin ja työhön liittyvät muutokset kuuluvat osaksi työntekijän työelämää. Organisaatiomuutoksilla voidaan esimerkiksi tehostaa kilpailukykyä, sopeutua ulkoisiin muuttujiin sekä turvata yrityksen olemassaolo tulevaisuudessa. Organisaatiomuutoksilla on erilaisten tutkimusten perusteella todettu olevan vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin sekä terveyteen. Vaikutusten on valitettavasti huomattu olevan pääosin kielteisiä. (Pahkin, 2022)

Organisaatio-oppien nopea uudistuminen tuo mukanaan vuosittain paljon erilaisia vaihtoehtoja, joita pitäisi ottaa rohkeasti käyttöön. Näin tulee tarve uudistaa jo olemassa olevaa yrityksen työhyvinvoinnin mittaristoa. Jatkuva organisaation muuttaminen ei kuitenkaan välttämättä ole hyvä ratkaisu, sillä se on jatkuva oravanpyörä. Mikään ei ole pysyvää, ja uudistumiseen pitää suhtautua myönteisesti, koska se on valttikortti ylipäättään elämässä. Mittareita tulisi kehittää siten, että niistä todella on hyötyä hyvinvoinnille sekä toiminnalle. Keskustelu työntekijöiden kanssa siitä miten heidän työhyvinvointiaan kannattaisi mitata on varteenotettava vaihtoehto. Ennen mittausta olisi hyvä pohtia, kuinka mahdollisia mittaustuloksia hyödynnetään. Luukkonen (2006, s. 256) tiivistää seuraavasti: ”Työhyvinvointia mittaavilla menetelmillä ja luvuilla on suuri merkitys yrityksen kilpailukyvyyn takaajina, mutta näiden mittareiden käyttö vaati kannustusta ja jatkuvaa kehitystä muuttuvan työn tahdissa.”

Työsuojeluorganisaation tehtävä on toimia työnantajan apuna sekä neuvonantajana työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun työpaikalle, jossa on minimissään kymmenen työntekijää. Hän toimii työntekijöiden edustajana. Työsuojelutoimikunta valitaan taas sellaisille työpaikoille, joissa työskentelee vähintään kaksikymmentä työntekijää. Sen muodostavat eri työntekijäryhmien ja työnantajan edustajat. Työnantaja päättää työsuojelupäällikön, joka edustaa työnantajaa työsuojelun yhteistoiminnassa. (Heikkilä-Tammi, n.d.)

Työsuojeluun on ryhdyttävä, kun yrityksellä on yksikin työntekijä, mutta laki puuttuu peliin työntekijöitä ollessa kymmenen tai enemmän. Työsuojelu perustuu jatkuvaan yhteistyöhön, jossa jokaisella on omat roolinsa. Toiminta helpottuu, kun yhteistyöstä tulee rutiini, mutta ennen sitä on yrityksen vastuulla luoda toimivat käytännöt. Työsuojelu perustuu oma aloitteeseen toimintaan, jonka pitäisi kuulua niin esimiehille kuin työntekijöille. Laki velvoittaa järjestämään edustuksellisen työsuojeluorganisaation, johon kuuluvat edellisessä kappaleessa mainittu työnantajan valitsema työsuojelupäällikkö ja työntekijöiden valitsema työsuojeluvaltuutettu. (Mertanen, 2015, s. 15)

Hyvinvoivan organisaation toimintaan kuuluu tavoitteellisuus. Se tarkoittaa, että tulevaisuutta on ajateltu pitkälle strategisen toimintasuunnitelman avulla. Jotta tavoitteet

saadaan organisaatiolle mahdollisimman realistisiksi, tulisi henkilöstön osallistua niiden luomiseen mahdollisimman paljon. Tällöin ei jää niin sanottuja mustia aukkoja työyhteisöön. Mitä enemmän työntekijät ovat mukana tavoitteiden luomisessa sitä kiinnostuneempia he ovat noudattamaan ja toimimaan niiden mukaisesti arjessa. Arvot tulisi perustua yrityksen ydintoimintaan, ja niiden tulee näkyä jokapäiväisessä toimintatavan toteuttamisessa, eikä vain kahvihuoneessa. Arvot mahdollistavat yrityksen toimintavan edistymisen ja toimivat kompassina. (Manka, s. 79, 2011)

Työhyvinvoinnin syntymiseen organisaatiossa tarvitaan järjestelmällistä johtamista, strategista suunnittelua, aputoimia henkilöstön voimavarojen turvaamiseksi ja erityisesti työhyvinvointitoimintaa tulee pitää silmällä kaiken aikaa. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omalta osaltansa työhyvinvoinnista, joten ei voida ajatella, että esimiehellä on kaikki vastuu hyvinvoinnin toteuttamisesta. (Manka, s. 80, 2011)

### **2.2.2 Johtamisen rooli työhyvinvoinnin kannalta**

Johtamisen merkitys työilmapiirille on erittäin tärkeä asia. Onnistunut ja epäonnistunut johtaminen tuottavat aivan erilaisen lopputuleman työilmapiirissä. Pitää kuitenkin muistaa, ettei hyvä johtaminen välttämättä ratkaise kaikkea. Työntekijät eivät saa siirtää omaa vastuutaan työilmapiiristä organisaation johtoportaalle. Jokaisella työntekijällä on vastuu työilmapiirin rakentamisesta. (Aro, 2018, s.71)

Esimiehen työn kuvaan kuuluu alaisistansa huolehtiminen eli hänen kuuluu valvoa, etteivät he kuormitu liikaa. Mikäli esimies huomaa työntekijällä kuormituksien merkkejä, tulee hänen ottaa se puheeksi alaisensa kanssa. Kuormitustapauksissa tärkeää on hyvä esimiestyö, sekä vaikeitten asioiden puheeksi ottaminen. Esimiehen ei tarvitse välttämättä ratkaista kaikkia vaikeita ongelmia itse, mutta hänellä on toimintavelvollisuus. Eli hänen pitää huolehtia, ettei asia jää hoitamatta. Apua haetaan esimerkiksi työterveyshuollosta tai työpaikan työsuojeluhenkilöstöltä. Alaisten tilanteiden seuraamisen lisäksi kuuluu esimiehen puuttua, jos huomaa alaisellansa käyttäytymisen muutosta, lisääntyneitä sairauspoissaoloja, työn suoritus heikkenee tai jotain muuta vastaavaa. (Super, 2022)

Hyvän tuloksen takaamiseksi on yritysten johto merkittävässä asemassa. Esimiehen tulisi johdattaa jokainen organisaatiossa työskentelevä luottamaan toisiinsa ja työskentelyn tulisi olla yhteisten tavoitteiden saavuttamisen mukaista. Tällöin työyhteisö kukoistaa ja menestyminen on todennäköisempää. (Coronaria, n.d.)

Tulee kuitenkin muistaa, ettei johto yksin ole vastuussa työpaikan hyvinvoinnista. Tämän takia on tärkeää kehittää koko työyhteisöä eikä ainoastaan johtajia. Asiantunteva esimies tiedostaakin, että työhyvinvoinnin luominen yksin on mahdotonta. Hyvän työvoiminnan luomiseen työpaikalle tarvitaan yrityksen kaikkia työntekijöitä mukaan prosessiin. Kuitenkin johtajien työnkuvaan kuuluu huolehtia työhyvinvoinnista ja turvata se. Yritys Akatemian blogijulkaisussa todetaan seuraavasti ” johtajat ja esimiehet ovat niitä, jotka mahdollistavat työhyvinvoinnin ja sen kehittämisen.” (Yritys Akatemia, 2022)

Kaikki työpaikalla työskentelevät ovat vastuussa omalta osaltaan työhyvinvoinnista. Työntekijät ja esihenkilöt pystyvät vaikuttamaan siihen omalla toiminnalla ja varsinkin asenteellansa. Nämä eivät kuitenkaan riitä, sillä myös suunnitelmallinen ja kokonaisvaltainen johtaminen ovat merkittävässä roolissa työhyvinvoinnin rakentamisessa. Kaikki lähtee liikkeelle ylimmästä johdosta, joka mahdollistaa, antaa tarvittavat resurssit sekä ylläpitää toimintaa. Tästä rakentuu työhyvinvoinnin laaja-alainen järjestelmä, joka luo olosuhteet toiminnan kehittämiseksi. Ylimmän johdon jälkeen seuraavana vastuussa ovat esimiehet. Heidän työnkuvaansa kuuluu kehittämistyö työyhteisötasolla ja huolenpito lähityöyhteisön toiminnasta sekä ilmapiiristä. Tämän lisäksi myös työntekijöillä on vastuu työhyvinvoinnin rakentamisessa, sillä he vaikuttavat koko työyhteisön ilmapiiriin ja sen toimivuuteen. Jokaisella työntekijällä on vastuu myös huolehtia omasta terveydestään niin fyysisestä, sosiaalisesta kuin psyykkisestä puolesta. Alapuolelle on liitetty kuva työhyvinvoinnin johtamisesta kokonaisuuden hahmottamista varten. (Heikkilä-Tammi, n.d.)

Kuva 4. Työhyvinvoinnin johtaminen (Heikkilä-Tammi, n.d.).

## Työhyvinvoinnin johtaminen



Itsetuntemus on johtamisen ydin, ja tunneälykyys perustuu tähän. Mitä paremmin tuntee itsensä, asenteensa ja ennakkoluulonsa ja on tietoinen omista tunteistaan, sitä helpompi on ymmärtää muiden toimintaa. Itsetuntemus auttaa johtajaa tuntemaan omaa toimintaansa paremmin ja toimimaan luontevammin erilaisissa rooleissa riippuen tilanteesta. Välittävä, empaattinen ja epäonnistumiset hyväksyvä johto toimii työntekijöitä kunnioittaen avoimesti ja ilman salaisuuksia. Tällainen johtaja luo ympärilleen avointa ja rakentavaa keskustelua, joka edistää yhteishenkeä varsinkin tiimeissä. Johtajan tulee myös antaa palautetta ja innostaa ajatteluun. Johtajuus, joka perustuu moderniin toimintaan ja positiiviseen psykologiaan korostaa myönteisten tunteiden huomioimisen tärkeyttä. Näillä on tiimin hyvinvoinnin ja paremman ilmapiirin lisäksi todettu olevan vaikutusta myös tehokkuuteen ja kannattavuuteen. (Stara, n.d.) Isokorpi (2003) sanoo seuraavasti: ”Tutkimuksin on todettu, että kaikilla aloilla tunneälytaidot ovat vähintään kaksi kertaa puhtaasti älyllisiä kykyjä tärkeämpiä.”

Miten huono johtaminen ilmenee? Huonoa johtamista voi ilmetä monella eri syvyystasolla, ja siksi olisi hyvä pystyä tunnistamaan ja yksilöimään ilmenemismuodot. Täten pystytään kehittämään tarpeelliset toimenpiteet tilanteen parantamiseksi. Huonoa johtamista ei pystytä poistamaan ennen kuin se on siis tunnistettu. Merkkejä taitamattomasta

johtamisesta voivat olla ilmapiiriongelmat ja se, että työntekijät eivät viihdy työpaikalla. Yksi huonon johtajan merkki on yritys parantaa työviihtyvyyttä ja muita mahdollisia havaittuja ongelmia kurilla ja valvonnalla, tällaiset keinot voivat kuitenkin vain pahentaa tilannetta. Pakottaminen ja rankaiseminen eivät ole hyvinvoivan työyhteisön kannalta toimivia ratkaisuja. Ne voivat aiheuttaa luottamuspulaa johdon ja alaisten välille. (Juuti, 2018, s. 145)

### **2.2.3 Hyvinvoiva työyhteisö**

Hyvän työyhteisön lähtökohtana on se, että työpaikalla käyttäydytään fiksusti toisia kunnioittaen. Se tarkoittaa kohteliaiden tapojen noudattamista, joita ovat toisten huomioiminen eli katsotaan silmiin ja tervehditään, kiitetään, kuunnellaan toisia, rakentava keskustelu, asiallinen kielen käyttö sekä taito osata pyytää anteeksi virheen sattuessa. Nämä tekijät herättävät kunnioitusta toisia kohtaan, mikä on kanssakäymisen perusta.

Perusasioiden ollessa kunnossa on työyhteisö mukavampi paikka jokaiselle työskennellä ja haastavampienkin asioiden esilletuonti on helpompaa. Nämä edellä mainitut asiat voivat kuulostaa itsestäänselvyyksiltä, jotka opeteltiin jo esikoulussa, mutta käytännössä näin ei kuitenkaan ole. (Nummelin, 2008, s. 55–56)

Suomalaisista työyhteisöistä puuttuu valitettavasti hyvä, toisiaan arvostavan asianpuuttumisen ja palautteen kulttuuri. Pääsääntöisesti asiaan puuttuminen perustuu epäkohtiin tai seikkoihin, joihin kaivataan parannusta. Nämä seikat mielletään usein esihenkilön oikeudeksi. Mikä muu voisi luoda parempaa oloa työntekijöille, kuin saada positiivista ja rakentavaa palautetta. Puuttua voi siis myös positiivisiin tekemisiin. (Juutilainen, 2022, s. 128)

Työpaikan hyvinvointi koostuu työyhteisöstä ja on tärkeää huolehtia, että yhteisö voi hyvin. Tähän tarvitaan jokaisen työntekijän panosta. Esimiehet ovat vastuussa hyvinvoinnin edistämisestä työpaikalla. Työyhteisöllä on vaikutus yksittäisen työntekijän kokemukseen työhyvinvoinnista. Huonossa työilmapiirissä kenenkään ei ole hyvä työskennellä ja negatiivinen ilmapiiri lisää työntekijöiden kuormitusta, mikä voi näkyä sairaspöissaoloina. Yhdessä tekeminen lisää hyvinvoinnin tunnetta sekä vähentää uupumista. Yksin työskentely



pitemmän päälle voi olla kuormittavaa, mutta ihmiset ovat erilaisia ja yksille vähempi kanssakäyminen sopii paremmin kuin toisille. (Tampereen Yliopisto, n.d.)

Mistä tunnistaa hyvinvoivan työyhteisön? Ajatellaan esimerkkinä, ettei työpaikkasi olisi välttämättä juuri se, jota haluat toteuttaa loppuelämäsi. Hyvillä työkavereilla kuitenkin saa ikävämmänkin tuntuksen työn tuntumaan mukavalta. Toinen hyvä esimerkki hyvinvoivasta työyhteisöstä on se, että töihin on mukava mennä. Työelämän verkkosivuilta sanotaan seuraavasti: ”Hyvinvoiva työyhteisö on tunnistettavissa siitä, että vapaapäivän tai loman jälkeen on kiva palata töihin.” (Työelämään, 2022) Tämä oli hyvin tiivistetty, sillä kuka haluaa mennä töihin sellaiseen organisaatioon mihin lähtee aamulla suu mutrussa.

#### 2.2.4 Työ

Työllä on iso merkitys hyvinvointiin työpaikalla. Kaikkihan sen tietää, että itselleen epämieluisan työn tekeminen ei ole mukavaa. Hyvät työkaverit ympärillä kuitenkin voi edesauttaa mukavuusalueeseen. Aina kuitenkin ei pysty vaikuttamaan ja on niitäkin hetkiä, kun töitä ei välttämättä ole paljon tarjolla. Työterveyslaitoksen Anu Järvensivu kertoo, että itse työn merkitys sekä arvo lisää kasvua huonossa työllisyystilanteessa. Tällöin tulee ilmi se, ettei työssä käyminen sekä toimentulon turvaaminen ole aina itsestäänselvyksiä. (Järvensivu, 2016)

Monille on tärkeää tehdä sellaista työtä, joka on merkityksellistä. Eli työllä on jokin vahva aate takana, eikä pelkkä raha ole motivaattorina. Ylen tekemässä Akuutin julkaisussa käy ilmi merkityksellisyyden tärkeys: se on osa ihmisen hyvinvointia. Mikäli työ ei tunnu kiinnostavalta voi työstä saada tehtyä mieleisempää tuunaamalla sitä. Tämä ei tarkoita sitä, että pitäisi tehdä välttämättä älyttömän isoja muutoksia vaan pienillä kehitysideoillakin voi saada hyvää aikaan. (Pelo, 2021)

Korona-aika oli monelle työssäkäyvälle haastavaa aikaa, mutta sen ansiosta työelämässä on tapahtunut hyvääkin. Kehitystä on tapahtunut uudenlaisten työn tekemisen tapojen oppimisessa sekä uusien käytäntöjen ja työkalujen käyttöönotossa, kuten esimerkiksi digitaalinen vuorovaikutus. Suurimpia haasteita korona-aikana lähityöskentelyssä olivat

pelko sairastua ja epävarmuus, joka koski varsinkin aloja mihin koronarajoitukset kohdistuivat eniten. Tutkimukset osoittavat, että myönteisiä vaikutuksia on tullut kielteisiä enemmän yhdistetyssä etä- ja lähityöskentelyssä. Kävi ilmi, että yhdistettynä etä- ja lähityö eli hybridityöskentely on työntekijöille antoisin ratkaisu. Hybridityöskentelyssä työntekijöiden todettiin suoriutuvan työtehtävistä paremmin kuin pelkässä lähityöskentelyssä. Tässä työskentelymuodossa joustavuus lisääntyy ja työntekijän on helpompi tuunata työtään itselle mieleisemmäksi. Tästä syystä moni yritys on jatkanut hybridityön mahdollisuuden käytäntöä pahimman korona-ajan päätyttyä. (Airila, 2022)

Työn mielekkyys on hyvin tärkeä asia työhyvinvoinnin kannalta. Työn mielekkyydestä syntyy aito työnilo, mikä on tarttuva tunne työyhteisössä. Työelämän askareista pystyy selviämään paremmin, kun keskittyy yhteen asiaan kerrallaan, asettaa selkeät tavoitteet ja ohjelman, josta ei saa lipsua. Työyhteisön hyvinvointia hyödyttää, jos jokainen työntekijä pystyisi ajattelemaan, ettei itse ole ilonpilaaja. Ilonpilaajia on lähes jokaisella työpaikalla ja he laskevat yhteishenkeä sekä työilmapiiriä. (Jabe, 2010, s. 96)

### **2.2.5 Työhyvinvoinnin merkitys yksilötasolla**

Oma henkilökohtainen kilpailuetu kehittyy, kun tunnistaa omat vahvuus alueensa. Kun ne löytyvät, se avaa pelikentän ja silloin kannattaakin keskittyä vahvuuksiinsa täysillä. Tämä vahvistaa oman kilpailuedun kehittymistä. Vahvuusalue tarkoittaa henkilön omia vahvuuksia ja persoonallisuutta. Jotta ymmärrät vahvuusalueesi kokonaisvaltaisesti, olisi hyvä pohtia kuinka sinä näet ja ymmärrät maailman ja mitkä ovat persoonallisuutesi pääpiirteet. Jotta pystyt ottamaan ilon irti töistä, on tärkeää tunnistaa omat arvonsa eli ne asiat, jotka ovat sinulle tärkeimpiä asioita elämässäsi. Ajatellaanpa jos teet sellaista työtä, joka sotii arvojasi vastaan. Kuinka voit nauttia tai saada iloa sellaisesta työstä? (Carlsson & Järvinen, 2012, s. 59)

Työntekijöiden hyvinvointi näkyy sellaisessa organisaatiossa, jossa kaikkien on mukava työskennellä ja yhteispeli toimii esimerkiksi vähemmillä sairauspoissaoloilla. Kun töihin on mukava tulla ja työkaverit auttavat vaikeissakin tilanteissa, luo se vahvaa yhteishenkeä työilmapiiriin. Ajatellaanpa että menisit töihin sellaiseen paikkaan missä työkaverit hädin

tuskin tervehtivät saatikka katsovat silmiin, kun saavut työpaikalle. Tällöin kynnyks jään jättä pois töistä kasvaa huomattavasti pienemmänkin ongelman takia.

Ihmiset ovat erilaisia ja kaikilla on omanlainen persoonansa. Olisikin tylsää, jos olisimme klooneja toisistamme ja tiedettäisiin aina mitä kukin on tekemässä. Tämä kuitenkin voi jossain tilanteissa olla haaste työpaikalla, koska se on fakta, etteivät kaikki tule välttämättä toistensa kanssa toimeen. Kaikkien ei tarvitsekaan tulla aina hyvin toimeen, mutta töissä pitää pystyä suorittamaan työtehtävät ja keskustelemaan rakentavasti työkavereiden kanssa. Työntekijöillä on vastuu huolehtia fyysisestä sekä henkisestä kunnosta, näillä molemmilla on paljon vaikutusta hyvinvointiin ja jaksamiseen töissä. (Tampereen Yliopisto, n.d.)

### **3 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen eteneminen**

Aloitin työni luomalla lähdeluettelon ja syventyen työhyvinvoinnin lähdemateriaaleihin. Tämän jälkeen etsin lisää lähdemateriaaleja teoria osuuteen. Lähteitä on käytetty laajasti niin verkosta kuin kirjoista. Työ perustuu työterveyslaitoksen blogiin ja menetelmäni on blogiaineistojen analysoiminen. Toteutan laadullisen aineistopohjaisen tutkimuksen työterveyslaitoksen ylläpitämästä blogista kahden vuoden aikahaarukalla vuodesta 2021 lähtien. Poimin 21 kappaletta työterveyslaitoksen ammattilaisten julkaisemia nostoja ja pohdin niitä. Valitsin malliksi työhyvinvoinnin asiantuntija Marja-Liisa Mankan hyvinvointitekijämallin. Olen valinnut tarkasteltavaksi seuraavat elementit: organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja työntekijä yksilötasolla. Poimintani kohdistuvat bloginostoihin kyseisiin aihealueisiin. Analysoin blogitekstejä ja teen niistä johtopäätöksiä tuottamalla blogianalyysin, jossa nostan esille keskeisimmät asiat.

### **4 Blogianalyysi**

Tässä osiossa syvennyttään työterveyslaitoksen pitämään viralliseen blogiin ja tutkitaan siellä nousseita asioita esille työhyvinvoinnista. Bloginostot tehdään kuvan kolme viiden elementin mukaan. Nostot sisältävät vuodet 2021 ja 2022. Työterveyslaitoksen pitämiin asiantuntijablogeihin paneudutaan tuottamalla blogianalyysi. Analyysiin kerätään asiantuntijoiden nostoja organisaatiosta, johtamisesta, työyhteisöstä, työstä ja työntekijästä

yksilötasolla. Tarkoituksena on tutkia sekä vertailla kuvan kolme aihealuetta blogiosioihin ja selvittää mitä asioita blogeista asiantuntijat nostavat esille. Blogianalyysi lähtee liikkeelle kuvan numero kolme mukaan alkaen organisaatiosta.

#### **4.1 Organisaation selkeät tavoitteet edistävät työhyvinvointia**

Organisaation toiminnalla on keskeinen rooli työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Koronan takia monet työntekijät joutuivat esimerkiksi etätöihin. Etätöiden suosio lisääntyi korona-aikana ja moni yritys totesi etätöiden hyväksi tavaksi ja otti käyttöön niin sanotun hybridityön mahdollisuuden pahimman epidemian jälkeen. Tämä tarkoittaa, että joustavuutta on tullut työpaikoille ja osan työpäivistä pystyy tehdä etänä esimerkiksi kotona. Hybridityössä on etunsa ja sen on todettu yhdistävän lähi- ja etätöiden parhaat puolet työntekijän sekä organisaation näkökulmasta.

Kokoaikaiseen etätööhön verrattuna hybridimuotoinen työskentely, jossa työskennellään joustavasti ja vaihtelevasti sekä työpaikalla että etänä, vaikuttaisi olevan työhyvinvoinnille ja työtoverisuhteille parempi ratkaisu. (Virtanen, 2022)

Läsnä- ja etätöitä yhdistävässä hybridityössä voidaan edelleen yleisesti paremmin kuin pelkästään etä- tai läsnätyössä. (Kaltainen, 2022)

Organisaation toimintaan vaikuttavat yrityksen kaikki työntekijät johdosta työntekijöihin. Yhteiset pelisäännöt on tärkeä luoda, koska ne tukevat koko työyhteisön toimintatapaa. Työntekijöiden on myös helpompi toteuttaa jokapäiväisiä askareita, kun tietää mitä varten työtä tehdään ja mikä on yrityksen tavoite. Yhteiset säännöt sekä tavoite nostattavat työilmapiiriä ja tukevat yrityksen ansaintatapaa. Työntekijöitä tukevalla organisaatiolla on selvät ja johdonmukaiset tavoitteet. Ilman selkeitä tavoitteita, voi syntyä kaaosta ja epäselvyyttä työntekijöiden välillä. Työterveyslaitoksen blogissa Halonen Mervi sanoo seuraavasti: ”Yhteinen keskustelu ja selkeä päämäärä lisää yhteisöllisyyttä.” (Halonen, 2022)

Hyvää ja tuloksellista yhteistyötä tehdään niissä yrityksissä, joissa tavoite on selkeä. (Halonen, 2022)

Organisaatio, joka kuuntelee työntekijöitään, on rakenteeltaan joustava. Yrityksessä, jossa työskennellään yhteisten tavoitteiden hyväksi, myös yhteishenki on parempi. Rohkeus mahdollistaa hyvän työelämän, se pitää sisällensä tekoja, joista hyötyvät työkaverit tai koko työpaikka. Työyhteisössä, jossa vallitsee turvallinen työilmapiiri uskaltaa työntekijä toteuttaa itseänsä paremmin ja tuoda omia mielipiteitään rohkeammin esille. On tärkeää antaa tukea työkaverille, jos huomaa hänen sitä tarvitsevan, oli kyseessä sitten työtehtävä tai työkaverien epäoikeudenmukainen kohtelu.

Jo nyt nähdään, että sosiaalinen rohkeus on yhteydessä työhyvinvointiin. Kun ihminen toimii työssään rohkeasti, työn imu lisääntyy. Toisaalta työn imua kokevat ihmiset toimivat muita todennäköisemmin rohkeasti, kun se on tarpeen. (Sarkkinen, 2022)

Kun esimerkiksi huomaa työkaverin tulevan toistuvasti sivuutetuksi työyhteisössä, asiaan voi olla vaikea puuttua. Varsinkin, jos ikävästi käyttäytyvä on esihenkilö. Sosiaalisesti rohkea tukee kollegaansa, vaikka saattaa itsekin joutua silmätikuksi. (Sarkkinen, 2022)

Työntekijöille tulee antaa mahdollisuus itsensä jatkuvaan kehittämiseen. Ihminen kyllästyy yllättävän helposti, kun työtehtävissä ei ole enää tarpeeksi haastetta. Tämän takia, tulisi työpaikkojen tarjota mahdollisuus jatkuvalle kehittymiselle työntekijän kunnianhimon ja tavoitteellisuuden mukaan. Työn kehittäminen saa alkunsa kuitenkin pääsääntöisesti organisaation tarpeesta. Näin tullen ei ole ainoastaan työnantajan vastuu tuoda mahdollisuuksia esiin vaan tulee työntekijöiden myös itse olla aktiivisia.

Parantaminen lähtee liikkeelle organisaation omasta datasta tunnistetusta kehittämisen tarpeesta ja kehittymisen seurannasta- ei tutkijan tarpeesta. (Kalliomäki- Levanto, 2022)

Edellä mainitut tekijät ovat toimivan organisaation kivijalkoja, mutta ei tule unohtaa työympäristön merkitystä. Hyvä työilmapiiri on jokaisen työpaikan edellytys. Kun kaikki puhaltavat yhteen hiileen ja tekevät yhteistyötä, paranee työhyvinvointikin huomattavasti. Työpaikalla yksittäisen työntekijän tekemä työ on sidoksissa toisten tekemään työhön. Työllä on aina jokin yhteinen perustarkoitus, johon päästään työtehtävien, töiden jakamisen ja yhteisten toimintatapojen kautta. Työtä ja työhyvinvointia on järkevintä kehittää samanaikaisesti, mutta se vaatii koko työyhteisön mukana olemista kehityksessä.

Ajatus työhyvinvoinnin edistämisestä irrallaan työstä on absurdi. Työn ja työhyvinvoinnin kehittäminen onnistuu samaan aikaan, kun koko työyhteisö on mukana kehittämisessä. (Ylisassi, 2022)

Alapuolella oleelliset asiat, jotka nousivat esille blogeista organisaation näkökulmasta:

- Joustavuus työpaikoilla lisää työntekijöiden hyvinvointia esimerkkinä hybridityö.
- Kehittämisen mahdollisuus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä lisää työntekijöiden sitoutuneisuutta ja vahvistaa suhdetta työhön.
- Hyvä yhteishenki työpaikalla sitoo toimimaan yhdessä sekä vahvistaa työilmapiirin kasvua.

## **4.2 Johtaminen tärkeässä roolissa koko organisaation kannalta**

Toimivan organisaation perustana on kannustava ja välittävä johto, joka ottaa kantaa ja osallistuu toimintaan. Antamalla palautetta sekä jakamalla vastuuta, toimii esimies tällöin mukana oppimisessa arjen kehityksessä. Esimerkillinen johtaja asettaa toiset itsensä edelle ja luo sellaisia toimintamalleja sekä kulttuuria, jotka tukevat onnistumisen vaatimuksia. Ison osan työelämän haasteista selvittää toimivalla yhteistyöllä. Tämä tarkoittaa esimiehen aktiivista toimintaa pitämällä tiimiläiset tyytyväisenä ja huomioida tavoitteellisuus arjen kehityksessä mukana.

Kun esihenkilö antaa palautetta ja vastuuta ja toimii porukkinsa valmentajana, hän tukee samalla oppimista arjessa. (Peitsalo, 2022)

Rohkeus näyttää tarttuvan työyhteisössä ja esimies on tärkeä roolimalli.  
(Sarkkinen, 2022)

Monimuotoisuus ja sen tärkeys työpaikoilla on puhuttanut meitä paljon viime aikoina. Mitä monipuolisempi henkilökunta ja työympäristö on, sitä rikkaampaa yrityksen toimintakin monesti on. Yksin monipuoliset ja erilaiset työntekijät eivät ole ratkaisu, vaan monipuolisuus tulisi ottaa huomioon etenkin johtamisessa. Monimuotoinen johtaminen ja inklusiivisen työpaikkakulttuurin rakentaminen ovat tärkeitä taitoja, jotka auttavat luomaan vetovoimaisia työpaikkoja. Syrjintä on yleistä varsinkin työhönoton yhteydessä, ja tämä selviää työterveyslaitoksen julkaisemasta blogista. Se voi vaikuttaa muiden työntekijöiden etenemis- mahdollisuuksiin työpaikoilla, mikä taas tekee hallaa organisaatiolle. Vielä on siis työtä tehtävänä, jotta kaikki kokevat itsensä tervetulleeksi työpaikalle, toteaa työterveyslaitoksen asiantuntija Bergbom. (2022)

Johtajien tukemisen tärkeys korostui etenkin koronapandemian jälkeen. Työterveyslaitoksen blogista selvisi, että suomalaiset tuntevat työkykynsä huonommaksi kuin ennen korona-aikaa. Tämä lisää työtä johtoportaan, mutta kuka tukee johtoa? Vuonna 2022 selvisi, että johtajat eivät saa tarpeeksi tukea, ja heitä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti. Myös johdolla tulisi olla aina tuki, johon turvautua tarvittaessa, sekä tarpeeksi resursseja omaan työhönsä.

Tämä on riski koko työyhteisölle, koska johtajan työhyvinvoinnin heikentyminen voi vaikuttaa johtamisen laatuun, kuten rakentavaan vuorovaikutukseen. (Mäkinen, 2022)

Hyvä johtaminen perustuu arkisiin tekoihin ja on parhaimmassa tapauksessa palvelevaa johtamista. Tästä rakentuu työpaikkakulttuuri, joka sitoo työntekijöitä yhteisiin toimintatapoihin. Kaikki eivät ole täydellisiä ja tämä koskee myös johtajia, mutta riittävän hyvällä esimiestoiminnalla on positiivinen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Sujuva yhteistyö työpaikalla helpottaa myös esimiehen työtä.

Esihenkilön riittävän hyvä toiminta voi edistää merkittävästi työntekijöiden hyvinvointia, työn imua, työhön sitoutumista ja työn tuottavuutta. (Valtanen, n.d.)

Empatia on hyvinvoivan työyhteisön kannalta merkittävä asia. Empatia perustuu toisen asemaan heittäytymiseen ja siihen, että ymmärtää toisen henkilön tilanteen. On tärkeää muistaa, ettei kuuntelija lähde kertomaan omia näkökulmiansa toisen kokemuksen selittäjäksi. Empatia on yhteishengen kannalta tärkeä asia ja tukee sitä. Uudet asiat työyhteisössä eivät välttämättä herätä kaikissa innostumisen tunnetta. Empaattisella tavalla lähestyä on vaivattomampi keino saada toiset uusien ajatuksien puolelle, sekä herättää rohkeutta testailemaan uusia tapoja. Teknologia uudistuu ja kehittyy koko ajan mutta se ei tule voittamaan ihmistä empatiassa, koska sillä ei ole mieltä saatikka aitoja tunteita. Johdon ollessa empaattinen on työntekijöiden hyvinvointi paremmalla tasolla, mikä näkyy myös työn tuloksessa. Rydman, (2021 blogi) sanoo seuraavasti: ”Empaattinen työyhteisö voi paremmin, ja empaattinen johtaminen lisää tuloksellisuutta.”

Työntekijöiden odotuksissa korostuvat toiveet empaattisesta esihenkilöstä, jolla on tietoa mielenterveydestä ja taitoa soveltaa sitä työssään. (Mattila-Holappa, 2022)

Yhteenvedona alapuolelle on poimittu johtamisen tärkeimmät kohdat asiantuntijablogeista:

- Organisaation toimintatapa lähtee johdosta liikkeelle, esimerkillinen johtaminen luo rohkeutta työpaikoille.
- Aktiivinen ja välittävä johto näkyy työntekijöiden hyvinvoinnissa sekä lisää tuloksellisuutta.
- Johtajat tarvitsevat tukea yhtä lailla kuin työntekijätkin.
- Empatia on tärkeä ominaisuus johtajalla, se auttaa ymmärtämään työntekijöiden tukemisessa sekä edistää hyvinvoinnin luomista työyhteisöissä.

#### **4.3 Työyhteisön merkitys tärkeä osa työpaikkakulttuuria**

Toimivan työyhteisön perustana on avoin vuorovaikutus työntekijöiden ja johdon välillä. Yhteiset pelisäännöt yhdistävät henkilöstöä. Heikot etenemismahdollisuudet sekä työ, joka ei motivoi eivät edesauta työyhteisöä. Työntekijöiden etenemismahdollisuuksista on pidettävä huolta, koska ne tukevat työyhteisöä, ilmapiiriä ja lisäksi työntekijöitä yksilötasolla.



Työyhteisötaidot ja toisten huomioiminen vaikuttavat työntekijöiden jaksamisen lisäksi ilmapiiriin työpaikalla. Auttamalla työkaveria saa hänelle paremman mielen, mutta lisää se myös yleistä yhteishenkeä työyhteisössä. Usein yhteisen päämäärän vahvistaminen on jätetty esimiesten vastuulle, mutta tuottavinta se on toteuttaa koko työyhteisön parissa.

Kun yksisuuntaisesta tiedottamisesta siirrytään keskustelemaan suuntaan ja muodostetaan yhdessä keskustellen käsityksiä työhön liittyvistä asioista, edistetään samalla yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä. (Halonen, 2022)

Edellisessä kappaleessa mainittu johdon ja työntekijöiden vuorovaikutuksen tärkeys korostuu etenkin, kun yritetään analysoida työn kuormitustekijöitä. Työntekijöillä on havaittu mielenterveyshäiriöiden lisääntyvää kasvua. Henkilökohtaisten syiden lisäksi työn psykososiaaliset, eli muut kuin fyysiset, kuormitustekijät ovat vaarana altistaa sairastumiselle. Syitä tähän voi olla esimerkiksi: liika työ, jatkuva kiire, työn hallitsemattomuus, ja asiakasväkivalta. Kaikki nämä tekijät vievät alaspäin työntekijöiden mielen hyvinvointia.

Yhteinen keskustelu työyhteisössä, tapahtui se työhyvinvointikyselyn yhteydessä tai muulloin, mahdollistaa yhteisöllisen työn kuormitustekijöiden analysoinnin ja antaa mahdollisuuden vaikuttaa niihin. (Nikunlaakso, 2022)

Työterveysyhteistyöllä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Se mahdollistaa työntekijöiden työturvallisuuden, pitää huolta työkyvystä ja edistää työhyvinvointia työpaikoilla. Se kuuluu kaikille työssäkäyville. Parhaan hyödyn työterveydestä saa irti, kun se perustuu työpaikan tarpeisiin. Ihanteellisessa tapauksessa työterveysyhteistyö on osa jokapäiväistä työkykyjohtamista työpaikalla. Hyvinvoivat työntekijät ovat avainasemassa tuottavuuden ja hyvinvoinnin edistämisessä työpaikoilla. Toimiva työterveysyhteistyö luo mahdollisuuden hyvälle ja vakaalle suhteelle esihenkilöiden ja työterveyshuollon välille ja vahvistaa näin yhteistyötä.

Työterveysyhteistyö tuo työkykyjohtamiseen työkyvyttömyyden ja sairauspoissaolojen ehkäisemisen ja työhyvinvoinnin parantamisen näkökulmat. (Hakulinen, 2022)

Blorgeista nousseet tärkeimmät elementit työyhteisön näkökulmasta:

- Mielenterveysongelmiin tulee puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja niitä ei pidä väheksyä.
- Avoin vuorovaikutus on hyvinvoivan organisaation kulmakivi.
- Hyvät etenemismahdollisuudet lisäävät työntekijöiden motivaatiota.
- Työterveys on jokaisen työntekijän oikeus ja toimivalla työterveysyhteistyöllä voidaan ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja.

#### 4.4 Työn merkityksellisyys

Johtamista käsittelevässä kappaleessa kävi ilmi esimiehen tärkeys kannustaa työssä.

Kannustava esimies motivoi työntekijöitä aivan eri tavalla, kuin sellainen esimies, joka ei anna palautetta. Kannustavalla esimiehellä on tällöin positiivinen vaikutus työn tulokseen. Mitä motivoituneempia työntekijät ovat, sitä parempaa tulosta he myös tekevät. Työn pitää myös olla mieleistä, sillä ei ole kannattavaa tehdä sellaista työtä, joka ei kiinnosta. Elämme sellaisessa yhteiskunnassa, jossa vietämme suuren ajan elämästämme työn parissa. Miksi siis tehdä sellaista työtä mikä ei kiinnosta, kun nykyään on mahdollista kouluttautua iästä riippumatta? Jotta työ olisi mielekästä, täytyy työntekijällä olla mahdollisuus vaikuttaa työnkuvaansa jollain tasolla. Tällöin myös työn merkitys kasvaa ja lisää työntekijän motivaatiota. Työympäristöllä on myös vaikutus työhyvinvointiin sekä jaksamiseen työpaikalla.

Henkilöstön tyytyväisyys työympäristöön oli myönteisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja työsuoritukseen. (Ruohomäki, 2022)

Suuri osa nykyajan työstä on niin sanottua aivotyötä. Se perustuu muistamiseen, tiedolla työskentelyyn ja ongelmien ratkaisemiseen nopeasti. Aivotyötä kuormittavia tekijöitä nykyoloissa ovat monen asian yhtäaikainen tekeminen, melu sekä jatkuvat keskeytykset. Nämä syövät työntekijöiden hyvinvointia sekä työn tuottavuutta. Tähän voidaan vastata hyvällä kognitiivisella ergonomialla työpaikoilla. Työntekijöitä tulee kuunnella, koska he osaavat parhaiten havainnoida ja löytää ratkaisuja tarpeen mukaan työn kehityskohtiin. Aivotyössä

on hyvätkin puolensa, koska se antaa mahdollisuudet itsensä kehittämiseen sekä uusien asioiden oppimiseen. Työterveyslaitoksen blogissa Kalakoski toteaa seuraavasti: "Huonot työolot eivät poistu yksilötason stressinhallintakeinoilla vaan työoloja pitää yhdessä muuttaa." (Kalakoski, 2022)

Työpaikka, joka edistää työntekijöiden hyvinvointia tarjoaa henkilöstölleen mahdollisuuden vaikuttaa. Työntekijät, jotka saavat vaikuttaa työhönsä ovat tällöin sitoutuneempia työhönsä. Mielekkyyttä työhön voi lisätä pelkästään jo pelkkä keskustelu työpaikalla. (Hakanen, 2022)

Meistä jokainen voi vahvistaa omaa työn imuaan tuunaamalla työtään. Työn tuunaaminen tarkoittaa omatoimista työn muokkaamista itselle sopivaksi. (Hakanen, n.d.)

Työn merkityksen tärkeimmät kohdat listattuna alapuolella, jotka nousivat esille asiantuntijablogeista:

- Mielekäs työ sekä työympäristö ovat lähtökohta työhyvinvoinnin toteutumiselle.
- Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus kehittyä sekä vaikuttaa.
- Työntekijöitä tulee kuunnella koska heillä on lähtökohtaista kokemusta kehitysideoihin.
- Jokaisella on vastuu rakentaa hyvinvointia työpaikalla.

#### **4.5 Yksittäisen työntekijän vaikutus yhteisöllisyyteen**

Kaikki lähtee liikkeelle loppujen lopuksi jokaisesta meistä itsestämme. Jokaisella meistä on vastuu edustaa parasta minäämme ollessamme töissä. Kaikilla on joskus huonompia päiviä, mutta myös silloin pystyy olla rakentava muita kohtaan, sekä pitää huolta yhteisen työyhteisön puolesta. Lopulta kaikki on kiinni korviemme välistä, ja mahdottomatkin tehtävät saadaan usein yhteispelillä ratkaistua. Meillä kaikilla on kuitenkin vastuu pitää huolta itsestämme niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Jos emme ole henkisesti kunnossa voi työnteko tuntua raastavalta ja kuluttaa meitä liikaa. Työterveydenhuolto on työntekijöitä varten olemassa ja jos tulee tunne, että nyt ei jaksakaan, pitää rohkeasti uskaltaa kääntyä

työterveyden piiriin. Hakulinen (2022) työterveyslaitoksen blogista kiteyttää seuraavasti:  
 ”Työterveysyhteistyö on kaikkien töissä käyvien asia.”

Kappaleessa, jossa tarkasteltiin työhyvinvoinnin osa-alueita, käsiteltiin yksittäisen työntekijän perspektiiviä hyvinvoinnin tekijänä. Psykologinen pääoma koostuu sinnikkyudesta, luottamuksesta, toivosta ja optimistista, joilla on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. (Halonen, 2016) Hyvinvointi työpaikoilla koostuu siis jokaisesta työntekijästä ja yksikin negatiivinen pakkaus voi vaikuttaa kaikkien asenteisiin. Asenne tarttuu helposti yhdeltä toiselle, kuten esimerkiksi hymy. Reippaalla ja optimistisella asenteella on kaikkien paljon mukavampi työskennellä.

Meidän jokaisen tulee pitää huolta itsestämme, mutta kaikille se ei ole yhtä helppoa. Jos terveys tai fyysinen kunto ei ole kunnossa, on itse työn tekeminenkin haastavampaa tai jopa mahdotonta. Työterveyslaitoksen blogi julkaisusta selvisi, että mielenterveyteen liittyvät poissaolot ovat lisääntyneet. Tähän työnantaja pystyy vaikuttamaan hyvällä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa. Työpaikan tulisi pohtia yhdessä työterveyshuollon kanssa minkälaisista ennaltaehkäisevistä keinoista työyhteisö hyötyisi eniten.

Työterveysyhteistyön kehittämisen tulee olla osa työpaikan ja työterveyshuollon välistä jatkuvaa vuoropuhelua. (Majuri, 2022)

Mielenterveys nousi esille toisessakin blogijulkaisussa, jossa kohderyhmänä olivat nuoret aikuiset. Mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot on huomattu liittyvän työolojen ongelmiin. Syitä tähän voi olla työolosuhteet, työolot sekä korkeat odotukset. Huonoimmassa skenaariossa työolot eivät mahdollista työn toteuttamista omien arvojen pohjalta. Siitä voi syntyä psyykkistä pahoinvointia, johon etsitään ratkaisuja mielenterveyden ja sen hoidon kentältä. Riittäväällä työntekijöiden määrällä on keskeinen vaikutus työntekijöiden jaksamisen kannalta.

Pettymistä aiheuttavat esihenkilön kiire ja tunne siitä, että mielenterveyden kysymykset tai elämäntilanteen ajankohtaiset vaikeudet eivät tule työpaikoilla ymmärretyiksi tai huomioiduiksi. (Mattila-Holappa, 2022)

Alapuolella oleelliset kohdat yksilön vaikutuksesta työyhteisöön, jotka nousivat asiantuntijablogeista esille:

- Jokaisella työntekijällä on vastuu luoda positiivista henkeä työpaikalle sekä pitää huoli, että oma asenne on kunnossa.
- Hyvä yhteistyö työterveyshuollon kanssa ennaltaehkäisee työntekijöiden kuormitusta esimerkkinä yleistyneet mielenterveysongelmat.
- Kaikilla on vastuu pitää huoli omasta jaksamisesta niin psyykkisestä, sosiaalisesta kuin fyysisestä puolesta.

#### 4.6 Yhteenveto blogianalyysistä

Yhteenvetona voidaan todeta, että kohdan 2.2. työhyvinvoinnin elementtejä havainnollistavassa Marja-Liisa Mankan kuvassa avaintekijöitä ovat joustavuus, aktiivinen johtaminen, avoin vuorovaikutus, mahdollisuus vaikuttaa ja psykologinen pääoma. Nämä samat asiat korostuivat blogianalyysissä, mikä käy ilmi myös laatimastani blogianalyysin merkittävimmät tekijät- kuvasta. Eniten sisältöä syntyi kohdasta organisaatio.

Ajankohtaiseksi aiheeksi blogianalyysissä nousi esille hybridityö. Korona-pandemialla todettiin olleen vaikutusta tähän, sillä se lisäsi etätyön määrää suurella osalla niistä työntekijöistä, joilla oli mahdollisuus vaikuttaa työnkuvaansa. Hybridityöllä todettiin olleen myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja siinä yhdistettiin etä- ja lähityön parhaat puolet.

Hybridityön ohelle ajankohtaiseksi aiheeksi blogianalyysistä nousi aivotyö. Aivotyö pohjautuu muistamiseen, tiedon hyväksi käyttämiseen työskentelyssä sekä vaikeiden asioiden ratkaisuihin nopeissa ja hektisissä tilanteissa. Tämä voi olla pitemmän päälle raskasta ja syödä työntekijän resursseja suorittaa työtehtäviä. Aivotyön kuormitustekijöitä nykytyöyhteisöissä ovat liiallinen meteli, toistuvat keskeytykset ja monen asian yhtäaikainen tekeminen. Työntekijän on tärkeää havaita ja ottaa asia puheeksi esimiehen kanssa, mikäli työ aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia hyvinvointiin.

Blogianalyysissä ja johtamista käsittelevässä teoriaosuuden kohdassa syntyi huomattavasti tekstiä organisaation lisäksi. Johtajilla todettiin olevan merkittävä vaikutus hyvinvoinnin toteutumisessa työpaikoilla. Kuunteleva, empaattinen ja aktiivinen johto, joka näyttää esimerkkiä luo työntekijöille tunteen, että heistä välitetään aidosti. Esimiehen hyvä toiminta nähdään myös työn tuloksellisuudessa, sillä mitä enemmän työntekijöistä välitetään, sitä parempaa tulosta he tekevät. Kävi ilmi myös se, ettei johtajilla ole yksin vastuu hyvinvoinnin luomisessa, vaan jokainen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa hyvinvoinnin toteutumisesta työpaikalla. Alapuoletella on kuva viisi, joka demonstroi blogianalyysin merkittävimmät tekijät. Kuvaan on nostettu oleellisimmat asiat seuraavista kohdista: organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja työntekijä yksilötasolla.

Kuva 5. Blogianalyysin merkittävimmät tekijät.



Avoin vuoropuhelu, joka pohjautuu yhteisiin pelisääntöihin ja rakentaviin toista kunnioittaviin keskusteluihin nousi blogianalyysistä esille. Mitä enemmän keskustellaan rakentavasti ottaen kaikki huomioon, sitä parempi yhteisöllisyys työpaikalla on, ja tämä on sidoksissa työilmapiiriin. Kaikki työntekijät ovat vastuussa hyvän vuorovaikutuksen toteutumisesta työpaikalla. Toimivan työterveysyhteistyön tärkeys korostui useampaan kertaan. Kaikilla työntekijöillä pitää olla mahdollisuus kääntyä tarvittaessa työterveyshuollon pariin. Hyvällä työterveysyhteistyöllä pystytään ennaltaehkäisemään sairauspoissaoloja sekä tunnistamaan mahdollisia työn kuormitustekijöitä.

## 5 Johtopäätökset

Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijöiden sosiaalista, psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia työpaikalla sekä yksilön että yhteisön näkökulmasta. Se perustuu siihen, että työntekijöiden psykologinen pääoma on kunnossa. Kun työhyvinvoinnin osa-alueet ovat kunnossa, lähtökohdat työskentelylle ovat ihanteelliset. Työntekijöiden voidessa hyvin ovat yhteishenki ja työilmapiiri kunnossa. Työhyvinvointi pitää sisällensä asioita, joihin ei aina itse pysty vaikuttamaan, ja johdon tärkeys korostuu näissä tapauksissa erityisesti. Työhyvinvoinnin toteutumisesta työpaikalla vastuussa on etenkin johto. Johtajien tehtävä on turvata työntekijöiden jaksaminen ja olla läsnä tarvittaessa. Heidän tehtävänsä on huolehtia, että jokainen työntekijä viihtyy työpaikalla. Työyhteisö, josta puuttuu esimerkillinen ja suuntaa näyttävä johto, on altis huonompilaatuiselle työilmapiirille. Työntekijällä itselläänkin on kuitenkin vastuu huolehtia, että hän ei ole esteenä hyvinvoinnin toteutumiselle työyhteisössä.

Ajankohtaiseksi aiheeksi asiantuntijat nostivat joustavuuden, joka ilmeni hybridityönä. Hybridityö tuli monelle tutuksi sellaisissa organisaatioissa, joissa oli mahdollisuus vaikuttaa työnkuvaan pahimman koronatilanteen aikana. Hybridityö pohjautuu mahdollisuuteen toteuttaa työpäivät etä- ja lähityöskentelynä. Blogista kävi ilmi, että hybridityössä korostuu etä- ja lähityön parhaat puolet. Monet yritykset ovat jatkaneet hybridityön mahdollisuutta pahimman korona- ajan päätyttyä. Tällä työskentelytavalla on koettu olevan enemmän myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden jaksamiseen verrattuna pelkkään lähi- tai etätöskentelyyn. Toisena relevanttina aiheena nykytyöyhteisöissä ilmeni aivotyö. Aivotyöllä

todettiin olevan negatiivisia sekä positiivisia vaikutuksia työntekijöiden suoriutumiseen työtehtävistä. Positiivisena asiana aivotyön avulla työntekijä pystyy haastamaan ja kehittämään itseänsä vaikeissakin olosuhteissa. Aivotyöllä huomattiin olevan myös negatiivisia vaikutuksia, kuten lisääntyvä stressi. Liiallinen meteli ja jatkuvat keskeytykset häiritsevät ja hidastavat uusien asioiden opettelua työpaikalla ja ne verottavat työntekijän hyvinvointia.

Hyvin oleellinen työhyvinvointia tukeva asia on työn mielekkyys. Suomalaisen Työn Liiton tutkimuksen mukaan työn mielekkyyttä edistää itsensä kehittäminen ja mahdollisuus vaikuttaa itse työn sisältöön. Työntekijällä tulisi olla mahdollisuus kehittää itseänsä ja osaamistansa työpaikalla, sekä vaikuttaa työnkuvaansa. Tämä lisää työntekijöiden motivaatiota sekä vahvistaa suhdetta työhön. Työilmapiiri on hyvä organisaatioissa, jossa työntekijöillä on joustavuutta suorittaa vaaditut työtehtävät. Tutkimuksessa mainittuja asioita, jotka edistävät hyvinvointia työpaikoilla ovat myös hyvä työilmapiiri, välittävä johtaminen, mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön sekä avoin keskustelu työyhteisöissä. Työhyvinvointia huonontavia asioita, joita tutkimuksessa nousi esille ovat seuraavat: epämieluisan työn tekeminen, kireä työilmapiiri, heikko johtaminen sekä työyhteisö, josta puuttuu yhdessä menestymisen toimintatavan kulttuuri.

Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että työnjohdolla ja jokaisella työntekijällä on rooli työhyvinvoinnin ylläpitämisessä sekä edistämisessä työyhteisössä. Johdolla on tässä erityisen suuri vastuu: koko organisaation toimintatapa lähtee liikkeelle ylimmästä johdosta. Esimiesten tehtävä on huolehtia, että työyhteisöissä noudatetaan yhteisiä pelisääntöjä ja pitää huolta työntekijöiden hyvinvoinnista. Johdon tulee toimia esimerkillisesti työntekijöitä kohtaan aktiivisella ja suuntaa näyttävällä toimintatavalla, jolloin työntekijöiden on helpompi suorittautua päivittäisistä työtehtävistä. Johdon tehtävä on siis varmistaa hyvinvoinnin toteutuminen, mutta tulee muistaa, että jokainen yksilö on omalta osaltansa vastuussa hyvinvoinnin rakentamisessa työpaikalla.



## 6 Oma pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli blogianalyysin avulla vastata tutkimuskysymyksiin ja saada asiantuntijoilta ajankohtaisia mielipiteitä työhyvinvointiin liittyviin asioihin.

Blogiaineiston lisäksi teoriaosuudessa hyödynnettiin kattavasti lähteitä sekä kuvia. Prosessin aikana selvisi, kuinka laaja käsite työhyvinvointi on. Työhyvinvoinnin elementtien ymmärtämiseksi työssä hyödynnettiin työhyvinvointiasiantuntija Marja-Liisa Mankan työhyvinvoinnin tekijät- nimistä mallia. Blogianalyysistä toteutettiin vastaava kuva. Tehdyn kuvan tarkoituksena oli nostaa työhyvinvoinnin ydinasiat esille blogianalyysistä. Oli mielenkiintoista huomata, kuinka Mankan ajatukset työhyvinvoinnista olivat hyvin samanlaisia kuin työterveyslaitoksen asiantuntijoiden mainitsemat pääkohdat blogissa.

Opinnäytetyöllä ei ollut toimeksiantajaa. Työ on tehty kaikkia työssäkäyviä varten, joille itsestä huolehtiminen ja hyvinvointi ovat tärkeitä asioita. Työtä tehdessäni käsitykseni työhyvinvoinnista syveni. Ymmärrys itselleen epämieluisan työn tuottamisesta ja sen vaikutuksista hyvinvointiin kasvoi. Työhyvinvointi lähtee liikkeelle omasta kiinnostuksesta työtä kohtaan, joka perustuu omiin arvoihin. Oli mahtava huomata, kuinka tutkimustulosten mukaan ylivoimaisesti tärkeimmäksi tekijäksi koetaan hyvä työilmapiiri. Jotta työyhteisössä kaikkien on mukava työskennellä, tarvitsee jokaisen yksilön olla kunnossa. Omasta jaksamisesta huolehtiminen nousi useaan kertaan esille, ja se koskee kaikkia työssäkäyviä. Meidän tulee pitää huolta omasta hyvinvoinnista: psyykkisestä, henkisestä sekä fyysisestä, jotta työnteko ei ole liian uuvuttavaa. Pidetään siis huolta itsestämme, koska silloin voimme huolehtia toisistamme. Työn edetessä huomasin johtajuuden tärkeyden korostuvan jatkuvasti. Johdon ollessa kunnossa voi työyhteisökin paremmin ja se näkyy yksilöiden rohkeudessa puuttua asioihin. Oli hienoa huomata, ettei vastuu ole yksinään johdonkaan harteilla, vaan hyvinvoivan työyhteisön perustaan tarvitaan jokaista työntekijää.

## Lähteet

Airila, A. (2022) *Mitä korona on opettanut meille työstä ja työ kyvystä?*

<https://www.varma.fi/ajankohtaista/blogit-ja-podcastit/blogit/2022-q1/mita-korona-on-opettanut-meille-tyosta-ja-tyokyvysta/>

Aro, A. (2018) *Työilmapiiri kuntoon*. BAITO print.

Carlsson, M. & Järvinen, K. (2012) *Mielekäs työ*. Uuden ajan uraopas. Sanoma Pro Oy.

Coronaria. (n.d.). *Johtajuuden kehittäminen*.

[https://www.coronariatyoelamapalvelut.fi/palvelumme/johtajuuden-kehittaminen?gclid=EAIaIQobChMI0c2s1bX2-gIVjEeRBROUZw5REAAYASAAEgJmQPD\\_BwE](https://www.coronariatyoelamapalvelut.fi/palvelumme/johtajuuden-kehittaminen?gclid=EAIaIQobChMI0c2s1bX2-gIVjEeRBROUZw5REAAYASAAEgJmQPD_BwE)

Eljala, T. (2017) *Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä*. Suomalaisen Työn

Liitto. <https://suomalaintyo.fi/2017/10/23/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>

Eljala, T. (2017) *Mitkä ovat mielestäsi työhyvinvoinnin tärkeimpiä tekijöitä* [kuva].

Suomalaisen Työn Liitto. <https://suomalaintyo.fi/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>

Hakanen, J. (n.d.) *Nämä asiat edistävät työn imua*. Työterveyslaitos. [Työn imu](#) |

[Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Halonen, K. (11.1.2016). *Psykologinen pääoma tuo tuottavuutta*.

<https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/psykologinen-paaoma-tuo-tuottavuutta>

Heikkilä- Tammi, K. (n.d.). *Työhyvinvoinnin laaja-alainen malli*. Tampereen yliopisto.

<https://blogs2.abo.fi/hyvinvoivahoiva-opas/mita-on-tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-laaja-alainen-malli/>

Heikkilä-Tammi, K. (n.d.). *Työhyvinvoinnin johtaminen*. [kuva]. [Työhyvinvoinnin laaja-alainen](#)

[malli – Hyvinvoiva hoiva \(abo.fi\)](#)

Jabe, M. (2010). *Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle*. Yrityskirjat Oy.

Juuti, P. (2018). *Huono johtaminen. Tuhon tieltä toimivaan työyhteisöön*. Gaudeamus Oy.

Juutilainen, A. (2022). *Johda ajattelua, johda työturvallisuutta*. PS- kustannus.

Järvensivu, A. (18.03. 2016). *Työ antaa jotain sellaista mitä rahalla ei voi korvata*. Työpiste.  
<https://www.ttl.fi/tyopiste/tyo-antaa-jotain-sellaista-mita-rahalla-ei-voi-korvata>

Kaltainen, J. (n.d.). *Miten Suomi voi?* Työterveyslaitos.  
<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Kantolahti, T. (n.d.). *Työhyvinvointi. Työhyvinvointi tehdään yhdessä*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Liukkonen, P. (2006) *Työhyvinvoinnin mittarit*. Talentum media Oy.

Manka Marja-Liisa. (n.d.). *Työhyvinvoinnin tekijät* [kuva].  
<https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

Manka, M. (2011). *Työn ilo*. WSOYpro Oy.

Mertanen, V. (2015). *Työturvallisuuden perusteet*. Suomen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print.

Mohsen, M. (03.09.2018). *Työpaikan välttämätön vuorovaikutus*.  
<https://eventolehti.fi/artikkelit/tyopaikan-valttamaton-vuorovaikutus/>

Nummelin, T. (2008). *Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. WS Bookwell Oy.

Pahkin, K. (2022). *Hyvinvoivana läpi työuran ja organisaatiomuutosten*.  
<https://www.sosiaalipsykologit.fi/hyvinvoivana-lapi-tyouran-ja-organisaatiomuutosten/>

Peda.net. (n.d.). *Terveyden määritelmä. Terveys on hyvinvointia ja toimintakykyä.*

<https://peda.net/pieksamaki/peruskoulut/hiekanp%C3%A4%C3%A4n-koulu/jopot/jopo-8-9k2/oppiaineet/terveystieto/terveystieto22/1-terveys/1tm2>

Peda.net. (n.d.). *Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen terveys* [kuva].

<https://peda.net/pieksamaki/peruskoulut/hiekanp%C3%A4%C3%A4n-koulu/jopot/jopo-8-9k2/oppiaineet/terveystieto/terveystieto22/1-terveys/1tm2/t%C3%A4h%C3%A4n-otsikko/t>

Pelo, M. (10.03.2021). *Kun työ tuntuu merkitykselliseltä, se vaikuttaa suoraan hyvinvointiin ja terveyteen- omaa työtään voi tuunata mielekkäämmäksi.* Akuutti.

<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2021/03/10/kun-tyo-tuntuu-merkitykselliselta-se-vaikuttaa-suoraan-hyvinvointiin-ja>

Stara, M. (n.d.). *Tunneälykäs lähijohtaja mahdollistaa tiimin onnistumisen.*

[https://www.staraconsulting.fi/ajankohtaista/tunnealykas-lahijohtaja-mahdollistaa-tiimin-onnistumisen/?gclid=EAlaIQobChMIj8C16Zau-wlVGWAYCh115A5CEAAYAAEgJNgPD\\_BwE](https://www.staraconsulting.fi/ajankohtaista/tunnealykas-lahijohtaja-mahdollistaa-tiimin-onnistumisen/?gclid=EAlaIQobChMIj8C16Zau-wlVGWAYCh115A5CEAAYAAEgJNgPD_BwE)

Super. (n.d.) *Työhyvinvointi. Esimiesten ja työnantajien rooli työhyvinvoinnissa.* Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/>

Super. (2022). *Työnkuormitus ja esimiehen velvollisuudet ja toimenpiteet.*

<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/esimiehen-velvollisuudet/>

Suutarinen, M. & Vesterinen P. (2010) *Työhyvinvoinnin johtaminen.* Otavan kirjapaino Oy.

Tampereen Yliopisto. (n.d.). *Johtaminen ja hyvinvointi. Esimiestyö ja johtaminen vaikuttaa työhyvinvointiin* <https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvinvointia/johtaminen-tyohyvinvointi/>

Tampereen Yliopisto. (n.d.). *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Organisaatio.*

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Tampereen Yliopisto. (n.d.). *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Yhteisö.*

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Tampereen Yliopisto. (n.d.). *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Yksilö.* Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työelämään.fi. (2022). *Millainen on hyvinvoiva työyhteisö?*

<https://mad.tyoelamaan.fi/tyopaikka/tyohyvinvointi/>

*Yhteistoimintalaki 1333/2021.* <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>

Yritys Akatemia. (28.06.2022). *Työhyvinvointi- tukea esimieheltä ja työyhteisöltä.*

<https://yritysakatemia.fi/johtaminen-ja-vuorovaikutus/tyohyvinvointi-tukea-esimiehelta-ja-tyoyhteisolta/>

## **Blogilähteet**

Bergbom, B. (31.08.2022). *Työpaikoilla tarvitaan uutta vaihdetta monimuotoisuuden johtamiseen.* Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyopaikoilla-tarvitaan-uutta-vaihdetta-monimuotoisuuden-johtamiseen>

Hakanen, J. (16.08.2022). *Työ tympäisee ja vaikutusmahdollisuudet ovat vähissä- miten parantaisin työhyvinvointiani?* Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyo-tympaisee-ja-vaikutusmahdollisuudet-ovat-vahissa-miten-parantaisin-tyohyvinvointiani>

Hakanen, J. (n.d.) *Nämä asiat edistävät työn imua.* Työterveyslaitos. [Työn imu | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/tyopiste/tyo-tympaisee-ja-vaikutusmahdollisuudet-ovat-vahissa-miten-parantaisin-tyohyvinvointiani)

Hakulinen, H. (29.09.2022). *Työterveysyhteisöllä työhyvinvointia ja tuottavuutta- mutta miten?* Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/tyoterveysyhteistyolla-tyohyvinvointia-ja-tuottavuutta-mutta-miten>

Halonen, M. (27.10.2022). *Yhteistyö ja yhteisöllisyys puhuttavat yrityksiä poikkeuksellisin aikoina*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/yhteistyö-ja-yhteisöllisyys-puhuttavat-yrityksia-poikkeuksellisin-aikoina>

Halonen, M. (27.10.2022). *Yhteistyö ja yhteisöllisyys puhuttavat yrityksiä poikkeuksellisin aikoina*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/yhteistyö-ja-yhteisöllisyys-puhuttavat-yrityksia-poikkeuksellisin-aikoina>

Kalakoski, V. (03.10.2022). *Aivotyön olosuhteilla on merkitystä hyvinvoinnille ja tuottavuudelle*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/aivotyön-olosuhteilla-on-merkitystä-hyvinvoinnille-ja-tuottavuudelle>

Kalliomäki-Levanto, T. (19.08.2022). *Organisaation oma data avaa uusia mahdollisuuksia työn kehittämiseen*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/organisaation-oma-data-avaa-uusia-mahdollisuuksia-työn-kehittämiseen>

Kaltainen, J. (07.09.2022). *Hybridityössä on selkeitä etuja verrattuna etätööhön*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/koronan-jälkeisessä-työelämässä-tarvitaan-uutta-tukea-johtajille-ja-nuorille>

Majuri, M. (25.08.2022). *Työterveyshuollon katse on siirrettävä sairauden hoidosta mielenterveyden ennakointiin*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/työterveyshuollon-katse-on-siirrettävä-sairauden-hoidosta-mielenterveyden-ennakointiin>

Mattila-Holappa, P. (09.09.2022). *Löytyykö mielenterveyden kentältä ratkaisuja ihmisen ja työelämän hankauskohtiin*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/loytyyko-mielenterveyden-kentältä-ratkaisuja-ihmisen-ja-työelämän-hankauskohtiin>

Mäkinen, J.-P. (07.09.2022). *Koronan jälkeisessä työelämässä tarvitaan uutta tukea johtajille ja nuorille*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/koronan-jälkeisessä-työelämässä-tarvitaan-uutta-tukea-johtajille-ja-nuorille>

Nikunlaakso, S. (29.08.2022). *Trimmataanko teidän työpaikallanne työntekijöitä vai työtä.*

Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/trimmataanko-teidan-tyopaikallanne-tyontekijoita-vai-tyota>

Peitsalo, P. (31.08.2022). *Hyvä johtaminen varmistaa kasvun edellytykset.* Työterveyslaitos.

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/hyva-johtaminen-varmistaa-kasvun-edellytykset>

Ruohomäki, V. (06.10.2021). *Työn sisällöillä on merkitystä työympäristötyytyväisyyteen*

*monitilatoimistoissa.* Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyon-sisalloilla-merkitysta-tyoymparistotyytyvaisyyteen-monitilatoimistoissa>

Ruohomäki, V. (06.10.2021). *Työn sisällöillä on merkitystä työympäristötyytyväisyyteen*

*monitilatoimistoissa.* Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyon-sisalloilla-merkitysta-tyoymparistotyytyvaisyyteen-monitilatoimistoissa>

Rydman, V. (28.01.2021). *Empatian neljä sydäntä.* Työterveyslaitos.

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/empatian-nelja-sydanta>

Sarkkinen, M. (25.01.2022). *Sosiaalisesti rohkea edistää yhteistä hyvää, vaikka oma asema*

*vaarantuisi.* Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/sosiaalisesti-rohkea-edistaa-yhteista-hyvaa-vaikka-oma-asema-vaarantuisi>

Valtanen, E. (n.d.) *Hyvä johtaminen on tietoinen valinta.* Työterveyslaitos.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-tietoinen-valinta>

Virtanen, A. (10.06.2022). *Hybridityö yhdistää etä- ja lähityön parhaat puolet sekä*

*työntekijöiden että organisaation näkökulmasta.* Työterveyslaitos [Hybridityö yhdistää etä- ja lähityön parhaat puolet sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/hybridityo-yhdistaa-etä-ja-lähityön-parhaat-puolet-sekä-työntekijän-että-organisaation-näkökulmasta)

Ylisassi, H. (22.06.2022). *Työhyvinvoinnin rakennusaineet löytyvät yhteisestä työstä.*

Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/tyohyvinvoinnin-rakennusaineet-loytyvat-yhteisesta-tyosta>

## **Liite 1: Aineistohallintasuunnitelma**

### **Tutkimusaineiston tallennus ja säilytys**

Käytetty tutkimusaineisto muodostuu lähdeviitatusta teoriaosuuksista, joka on vapaasti saatavissa kaikilla. Tutkimusaineisto on tallennettu opinnäytetyön tekijän koneelle, johon muilla ei ole pääsyä. Opinnäytetyö ei sisällä luottamuksellista dataa.

### **Henkilötietojen ja arkaluonteisten tietojen käsittely**

Opinnäytetyössä ei käsitellä henkilökohtaisia tai arkaluonteisia tietoja. Työllä ei ollut toimeksiantajaa.

### **Opinnäytetyön omistajuus**

Opinnäytetyössä ei ollut muita osapuolia. Aineiston ja tulokset omistaa työn tekijä.

### **Opinnäytetyöaineiston jatkokäyttö työn valmistumisen jälkeen**

Tutkimusaineistoa ei hyödynnetä jatkokäyttöön. Opinnäytetyön tekijä säilyttää aineiston tietoturvallisesti vuoden ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jotta opinnäytetyön tulokset voidaan tarvittaessa varmistaa. Tämän jälkeen aineisto hävitetään tietoturvallisesti.